

Transparentnost odměňování v rámci EU: Litva

V květnovém čísle časopisu *Práce a mzda* č. 5/2025 jsme vás informovali o prvním zahraničním – švédském – uceleném návrhu transpozice. Od té chvíle postoupily v alespoň částečné transpozici některé další státy – Polsko, Litva, Finsko, Nizozemí, Belgie a Malta, a to především v oblasti týkající se nábory zaměstnanců. V tomto díle se budeme věnovat jednomu z ucelenějších návrhů – transpozici v Litvě, a to za pomoci odpovědí litevských expertů z advokátní kanceláře COBALT z mezinárodní aliance *Ius Laboris*, která se věnuje pracovnímu právu.



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.

Advokátní kancelář Randl
Partners



Mgr. Bc. Lucie Krejčí

Advokátní kancelář Randl
Partners

Ve spolupráci
Jovita Valatkaitė
z litevské advokátní
kanceláře COBALT (www.
cobalt.legal) spolupracující
s mezinárodní aliancí *Ius
Laboris*

Česká republika v tuto chvíli stále připravuje návrh transpozice Směrnice 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“), kterou jsou členské státy EU povinny transponovat nejpozději do 7. 6. 2026. Vzhledem k nadcházejícím volbám do Poslanecké sněmovny je však pravděpodobné, že k přijetí souvisejícího zákona dojde pravděpodobně na poslední chvíli nebo dokonce se zpožděním. Od 1. 6. 2025 je v ČR již účinná aspoň jedna povinnost plynoucí ze Směrnice, a to zákaz doložky mlčenlivosti o mzdě. Zaměstnanci mohou nyní zcela volně zacházet s informací o výši a struktuře své mzdy (případně platu nebo odměny z dohody). Za případné porušení tohoto práva může inspekce práce udělit zaměstnavateli pokutu až do výše 400 000 Kč. U zbývajících mnoha povinností vyplývajících ze Směrnice máme jen velký otazník. Pokud se zaměstnavatelé chtějí již teď dozvědět více, co je příští rok čeká, mohou se v tuto chvíli inspirovat především v zahraničí – tj. jak bude transpozice Směrnice přibližně vypadat a na co se zhruba připravit. Dále se proto budeme věnovat připravované transpozici v Litvě, jejíž obsah je již z většiny částí dostupný veřejnosti.

Současný stav transpozice Směrnice v Litvě

Litevské Ministerstvo sociálního zabezpečení a práce představilo oficiální návrh transpozice

povinností plynoucích ze Směrnice. Návrh je nyní předmětem jednání tripartity. Předpokládá se, že návrh bude předložen Parlamentu a projednán na podzim tohoto roku.

Povinnosti zaměstnavatele při nábory zaměstnanců

Litevský zákoník práce již nyní zaměstnavatelům ukládá povinnost uveřejňovat v pracovních inzerátech informaci o výši nebo rozmezí nabízené základní mzdy. Neobsahuje sice žádné nejzazší rozmezí, v jakém musí být mzda v inzerátech uváděna (a to ani návrhu transpozice), ale litevské Ministerstvo sociálního zabezpečení a práce vydalo v roce 2023 nezávazný metodický pokyn, podle kterého by velikost mzdového rozpětí sdělovaného uchazečům mohla začínat na přibližně $\pm 20\%$ u nižších pozic a dosahovat až $\pm 30\%$ u vyšších pozic. Některé společnosti přesto v praxi zákonný požadavek plní hodně formálně, tj. stanoví například mzdové rozpětí od 1 000 do 10 000 eur pro inzerovanou pozici.

Podle aktuální verze návrhu transpozice budou dále zaměstnavatelé nově povinni informovat uchazeče také o ustanoveních kolektivní smlouvy platných pro konkrétní pracovní místo. Transpozice nově zavádí i sankci za porušení povinnosti poskytovat uchazečům předem informaci o mzdě, a to v rozmezí od 460 do 700 eur.

Nově se zavádí též zákaz ptát se uchazečů v průběhu nábory na jejich aktuální nebo předchozí mzdu.

Co se týče Směrnicí uložené povinnosti přizpůsobit nábořový proces osobám se zdravotním postižením, Litva v tuto chvíli zřejmě nezvažuje doplnění existujících právních povinností. V současné chvíli jsou již zaměstnavatelé povinni (pokud je uchazečem cizinec nebo osoba se zdravotním postižením) poskytovat nezbytné informace v jazyce nebo formě srozumitelné pro tyto zaměstnance. Mezi příklady dobré praxe patří přizpůsobení webových stránek zaměstnavatele pro osoby se specifickým zdravotním postižením, použití velkého písma v pracovních inzerátech a úprava prostor společnosti pro osoby se zdravotním postižením tak, aby se mohly dostavit k pohovoru. Neziskové organizace dále společně se zaměstnavateli zorganizovaly iniciativu, při které osoby se zdravotním postižením nejprve nezávazně stínují různé zaměstnance a pokud jim daná profese sedí, mohou být přijaty do zaměstnání v zúčastněných společnostech.

