

Transparentnost odměňování v rámci EU: Švédsko

V loňském roce v časopisu Práce a Mzda č. 7–8/2024 na s. 10–12 jsme vás informovali o nově schválené směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování (dále pro zjednodušení jen „Směrnice“). V Poslanecké sněmovně se nyní ocitla první vlašťovka vycházející z této Směrnice, a to zavedení zákazu doložky mlčenlivosti o mzdě, platu, odměně z dohod v novém znění § 34a zákoníku práce. Podle návrhu zatím schváleného Poslaneckou sněmovnou budou moci nově zaměstnanci informaci o výši své mzdy, platu, odměny z dohod volně šířit a za případné porušení tohoto práva bude moci inspekce práce udělit zaměstnavateli pokutu až do výše 400 000 Kč. Poslanci se zde rozhodli jít nad rámec požadavků Směrnice, která zákaz zakotvovala pouze vůči kolegům pro účely prosazování zásady rovného odměňování.

JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.
Advokátní kancelář
Randl Partners

Mgr. Bc. Lucie Krejčí
Advokátní kancelář
Randl Partners

Jenny Hellberg, LL.M.
Advokátní kancelář
ELMZELL Advokatbyrå SE

Annika Aus, LL.M.
Advokátní kancelář
ELMZELL Advokatbyrå SE

Zaměstnavatelé by proto měli mlčenlivost o mzdě co nejdříve vyškrtnout (vyjednat změnu) z pracovních/kolektivních smluv a pracovních řádů (vnitřních předpisů), a předejít tak pokutám ze strany inspekce práce.

Směrnice však zavádí celou řadu dalších povinností včetně nové souhrnné zprávy popisující rozdíly v odměňování mužů a žen, povinnosti informovat kandidáty o výši nabízené mzdy ještě před pohovorem či posouzení nerovnosti v odměňování společně se zástupci zaměstnanců (detailně viz výše zmíněný předchozí článek z časopisu Práce a Mzda č. 7–8/2024). **Česká republika je Směrnicí povinna transponovat nejpozději do 7. 6. 2026.** S výjimkou výše uvedeného zákazu mlčenlivosti se transpozicí Směrnice zatím zabývá pouze příslušné ministerstvo, tj. k tomuto okamžiku neexistuje veřejný návrh zákona.

Které státy EU jsou v tomto ohledu napřed? Jakou úpravu jednotlivé státy zvolily a jakým způsobem konkrétně implementují požadavky Směrnice? Jaké oblasti dělají při transpozici největší potíže? Kdo zůstane na mapě Evropy poslední černou ovčí, která transpozici odsune na poslední chvíli?

V novém unikátním seriálu na pokračování: Transparentnost odměňování v rámci EU budeme postupně představovat navrhovanou právní úpravu transpozice Směrnice v jednotlivých

členských státech EU. Seriál si klade za cíl být pomocnou rukou především **pro české zaměstnavatele, aby si dokázali představit, jak bude transpozice Směrnice přibližně vypadat a jaké povinnosti je čekají.** Zahraniční právní úprava může sloužit jako inspirace i českým zákonodárcům. O jakémkoli posunu v české transpozici Směrnice, která je pro české zaměstnavatele klíčová, vás samozřejmě budeme rovněž informovat.

Jednotlivé národní úpravy transponující Směrnici vždy přiblíží příslušní členové prestižní mezinárodní aliance *Ius Laboris* specializující se na pracovní právo.

Zemí, která přišla s návrhem transpozice jako první, je **Švédsko**. Navrhované právní úpravě Švédska v souvislosti se Směrnicí se proto věnujeme v tomto úvodním čísle, a to za pomoci odpovědí švédských expertů z advokátní kanceláře ELMZELL Advokatbyrå, spolupracující s mezinárodní aliancí *Ius Laboris*, jejímž členem je i advokátní kancelář Randl Partners.

Současný stav transpozice

Ve Švédsku existují právní předpisy upravující transparentnost odměňování již od roku 1994, a to na základě tzv. zákona o diskriminaci. Švédové jsou proto již zvyklí na určitou

administrativní zátěž spojenou se shromažďováním souvisejících informací pro účely povinné interní analýzy rozdílů v odměňování podle pohlaví. Směrnice však navíc přináší povinnost reportovat určité informace správním úřadům, a proto se i ve Švédsku obávají dalšího navýšení související byrokracie. Švédská vláda zveřejnila dne 29. května 2024 zprávu z šetření ohledně oblastí nutné transpozice Směrnice včetně souvisejícího návrhu potřebných změn existujících právních předpisů. V době sepsání tohoto článku zatím nedošlo k přijetí transpoziční novely.

