

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2023/970

V květnu 2023 byla přijata nová direktiva EU s cílem účinněji uplatňovat zásadu rovného odměňování prostřednictvím zvýšení transparentnosti odměňování (*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*).

Směrnice byla zveřejněna v Úředním věstníku Evropské unie dne 17. 5. 2023 a Česká republika jako členský stát do 7. června 2026 uvede v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu vnitrostátního práva s touto směrnicí.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970>

Definice (článek 3)

(pouze vybrané)

Článek 3 – Definice	Article 3 - Definitions
<p>1. Pro účely této směrnice se rozumí:</p> <p>a) „odměnou“ obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v podobě věcného plnění (doplňkové nebo proměnné složky) vyplácí pracovníkovi v souvislosti se zaměstnáním;</p> <p>b) „úrovni odměňování“ hrubá roční odměna a odpovídající hrubá hodinová odměna;</p> <p>c) „rozdílem v odměňování žen a mužů“ rozdíl v průměrných úrovních odměňování žen a mužů pracujících u daného zaměstnavatele, vyjádřený jako procento průměrné úrovně odměňování mužů;</p> <p>d) „mediánem úrovně odměňování“ se rozumí úroveň odměňování, při níž polovina pracovníků u daného zaměstnavatele vydělává více a polovina z nich vydělává méně;</p> <p>e) „mediánem rozdílu v odměňování žen a mužů“ rozdíl mezi mediánem úrovně odměňování žen a mediánem úrovně odměňování mužů pracujících u daného zaměstnavatele vyjádřený jako procento mediánu úrovně odměňování mužů;</p> <p>f) „pásmem kvartilu odměňování“ každá ze čtyř stejných skupin pracovníků, do nichž jsou rozděleni podle úrovně odměňování, a to od nejnižší po nejvyšší;</p> <p>g) „prací stejné hodnoty“ práce, která je určena jako rovnocenná v souladu s nediskriminačními a objektivními genderově neutrálními kritérii uvedenými v čl. 4 odst. 4;</p>	<p>1. For the purposes of this Directive, the following definitions apply:</p> <p>(a) ‘pay’ means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which a worker receives directly or indirectly (complementary or variable components) in respect of his or her employment from his or her employer;</p> <p>(b) ‘pay level’ means gross annual pay and the corresponding gross hourly pay;</p> <p>(c) ‘gender pay gap’ means the difference in average pay levels between female and male workers of an employer expressed as a percentage of the average pay level of male workers;</p> <p>(d) ‘median pay level’ means the pay level at which half of the workers of an employer earn more and half of them earn less;</p> <p>(e) ‘median gender pay gap’ means the difference between the median pay level of female and median pay level of male workers of an employer expressed as a percentage of the median pay level of male workers;</p> <p>(f) ‘quartile pay band’ means each of four equal groups of workers into which they are divided according to their pay levels, from the lowest to the highest;</p> <p>(g) ‘work of equal value’ means work that is determined to be of equal value in accordance with the non-discriminatory and objective gender-neutral criteria referred to in Article 4(4);</p>

<p>h) „kategorií pracovníků“ pracovníci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty seskupení nesvévolným způsobem na základě nediskriminačních a objektivních genderově neutrálních kritérií uvedených v čl. 4 odst. 4 zaměstnavatelem pracovníků a případně ve spolupráci se zástupci zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;</p>	<p>(h) ‘category of workers’ means workers performing the same work or work of equal value grouped in a non-arbitrary manner based on the non-discriminatory and objective gender-neutral criteria referred to in Article 4(4), by the workers’ employer and, where applicable, in cooperation with the workers’ representatives in accordance with national law and/or practice.</p>
--	---

Stejná práce a práce stejné hodnoty (článek 4)

(východiska v odst. 17, 21, 22 a 26)

<p>(17) Uplatňování zásady stejné odměny by mělo být posíleno odstraněním přímé i nepřímé diskriminace v odměňování. Nevylučuje to, aby zaměstnavatelé vypláceli pracovníkům vykonávajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty odlišnou odměnu na základě objektivních, genderově neutrálních a nestranných kritérií, jako jsou výkon a schopnosti.</p>	<p>(17) The application of the principle of equal pay should be enhanced by eliminating direct and indirect pay discrimination. This does not preclude employers from paying workers performing the same work or work of equal value differently on the basis of objective, gender-neutral and bias-free criteria, such as performance and competence.</p>
<p>(21) Měla by být dodržována zásada stejné odměny, pokud jde o mzdu, plat nebo jakoukoli jinou odměnu, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo jako věcné plnění vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. V souladu s judikaturou Soudního dvora by pojem odměny měl zahrnovat nejen mzdu či plat, ale také doplňkové nebo proměnlivé složky odměny. V rámci doplňkových nebo proměnlivých složek by měly být zohledněny veškeré výhody nad rámec obvyklé základní či minimální mzdy či platu, které pracovník pobírá přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v podobě věcného plnění. Tyto doplňkové nebo proměnlivé složky by mohly mimo jiné zahrnovat bonusy, odměny za přesčasy, cestovné, příspěvky na bydlení a stravování, náhrady za účast na školení, platby v případě propuštění, zákonné nemocenské, zákonem požadované náhrady a zaměstnanecké penzijní pojištění. Pojem „odměna“ by měl zahrnovat všechny prvky odměny stanovené právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.</p>	<p>(21) The principle of equal pay should be observed with regard to wages, salaries or any other consideration, whether in cash or in kind, which workers receive directly or indirectly, in respect of their employment from their employer. In accordance with the case-law of the Court of Justice(6), the concept of pay should comprise not only salary, but also complementary or variable components of the pay. Under complementary or variable components, any benefits in addition to the ordinary basic or minimum wage or salary, which the worker receives directly or indirectly, whether in cash or in kind, should be taken into account. Such complementary or variable components may include, but are not limited to, bonuses, overtime compensation, travel facilities, housing and food allowances, compensation for attending training, payments in the case of dismissal, statutory sick pay, statutory required compensation and occupational pensions. The concept of pay should include all elements of remuneration due under law, collective agreements and/or practice in each Member State.</p>

<p>(22) Aby byla zajištěna jednotná prezentace informací požadovaných touto směrnicí, měla by být úroveň odměňování vyjádřena jako hrubá roční odměna a odpovídající hrubá hodinová odměna. Mělo by být možné, aby byl výpočet úrovně odměňování založen na skutečné odměně určené ve vztahu k danému pracovníkovi, bez ohledu na to, zda je stanovena ročně, měsíčně, hodinově nebo jinak.</p>	<p>(22) In order to ensure a uniform presentation of the information required by this Directive, pay levels should be expressed as gross annual pay and the corresponding gross hourly pay. It should be possible to base the calculation of pay levels on the actual pay specified in regard to the worker, regardless of whether it is set annually, monthly, hourly or otherwise.</p>
<p>(26) Aby bylo respektováno právo na stejnou odměnu, musí mít zaměstnavatelé zavedeny systémy odměňování, které zajistí, aby mezi pracovníky vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty neexistovaly rozdíly v odměňování žen a mužů, které nejsou odůvodněny objektivními a genderově neutrálními kritérii. Tyto systémy odměňování by měly umožňovat srovnání hodnoty různých pracovních míst v rámci stejné organizační struktury. Mělo by být možné založit tyto systémy odměňování na stávajících pokynech Unie týkajících se genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce nebo na ukazatelích či genderově neutrálních modelech. V souladu s judikaturou Soudního dvora by hodnota práce měla být posuzována a srovnávána na základě objektivních kritérií, včetně odborné kvalifikace, požadavků na vzdělání a odbornou přípravu, dovedností, úsilí, odpovědnosti a pracovních podmínek, bez ohledu na rozdíly v pracovním režimu. S cílem usnadnit uplatňování pojmu práce stejné hodnoty, zejména u mikropodniků a malých a středních podniků, by měla používaná objektivní kritéria zahrnovat čtyři faktory: dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky. Uvedené faktory byly ve stávajících pokynech Unie označeny za zásadní a dostatečné pro hodnocení úkolů vykonávaných v organizaci bez ohledu na hospodářské odvětví, do něhož organizace patří. Vzhledem k tomu, že všechny faktory nejsou pro konkrétní pozici stejně relevantní, měl by zaměstnavatel zvážit každý z uvedených čtyř faktorů v závislosti na významu uvedených kritérií pro konkrétní pracovní místo nebo pozici. Mělo by být rovněž možné zohlednit dodatečná kritéria, jsou-li relevantní a odůvodněná. V případě potřeby by Komise měla mít možnost stávající pokyny Unie po konzultaci s Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE) aktualizovat.</p>	<p>(26) In order to respect the right to equal pay, employers must have pay structures in place ensuring that there are no gender-based pay differences between workers performing the same work or work of equal value that are not justified on the basis of objective, gender-neutral criteria. Such pay structures should allow for the comparison of the value of different jobs within the same organisational structure. It should be possible to base such pay structures on existing Union guidelines related to gender-neutral job evaluation and classification systems, or on indicators or gender-neutral models. In accordance with the case law of the Court of Justice, the value of work should be assessed and compared on the basis of objective criteria, including educational, professional and training requirements, skills, effort, responsibility and working conditions, irrespective of differences in working patterns. To facilitate the application of the concept of work of equal value, especially for micro, small and medium-sized enterprises, the objective criteria to be used should include four factors: skills, effort, responsibility and working conditions. Those factors have been identified by the existing Union guidelines as being essential and sufficient for evaluating the tasks performed in an organisation regardless of to which economic sector the organisation belongs. As not all factors are equally relevant for a specific position, each of the four factors should be weighed by the employer depending on the relevance of those criteria for the specific job or position concerned. Additional criteria may also be taken into account, where they are relevant and justified. Where appropriate, the Commission should be able to update existing Union guidelines, in consultation with the European Institute for Gender Equality (EIGE).</p>