Zákaz mlčenlivosti o mzdě

Litevský zákoník práce umožňuje zaměstnavatelům se zaměstnanci uzavřít dohodu o mlčenlivosti, ledaže se jedná o údaje, které jsou veřejně přístupné, nebo o údaje, které podle zákona nebo vzhledem k jejich účelu nelze považovat za důvěrné nebo k jejich ochraně zaměstnavatel nepřijme přiměřená opatření. Podle aktuálního návrhu transpozice Směrnice by se mezi výjimky, u kterých nelze uzavřít dohodu o mlčenlivosti, nově zařadily i informace o vlastní odměně zaměstnance. Litva se zde tedy, podobně jako Česká republika, vydává cestou obecného zákazu nad rámec Směrnice, která povinnost mlčenlivosti zakazuje pouze pro účely prosazování zásady rovného odměňování.

Transparentnost mezd v rámci zaměstnavatele

Návrh transpozice ukládá všem zaměstnavatelům povinnost schválit systém odměňování, v rámci kterého zaměstnavatel rozřadí zaměstnance vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty do tzv. kategorií pro účely rovného odměňování. V Litvě již obdobná povinnost existuje, avšak dosud se vztahovala pouze na zaměstnavatele s minimálně 20 zaměstnanci. Povinnost přijmout níže popsany systém odměňování se však netýká zaměstnavatelů, u kterých tuto problematiku již řeší kolektivní smlouva.

Definice stejné práce

Současné znění litevského zákoníku práce se stejnou prací rozumí výkon takových prací, při kterých lze práci mezi oběma zaměstnanci zaměnit bez významných nákladů pro zaměstnavatele. Práci stejné hodnoty se rozumí práce, která

podle objektivních kritérií není méně kvalifikovaná a není pro zaměstnavatele méně důležitá pro dosažení jeho cílů než jiná srovnatelná práce.

Nový návrh transpozice tyto definice doplňuje o faktory pomáhající určit, co je prací stejné hodnoty. Podle návrhu je třeba přihlížet k dovednostem zaměstnance (včetně sociálně-emočních dovedností), úsilí, úrovni odpovědnosti a pracovním podmínkám. Výše uvedené faktory dále podrobně rozebírá Ministerstvo sociálního zabezpečení a práce Litevské republiky ve svých metodických doporučeních. Nejedná se však o vyčerpávající výčet a zaměstnavatelé budou podle návrhu zákona povinni používat i další objektivní a genderově neutrální kritéria relevantní pro konkrétní zaměstnance, resp. konkrétní pozici. V tuto chvíli není zcela jasné, jak toto bude uplatňováno v praxi.

Systém odměňování zaměstnavatele by měl dále obsahovat průměrnou výši či rozmezí mezd a související genderově neutrální kritéria, důvody a postupy pro poskytování dodatečných odměn (příplatků a prémie) a postupy pro valorizaci/zvyšování mezd. Zaměstnavatelé s méně než 50 zaměstnanci však nebudou podle návrhu povinni v systému odměňování popisovat postupy pro zvyšování mezd. Zaměstnavatelé jsou povinni se systémem odměňování seznámit všechny své zaměstnance.

Porušení výše uvedených povinností může vést k uložení pokuty ve výši 400 až 6 000 eur. Odborníci na litevské pracovní právo předpokládají, že plnění této povinnosti bude nejkomplicovanější v případě nadnárodních společností, jejichž centrála sídlí mimo EU, které v tuto chvíli odměňování nastavují centrálně bez ohledu na požadavky dle Směrnice.

Právo zaměstnance na informace

Co se týče informace o průměrné mzdě dle pohlaví ve své kategorii, litevský návrh zde z velké části opisuje Směrnici – tj. zaměstnanci mají právo se na tuto informaci zeptat, zaměstnavatel má povinnost jim informaci do 2 měsíců poskytnout a v případě nejasností poskytnutou informaci dovysvětlit. Zaměstnavatel je dále povinen jednou ročně informovat všechny zaměstnance o jejich právu podat takovou žádost a o souvisejícím postupu u zaměstnavatele.

Návrh však zavádí výjimku pro kategorie zaměstnanců, ve kterých se nachází pouze 1 nebo 2 zaměstnanci, resp. v případech, kdy by bylo možné určit odměnu konkrétního zaměstnance. V takovém případě je zaměstnavatel povinen informaci o průměrné výši mzdy podle pohlaví v dané kategorii poskytnout pouze zástupcům zaměstnanců (kterým tuto informaci v Litvě poskytuje již nyní) nebo ombudsmanovi a dotčený zaměstnanec jimi bude informován, zda je jeho odměna spravedlivá.

