

PŘIPOMÍNKY

k materiálu Ministerstva práce a sociálních věcí

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

V Praze dne 27. dubna 2026

Č. j.: 1874/6000/2026/HKCR

A. Zásadní obecné připomínky k předloženému materiálu

Hospodářská komora ČR (dále jen „HK ČR“) podporuje uplatňování zásady stejné odměny pro muže a ženy za stejnou práci nebo stejné hodnoty, jak vyplývá ze 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 jen „směrnice“). Zásada stejné odměny za stejnou práci je nedílnou součástí českého právního řádu (zákoníku práce i antidiskriminačního zákona) a z tohoto úhlu pohledu dle názoru HK ČR není třeba provádět významné změny, které by stávající systém zcela měnily.

HK ČR znovu upozorňuje, že GPG (gender pay gap) je statistický ukazatel, který vyjadřuje procentuální rozdíl mezi mediánem výdělku mužů a žen nebo mezi průměrným výdělkem mužů a žen. Pokud je jeho procento vysoké, neznamena to výslovně, že dochází k nerovnému odměňování mužů a žen, ale že ve společnosti existuje nějaký strukturální problém, proč jsou méně/hůře placené profese více obsazovány ženami než muži. Tento problém však nemůže být vyřešen sběrem dat, kontrolami a podáváním vysvětlení, tzn. vyšší administrativní zátěží přenesenou na zaměstnavatele.

Základní problém směrnice, předloženého materiálu a budoucích prováděcích předpisů proto vidíme v nastavení sběru dat a kontrolních mechanismů, které ve svém důsledku mají potenciál přinést nadbytečnou administrativní zátěž.

Směrnice zdůrazňuje potřebu zohlednit velikost zaměstnavatelů a minimalizovat administrativní zátěž, zejména ve vztahu k malým a středním podnikům (čl. 6 odst. 2 a bod 34 recitálu). Předložený materiál podle našeho názoru tuto flexibilitu nevyužívá a v některých ohledech přesahuje minimální požadavky směrnice, aniž by pro takový postup byl dán zřejmý důvod. Navržená právní úprava zavádí jednotný režim bez ohledu na velikost zaměstnavatele, což vede k nepřiměřené administrativní zátěži zejména pro malé a střední podniky. Navrhujeme proto zohlednit velikost zaměstnavatele a odpovídajícím způsobem upravit rozsah jeho povinností.

Návrh zákona zmocňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) k vydání několika prováděcích vyhlášek, které mají stanovit klíčové metodické a technické aspekty nové regulace (zejména metodiku výpočtu počtu zaměstnanců, výpočtu rozdílů v odměňování, způsob výpočtu odměn a vzor předepsaného formuláře pro podání zprávy). Apelujeme proto na předkladatele, aby k přípravě těchto předpisů přistupoval na základě zásady proporcionality a vyvažoval potřebu kontrolních orgánů na sběr údajů a administrativní zátěž zaměstnavatelů, která je s poskytováním údajů spojena s cílem zajištění zásady stejného odměňování mužů a žen za stejnou práci, resp. práci stejné hodnoty. Zároveň doporučujeme, aby MPSV v souladu se směrnicí poskytovalo zejména malým a středním podnikům v této oblasti smysluplnou metodickou a vzdělávací podporu.

HK ČR by chtěla i v souvislosti s předloženým materiálem vyvolat diskusi k úpravě nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Předmětné nařízení vlády bylo v loňském roce v mezirezortním připomínkovém řízení, ale legislativní proces nebyl ukončen. Domníváme se, že stávající právní úprava nedostatečně reaguje na fungování pseudoagenturních subjektů a struktur a její změna by pomohla omezit jejich využívání a narovnat trh

B. Zásadní konkrétní připomínky k předloženému materiálu

1. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce k § 16 odst. 1

Požadujeme doplnit text v ust. § 16 odst. 1 a odst. 4 takto:

„(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Rozdílné zacházení je přípustné, pokud je odůvodněno odlišnou povahou práce nebo jinými objektivními okolnostmi s ní souvisejícími. O rozdílné zacházení se nejedná v případě, že zaměstnavatel neposkytuje dočasně přidělenému zaměstnanci podle § 43a nebo dočasně přidělenému zaměstnanci agentury práce podle § 307a až 309 shodná plnění poskytovaná srovnatelnému zaměstnanci zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen, která nepředstavují odměnu za práci, nebo plnění, která nejsou zaměstnanci poskytována v penězích.

...

(4) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu. Ustanovení odstavce 1 věty třetí se použijí obdobně.“

Odůvodnění:

V souvislosti s rozsáhlými změnami zákoníku práce souvisejícími s oblastí odměňování navrhujeme doplnění novelizace současného znění § 16 zákoníku práce tak, aby tuzemská pracovní právní úprava reflektovala ekonomickou realitu tuzemského trhu práce i soudní praxi Nejvyššího správního soudu a bylo umožněno pružněji poskytovat zejména různé druhy plnění peněžitě povahy či peněžitá plnění benefitního charakteru tzv. kmenovým zaměstnancům oproti dočasně přiděleným zaměstnancům, přiděleným ať už na základě „obecného“ dočasného přidělení či v rámci agenturního zaměstnávání.