Článek 4 - Stejná práce a práce stejné hodnoty	Article 4 - Equal work and work of equal value
1. Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zabezpečit, aby zaměstnavatelé měli systémy odměňování zajišťující stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.	1. Member States shall take the necessary measures to ensure that employers have pay structures ensuring equal pay for equal work or work of equal value.
2. Členské státy přijmou po konzultaci s orgány pro rovné zacházení nezbytná opatření s cílem zajistit, aby byly k dispozici a snadno přístupné analytické nástroje nebo metodiky, které zaměstnavatelům poskytnou podporu a vodítka pro posuzování a srovnávání hodnoty práce podle kritérií stanovených v tomto článku. Tyto nástroje nebo metodiky umožní zaměstnavatelům nebo sociálním partnerům snadno zavést a používat genderově neutrální systémy hodnocení a klasifikace práce, které vylučují jakoukoli diskriminaci v odměňování na základě pohlaví.	2. Member States shall, in consultation with equality bodies, take the necessary measures to ensure that analytical tools or methodologies are made available and are easily accessible to support and guide the assessment and comparison of the value of work in accordance with the criteria set out in this Article. Those tools or methodologies shall allow employers and/or the social partners to easily establish and use gender-neutral job evaluation and classification systems that exclude any pay discrimination on grounds of sex.
3. Ve vhodných případech může Komise po konzultaci s Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE) aktualizovat pokyny platné pro celou Unii týkající se genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce.	3. Where appropriate, the Commission may update Union-wide guidelines related to gender-neutral job evaluation and classification systems, in consultation with the European Institute for Gender Equality (EIGE).
4. Systémy odměňování musí umožňovat posouzení toho, zda se pracovníci nacházejí ve srovnatelné situaci, pokud jde o hodnotu práce, na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií dohodnutých se zástupci zaměstnanců, pokud jsou tito zástupci k dispozici. Tato kritéria nesmí být založena přímo ani nepřímo na pohlaví pracovníků. Zahrnují dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky a případně jakékoli další faktory, které jsou relevantní pro konkrétní pracovní místo nebo pozici. Kritéria se uplatňují objektivně genderově neutrálním způsobem, s vyloučením jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Zejména nesmí podceňovat příslušné „měkké“ dovednosti.	4. Pay structures shall be such as to enable the assessment of whether workers are in a comparable situation in regard to the value of work on the basis of objective, gender-neutral criteria agreed with workers' representatives where such representatives exist. Those criteria shall not be based directly or indirectly on workers' sex. They shall include skills, effort, responsibility and working conditions, and, if appropriate, any other factors which are relevant to the specific job or position. They shall be applied in an objective gender-neutral manner, excluding any direct or indirect discrimination based on sex. In particular, relevant soft skills shall not be undervalued.

Kapitola II – Transparentní odměňování

(východisko v odst. 16)

<p>(16) Obecně nedostatečná transparentnost ohledně úrovně odměňování v organizacích udržuje stav, kdy diskriminace v odměňování na základě pohlaví a předpojatost nemusí být zjištěny, nebo existuje-li na ně podezření, takže je obtížné je prokázat. Proto jsou zapotřebí závazná opatření, aby se zlepšila transparentnost odměňování, organizace byly pobídnuty k přezkumu svých systémů odměňování za účelem zajištění stejné odměny pro ženy a muže vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a oběti diskriminace mohly uplatnit své právo na stejnou odměnu. Tato závazná opatření je třeba doplnit ustanoveními, která objasní stávající právní pojmy, jako jsou pojmy odměny a práce stejné hodnoty, a opatřeními, která zlepšují mechanismy prosazování a přístup ke spravedlnosti.</p>	<p>(16) A general lack of transparency about pay levels within organisations maintains a situation where gender-based pay discrimination and bias can go undetected or, where suspected, are difficult to prove. Binding measures are therefore needed to improve pay transparency, encourage organisations to review their pay structures to ensure equal pay for women and men performing the same work or work of equal value, and to enable victims of discrimination to exercise their right to equal pay. Such binding measures need to be complemented by provisions clarifying existing legal concepts, such as the concepts of pay and work of equal value, and measures improving enforcement mechanisms and access to justice.</p>
--	---

Transparentnost odměňování před zaměstnáním (článek 5)

(východiska v odst. 19, 32 a 33)

<p>(19) Důležitým prvkem pro odstranění diskriminace v odměňování je transparentnost odměňování před nástupem do zaměstnání. Tato směrnice by se proto měla vztahovat i na uchazeče o zaměstnání.</p>	<p>(19) An important element of eliminating pay discrimination is pay transparency prior to employment. This Directive should therefore also apply to applicants for employment.</p>
<p>(32) Nedostatek informací ohledně předpokládaného rozpětí odměny na pozici vytváří informační asymetrii, která omezuje vyjednávací sílu uchazečů o zaměstnání. Zajištění transparentnosti by mělo potenciálním pracovníkům umožnit informované rozhodnutí o očekávaném platu, aniž by jakýmkoli způsobem omezovalo vyjednávací sílu zaměstnavatele nebo pracovníka vyjednat plat i mimo uvedené rozpětí. Transparentnost by rovněž zajistila jednoznačný základ pro stanovování odměn, který je neutrální z hlediska pohlaví, a narušila by podhodnocování odměn ve srovnání s dovednostmi a zkušenostmi. Transparentnost by rovněž řešila diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, v rámci níž netransparentní stanovování odměn umožňuje diskriminační praktiky na základě několika</p>	<p>(32) The lack of information on the envisaged pay range of a position creates an information asymmetry which limits the bargaining power of applicants for employment. Ensuring transparency should enable prospective workers to make an informed decision about the expected salary without limiting in any way the employer's or worker's bargaining power to negotiate a salary even outside the indicated range. Transparency would also ensure an explicit, non- gender-biased basis for pay setting and would disrupt the undervaluation of pay compared to skills and experience. Transparency would also address intersectional discrimination where non-transparent pay settings allow for discriminatory practices on several discrimination grounds. Applicants for employment should receive information about</p>

<p>důvodů diskriminace. Uchazeči o zaměstnání by měli obdržet informace o počáteční odměně nebo jejím rozsahu před pracovním pohovorem nebo jiným způsobem před uzavřením pracovní smlouvy, například ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě, a to takovým způsobem, aby bylo zajištěno informované a transparentní vyjednávání o odměňování. Uvedené informace by měly být poskytovány zaměstnavatelem nebo jiným způsobem, například sociálními partnery.</p>	<p>the initial pay or its range in a manner such as to ensure an informed and transparent negotiation on pay, such as in a published job vacancy notice, prior to the job interview, or otherwise prior to the conclusion of any employment contract. The information should be provided by the employer or in a different manner, for instance by the social partners.</p>
<p>(33) Aby se narušilo přetrvávání rozdílů v odměňování žen a mužů, které mají v průběhu času dopad na jednotlivé pracovníky, měli by zaměstnavatelé zajistit, aby oznámení o volných pracovních místech a názvy pracovních míst byly genderově neutrální a aby byly postupy nábory vedeny nediskriminačně, aby nedošlo k oslabení práva na stejnou odměnu. Zaměstnavatelé by neměli mít možnost se dotazovat nebo aktivně se snažit získat informace o současné odměně nebo předchozí historii odměňování uchazeče o zaměstnání.</p>	<p>(33) In order to disrupt the perpetuation of the gender pay gap affecting individual workers over time, employers should ensure that job vacancy notices and job titles are gender neutral and that recruitment processes are led in a non-discriminatory manner, so as not to undermine the right to equal pay. Employers should not be allowed to enquire or proactively try to obtain information about the current pay or prior pay history of an applicant for employment.</p>