Zprávy zasílané správním úřadům

V Litvě jsou v současnosti ze strany příslušného orgánu jednou měsíčně zveřejňovány informace o rozdílech v průměrných mzdách mezi ženami a muži. Na základě Směrnice však bude zřejmě nutné tyto zveřejňované informace výrazně rozšířit, což zaměstnavatelům přinese obávanou další administrativní zátěž.

V tuto chvíli není bohužel ještě jasné, jakým způsobem bude reportovací povinnost zaměstnavatelů, vyplývající ze Směrnice, implementována. Transpozice je aktuálně předmětem jednání tripartity, bližší detaily však nejsou součástí zveřejněného návrhu zákona. Tato situace zaměstnavatelům značně ztěžuje přípravu, protože se zřejmě bude jednat o jednu z nejnáročnějších povinností vyplývajících ze Směrnice. Není například jasné, jak budou počítány benefity pro účely srovnání průměrné odměny mužů a žen. Návrh transpozice však již počítá s pokutou ve výši 460 až 700 eur v případě, že zaměstnavatel reportovací povinnost nesplní, resp. ve výši 700 až 1 400 eur v případě opakovaného porušení.

V souladu se Směrnicí budou zaměstnavatelé povinni v případě, že z reportu vyjde alespoň 5% rozdíl v některé kategorii zaměstnanců rozdělené podle pohlaví, který zaměstnavatel neodůvodní objektivními genderově neutrálními kritérii ani nevyřeší do 6 měsíců, vykonat se zástupci zaměstnanců tzv. společné posouzení.

Litevská vláda počítá s tím, že daný proces upraví detailněji prováděcí právní předpisy.

Role zástupců zaměstnanců

Práva zástupců zaměstnanců (rady zaměstnanců či odborové organizace) budou zřejmě dále rozšířena v souvislosti s reportovací povinností a společným posouzením, jehož úprava je však v tuto chvíli stále nejasná.

Nad rámec tohoto reportu a výše popsaného systému odměňování jsou zaměstnavatelé v Litvě již nyní povinni poskytovat zástupcům zaměstnanců i informace týkající se počtu zaměstnanců pracujících na částečný úvazek u zaměstnavatele, počtu zaměstnanců pracujících na dálku u zaměstnavatele a počtu pracovních smluv na dobu určitou. Ve všech těchto případech jsou zaměstnavatelé povinni zástupcům zaměstnanců poskytovat též informaci o pozicích

zastávaných zaměstnanci vykonávajícími práci na částečný úvazek / na dálku / na dobu určitou a informaci o jejich průměrné mzdě podle pohlaví v rámci každé profesní skupiny. Podle návrhu transpozice zůstane tato povinnost zachována, avšak namísto profesních skupin budou zaměstnavatelé povinni poskytovat průměrné mzdy podle pohlaví v kategorii zaměstnanců (tj. dle práce stejné hodnoty), pokud se v dané kategorii nachází více než dva zaměstnanci. Tyto informace jsou zaměstnavatelé povinni zástupcům zaměstnanců poskytovat alespoň jednou ročně.

Rovné odměňování v rámci skupiny zaměstnavatelů

V souladu s požadavky Směrnice se zaměstnanci v soudních sporech o nerovné zacházení v oblasti odměňování mohou dovolávat nejen vyšší odměny zaměstnanců v rámci téhož zaměstnavatele, ale i v rámci jiných zaměstnavatelů s jediným zdrojem určujícím podmínky odměňování. Litva v tomto ohledu v zásadě slovo od slova přebírá povinnost uvedenou v článku 19 Směrnice. V souladu se Směrnicí se posouzení toho, zda jsou zaměstnanci ve srovnatelné situaci, neomezuje na zaměstnance zaměstnané současně s dotčeným zaměstnancem. Pokud nelze zjistit žádnou skutečnou referenční osobu, je možné použít k prokázání údajné diskriminace v odměňování jakékoli jiné důkazy, včetně statistik nebo srovnání toho, jak by se se zaměstnancem zacházelo ve srovnatelné situaci.

Závěr

Litevská transpozice vychází z již existujících povinností (zveřejňování mezd v inzerátech, poskytování informací zástupcům zaměstnanců apod.) a dále je rozšiřuje. Za největší výzvu litevští experti považují reportování správním úřadům, které nebylo dosud detailně představeno veřejnosti a u kterého panuje řada nejasností (např. jaké všechny povinnosti bude obsahovat, jak budou počítány benefity pro účely srovnání průměrné odměny mužů a žen, jakým způsobem bude nastavená spolupráce se zástupci zaměstnanců apod.).

V příštím díle našeho seriálu se podíváme na další členské státy a jejich přístup k transpozici této důležité evropské legislativy.



**Více článků, předpisů a pracovních situací na
www.praceamzda.cz**