Povinnosti při náboru

Švédský návrh zákona zavádí zaměstnavatelům povinnost informovat uchazeče o zaměstnání o jejich výchozí mzdě nebo mzdovém rozpětí, nestanovuje však maximální možné rozpětí. Návrh zákona výslovně nestanovuje ani nejzazší moment, do kdy je třeba tyto informace uchazeči sdělit, ale hovoří pouze o tom, že je tak třeba učinit „v průběhu náborového procesu“. Cílem je zajistit, aby si uchazeči mohli sami včas vyhodnotit a spočítat, zda tato nabídka mzdy nepředstavuje ve skutečnosti projev diskriminace na základě pohlaví, resp. si rozmyslet, zda ji přijmout. Zaměstnavatelé se dále v souladu se Směrnicí nebudou moci uchazečů ptát na jejich dřívější mzdu u předchozích zaměstnavatelů.

Zákaz diskriminačních praktik v rámci náboru švédský návrh transpozice blíže neřeší, protože diskriminaci při přístupu k povolání zakazují již stávající právní předpisy (podobně jako zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, v České republice). Podle stávajícího švédského zákona o diskriminaci má však diskriminací dotčený uchazeč v tuto chvíli právo pouze na stanovené zadostiučinění, kdežto Směrnice hovoří výslovně o povinnosti nahradit způsobenou újmu, předpokládá se proto, že dojde ke sloučení těchto nároků pouze do jedné požadované kompenzace.

Zákaz mlčenlivosti o mzdě

Švédský návrh transpozice stanoví zaměstnavatelům zákaz jakkoli omezovat zaměstnance ve sdělování své mzdy, tj. podobně jako navrhovaná česká transpozice. V případě porušení tohoto práva má zaměstnanec nárok na plnou náhradu způsobené újmy. Konkrétní výši možného odškodnění požadovaného zaměstnancem zatím švédský návrh zákona nestanovil.

Transparentnost mezd v rámci zaměstnavatele

Zaměstnavatelé budou muset zaměstnancům na žádost nově poskytovat informace o průměrné úrovni mezd

zaměstnanců na základě pohlaví a stejné práce či práce stejné hodnoty. Zaměstnanci budou muset od zaměstnavatele obdržet též informace o objektivních a genderově neutrálních kritériích mzdy a kariérního postupu. To vše pouze výslovně překlápí požadavky Směrnice. Zajímavé je, že navrhovaná švédská transpozice nezavádí jakékoli omezení zamezující možnosti zjistit konkrétní mzdu konkrétního zaměstnance, tj. požaduje plnou transparentnost. Ve Švédsku jsou ostatně veřejná daňová přiznání, ze kterých lze tuto informaci rovněž zjistit.

Švédsko v rámci své transpozice neuvažuje, že by z této povinnosti vyňalo malé zaměstnavatele, tj. zaměstnavatele o méně než 50 zaměstnancích, přestože to Směrnice umožňuje. Související povinnosti tedy zřejmě dopadnou na všechny zaměstnavatele.

Zprávy zasílané správním úřadům

Ve Švédsku panují největší obavy ze zavedení povinnosti podávat souhrnné zprávy o odměňování příslušným úřadům a související byrokracie. Švédští zaměstnavatelé jsou sice každý rok povinni provádět průzkum a analýzu svých vnitřních předpisů a postupů týkajících se odměňování a dalších pracovních podmínek a rozdílů v odměňování žen a mužů vykonávajících práci stejné hodnoty, nicméně ta byla dosud čistě interního charakteru. Přestože se jedná o zákonnou povinnost, neví se, jak moc byla ve skutečnosti dodržována.

Přesná podoba souhrnné zprávy v tuto chvíli není známa, nicméně připravovaný návrh transpozice zakotvuje povinnost její správnost předem projednat s odborovou organizací. Odpovědnost za konečnou zprávu však ponese pouze zaměstnavatel. Zpráva bude podávána švédskému ombudsmanovi pro rovnost.