<p>Článek 5 - Transparentnost odměňování před zaměstnáním</p>	<p>Article 5 - Pay transparency prior to employment</p>
<p>1. Uchazeči o zaměstnání mají právo obdržet od potenciálního zaměstnavatele informace:</p> <ol style="list-style-type: none"> o počátečním platu určeném pro danou pozici nebo jeho rozpětí na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií a případně o příslušných ustanoveních kolektivní smlouvy, která zaměstnavatel uplatňuje v souvislosti s danou pozicí. <p>Tyto informace se poskytují takovým způsobem, aby bylo zajištěno informované a transparentní jednání o odměně, například ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě, a to před pracovním pohovorem nebo jiným způsobem.</p>	<p>1. Applicants for employment shall have the right to receive, from the prospective employer, information about:</p> <ol style="list-style-type: none"> the initial pay or its range, based on objective, gender-neutral criteria, to be attributed for the position concerned; and where applicable, the relevant provisions of the collective agreement applied by the employer in relation to the position. <p>Such information shall be provided in a manner such as to ensure an informed and transparent negotiation on pay, such as in a published job vacancy notice, prior to the job interview or otherwise.</p>
<p>2. Zaměstnavatel se uchazečů nesmí dotazovat na jejich historii odměňování v souvislosti s jejich stávajícími nebo předchozími pracovními vztahy.</p>	<p>2. An employer shall not ask applicants about their pay history during their current or previous employment relationships.</p>
<p>3. Zaměstnavatelé zajistí, aby oznámení o volných pracovních místech a názvy pracovních míst byly genderově neutrální a aby byly postupy nábory vedeny nediskriminačně, aby nedošlo k oslabení práva na stejnou odměnu za stejnou</p>	<p>3. Employers shall ensure that job vacancy notices and job titles are gender-neutral and that recruitment processes are led in a non-discriminatory manner, in order not to</p>

práci nebo práci stejné hodnoty (dále jen „právo na stejnou odměnu“).

undermine the right to equal pay for equal work or work of equal value (the ‘right to equal pay’).

Transparentnost stanovování odměn a politiky postupu v odměňování (článek 6)

(výchozí v odst. 11, 16 a 35)

(11) V hodnocení příslušných ustanovení směrnice 2006/54/ES z roku 2020 bylo zjištěno, že uplatňování zásady stejné odměny brání nedostatečně transparentní systémy odměňování, nedostatečná právní jistota ohledně pojmu práce stejné hodnoty a procesní překážky, kterým oběti diskriminace čelí. Pracovníci nemají k dispozici informace, které potřebují, aby se mohli úspěšně obrátit na soud z důvodu porušení zásady stejné odměny, a zejména informace o úrovních odměňování u kategorií pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. V hodnocení bylo zjištěno, že vyšší transparentnost by umožnila odhalit genderovou předpojatost a diskriminaci v systémech odměňování podniku či organizace. Rovněž by pracovníkům, zaměstnavatelům a sociálním partnerům umožnila podniknout odpovídající kroky k zajištění práva na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (dále jen „právo na stejnou odměnu“).

(11) The 2020 evaluation of the relevant provisions of Directive 2006/54/EC found that the application of the principle of equal pay is hindered by a lack of transparency in pay systems, a lack of legal certainty on the concept of work of equal value, and by procedural obstacles faced by victims of discrimination. Workers lack the necessary information to make a successful equal pay claim and, in particular information about the pay levels for categories of workers who perform the same work or work of equal value. The report found that increased transparency would allow revealing gender bias and discrimination in the pay structures of an undertaking or organisation. It would also enable workers, employers and the social partners to take appropriate action to ensure the application of the right to equal pay for equal work and work of equal value (the ‘right to equal pay’).

(16) Obecně nedostatečná transparentnost ohledně úrovní odměňování v organizacích udržuje stav, kdy diskriminace v odměňování na základě pohlaví a předpojatost nemusí být zjištěny, nebo existuje-li na ně podezření, takže je obtížné je prokázat. Proto jsou zapotřebí závazná opatření, aby se zlepšila transparentnost odměňování, organizace byly pobídnuty k přezkumu svých systémů odměňování za účelem zajištění stejné odměny pro ženy a muže vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a oběti diskriminace mohly uplatnit své právo na stejnou odměnu. Tato závazná opatření je třeba doplnit ustanoveními, která objasní stávající právní pojmy, jako jsou pojmy odměny a práce stejné hodnoty, a opatřeními, která zlepší mechanismy prosazování a přístup ke spravedlnosti.

(16) A general lack of transparency about pay levels within organisations maintains a situation where gender-based pay discrimination and bias can go undetected or, where suspected, are difficult to prove. Binding measures are therefore needed to improve pay transparency, encourage organisations to review their pay structures to ensure equal pay for women and men performing the same work or work of equal value, and to enable victims of discrimination to exercise their right to equal pay. Such binding measures need to be complemented by provisions clarifying existing legal concepts, such as the concepts of pay and work of equal value, and measures improving enforcement mechanisms and access to justice.

(35) Zaměstnavatelé by pracovníkům měli zpřístupnit kritéria, která jsou používána k určení úrovní odměňování a postupu v odměňování.

(35) Employers should make accessible to workers the criteria that are used to determine pay levels and pay progression. Pay progression

<p>Postupem v odměňování se rozumí způsob, jakým se pracovník posouvá na vyšší úroveň odměňování. Kritéria týkající se postupu v odměňování mohou zahrnovat mimo jiné individuální výkonnost, rozvoj dovedností a délku výkonu funkce. Při provádění této povinnosti by členské státy měly věnovat zvláštní pozornost tomu, aby zamezily nadměrné administrativní zátěži pro mikropodniky a malé podniky. Členské státy by rovněž měly mít možnost jako zmírňující opatření poskytnout hotové vzory, jejichž prostřednictvím mikropodniky a malé podniky podpoří při plnění této povinnosti. Členské státy by měly mít možnost osvobodit zaměstnavatele z řad mikropodniků a malých podniků od povinnosti týkající se postupu v odměňování, například tím, že jim umožní zpřístupnit kritéria pro postup v odměňování na žádost pracovníků.</p>	<p>refers to the process of how a worker moves to a higher pay level. Criteria related to pay progression can include, inter alia, individual performance, skills development and seniority. When implementing this obligation, Member States should pay particular attention to avoiding excessive administrative burden for micro and small enterprises. Member States should also be able to provide, as a mitigating measure, ready-made templates to support micro and small enterprises in complying with the obligation. Member States should be able to exempt employers which are micro or small enterprises from the obligation related to pay progression, for instance by allowing them to make the pay progression criteria available upon request by workers.</p>
---	---

<p>Článek 6 - Transparentnost stanovování odměn a politiky postupu v odměňování</p>	<p>Article 6 - Transparency of pay setting and pay progression policy</p>
<p>1. Zaměstnavatelé svým pracovníkům zajistí snadný přístup ke kritériím, která se používají ke stanovení odměn pracovníků, úrovní odměňování a postupu v odměňování pracovníků. Tato kritéria musí být objektivní a genderově neutrální.</p>	<p>1. Employers shall make easily accessible to their workers the criteria that are used to determine workers' pay, pay levels and pay progression. Those criteria shall be objective and gender neutral.</p>
<p>2. Členské státy mohou zaměstnavatele s méně než 50 pracovníky osvobodit od povinnosti týkající se postupu v odměňování podle odstavce 1.</p>	<p>2. Member States may exempt employers with fewer than 50 workers from the obligation related to the pay progression set out in paragraph 1.</p>

Právo na informace (článek 7)

(východiska v odst. 35 a 36)

<p>(35) Zaměstnavatelé by pracovníkům měli zpřístupnit kritéria, která jsou používána k určení úrovní odměňování a postupu v odměňování. Postupem v odměňování se rozumí způsob, jakým se pracovník posouvá na vyšší úroveň odměňování. Kritéria týkající se postupu v odměňování mohou zahrnovat mimo jiné individuální výkonnost, rozvoj dovedností a délku výkonu funkce. Při provádění této povinnosti by členské státy měly věnovat zvláštní pozornost tomu, aby zamezily nadměrné administrativní zátěži pro mikropodniky a malé podniky. Členské státy by rovněž měly mít možnost jako zmírňující</p>	<p>(35) Employers should make accessible to workers the criteria that are used to determine pay levels and pay progression. Pay progression refers to the process of how a worker moves to a higher pay level. Criteria related to pay progression can include, inter alia, individual performance, skills development and seniority. When implementing this obligation, Member States should pay particular attention to avoiding excessive administrative burden for micro and small enterprises. Member States should also be able to provide, as a mitigating measure, ready-made templates to support micro and small</p>
--	--