Navrhujeme doplnění nového kritéria pro aplikaci pravidel týkajících se oblasti rovného zacházení a diskriminace, a to v návaznosti na překvapivý a pro trh práce značně destabilizující rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2026, č.j. 21 Cdo 351/2024-158. Je zcela přirozené, že vybraná plnění mající povahu benefitu mají zaměstnavatelé zájem poskytovat především svým zaměstnancům, s nimiž mají sjednán základní pracovní právní vztah, a to zejména za účelem budování a podpory vyšší míry sepětí se zaměstnavatelem a loajality k němu. Jak ostatně vyplývá i z rozhodovací praxe Nejvyššího správního soudu, reprezentované např. rozsudkem ze dne 29. 5. 2020, č.j. 2 Ads 335/2018 – 32, je zcela pochopitelný zájem zaměstnavatelů na tom, aby pro něj „pracovali lidé, kteří se s ním identifikují a u nichž lze i do budoucna předpokládat, že se na jejich služby lze spolehnout.“ Proto se navrhuje novelizace § 16 zákoníku práce, tak aby uvedený zájem zaměstnavatelů mohl být řádně realizován v praxi bez rizika vzniku soudních sporů či sankcí ze strany orgánů veřejné správy.

2. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce bodu 4. k ust. § 30 odst. 3

Požadujeme ust. § 30 odst. 3 upravit takto

„(3) Zaměstnavatel je povinen prokazatelně informovat fyzickou osobu, která se u něj uchází o práci,

~~o minimální výši základní složky mzdy nebo platu nebo o mzdovém a platovém rozpětí jiných peněžitých plněních a plněních peněžité hodnoty, které by jí jako zaměstnanci příslušelo ke dni zahájení jednání o uzavření pracovní smlouvy příslušely ode dne vzniku pracovního poměru; tuto informaci zaměstnavatel poskytne nejpozději před zahájením jednání o uzavření pracovní smlouvy¹²⁷⁾ před uzavřením pracovní smlouvy. Základní složkou mzdy nebo platu se rozumí hrubá mzda nebo plat bez veškerých příplatků či variabilních složek mzdy nebo platu.“~~

Odůvodnění:

Navržené znění § 30 odst. 3 váže povinnost zaměstnavatele poskytnout informaci o minimální výši odměny na okamžik „před zahájením jednání o uzavření pracovní smlouvy“, aniž by byl tento okamžik v zákoně blíže vymezen. Zásadní výklad tohoto pojmu (zejména že se jedná již o první fázi náboru, typicky pracovní pohovor či první kontakt s uchazečem) je obsažen výhradně v důvodové zprávě, nikoliv v samotném zákonném textu. Navrhujeme proto zvážit zpřesnění zákonného znění § 30 odst. 3 tak, aby bylo zřejmé, v jaké fázi náborového procesu musí být informační povinnost splněna, a aby nebyla ponechána pouze na výkladu důvodové zprávy.

V předloženém materiálu navrhované znění tohoto ustanovení je pro zaměstnavatele příliš zatěžující a v praxi nemusí pro uchazeče o práci u zaměstnavatele přinést jakékoliv pozitivum. Navrhovaná textace nijak nereflektuje možnou variabilitu takovéto informace v čase. Je nutné vnímat, že mezi zahájením jednání o uzavření pracovní smlouvy a samotným vznikem pracovního poměru může uplynout delší časové období, v jehož rámci zaměstnavatel může změnit výši či způsob odměňování, který byl vůči zaměstnanci deklarován. Proto se navrhuje zakotvení povinnosti informovat pouze o minimální výši základní složky mzdy, případně o mzdovém platovém rozpětí, které by uchazeči náleželo za výkon práce pro zaměstnavatele v případě, že by práci pro něj vykonával ke dni zahájení jednání o uzavření pracovní smlouvy.

Navrhujeme prokazatelně informovat uchazeče nejpozději před uzavřením pracovní smlouvy. Tím spíše pak výše uvedené platí pro právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, které zejména u fyzických osob mladších 18 let či osob studujících vysokou školu mohou být zakládány v ještě větším předstihu (zejm. při sjednávání tzv. „letních brigád“, které bývají často sjednávány mnoho měsíců dopředu).

Také lze vnímat, že uchazeč obdrží od zaměstnavatele bližší informace k odměňování na základě § 37 odst. 1 písm. i) zákoníku práce – přičemž v případě nespokojenosti s takovým způsobem odměňování mají zaměstnanci možnost v krajním případě i rozvázat pracovní poměr zrušením ve zkušební době.

3. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce k ust. § 109a odst. 2

Požadujeme text ust. § 109 odst. 2 upravit takto:

„(2) Systém odměňování musí obsahovat rozdělení prací vykonávaných u zaměstnavatele do skupin odstupňovaných podle hodnoty prací, vyplývající z jejich složitosti, odpovědnosti, a namáhavosti, pracoviště, na kterém jsou konány, jakož i podle dalších relevantních okolností majících vliv na přiměřenost odměny za práci.“

Odůvodnění:

Současná právní úprava obsahuje taxativní výčet kritérií, který neodpovídá směrnici ani reálné praxi. V předloženém materiálu chybí kritérium pracovního výkonu a dalších genderově neutrálních kritérií, zmíněných ve směrnici (výkonnost, dovednost, úsilí, pracovní podmínky, délka praxe, odbornost, potenciál dalšího rozvoje), což vzhledem k formalistické judikatuře bude znamenat, že budou považovány za formálně nelegální, což povede k právní nejistotě a sporům. V návaznosti na námi navrhovanou novelizaci § 110 zákoníku práce se navrhuje upravit též § 109a odst. 2 zákoníku práce tak, aby systémy odměňování byly provázané i s dalšími kritérii.

4. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce k ust. § 109a odst. 4

Požadujeme text ust. § 109a odst. 4 doplnit na konci takto:

„(4) Na zaměstnance agentury práce se po dobu dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele vztahuje systém odměňování uživatele. Agentura práce je po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele povinna zaměstnanci poskytovat odměnu za práci podle systému odměňování uživatele, přičemž odpovědnost za správnost odměňování nese agentura práce a uživatel společně dle smlouvy. Uživatel je povinen bez zbytečného odkladu poskytnout agentuře práce svůj systém odměňování a veškeré jeho následné změny a doplnění.“

Odůvodnění:

Aby agentura mohla vůči zaměstnanci plnit povinnost stanovené v § 109a, potřebuje mít od uživatele spolehlivé informace. Zároveň je třeba jasně vymezit odpovědnost mezi agenturou práce a uživatelem. Absence tohoto vymezení vytváří právní nejistotu a v praxi povede ke sporům o odpovědnost za nastavení a kontrolu odměňování a přestupky na úseku rovného odměňování. Navrhované doplnění přispívá k jednoznačnému určení odpovědnosti, zvyšuje vymahatelnost práv zaměstnanců a omezuje riziko přenášení odpovědnosti mezi smluvními stranami.

5. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce § 109a nový odst. 5

Požadujeme do ust. § 109a doplnit nový odst. 5 tohoto znění:

„(5) Povinnosti podle odstavců 1 až 3 se nevztahují na zaměstnavatele s méně než 50 zaměstnanci; tito zaměstnavatelé jsou povinni zajistit transparentnost odměňování způsobem odpovídajícím jejich velikosti a organizační struktuře, zejména stanovením základních kritérií odměňování.“

Odůvodnění:

Podle § 109a návrhu zákona je zaměstnavatel povinen vytvořit systém odměňování, který zahrnuje způsob odměňování zaměstnanců, včetně formy, složek a způsobu odstupňování odměny za práci, a současně musí obsahovat rozdělení prací do skupin odstupňovaných podle jejich hodnoty vyplývající ze složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Tato právní úprava představuje formalizovaný a poměrně komplexní model odměňování, jehož vytvoření a udržování znamená významnou administrativní a organizační zátěž, zejména pro malé a střední zaměstnavatele. Směrnice přitom v čl. 6 odst. 1 požaduje zajištění transparentních a genderově neutrálních kritérií odměňování, nikoli nutně zavedení takto strukturovaného systému. Současně čl. 6 odst. 2 umožňuje zohlednit velikost zaměstnavatele. Námi navržené řešení proto reflektuje tuto flexibilitu a současně zachovává požadavek transparentnosti odměňování.

6. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce ust. § 110

Požadujeme nad rámec předloženého návrhu upravit současné znění § 110 zákoníku práce tak, aby při posuzování rovnosti v odměňování mohly být zohledněny další faktory včetně socioekonomických rozdílů mezi jednotlivými územními celky a další faktory, které jsou relevantní pro konkrétní pracovní místo nebo pozici.

Návrh úpravy § 110

§ 110

(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele pravidelně pracujícím na stejném pracovišti stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

(2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce a případně jakékoli další faktory, které jsou relevantní pro konkrétní pracovní místo nebo pozici.

(3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti,

podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

(4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovitosti pracovního prostředí.

(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

(6) Pracovištěm se pro účely odstavce 1 rozumí pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad sjednané v pracovní smlouvě či určené podle § 34a.

Odůvodnění:

Byť se nejedná přímo o transpozici směrnice, jedná se o návrh úzce související s oblastí odměňování obecně, z hlediska koncepčnosti se jedná o návrh relevantní a související s výzvami, kterým musí tuzemský trh práce čelit. Navrhujeme doplnění nového kritéria pro aplikaci pravidel týkajících se rovnosti v oblasti odměňování. Jak vyplývá z usnesení Ústavního soudu ze dne 31. 8. 2021, sp. zn. I. ÚS 2820/20, a z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018, výše popsané rozšíření kritérií z § 110 zákoníku práce, ke kterým lze při odměňování zaměstnanců přihlížet, je ústavně konformní a neodporuje ani relevantním právním předpisům, zákonodárci nic nebrání v tom, aby zohlednil mimo jiné též tzv. regionalitu při posuzování otázky rovnosti v odměňování zaměstnanců. Ústavní soud ve výše uvedeném usnesení uvedl následující: „Pokud by však měl zákonodárce za to, že je vhodné, aby právní úprava nebyla natolik striktní (\"za stejnou práci přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda\"), ale aby v ní byla přiměřeným způsobem zakotvena také možnost zohlednit socioekonomické rozdíly jednotlivých regionů a jejich dopady na vývoj na trhu práce, resp. aby při posuzování (ne)rovného zacházení v důsledku rozdílného odměňování zaměstnanců na pobočkách stejného zaměstnavatele s širší působností bylo možné zohlednit také to, zda je odůvodněno některými dalšími relevantními objektivními okolnostmi, nic mu nebrání v tom, aby (v případě že pro to nalezne dostatečnou politickou shodu) takovou úpravu také přijal.“ Ústavní soud tedy sám připouští možnost odlišit výši mezd v návaznosti na jednotlivá pracoviště (pobočky) zaměstnavatele. Zohlednění nově navrhovaného kritéria může přispět k zajištění spravedlivějšího přístupu k odměňování v různých regionech. Tento krok reflektuje nejen požadavky na rovné zacházení, ale také ekonomické a sociální aspekty trhu práce, které jsou klíčové pro jeho vyvážený rozvoj. Navrhovaná úprava pravidel by mohla podpořit zvýšení ochoty zaměstnavatelů rozšířit své působení i mimo velká města se zpravidla významně vyššími životními náklady, a vytvořit tak nová pracovní místa například i v rámci oblastí s vyšší mírou nezaměstnanosti a nižšími životními náklady, což může mít vliv i na snížení odlivu obyvatel z daných regionů a jejich větší rozvoj. V konečném důsledku by tato úprava mohla vést k posílení regionální konkurenceschopnosti, snížení sociálních nerovností a podpoře udržitelného hospodářského růstu.