Role odborů a zástupců zaměstnanců

Navrhovaná transpozice ve Švédsku značně posiluje roli zástupců zaměstnanců.

Jak uvádíme výše, odborové organizace budou nově se zaměstnavateli projednávat správnost informací obsažených v souhrnné zprávě. Podle navrhované transpozice však zřejmě nebude zaměstnavatel povinen s odbory spolupracovat již při provádění zprávy o odměňování jako takové, tj. bude s ní konzultovat pouze výsledek. I v takovém případě však ve Švédsku dojde k velkému rozšíření práv zástupců zaměstnanců. Odborové organizace totiž doposud neměly větší vliv do mzdové administrativy zaměstnavatele, přičemž tyto informace jim zřejmě nově budou muset být poskytnuty, aby byly schopny potvrdit správnost zprávy o odměňování. Podle návrhu zákona je však tato povinnost omezena pouze

na zaměstnavatele vázané kolektivní smlouvou. Pokud zaměstnavatel tuto povinnost poruší, může odborová organizace tuto povinnost dále vymáhat. Takzvaná ústřední odborová organizace může navíc podat podnět k příslušnému správnímu orgánu, který zaměstnavateli uloží podmíněnou finanční sankci, kterou bude povinen zaplatit, pokud rychle nepřistoupí k řešení.

Zaměstnavatelé s více než 100 zaměstnanci budou dále ve Švédsku nově muset se zástupci zaměstnanců provádět pravidelná společná vyhodnocení možných nerovností v odměňování podle pohlaví. To vše zcela bez ohledu na výsledek zprávy o odměňování pravidelně zasílané správnímu úřadu, tedy daleko nad rámec Směrnice, která tzv. společné posouzení se zástupci zaměstnanců požaduje pouze v některých úzce vymezených případech. Podle Směrnice je totiž situací a možnosti řešení se zástupci zaměstnanců společně posoudit pouze v tom případě, že souhrnná zpráva odhalí podstatný (v průměru přes 5 %) neodůvodněný rozdíl ve mzdě mužů a žen, aniž by do 6 měsíců od data předložení zprávy došlo k nápravě.

Švédsko se zde tedy nad rámec Směrnice rozhodlo posílit postavení zástupců zaměstnanců a s jejich pomocí hledat řešení i menších nerovností v odměňování.

Analytické nástroje a metodiky

Švédská transpozice Směrnice výslovně nestanovuje povinný či doporučený analytický nástroj pro posuzování práce stejné hodnoty. Mezi hlavní kritéria posuzování stejné

hodnoty práce však mají podle navrhované transpozice patřit znalosti, dovednosti, odpovědnost a úsilí zaměstnance.

Rovné odměňování v rámci skupiny zaměstnavatelů

Požadavky Směrnice na rovné odměňování v rámci podnikatelských seskupení jsou již ve Švédsku pokryty stávajícím antidiskriminačním zákonem a neuvažuje se o jejich transpozici. Podle švédského zákona o diskriminaci se totiž jakékoli diskriminační jednání vůči zaměstnanci neposuzuje pouze ve srovnání s jeho kolegy, a dokonce ani ve srovnání s existujícími osobami, ale vůči jakékoli hypotetické osobě vykonávající stejnou práci, napříč různými společnostmi.

Závěr

Švédská transpozice Směrnice ukazuje, že i země s dlouhou tradicí v oblasti transparentnosti odměňování budou muset provést významné změny, především v oblasti reportování a nových práv zástupců zaměstnanců.

V příštím díle našeho seriálu se podíváme na další členský stát a jeho přístup k transpozici této důležité evropské legislativy.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023
- zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

AG VZDĚLÁVACÍ AGENTURA – POZVÁNKA NA SEMINÁŘE A WEBINÁŘE

7. 5. 2025, webinář (on-line vysílání)

15. 5. 2025, Ostrava, Hotel Harmony

20. 5. 2025, Brno, Hotel Grand

FLEXIBILNÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE – PODROBNÝ VÝKLAD SE ZAMĚŘENÍM NA APLIKACI ZMĚN V PRAXI

JUDr. Petr Bukovjan, specialista na pracovní právo, člen KE AKV Praha

Více informací a možnost přihlásit se elektronicky najdete na internetových stránkách www.agseminare.cz.

Kontakt: seminare@agseminare.cz, 517 330 240, 606 072 977