<p>opatření poskytnout hotové vzory, jejichž prostřednictvím mikropodniky a malé podniky podpoří při plnění této povinnosti. Členské státy by měly mít možnost osvobodit zaměstnavatele z řad mikropodniků a malých podniků od povinnosti týkající se postupu v odměňování, například tím, že jim umožní zpřístupnit kritéria pro postup v odměňování na žádost pracovníků.</p>	<p>enterprises in complying with the obligation. Member States should be able to exempt employers which are micro or small enterprises from the obligation related to pay progression, for instance by allowing them to make the pay progression criteria available upon request by workers.</p>
<p>(36) Všichni pracovníci by měli mít právo získat na požádání informace o své individuální úrovni odměny i o průměrné úrovni odměňování, v členění podle pohlaví, pro kategorii pracovníků vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako dotazující se pracovník. Měli by mít rovněž možnost obdržet informace prostřednictvím zástupců zaměstnanců nebo prostřednictvím orgánu pro rovné zacházení. Zaměstnavatelé by měli pracovníky o tomto právu, jakož i o krocích, které je třeba učinit za účelem výkonu tohoto práva, každoročně informovat. Zaměstnavatelé se také mohou z vlastního podnětu rozhodnout, že takové informace poskytnou, aniž by o ně pracovníci museli žádat.</p>	<p>(36) All workers should have the right to obtain information, upon their request, on their individual pay level and on the average pay levels, broken down by sex, for the category of workers performing the same work as them or work of equal value to theirs. They should also have the possibility to receive the information through workers' representatives or through an equality body. Employers should inform workers of that right on an annual basis, as well as of the steps to be undertaken in order to exercise the right. Employers may also, on their own initiative, opt to provide such information without workers needing to request it.</p>

Článek 7 – Právo na informace	Article 7 - Right to information
<p>1. Pracovníci mají v souladu s odstavci 2 a 4 právo požadovat a obdržet písemné informace o své individuální úrovni odměny a o průměrných úrovních odměňování rozdělených podle pohlaví pro kategorie pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako oni.</p>	<p>1. Workers shall have the right to request and receive in writing, in accordance with paragraphs 2 and 4, information on their individual pay level and the average pay levels, broken down by sex, for categories of workers performing the same work as them or work of equal value to theirs.</p>
<p>2. Pracovníci mají v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi možnost požádat o informace uvedené v odstavci 1 a obdržet je prostřednictvím svých zástupců zaměstnanců. Mají mít rovněž možnost požádat o informace a obdržet je prostřednictvím orgánu pro rovné zacházení. Jsou-li obdržené informace nepřesné nebo neúplné, pracovníci mají právo osobně nebo prostřednictvím svých zástupců zaměstnanců požádat o dodatečná přiměřená vysvětlení a podrobnosti týkající se veškerých poskytnutých údajů a obdržet odůvodněnou odpověď.</p>	<p>2. Workers shall have the possibility to request and receive the information referred to in paragraph 1 through their workers' representatives, in accordance with national law and/or practice. They shall also have the possibility to request and receive the information through an equality body. If the information received is inaccurate or incomplete, workers shall have the right to request, personally or through their workers' representatives, additional and reasonable clarifications and details regarding any of the data provided and receive a substantiated reply.</p>
<p>3. Zaměstnavatelé každoročně všechny pracovníky informují o jejich právu dostávat informace uvedené v odstavci 1 a o krocích, které má pracovník k uplatnění tohoto práva podniknout.</p>	<p>3. Employers shall inform all workers, on an annual basis, of their right to receive the information referred to in paragraph 1 and of the steps that the worker is to undertake to exercise that right.</p>

<p>4. Zaměstnavatelé poskytnou informace uvedené v odstavci 1 v přiměřené lhůtě, avšak v každém případě do dvou měsíců ode dne podání žádosti.</p>	<p>4. Employers shall provide the information referred to in paragraph 1 within a reasonable period of time but in any event within two months from the date on which the request is made.</p>
<p>5. Pracovníkům nesmí být bráněno v tom, aby sdělovali informace o své odměně pro účely prosazování zásady stejné odměny. Členské státy zejména přijmou opatření zakazující smluvní podmínky, které pracovníkům znemožňují sdělovat informace o jejich odměně.</p>	<p>5. Workers shall not be prevented from disclosing their pay for the purpose of the enforcement of the principle of equal pay. In particular, Member States shall put in place measures to prohibit contractual terms that restrict workers from disclosing information about their pay.</p>
<p>6. Zaměstnavatelé mohou po pracovnících, kteří získali informace podle tohoto článku, požadovat, aby tyto informace s výjimkou informací týkajících se jejich vlastní odměny nebo úrovně odměňování nepoužívali k žádnému jinému účelu než k výkonu svého práva na stejnou odměnu.</p>	<p>6. Employers may require workers who have obtained information pursuant to this Article, other than information concerning their own pay or pay level, not to use that information for any purpose other than to exercise their right to equal pay.</p>

Přístupnost informací (článek 8)

(východisko v odst. 37)

<p>(37) Tato směrnice by měla zajistit, aby osoby se zdravotním postižením měly odpovídající přístup k informacím poskytovaným na základě této směrnice uchazečům o zaměstnání a pracovníkům. Tyto informace by měly být uvedeným osobám poskytovány s ohledem na jejich konkrétní zdravotní postižení, a to v takovém formátu a s vhodnou formou pomoci a podpory, aby bylo zajištěno, že k daným informacím získají přístup a porozumí jim. To může zahrnovat poskytování informací srozumitelným způsobem, který mohou uvedené osoby vnímat, fontem přiměřené velikosti za použití dostatečného kontrastu, nebo v jiném formátu vhodném pro druh jejich zdravotního postižení. Je-li to na místě, použije se směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/2102.</p>	<p>(37) This Directive should ensure that persons with disabilities have adequate access to the information provided pursuant to it to applicants for employment and workers. Such information should be provided to those persons taking into account their particular disabilities, in a format and appropriate form of assistance and support to ensure their access to and comprehension of the information. This could include the provision of information in an understandable way which they can perceive, in fonts of adequate size, using sufficient contrast or other format appropriate to the type of their disability. Where relevant, Directive (EU) 2016/2102 of the European Parliament and of the Council applies.</p>
---	--

<p>Článek 8 – Přístupnost informací Zaměstnavatelé poskytují veškeré informace sdílené s pracovníky nebo uchazeči o zaměstnání podle článků 5, 6 a 7 ve formátu, který je přístupný osobám se zdravotním postižením a zohledňuje jejich zvláštní potřeby.</p>	<p>Article 8 - Accessibility of information Employers shall provide any information shared with workers or applicants for employment pursuant to Articles 5, 6 and 7 in a format which is accessible to persons with disabilities and which takes into account their particular needs.</p>
--	---

Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů (článek 9)

(východiska v odst. 38 a 39)

(38) Zaměstnavatelé se 100 a více pracovníky by měli pravidelně podávat zprávy o odměňování, jak stanoví tato směrnice. Monitorovací orgány členských států by měly uvedené informace vhodným a transparentním způsobem zveřejňovat. Zaměstnavatelé mohou uvedené zprávy zveřejnit na svých internetových stránkách nebo je zveřejnit jiným způsobem, například zahrnutím daných informací do své zprávy vedení podniku případně do zprávy vedení podniku vypracované podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/34/EU. Zaměstnavatelé, na něž se vztahují požadavky uvedené směrnice, se mohou rozhodnout, že ve své zprávě vedení podniku spolu s informacemi o dalších záležitostech týkajících se pracovníků uvedou informace o odměňování. Aby se maximalizoval rozsah transparentnosti u odměňování pracovníků, mohou členské státy četnost podávání zpráv zvýšit nebo stanovit povinnost pravidelného podávání zpráv o odměňování pro zaměstnavatele s méně než 100 pracovníky.

(39) Podávání zpráv o odměňování by mělo zaměstnavatelům umožnit hodnotit a sledovat své systémy a politiky v oblasti odměňování, což jim pomůže s aktivním zajišťováním souladu se zásadou stejné odměny. Podávání zpráv a společná posouzení odměňování přispívají ke zvýšení povědomí o genderové předpojatosti v systémech odměňování a o diskriminaci v odměňování a přispívají k jejich účinnému a systémovému řešení, a jsou tedy prospěšné všem pracovníkům zaměstnaným u téhož zaměstnavatele. Zároveň by měly údaje rozdělené podle pohlaví pomáhat příslušným orgánům veřejné správy, zástupcům zaměstnanců a dalším zúčastněným stranám sledovat rozdíly v odměňování žen a mužů napříč odvětvími (horizontální segregace) a funkcemi (vertikální segregace). Zaměstnavatelé mohou doplnit zveřejněné údaje vysvětlením případných rozdílů v odměňování žen a mužů. Pokud rozdíly v průměrné odměně za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty mezi pracovníky z řad mužů a žen nejsou odůvodněny objektivními a genderově neutrálními kritérii,

(38) Employers with at least 100 workers should regularly report on pay, as provided for by this Directive. That information should be published by the Member States' monitoring bodies in a suitable and transparent manner. Employers may publish those reports on their website or make them publicly available in another manner, for instance by including the information in their management report, where applicable in the management report drawn up under Directive 2013/34/EU of the European Parliament and of the Council. Employers that are subject to the requirements of that Directive may choose to report on pay alongside other worker-related matters in their management report. To maximise the coverage of pay transparency of workers, Member States may increase the frequency of reporting or make regular reporting on pay mandatory for employers with fewer than 100 workers.