Zároveň s ohledem na znění čl. 4 odst. 4 směrnice je třeba aktualizovat ustanovení § 110 odst. 2 zákoníku práce. Citované ustanovení směrnice upravuje na základě odkazu v čl. 3 odst. 1 písm. g) definici stejné práce a práce stejné hodnoty takto:

„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.“

Ustanovení čl. 4 odst. 4 směrnice tedy definuje stejnou práci a práci stejné hodnoty na základě (i) dovedností, (ii) úsilí, (iii) odpovědnosti, (iv) pracovních podmínek a (v) dalších faktorů. Definiční znaky (i) až (iv) ustanovení § 110 zákoníku práce již obsahuje, ale definiční znak (v) v podobě „dalších faktorů“ nikoli.

Závěr, že má být umožněna definice stejné práce a práce stejné hodnoty i na základě „dalších kritérií“, výslovně podporuje i recitál 26 směrnice, který nabádá členské státy, aby v implementaci této definice umožnily zohlednit i další relevantní kritéria:

„(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.“

7. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce k bodu 9. ust. § 287a

Požadujeme doplnit ust. § 287a odst. 1 takto:

„.....

- a) zpráva o rozdílech v odměňování ve skupinách prací vykazuje v **hrubém hodinovém nebo hrubém měsíčním** vyjádření rozdíl ve výši nejméně 5 % u jakékoli skupiny prací stanovené podle § 109a odst. 2,
- b) zaměstnavatel takový rozdíl ve výši odměny za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty žen a mužů (dále jen „rozdíl v odměňování žen a mužů“) neodůvodnil **objektivními kritérii** v souladu s právním předpisem,“

Odůvodnění:

Je třeba, aby údaje byly poskytovány ve všech hlášeních a zprávách jednotně. Znění § 287a by mělo být v souladu s ust. § 306b odst. 1, kde na žádost zaměstnance se poskytuje údaj v hrubém hodinovém vyjádření. V návaznosti na naše návrhy zejména k ustanovení § 110 navrhujeme, aby odůvodnění mohlo být opřeno i o objektivní genderově neutrální kritéria. Uvědomujeme si, že požadavek vyjádření v měsíční výši je nad rámec požadavků směrnice, nicméně v českém prostředí je měsíční odměna zavedený pojem a minimální mzda/plat jsou také uváděny v hodinové a měsíční výši.

8. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce k bodu 9. ust. § 287a písm. c)

Požadujeme v písm. c) nahradit slovo „nenapravit“ slovem „**neodstranit**“, takto

„c) zaměstnavatel neodůvodněný rozdíl v odměňování žen a mužů podle písmene b) ~~nenapravit~~ **neodstranit** do 6 měsíců ode dne zveřejnění zprávy o rozdílech v odměňování ve skupinách prací podle § 306c odst. 1.“

Odůvodnění:

Domníváme se, že „odstranit neodůvodněné rozdíly“ znamená srovnat hladinu rozdílných mezd a dalších plnění. Oproti tomu „napravit neodůvodněný rozdíl“ může znamenat nejen srovnání hladin rozdílných mezd a dalších plnění, ale i poskytnutí dalších nárokových plnění podle § 10 antidiskriminačního zákona, dle kterého má zaměstnanec právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění a případně má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. To se však domníváme není účelem navržené právní úpravy, která by měla být i v souladu s následujícím právním textem v ust. § 287e.

9. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce k bodu 9. ust. § 287b

Požadujeme v ust. § 287b vypustit písm. d) až g) a text celého ustanovení doplnit takto:

„§ 287b

Obsah a forma posouzení odměňování

*Posouzení odměňování musí mít písemnou formu a pro každou skupinu prací, **ohledně kterých vznikla zaměstnavateli povinnost provedení posouzení odměňování podle § 287a**, obsahuje*

- a) analýzu podílu mužů a žen v každé skupině prací stanovené podle § 109a odst. 2,*
- b) informace o průměrné **hrubé hodinové nebo hrubé měsíční** výši odměny za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty žen a mužů u každé skupiny prací stanovené podle § 109a odst. 2,*
- c) identifikaci příčin ve rozdílu v **hrubé hodinové nebo hrubé měsíční** výši odměny za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty v každé skupině prací stanovené podle § 109a odst. 2;*
- ~~*d) identifikaci příčin rozdílu ve výši odměny za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty v každé skupině prací stanovené podle § 109a odst. 2;*~~
- ~~*e) stanovení podílu žen a mužů, u nichž po návratu z mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené došlo ke zvýšení odměny za práci, peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, pokud k němu došlo i v příslušné skupině prací stanovené podle § 109a odst. 2 během období, kdy byla dovolená čerpána,*~~
- ~~*f) opatření k řešení rozdílu v odměňování žen a mužů podle § 287a odst. 1 písm. a), pokud nejsou odůvodněny podle § 287a odst. 1 písm. b), a stanovení přiměřené lhůty pro jejich provedení, a*~~
- ~~*g) hodnocení účinnosti opatření vyplývajících z předchozích posouzení odměňování, pokud byla provedena.“*~~

Odůvodnění:

Navrhujeme, aby byla prováděna hodnocení pouze pro skupiny prací, kde došlo k naplnění kritérií dle § 287a. Písm. d) až g) obsahují více povinností při posuzování, než vyplývá se směrnice, proto je navrhujeme vypustit.

10. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce k bodu 9. ust. § 287c

Požadujeme upravit text v ust. § 287c tak, aby zbytečně nedocházelo k průtahům, aby mohlo k proceduře projednávání posouzení odměňování a následnému provedení nápravných opatření co nejdříve.