(39) Pay reporting should allow employers to evaluate and monitor their pay structures and policies, allowing them to proactively comply with the principle of equal pay. Reporting and joint pay assessments contribute to an increased awareness of gender bias in pay structures and of pay discrimination and contribute to addressing such bias and discrimination in an effective and systemic way, thereby benefitting all workers employed by the same employer. At the same time, the sex-disaggregated data should assist competent public authorities, workers' representatives and other stakeholders in monitoring the gender pay gap across sectors (horizontal segregation) and functions (vertical segregation). Employers may wish to accompany the published data by an explanation of any gender pay differences or gaps. Where differences in average pay for the same work or work of equal value between female and male workers are not justified on the basis of objective, gender-neutral criteria, the employer should take measures to remove the inequalities.

měl by zaměstnavatel přijmout opatření k odstranění nerovností.

Článek 9 – Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů

Article 9 - Reporting on pay gap between female and male workers

1. Členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé poskytli následující informace týkající se jejich organizace v souladu s tímto článkem:

1. Member States shall ensure that employers provide the following information concerning their organisation, in accordance with this Article:

- a) rozdíl v odměňování žen a mužů;
- b) rozdíl v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;
- c) medián rozdílu v odměňování žen a mužů;
- d) medián rozdílu v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;
- e) podíl žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnné složky;
- f) podíl žen a mužů v každém pásmu kvartilu odměňování;
- g) rozdíl v odměňování žen a mužů mezi pracovníky podle kategorií pracovníků v členění podle běžné základní mzdy nebo platu a doplňkových nebo proměnných složek.

- a) the gender pay gap;
- b) the gender pay gap in complementary or variable components;
- c) the median gender pay gap;
- d) the median gender pay gap in complementary or variable components;
- e) the proportion of female and male workers receiving complementary or variable components;
- f) the proportion of female and male workers in each quartile pay band;
- g) the gender pay gap between workers by categories of workers broken down by ordinary basic wage or salary and complementary or variable components.

2. Zaměstnavatelé s 250 nebo více pracovníky poskytnou do 7. června 2027 a poté každoročně informace uvedené v odstavci 1 týkající se předchozího kalendářního roku.

2. Employers with 250 workers or more shall, by 7 June 2027 and every year thereafter, provide the information set out in paragraph 1 relating to the previous calendar year.

3. Zaměstnavatelé se 150 až 249 pracovníky poskytnou do 7. června 2027 a poté každé tři roky informace uvedené v odstavci 1 týkající se předchozího kalendářního roku.

3. Employers with 150 to 249 workers shall, by 7 June 2027 and every three years thereafter, provide the information set out in paragraph 1 relating to the previous calendar year.

4. Zaměstnavatelé se 100 až 149 pracovníky poskytnou do 7. června 2031 a poté každé tři roky informace uvedené v odstavci 1 týkající se předchozího kalendářního roku.

4. Employers with 100 to 149 workers shall, by 7 June 2031 and every three years thereafter, provide the information set out in paragraph 1 relating to the previous calendar year.

5. Členské státy nebrání zaměstnavatelům s méně než 100 pracovníky v tom, aby informace uvedené v odstavci 1 poskytovali dobrovolně. Členské státy mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy požadovat od zaměstnavatelů s méně než 100 pracovníky, aby poskytli informace o odměňování.

5. Member States shall not prevent employers with fewer than 100 workers from providing the information set out in paragraph 1 on a voluntary basis. Member States may, as a matter of national law, require employers with fewer than 100 workers to provide information on pay.

6. Přesnost informací potvrdí vedení zaměstnavatele po konzultaci se zástupci zaměstnanců. Zástupci zaměstnanců mají přístup k metodikám používaným zaměstnavatelem.

6. The accuracy of the information shall be confirmed by the employer's management, after consulting workers' representatives. Workers' representatives shall have access to the methodologies applied by the employer.

<p>7. Informace uvedené v odst. 1 písm. a) až g) tohoto článku se sdělují orgánu odpovědnému za shromažďování a zveřejňování těchto údajů podle čl. 29 odst. 3 písm. c). Zaměstnavatel může zveřejňovat informace uvedené v odst. 1 písm. a) až f) tohoto článku na svých internetových stránkách nebo jiným způsobem.</p>	<p>7. The information referred to in paragraph 1, points (a) to (g), of this Article shall be communicated to the authority in charge of compiling and publishing such data pursuant to Article 29(3), point (c). The employer may publish the information referred to in paragraph 1, points (a) to (f), of this Article on its website or make it publicly available in another manner.</p>
<p>8. Členské státy mohou shromáždit informace stanovené v odst. 1 písm. a) až f) tohoto článku samy na základě správních údajů, jako jsou údaje poskytované zaměstnavateli daňovým orgánům nebo orgánům sociálního zabezpečení. Tyto informace se zveřejňují v souladu s čl. 29 odst. 3 písm. c).</p>	<p>8. Member States may compile the information set out in paragraph 1, points (a) to (f), of this Article themselves, on the basis of administrative data such as data provided by employers to the tax or social security authorities. The information shall be made public pursuant to Article 29(3), point (c).</p>
<p>9. Zaměstnavatelé poskytují informace uvedené v odst. 1 písm. g) všem svým pracovníkům a zástupcům zaměstnanců svých pracovníků. Zaměstnavatelé poskytnou informace na požádání inspektorátu práce a orgánu pro rovné zacházení. Informace z předchozích čtyř let, jsou-li k dispozici, se rovněž poskytnou na požádání.</p>	<p>9. Employers shall provide the information referred to in paragraph 1, point (g), to all their workers and to the workers' representatives of their workers. Employers shall provide the information to the labour inspectorate and the equality body upon request. The information from the previous four years, if available, shall also be provided upon request.</p>
<p>10. Pracovníci, zástupci zaměstnanců, inspektoráty práce a orgány pro rovné zacházení mají právo požádat zaměstnavatele o dodatečné vysvětlení a podrobnosti týkající se veškerých poskytnutých údajů, včetně vysvětlení jakýchkoli rozdílů v odměňování žen a mužů. Zaměstnavatelé na takové žádosti odpoví v přiměřené lhůtě prostřednictvím odůvodněné odpovědi. Nejsou-li rozdíly v odměňování žen a mužů odůvodněny objektivními, genderově neutrálními kritérii, zaměstnavatelé v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců, inspektorátem práce nebo orgánem pro rovné zacházení situaci v přiměřené lhůtě napraví.</p>	<p>10. Workers, workers' representatives, labour inspectorates and equality bodies shall have the right to ask employers for additional clarifications and details regarding any of the data provided, including explanations concerning any gender pay differences. Employers shall respond to such requests within a reasonable time by providing a substantiated reply. Where gender pay differences are not justified on the basis of objective, gender-neutral criteria, employers shall remedy the situation within a reasonable period of time in close cooperation with workers' representatives, the labour inspectorate and/or the equality body.</p>

Společné posouzení odměňování (článek 10)

(výchozí v odst. 43)

<p>(43) Společné posouzení odměňování by mělo být impulzem k přezkumu a revizi systémů odměňování v organizacích se 100 a více pracovníky, které vykazují nerovnosti v odměňování. Společné posouzení odměňování by mělo být provedeno, pokud zaměstnavatelé a dotčení zástupci zaměstnanců nesouhlasí s tím,</p>	<p>(43) Joint pay assessments should trigger the review and revision of pay structures in organisations with at least 100 workers that show pay inequalities. The joint pay assessment should be carried out if employers and the workers' representatives concerned do not agree that the difference in average pay level between</p>
---	--

že rozdíl v průměrné úrovni odměňování žen a mužů, který v dané kategorii pracovníků činí alespoň 5 %, lze odůvodnit na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií, pokud zaměstnavatel takové odůvodnění neposkytne nebo pokud zaměstnavatel tento rozdíl v odměňování nenapravit do šesti měsíců ode dne předložení zprávy o odměňování. Společné posouzení odměňování by měli provádět zaměstnavatelé ve spolupráci se zástupci zaměstnanců. Nejsou-li zástupci zaměstnanců určeni, měli by je zaměstnanci pro tento účel určit. Společné posouzení odměňování by mělo v přiměřené lhůtě vést k odstranění diskriminace v odměňování na základě pohlaví, a to přijetím nápravných opatření.

female and male workers of at least 5 % in a given category of workers can be justified on the basis of objective, gender-neutral criteria, if such a justification is not provided by the employer, or if the employer has not remedied such a difference in pay level within six months of the date of submission of the pay reporting. The joint pay assessment should be carried out by employers in cooperation with workers' representatives. If there are no workers' representatives, they should be designated by workers for the purpose of the joint pay assessment. Joint pay assessments should lead, within a reasonable period of time, to the elimination of gender-based pay discrimination through the adoption of remedial measures.

Článek 10 – Společné posouzení odměňování

Article 10 - Joint pay assessment

1. Členské státy přijmou vhodná opatření k zajištění toho, aby zaměstnavatelé, kteří mají povinnost podávat zprávy o odměňování podle článku 9, ve spolupráci se zástupci zaměstnanců svých pracovníků provedli společné posouzení odměňování, pokud jsou splněny všechny tyto podmínky:

1. Member States shall take appropriate measures to ensure that employers who are subject to pay reporting pursuant to Article 9 conduct, in cooperation with their workers' representatives, a joint pay assessment where all the following conditions are met:

- a) zprávy o odměňování vykazují rozdíl v průměrné úrovni odměňování mezi ženami a muži ve výši nejméně 5 % u jakékoli kategorie pracovníků;
- b) zaměstnavatel takový rozdíl v průměrné úrovni odměňování neodůvodnil objektivními a genderově neutrálními kritérii;
- c) zaměstnavatel tento neodůvodněný rozdíl v průměrné úrovni odměňování nenapravit do šesti měsíců od data předložení zprávy o odměňování.

- a) the pay reporting demonstrates a difference in the average pay level between female and male workers of at least 5 % in any category of workers;
- b) the employer has not justified such a difference in the average pay level on the basis of objective, gender-neutral criteria;
- c) the employer has not remedied such an unjustified difference in the average pay level within six months of the date of submission of the pay reporting.

2. Společné posouzení odměňování se provádí s cílem identifikovat rozdíly v odměňování žen a mužů, které nelze odůvodnit objektivními a genderově neutrálními kritérii, tyto rozdíly napravit a předcházet jim, a jeho součástí jsou:

2. The joint pay assessment shall be carried out in order to identify, remedy and prevent differences in pay between female and male workers which are not justified on the basis of objective, gender-neutral criteria, and shall include the following:

- a) analýza podílu žen a mužů v každé kategorii pracovníků;
- b) informace o průměrných úrovních odměňování žen a mužů a doplňkových nebo

- a) an analysis of the proportion of female and male workers in each category of workers;

<p>proměnných složkách za každou kategorií pracovníků;</p> <p>c) jakékoli rozdíly v průměrných úrovních odměňování žen a mužů v každé kategorii pracovníků;</p> <p>d) příčiny těchto rozdílů v průměrných úrovních odměňování a objektivní genderově neutrální kritéria, pokud existují, která společně stanoví zástupci zaměstnanců a zaměstnavatel;</p> <p>e) podíl žen a mužů, u nichž po návratu z mateřské nebo otcovské dovolené, rodičovské dovolené nebo pečovatelské dovolené došlo k jakémukoli zvýšení platu, pokud k takovému zvýšení došlo v dané kategorii pracovníků během období, kdy byla dovolená čerpána;</p> <p>f) opatření k řešení rozdílů v odměňování, pokud nejsou odůvodněny na základě objektivních a genderově neutrálních kritérií;</p> <p>g) hodnocení účinnosti opatření vyplývajících z předchozích společných posouzení odměňování.</p>	<p>b) information on average female and male workers' pay levels and complementary or variable components for each category of workers;</p> <p>c) any differences in average pay levels between female and male workers in each category of workers;</p> <p>d) the reasons for such differences in average pay levels, on the basis of objective, gender-neutral criteria, if any, as established jointly by the workers' representatives and the employer;</p> <p>e) the proportion of female and male workers who benefited from any improvement in pay following their return from maternity or paternity leave, parental leave or carers' leave, if such improvement occurred in the relevant category of workers during the period in which the leave was taken;</p> <p>f) measures to address differences in pay if they are not justified on the basis of objective, gender-neutral criteria;</p> <p>g) an evaluation of the effectiveness of measures from previous joint pay assessments.</p>
<p>3. Zaměstnavatelé společně posouzení odměňování zpřístupní pracovníkům a zástupcům zaměstnanců a informují orgán pro monitorování podle čl. 29 odst. 3 písm. d). Na požádání ho poskytnou inspektorátu práce a orgánu pro rovné zacházení.</p>	<p>3. Employers shall make the joint pay assessment available to workers and workers' representatives and shall communicate it to the monitoring body pursuant to Article 29(3), point (d). They shall make it available to the labour inspectorate and the equality body upon request.</p>
<p>4. Při provádění opatření vyplývajících ze společného posouzení odměňování je zaměstnavatel povinen odstranit neodůvodněné rozdíly v odměňování v přiměřené lhůtě a v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Inspektorát práce nebo orgán pro rovné zacházení mohou být požádány, aby se tohoto procesu účastnily. Provádění opatření zahrnuje analýzu stávajících genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce nebo zavedení těchto systémů s cílem zajistit, aby byla vyloučena jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace v odměňování na základě pohlaví.</p>	<p>4. When implementing the measures arising from the joint pay assessment, the employer shall remedy the unjustified differences in pay within a reasonable period of time, in close cooperation, in accordance with national law and/or practice, with the workers' representatives. The labour inspectorate and/or the equality body may be asked to participate in the process. The implementation of the measures shall include an analysis of the existing gender-neutral job evaluation and classification systems or the establishment of such systems, to ensure that any direct or indirect pay discrimination on the grounds of sex is excluded.</p>

Podpora zaměstnavatelů s méně než 250 pracovníky (článek 11)

(východiska v odst. 30 a 34)

<p>(30) Členské státy by měly zajistit, aby byla k dispozici školení a konkrétní nástroje a metodiky, které zaměstnavatelům poskytnou podporu a vodítka pro posuzování toho, co představuje práci stejné hodnoty. To by mělo uplatňování uvedeného pojmu usnadnit, zejména v případě mikropodniků a malých a středních podniků. S přihlédnutím k vnitrostátním právním předpisům, kolektivním smlouvám nebo zvyklostem by členské státy měly mít možnost rozhodnout, že vypracování konkrétních nástrojů a metodik svěří sociálním partnerům nebo je vypracují ve spolupráci se sociálními partnery nebo po konzultaci s nimi.</p>	<p>(30) Member States should ensure that training and specific tools and methodologies are made available to support and guide employers in the assessment of what constitutes work of equal value. This should facilitate the application of that concept, especially for micro, small and medium-sized enterprises. Taking into account national law, collective agreements and/or practice, Member States should be able to entrust the development of specific tools and methodologies to the social partners or develop them in cooperation with, or after consulting, the social partners.</p>
<p>(34) Opatření týkající se transparentnosti odměňování by měla chránit právo pracovníků na stejnou odměnu a zároveň co nejvíce omezovat náklady a administrativní zátěž pro zaměstnavatele, přičemž zvláštní pozornost by měla být věnována mikropodnikům a malým a středním podnikům. Opatření by případně měla být přizpůsobena velikosti zaměstnavatele s přihlédnutím k počtu zaměstnanců. Počet pracovníků zaměstnaných u zaměstnavatele, který se má použít jako kritérium k určení toho, zda se na zaměstnavatele vztahuje povinnost podávat zprávy o odměňování podle této směrnice, je stanoven s ohledem na doporučení Komise 2003/361/ES o mikropodnicích a malých a středních podnicích.</p>	<p>(34) Pay transparency measures should protect workers' right to equal pay while limiting, to the extent possible, costs and administrative burden for employers, paying specific attention to micro, small and medium-sized enterprises. Where appropriate, measures should be tailored to the size of employers, taking into account employers' headcount. The number of workers employed by employers to be applied as a criterion whether an employer is subject to pay reporting as referred to in this Directive is set taking into account Commission Recommendation 2003/361/EC on micro, small and medium-sized enterprises.</p>

Článek 11 – Podpora zaměstnavatelů s méně než 250 pracovníky	Article 11 - Support for employers with fewer than 250 workers
<p>Členské státy poskytují podporu ve formě technické pomoci a školení zaměstnavatelům s méně než 250 pracovníky a dotčeným zástupcům zaměstnanců s cílem usnadnit jim plnění povinností stanovených v této směrnici.</p>	<p>Member States shall provide support, in the form of technical assistance and training, to employers with fewer than 250 workers and to the workers' representatives concerned, to facilitate their compliance with the obligations laid down in this Directive.</p>

Ochrana údajů (článek 12)

(východiska v odst. 40 a 41)