Text ust. § 287c navrhujeme upravit takto:

„§ 287c

Projednání posouzení odměňování

(1) Posouzení odměňování je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu před jeho zveřejněním podle § 287d odst. 1 projednat s odborovou organizací a radou zaměstnanců, **působí-li u zaměstnavatele.**

(2) ~~Nepůsobí-li u zaměstnavatele ke dni vzniku povinnosti provést posouzení odměňování odborová organizace ani rada zaměstnanců, provede zaměstnavatel posouzení odměňování bez projednání se zástupci zaměstnanců; v takovém případě je povinen bez zbytečného odkladu zveřejnit způsobem u něj obvyklým informaci o tom, že mu vznikla povinnost provést posouzení odměňování je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu zveřejnit způsobem u něj obvyklým a dostupným všem zaměstnancům informaci~~

~~a) o vzniku povinnosti provést posouzení odměňování a~~

~~b) o oprávnění zaměstnavatele podle odstavce 3.~~

~~Obdobným způsobem postupuje zaměstnavatel i tehdy, pokud se rozhodne provést posouzení odměňování před uplynutím lhůty podle § 287a odst. 1 písm. e).~~

(3) ~~Pokud u zaměstnavatele po uplynutí lhůty 30 dnů ode dne zveřejnění informací podle odstavce 2 nepůsobí odborová organizace ani není zaměstnavateli doručen návrh na vyhlášení voleb do rady zaměstnanců, zaměstnavatel je oprávněn provést posouzení odměňování bez projednání se zástupci zaměstnanců. Pokud je zaměstnavateli doručen návrh na vyhlášení voleb do rady zaměstnanců podle věty první, je zaměstnavatel povinen projednat posouzení odměňování s radou zaměstnanců po jejím ustavení. Zahájí-li u zaměstnavatele po dni vzniku povinnosti v průběhu provádění posouzení odměňování své působení odborová organizace nebo bude-li ustavena rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen s těmito zástupci zaměstnanců projednat posouzení odměňování v rozsahu, v jakém má být zveřejněno podle § 287d odst. 1, a to před jeho zveřejněním. Tím nejsou dotčeny účinky již provedeného posouzení odměňování ani postup podle § 287e.~~

Variantně odst. 3

(3) Pokud u zaměstnavatele po uplynutí lhůty ~~30~~ **15** dnů od zveřejnění informací dle odstavce 3 nepůsobí odborová organizace (§ 286 odst. 4) ani není zaměstnavateli doručen návrh na vyhlášení voleb do rady zaměstnanců (§ 283 odst. 1), zaměstnavatel je oprávněn provést posouzení odměňování bez projednání se zástupci zaměstnanců. Pokud je zaměstnavateli doručen návrh na vyhlášení voleb do rady zaměstnanců dle předchozí věty, je zaměstnavatel povinen projednat posouzení odměňování s radou zaměstnanců po jejím ustavení.

~~(4) Pokud u zaměstnavatele ve lhůtě podle odstavce 3 zahájí své působení odborová organizace nebo pokud zaměstnavateli byl v této lhůtě doručen návrh na vyhlášení voleb do rady zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen provést posouzení odměňování do 2 měsíců ode dne zahájení působení odborové organizace u zaměstnavatele nebo ode dne ustavení rady zaměstnanců.“~~

Odůvodnění:

Účelem posouzení odměňování je zjištění případných nedůvodných rozdílů v odměňování zaměstnanců a jeho náprava. Proto by postup neměl být zbytečně zatěžován dalšími procedurami pro zajištění ustanovení „zástupce zaměstnanců“. Pokud bude zaměstnavatel s posouzením odměňování čekat na případné založení odborové organizace či volbu rady zaměstnanců, celý proces se zbytečně a neúměrně prodlouží. Proto důrazně doporučujeme, aby v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, provedl posouzení odměňování sám zaměstnavatel, a to bez zbytečných odkladů.

Zároveň však navrhujeme kompromisní řešení, které umožňuje zaměstnavateli zahájit a provést posouzení odměňování bezprostředně poté, co mu vznikne povinnost tak učinit, a současně zachovává možnost zapojení odborové organizace nebo rady zaměstnanců, pokud tyto v průběhu procesu vzniknou, a to alespoň ve vztahu k projednání posouzení v rozsahu, v jakém má být zveřejněno, případně k navazujícím nápravným opatřením.

Připomínka směřuje k zefektivnění realizace posouzení odměňování v případě zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí zástupci zaměstnanců.

Protože účelem posouzení odměňování je především zjištění případných nedůvodných rozdílů v odměňování zaměstnanců, navrhuje se urychlení možnosti realizace tohoto postupu tak, aby případné nedostatky v oblasti odměňování, které z povahy věci mají negativní dopad především na samotné zaměstnance, trvaly co nejkratší dobu. Vyčkávání v délce 30 dnů v praxi znamená, že se možné zjištění případných nedůvodných rozdílů posune minimálně do následujícího kalendářního měsíce, což lze vnímat jako rozporné se smyslem a účelem příslušné směrnice.

11. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce k bodu 11. k ust. § 306a

Požadujeme upravit ust. § 306a tak, aby vytváření systémů odměňování nebylo zbytečně zatěžující zejména pro malé a střední podnikatele.

Návrhy úprav

VARIANTA 1

*„(1) Zaměstnavatel je povinen vytvořit systém poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, pokud **taková plnění, která je zaměstnancům poskytuje vedle odměny za práci, jsou předmětem daně z příjmů jako příjmy ze závislé činnosti** ^{*)} (dále jen „jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty“). Tento systém musí obsahovat objektivní a nediskriminační kritéria, na jejichž základě jsou tato plnění poskytována. Součástí systému nemusejí být plnění, jejichž výše je stanovena právním předpisem, od něhož se zaměstnavatel neodchýlí.*

**) § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů“*

VARIANTA 2

*(1) Zaměstnavatel, který má povinnost sdělovat údaje o výši odměny za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty žen a mužů podle § 37d odst. 2 zákona o inspekci práce, je povinen vytvořit systém poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty ~~pokud~~ **v případě, že taková plnění, která zaměstnancům poskytuje vedle odměny za práci, jsou předmětem daně z příjmů jako příjmy ze závislé činnosti** ^{*)} (dále jen „jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty“). Tento systém musí obsahovat objektivní a nediskriminační kritéria, na jejichž základě zaměstnavatel jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty poskytuje.*

**) § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů“*

Odůvodnění:

Navrhujeme zmírnění pravidel zaváděných tímto novým zákonným ustanovením. Domníváme se proto, že je vhodné, aby navrhována textace v zákoníku práce byla upravena tak, aby zaměstnavatelé nedovozovali, že jsou povinni začít s poskytováním jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Zároveň je vhodné, aby bylo definováno, co se považuje za „jiná peněžitá plnění“, resp. „plnění peněžité povahy“.