<p>(40) Aby se snížila zátěž pro zaměstnavatele, mohou členské státy shromažďovat a propojovat nezbytné údaje prostřednictvím své vnitrostátní veřejné správy, což umožní výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů na jednoho zaměstnavatele. Takové shromažďování údajů může vyžadovat propojení údajů od několika orgánů veřejné správy, jako například od daňových inspektorátů a úřadů sociálního zabezpečení, a bylo by možné jej provádět, pokud by byly k dispozici správní informace, které spárují údaje od zaměstnavatelů (a úrovní společnosti či organizace s údaji na úrovni pracovníků na individuální úrovni, včetně výhod pro pracovníky v hotovosti a v podobě věcného plnění. Členské státy by mohly shromažďovat uvedené informace nejen pro zaměstnavatele, na které se vztahuje povinnost podávat zprávy o odměňování podle této směrnice, ale také pro zaměstnavatele, na něž se uvedená povinnost nevztahuje a kteří podávají zprávy dobrovolně. Zveřejnění požadovaných informací členskými státy by mělo nahradit povinnost podávání zpráv o odměňování u těch zaměstnavatelů, na které se vztahují správní údaje, za předpokladu, že bude dosaženo výsledku, který byl v rámci této povinnosti zamýšlen.</p>	<p>(40) To reduce the burden on employers, Member States could gather and interlink the necessary data through their national administrations allowing for a computation of the pay gap between female and male workers per employer. Such data gathering may require interlinking data from several public administrations, such as tax inspectorates and social security offices, and would be possible if administrative data matching employers' data, at company or organisational level, to workers' data, at individual level, including benefits in cash and in kind, are available. Member States could gather that information not only for employers that are covered by the pay reporting obligation under this Directive, but also for employers that are not covered by the obligation and that report voluntarily. The publication of the required information by Member States should replace the obligation of pay reporting on those employers covered by the administrative data provided that the result intended by the reporting obligation is achieved.</p>
<p>(41) Aby byly informace o rozdílech v odměňování žen a mužů na úrovni organizace široce dostupné, měly by členské státy pověřit orgán pro monitorování určený podle této směrnice, aby shromažďoval údaje o rozdílech v odměňování získané od zaměstnavatelů, aniž by to pro tyto zaměstnavatele představovalo další zátěž. Monitorovací orgán by měl uvedené údaje zveřejnit, včetně zveřejnění na snadno přístupných internetových stránkách, aby bylo možné porovnávat údaje o jednotlivých zaměstnavatelích, odvětvích a regionech dotčeného členského státu.</p>	<p>(41) In order to make the information on the gender pay gap at organisational level widely available, Member States should entrust the monitoring body designated pursuant to this Directive to compile the data on the pay gap received from employers without putting an additional burden on the latter. The monitoring body should make those data public, including by publishing them on an easily accessible website, allowing comparison of the data of individual employers, sectors and regions of the Member State concerned.</p>

Článek 12 – Ochrana údajů	Article 12 - Data protection
1. Pokud některé informace poskytované na základě opatření přijatých podle článků 7, 9 a 10 zahrnují zpracování osobních údajů, poskytují se v souladu s nařízením (EU) 2016/679.	1. To the extent that any information provided pursuant to measures taken under Articles 7, 9, and 10 involves the processing of personal data,

	it shall be provided in accordance with Regulation (EU) 2016/679.
2. Žádné osobní údaje zpracované podle článků 7, 9 nebo 10 této směrnice se nepoužijí k jinému účelu než k uplatňování zásady stejné odměny.	2. Any personal data processed pursuant to Articles 7, 9 or 10 of this Directive shall not be used for any purpose other than for the application of the principle of equal pay.
3. Členské státy mohou rozhodnout, že pokud by zveřejnění informací podle článků 7, 9 a 10 vedlo k přímému nebo nepřímému zveřejnění odměny identifikovatelného pracovníka, mají přístup k těmto informacím pouze zástupci zaměstnanců, inspektorát práce nebo orgán pro rovné zacházení. Tito zástupci zaměstnanců nebo orgán pro rovné zacházení upozorní pracovníky na možný nárok podle této směrnice, aniž by zveřejnili skutečnou úroveň odměny jednotlivých pracovníků vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Pro účely monitorování podle článku 29 se informace zpřístupní bez omezení.	3. Member States may decide that, where the disclosure of information pursuant to Articles 7, 9 and 10 would lead to the disclosure, either directly or indirectly, of the pay of an identifiable worker, only the workers' representatives, the labour inspectorate or the equality body shall have access to that information. The workers' representatives or the equality body shall advise workers regarding a possible claim under this Directive without disclosing actual pay levels of individual workers performing the same work or work of equal value. For the purposes of monitoring pursuant to Article 29, the information shall be made available without restriction.

Sociální dialog (článek 13)

(východiska v odst. 45 a 64)

(45) Je důležité, aby sociální partneři při kolektivním vyjednávání diskutovali o otázkách stejné odměny a věnovali jim zvláštní pozornost. Měly by být respektovány různé prvky vnitrostátního sociálního dialogu a systémů kolektivního vyjednávání v celé Unii a autonomie a smluvní svoboda sociálních partnerů, jakož i jejich postavení jako zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů. Členské státy by proto měly v souladu se svým vnitrostátním systémem a postupy přijmout vhodná opatření s cílem podnítit sociální partnery k tomu, aby otázkám stejné odměny věnovali náležitou pozornost, což může zahrnovat diskuse na odpovídající úrovni kolektivního vyjednávání, motivační opatření směřující k odstranění nedůvodných omezení výkonu práva na kolektivní vyjednávání v souvislosti s dotčenými záležitostmi a rozvoj genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce.	(45) It is important that the social partners discuss and pay particular attention to matters of equal pay in collective bargaining. The various features of national social dialogue and collective bargaining systems across the Union and the autonomy and contractual freedom of the social partners, as well as their capacity as representatives of workers and employers should be respected. Therefore, Member States, in accordance with their national system and practices, should take appropriate measures to encourage the social partners to pay due attention to equal pay matters, which may include discussions at the appropriate level of collective bargaining, measures to stimulate and remove undue restrictions on the exercise of the right to collective bargaining related to the matters concerned and the development of gender-neutral job evaluation and classification systems.
(64) Úloha sociálních partnerů má klíčový význam při navrhování způsobu, jakým jsou opatření týkající se transparentnosti odměňování prováděna v členských státech, zejména v těch s vysokým rozšířením	(64) The role of the social partners is of key importance in designing the way pay transparency measures are implemented in Member States, especially in those with high collective bargaining coverage. Member States

<p>kolektivního vyjednávání. Členské státy by proto měly mít možnost pověřit provedením celé této směrnice nebo její části sociální partnery za předpokladu, že přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby byly výsledky vyžadované touto směrnicí kdykoli zaručeny.</p>	<p>should therefore have the possibility to entrust the social partners with the implementation of all or part of this Directive, provided that Member States take all the necessary steps to ensure that the results sought by this Directive are guaranteed at all times.</p>
---	---

<p>Článek 13 – Sociální dialog</p>	<p>Article 13 - Social dialogue</p>
<p>Aniž je dotčena autonomie sociálních partnerů, přijmou členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů, případně na jejich žádost prostřednictvím projednání práv a povinností podle této směrnice.</p> <p>Aniž je dotčena autonomie sociálních partnerů, přijmou členské státy s přihlédnutím k různorodosti vnitrostátních postupů vhodná opatření na podporu úlohy sociálních partnerů a na podporu výkonu práva na kolektivní vyjednávání o opatřeních pro boj proti diskriminaci v odměňování a jejímu nepříznivému dopadu na ohodnocení zaměstnání, která vykonávají převážně pracovníci jednoho pohlaví.</p>	<p>Without prejudice to the autonomy of the social partners and in accordance with national law and practice, Member States shall take adequate measures to ensure the effective involvement of the social partners, by means of discussing the rights and obligations laid down in this Directive, where applicable upon their request.</p> <p>Member States shall, without prejudice to the autonomy of the social partners and taking into account the diversity of national practices, take adequate measures to promote the role of the social partners and encourage the exercise of the right to collective bargaining on measures to tackle pay discrimination and its adverse impact on the valuation of jobs predominantly carried out by workers of one sex.</p>

Přenesení důkazního břemene (článek 18)

(východisko v odst. 52)

<p>(52) V souladu s judikaturou Soudního dvora zavedla směrnice 2006/54/ES ustanovení k zajištění toho, aby v případech, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, přešlo důkazní břemeno na žalovaného. Pro oběti a soudy však není vždy snadné vědět, jak tuto domněnku vůbec stanovit. Ve věci C-109/88 Soudní dvůr rozhodl, že pokud je systém odměňování zcela netransparentní, mělo by důkazní břemeno přejít na žalovaného bez ohledu na to, zda pracovník prokáže, že se jedná o případ, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci v odměňování. Důkazní břemeno by proto mělo být přeneseno na žalovaného, pokud zaměstnavatel neplní povinnosti týkající se transparentnosti odměňování stanovené touto směrnicí, například tím, že odmítne poskytnout informace požadované pracovníky nebo</p>	<p>(52) In accordance with the case-law of the Court of Justice, Directive 2006/54/EC establishes provisions to ensure that the burden of proof shifts to the respondent when there is a prima facie case of discrimination. Nevertheless, it is not always easy for victims and courts to know how to establish even that presumption. In case C-109/88, the Court of Justice held that when a system of pay is totally lacking in transparency, the burden of proof should be shifted to the respondent, irrespective of the worker showing a prima facie case of pay discrimination. Accordingly, the burden of proof should be shifted to the respondent where an employer does not comply with the pay transparency obligations set out in this Directive, for instance by refusing to provide information requested by the workers or not reporting on the</p>
--	--

případně nepodá zprávu o rozdílech v odměňování žen a mužů, s výjimkou případů, kdy zaměstnavatel prokáže, že takové porušení bylo zjevně neúmyslné a málo závažné.	gender pay gap, where relevant, save where the employer proves that such an infringement was manifestly unintentional and of a minor character.
---	---