Dle čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice je „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.

Recitál směrnice 21, který pojem odměny dále rozvádí, mimo jiné uvádí: „V souladu s judikaturou Soudního dvora ⁽⁶⁾ 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.“ (V této souvislosti je třeba poukázat na to, že český překlad recitálu 21 je v některých částech nepřesný. Například v anglickém znění směrnice obsažený výraz „travel facilities“ je v českém znění přeložen jako „cestovné“. Takový překlad, který evokuje zahrnutí cestovních náhrad do pojmu „odměna“, je velmi nepřesný. Výraz „travel facilities“ je třeba překládat jako zajištění nebo poskytnutí prostředků k cestování, což zahrnuje například poskytnutí služebního vozidla k soukromým účelům).

Z výše uvedeného vyplývá, že definice doplňkových a proměnných složek je při zohlednění judikatury Soudního dvora Evropské unie ponechána na členských státech (viz zvýrazněná část textu v recitálu 21 směrnice). Z hlediska právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů proto navrhuje pojem „odměna“ dle směrnice, tedy „odměnu za práci“, kterou jsou dle navrhovaného znění ustanovení § 109a odst. 1 zákoníku práce mzda, plat nebo odměna z dohody, a „doplňkové a proměnné složky“ definovat jako příjmy ze závislé činnosti dle § 6 zákona o daních z příjmů, a to zejména z následujících důvodů:

- Vymezení odměny prostřednictvím již existující a ustálené daňové kategorie přispívá k právní jistotě zaměstnavatelů, zaměstnanců i správních a soudních orgánů. Ustanovení § 6 zákona o daních z příjmů je dlouhodobě aplikovaným ustanovením s bohatou správní i judikaturní praxí, což minimalizuje interpretační nejasnosti a riziko rozdílného výkladu pojmu „odměna“.
- Cílem směrnice je posílení zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Tento cíl lze naplnit pouze tehdy, pokud pojem „odměna“ zahrnuje veškerá plnění, která mají ekonomickou hodnotu a ovlivňují celkovou odměnu zaměstnance. Vymezení prostřednictvím § 6 zákona o daních z příjmů tomuto účelu plně odpovídá.
- Široké pojetí odměny je dlouhodobě prosazováno i judikaturou Soudního dvora Evropské unie, která zdůrazňuje, že pojem „odměna“ zahrnuje jakékoli protiplnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s pracovním vztahem. Vymezení odměny odkazem na příjmy ze závislé činnosti je s tímto přístupem plně kompatibilní.
- Vazba na daňovou úpravu umožňuje efektivní kontrolu plnění povinností vyplývajících ze směrnice, neboť údaje o příjmech ze závislé činnosti jsou evidovány, vykazovány a kontrolovány v rámci daňových a mzdových procesů.

V případě varianty 2 je povinnost mít a stanovit takové systémy omezena jen na zaměstnavatele s povinností reportingu podle § 37d odst. 2 ZIP.

12. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce k bodu 11. k ust. § 306b

Požadujeme z předloženého materiálu vypustit nové oprávnění pro veřejného ochránce práv v oblasti rovného odměňování a dále upravit ust. 306b tak, aby byl jednoznačně stanoven přiměřený zákonný režim pro podávání žádostí zaměstnanci a použití údajů.

Návrhy úprav:

„(5) Zaměstnanec nesmí informace poskytnuté podle odstavců 1 a 3 používat k jinému účelu než k výkonu svého práva na rovné zacházení při poskytování odměny za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty **před orgány veřejné správy**, pokud to zaměstnavatel zaměstnanci písemně **neurčí jinak; ustanovení § 346a tím není dotčeno.**

(6) Pokud by splnění povinnosti zaměstnavatelem podle odstavce 1 nebo 3 mělo vést k poskytnutí informace o výši odměny za práci nebo jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty jiného zaměstnance **a pokud s takovým postupem zaměstnanec vyjádřil souhlas**, plní zaměstnavatel tuto povinnost vůči veřejnému ochránci práv, kterému zároveň sdělí jméno, příjmení a kontaktní údaje

zaměstnance, který žádost podal. Zaměstnavatel je povinen o postupu podle věty první zaměstnance písemně informovat **alespoň 10 pracovních dnů před splněním povinnosti podle věty první bez zbytečného odkladu.**

.....

(8) Zaměstnanec má právo uplatnit žádost podle odstavce 1, 3 a 4 pouze jedenkrát ročně. Informace podle odstavce 1 se neposkytne, pokud by její poskytnutí mohlo vést k identifikaci konkrétního zaměstnance; za takový případ se považuje zejména situace, kdy skupina prací podle § 109a odst. 2 zahrnuje méně než 5 zaměstnanců.