Článek 18 – Přenesení důkazního břemene	Article 18 - Shift of burden of proof
1. Členské státy přijmou v souladu se svým vnitrostátním soudním systémem vhodná opatření k zajištění toho, aby v případě, kdy se pracovníci cítí poškozeni nedodržením zásady stejné odměny a předloží příslušnému orgánu nebo vnitrostátnímu soudu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že k přímé či nepřímé diskriminaci ve vztahu k odměňování nedošlo.	1. Member States shall take the appropriate measures, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when workers who consider themselves wronged because the principle of equal pay has not been applied to them establish before a competent authority or national court facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no direct or indirect discrimination in relation to pay.
2. Členské státy zajistí, aby v rámci správních postupů nebo soudních řízení ve věci údajné přímé nebo nepřímé diskriminace v souvislosti s odměňováním v případě, kdy zaměstnavatel nesplnil povinnosti týkající se transparentnosti odměňování stanovené v článcích 5, 6, 7, 9 a 10, bylo na zaměstnavateli, aby dokázal, že se diskriminace nedopustil. První pododstavec tohoto odstavce se nepoužije, pokud zaměstnavatel prokáže, že porušení povinností stanovených v článcích 5, 6, 7, 9 a 10 bylo zjevně neúmyslné a málo závažné.	2. Member States shall ensure that, in administrative procedures or court proceedings regarding alleged direct or indirect discrimination in relation to pay, where an employer has not implemented the pay transparency obligations set out in Articles 5, 6, 7, 9 and 10, it is for the employer to prove that there has been no such discrimination. The first subparagraph of this paragraph shall not apply where the employer proves that the infringement of the obligations set out in Articles 5, 6, 7, 9 and 10 was manifestly unintentional and of a minor character.
3. Tato směrnice nebrání členským státům, aby zavedly důkazní pravidla, která jsou pro pracovníka, který zahájí správní řízení nebo soudní řízení ve věci údajného porušení jakýchkoli práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny za práci, příznivější.	3. This Directive shall not prevent Member States from introducing evidential rules which are more favourable to a worker who institutes an administrative procedure or court proceedings regarding an alleged infringement of any of the rights or obligations relating to the principle of equal pay.
4. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 1 na postupy a řízení, v nichž zjišťování skutkových okolností přísluší příslušnému orgánu nebo vnitrostátnímu soudu.	4. Member States need not apply paragraph 1 to procedures and proceedings in which it is for the competent authority or the national court to investigate the facts of the case.
5. Tento článek se nevztahuje na trestní řízení, nestanoví-li vnitrostátní právo jinak.	5. This Article shall not apply to criminal proceedings, unless national law provides otherwise.

Důkaz o stejné práci nebo práci stejné hodnoty (článek 19)

(východiska v odst. 28 a 29)

(28) Určení platné referenční osoby je důležitým parametrem při zjišťování, zda lze určitou práci považovat za práci stejné hodnoty. Pracovníkovi umožňuje prokázat, že s ním bylo zacházeno méně příznivě než s referenční osobou jiného pohlaví vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Na základě vývoje, který přinesla definice přímé a nepřímé diskriminace ve směrnici 2006/54/ES, by v situacích, kdy neexistuje žádná skutečná referenční osoba, mělo být možné použít hypotetickou referenční osobu, což pracovníkovi umožní prokázat, že s ním nebylo zacházeno stejným způsobem, jakým by se zacházelo s hypotetickou referenční osobou jiného pohlaví. Tím by se odstranila důležitá překážka pro potenciální oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví, zejména na vysoce genderově segregovaných trzích práce, kde požadavek na nalezení referenční osoby opačného pohlaví téměř znemožňuje uplatnění nároku na stejnou odměnu. Pracovníkům by navíc nemělo být bráněno ve využívání dalších skutečností, na jejichž základě lze předpokládat údajnou diskriminaci, jako jsou statistiky nebo jiné dostupné informace. To by umožnilo efektivněji řešit nerovnosti v odměňování na základě pohlaví v genderově segregovaných odvětvích a povoláních, zejména v odvětvích, v nichž dominují ženy, například v odvětví pečovatelských služeb.

(29) Soudní dvůr objasnil, že za účelem posouzení, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, se srovnání nutně neomezuje na situace, kdy muži a ženy pracují pro stejného zaměstnavatele(9). Pracovníci se mohou nacházet ve srovnatelné situaci, i když nepracují pro stejného zaměstnavatele, kdykoli lze podmínky odměňování připsat jedinému zdroji, který uvedené podmínky stanoví, a jsou-li uvedené podmínky rovné a srovnatelné. To může platit tehdy, když jsou příslušné podmínky odměňování upraveny zákonnými ustanoveními nebo smlouvami týkajícími se odměňování použitelnými na několik zaměstnavatelů nebo když jsou tyto podmínky stanoveny centrálně pro více než jednu organizaci nebo podnik v rámci holdingové společnosti nebo

(28) The identification of a valid comparator is an important parameter in determining whether work may be considered of equal value. It enables workers to show that they were treated less favourably than a comparator of a different sex performing equal work or work of equal value. Building on the developments brought by the definition of direct and indirect discrimination in Directive 2006/54/EC, in situations where no real-life comparator exists, the use of a hypothetical comparator should be allowed, to enable workers to show that they have not been treated in the same way as a hypothetical comparator of another sex would have been treated. This would lift an important obstacle for potential victims of gender-based pay discrimination, especially in highly gender-segregated employment markets where a requirement of finding a comparator of the opposite sex makes it almost impossible to bring an equal pay claim. In addition, workers should not be prevented from using other facts from which an alleged discrimination can be presumed, such as statistics or other available information. This would allow gender-based pay inequalities to be more effectively addressed in gender-segregated sectors and professions, especially in female-dominated ones such as the care sector.

(29) The Court of Justice has clarified that in order to assess whether workers are in a comparable situation, the comparison is not necessarily limited to situations in which men and women work for the same employer(9). Workers may be in a comparable situation even when they do not work for the same employer whenever the pay conditions can be attributed to a single source establishing those conditions and where those conditions are equal and comparable. This may be the case when the relevant pay conditions are regulated by statutory provisions or agreements relating to pay applicable to several employers, or when such conditions are laid down centrally for more than one organisation or business within a holding company or conglomerate.

konglomerátu. Soudní dvůr dále objasnil, že srovnání se neomezuje pouze na pracovníky zaměstnané současně se žalobcem(10). Kromě toho je při provádění vlastního posouzení třeba uznat, že rozdíl v odměňování lze vysvětlit faktory nesouvisejícími s pohlavím.

Furthermore, the Court of Justice has clarified that the comparison is not limited to workers employed at the same time as the claimant(10). Additionally, when performing the actual assessment, it should be recognised that a difference in pay may be explained by factors unrelated to sex.

Článek 19 - Důkaz o stejné práci nebo práci stejné hodnoty

Article 19 - Proof of equal work or work of equal value

1. Při posuzování toho, zda ženy a muži vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, se posouzení toho, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, neomezuje na situace, kdy ženy a muži pracují pro stejného zaměstnavatele, ale je rozšířeno na jediný zdroj, který stanoví podmínky odměňování. Jediný zdroj existuje, pokud stanovuje složky odměny, které jsou relevantní pro srovnání pracovníků.

1. When assessing whether female and male workers are carrying out the same work or work of equal value, the assessment of whether workers are in a comparable situation shall not be limited to situations in which female and male workers work for the same employer, but shall be extended to a single source establishing the pay conditions. A single source shall exist where it stipulates the elements of pay relevant for the comparison of workers.

2. Posouzení toho, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, se neomezuje na pracovníky zaměstnané současně s dotyčným pracovníkem.

2. The assessment of whether workers are in a comparable situation shall not be limited to workers who are employed at the same time as the worker concerned.

3. 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 s pracovníkem zacházelo ve srovnatelné situaci.

3. Where no real comparator can be established, any other evidence may be used to prove alleged pay discrimination, including statistics or a comparison of how a worker would be treated in a comparable situation.