Odůvodnění:

Pracovní právo je svou povahou právo soukromé, tudíž nepovažujeme za žádoucí ingerenci veřejného práva v podobě zapojení veřejného ochránce práv do soukromoprávního vztahu. Navíc máme obavu, že úřad veřejného ochránce práv nebude fakticky schopen nové povinnosti plnit, neboť dle návrhu zákona ani důvodové zprávy se nepočítá s navýšením personálních ani finančních prostředků pro jeho úřad. V důsledku tak může být úřad veřejného ochránce práv zahlcen množstvím podnětů, které bude – s ohledem na personální kapacitu – řešit se značným zpožděním, což v důsledku zřejmě povede k tomu, že v mezích zaměstnavatelé vyřeší případné nesrovnalosti v systému odměňování bez jeho součinnosti.

Za účelem zvýšení ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatelů na ochraně jejich know-how v oblasti odměňování se i s ohledem na zakotvení jiných institutů přispívajících k ochraně práv zaměstnanců navrhuje úprava pravidel pro nakládání s informacemi poskytnutými podle § 306b.

V předloženém materiálu navržené znění nového § 306b odst. 6 zákoníku práce počítá s tím, že pokud by splnění povinnosti poskytnout informaci o výši jeho odměny za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty a o jejich průměrné výši ve skupině prací podle § 109a odst. 2, ve které zaměstnanec v předchozím kalendářním roce vykonával práci, rozdělených podle pohlaví, vedlo k poskytnutí informace o výši těchto plnění jiného konkrétního zaměstnance, tak by měl zaměstnavatel plnit tuto povinnost vůči veřejnému ochránci práv. Informace o odměňování nejen tohoto jiného zaměstnance, ale též samotného zaměstnance-žadatele se tak může dostat do sféry dispozice úřadu veřejného ochránce práv i bez souhlasu zaměstnance-žadatele. Navrhuje se takto pevně nastavené právo modifikovat ve prospěch zaměstnanců tak, aby zaměstnanci měli vyšší možnost ovlivnit, kdo bude mít možnost disponovat s informacemi o jejich mzdě. Proto navrhuje zakotvit právo pro zaměstnance uplatňující svá práva rozhodnout se, zda si přejí, aby s výší mimo jiné též své odměny mohly být seznámeny osoby vykonávající práci u veřejného ochránce práv.

Navrhuje se připojení dalšího odstavce v rámci navrženého znění zcela nového § 306b zákoníku práce.

Za účelem vyloučení možnosti využít nově navrhovaná práva zaměstnanců k šikanóznímu výkonu práva ke škodě zaměstnavatele se navrhuje konkretizovat množství žádostí, které zaměstnanec může zaměstnavateli adresovat. Navrhuje se roční periodicita, tak aby nedošlo k neúměrnému administrativnímu zatížení zaměstnavatelů. Zejména u zaměstnavatelů s větším počtem zaměstnanců by totiž kratší periodicita mohla vést k významnému ztížení možnosti řádně plnit nově navrhovanou povinnost, a tedy i nepřiměřenému zvýšení pravděpodobnosti spáchání přestupku a uložení sankce.

Doplnění v nově navrhovaném odst. 8 by mělo více specifikovat velikost skupiny, kdy údaje lze poskytnout. V malých pracovních kolektivech však může i poskytování těchto průměrných údajů vést k nepřímé identifikaci odměňování konkrétních zaměstnanců. Navržené doplnění proto preventivně vymezuje situace, kdy může dojít k identifikaci konkrétního zaměstnance, a doplňuje tak ochranný mechanismus podle odstavce 6. Navržené řešení představuje přiměřené vyvážení mezi transparentností odměňování a ochranou soukromí zaměstnanců.

13. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce k bodu 11. k ust. § 306c odst. 2

Požadujeme upravit ust. § 306c odst. 2 takto:

„(2) Zaměstnavatel je povinen na základě písemné žádosti zaměstnance, odborové organizace nebo rady zaměstnanců poskytnout ~~bez zbytečného odkladu~~ do dvou měsíců ode dne jejího doručení vysvětlení zprávy o rozdílech v odměňování ve skupinách prací nebo její doplnění.“

Odůvodnění:

Navrhujeme doplnit stejnou lhůtu jako je stanovena v ust. § 306b odst. 1, tj do 2 měsíců.

14. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce k bodu 11. k ust. § 306c odst. 3

Požadujeme upravit ust. § 306c odst. 3 takto:

„(3) Pokud by splnění povinnosti zaměstnavatelem podle odstavce 1 nebo 2 mělo vést k poskytnutí informace o výši odměny za práci nebo jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty konkrétního zaměstnance, pak zaměstnavatel v této části plní povinnost vůči veřejnému ochránci práv. Zaměstnavatel je povinen o postupu podle věty první zaměstnance, o výši jejichž odměny by při splnění povinnosti podle věty první mohla být informace poskytnuta, písemně informovat bez zbytečného odkladu.“

Odůvodnění:

Navrhuje se jednoznačné upřesnění, že informování nemusí být všichni zaměstnanci, ale pouze ti zaměstnanci, jejichž výše odměny by mohla být při splnění povinnosti dle nového § 306c zákoníku práce poskytnuta.

15. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce k bodu 11. k ust. § 306d

Požadujeme doplnit ust. § 306d takto:

„Za účelem splnění povinnosti zaměstnavatele podle § 306b odst. 1 a 3 a § 306c odst. 2 je uživatel, k němuž agentura práce dočasně přidělila svého zaměstnance, povinen jí poskytovat potřebnou součinnost. Agentura práce je povinna informace, které jí byly uživatelem poskytnuty za účelem podle věty první, neužívat k jinému účelu bez předchozího písemného souhlasu uživatele.“

Odůvodnění:

Navrhuje se výslovně omezit agentury práce při nakládání s informacemi, které jim budou ze strany uživatelů poskytovány v souvislosti s plněním povinnosti dle tohoto § 306d zákoníku práce.

16. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce k bodu 11. k ust. § 306e

Navrhujeme doplnit ustanovení § 306e zákoníku práce o výslovnou úpravu povinnosti mlčenlivosti odborové organizace a rady zaměstnanců ve vztahu k informacím, které získají v souvislosti s uplatňováním práv v oblasti transparentnosti odměňování, a to doplněním nového odst. 3, takto:

„(3) Odborová organizace a rada zaměstnanců jsou povinny zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděly v souvislosti s uplatňováním práv podle § 287a až 287e, § 306b a § 306c, pokud jejich zveřejnění nebo zpřístupnění není nezbytné k výkonu práva na rovné zacházení v oblasti odměňování nebo nevyplyvá z jiného právního předpisu.“

Odůvodnění:

Navrhuje se výslovné specifikování povinnosti mlčenlivosti zástupců zaměstnanců o informacích z oblasti odměňování. Doplnění § 306e posiluje právní jistotu zaměstnavatelů i zaměstnanců v tom, že zástupci zaměstnanců nakládají se získanými informacemi transparentním a odpovědným způsobem, přičemž jsou povinni tato data chránit před neoprávněným zveřejněním nebo zneužitím. Dosavadní text § 306e obsahuje pouze dílčí omezení a účelová pravidla nakládání s informacemi. Vzhledem k tomu, že v rámci transparentnosti odměňování mohou být zástupcům zaměstnanců zpřístupněny informace obsahující citlivé údaje o odměňování jednotlivých zaměstnanců či údaje,

které se k nim mohou nepřímo vztahovat, je vhodné povinnost mlčenlivosti výslovně a jednoznačně zakotvit.

17. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce k bodu k ust. § 346a

Požadujeme upravit ust. § 346a ve smyslu zmírnění pravidel zaváděných tímto novým zákonným ustanovením tak, aby bylo právo zaměstnanců na sdělování údajů o výši své mzdy zachováno v co nejširší míře při současném zajištění ochrany know-how zaměstnavatelů v oblasti odměňování.

Návrh úpravy textu předkládáme variantně.

VARIANTA 1

„Zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši ~~a struktuře~~ jeho mzdy, platu, nebo odměny z dohody ~~odměny za práci ani s informacemi o jiných peněžitých plněních a plněních peněžité hodnoty, která mu poskytuje. Zaměstnanec je oprávněn s těmito informacemi nakládat jen pro účel, pro který mu byly zaměstnavatelem poskytnuty, nebo pro účel podle § 306b odst. 5.~~“

VARIANTA 2

„Zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši ~~a struktuře~~ jeho mzdy, platu, nebo odměny z dohody ~~odměny za práci ani s informacemi o jiných peněžitých plněních a plněních peněžité hodnoty, která mu poskytuje.~~“

Odůvodnění:

Oblast odměňování nabývá mimo jiné i pod vlivem praxe ze zahraničí čím dál větší komplexnosti, přičemž její finální podoba je u zaměstnavatelů často výsledkem využití nejen poznatků získaných z dlouholeté praxe, ale také podnětů a know-how poradenských společností z oblasti odměňování, daní či pracovního práva, průzkumů spokojenosti zaměstnanců – tedy lze říci, že modely odměňování u zaměstnavatelů nezdávka bývají výsledkem získaným v návaznosti na cílené vynaložení finančních prostředků zaměstnavatelů. Informace o mzdách často odrážejí strategii odměňování, bonusové systémy a další prvky, které mohou být zneužitelné konkurencí. Zaměstnavatel má proto legitimní zájem na jejich ochraně. Účelem návrhu je tak především ochrana citlivých údajů a skutečností, které mohou být součástí obchodního tajemství anebo zásadního know-how, na jehož získání byly ze strany zaměstnavatelů vynaloženy finanční prostředky. V tomto ohledu lze mít za to, že ostatní nástroje nyní navrhované v rámci návrhu novelizace předpisů z oblasti pracovního práva jsou způsobilé samy o sobě dostatečně poskytnout ochranu právům zaměstnanců na rovné, příp. nediskriminační odměňování, proto nelze nově navrhované poskytnutí ochrany zájmům zaměstnavatelů na ochranu jejich know-how vnímat jako nepřiměřené zákonné opatření.

18. Připomínka k ČÁSTI DRUHÉ, Změna občanského soudního řádu k bodu k ust. § 133a odst. 5

Požadujeme upravit ust. § 113a odst. 5 občanského soudního řádu takto:

*„(5) Pokud žalovaný porušil některou z povinností uvedených v § 30, § 109a, § 306a a § 346a zákoníku práce, je v řízení o žalobě na ochranu před diskriminací v souvislosti s odměňováním za pracovní nebo jinou závislou činnost povinen dokázat, že vůči žalobci nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. To neplatí, jestliže žalovaný dokáže, že **porušení některé z povinností uvedených v § 30, § 109a, § 306a a § 346a zákoníku práce** ~~toto nesplnění~~ bylo zjevně neúmyslné nebo málo závažné.“*

Odůvodnění:

Navržená právní úprava váže obrácení důkazního břemene na porušení povinností stanovených zákoníkem práce, zejména podle § 30, § 109a, § 306a a § 346. Takto koncipované ustanovení dopadá i na případy, které nejsou spojeny s tvrzením diskriminace, ale s porušením právních povinností zaměstnavatele, včetně porušení formální povahy. V důsledku toho dochází k nepřiměřenému procesnímu znevýhodnění zaměstnavatele, který je povinen prokazovat neexistenci

diskriminace i v situacích, kdy porušení povinnosti nemělo žádný reálný vztah k zásadě rovného zacházení. Podle čl. 18 směrnice se obrácení důkazního břemene uplatní tehdy, pokud žalobce předloží skutečnosti, ze kterých lze dovozovat existenci diskriminace. Směrnice tedy spojuje tento procesní mechanismus výhradně s tvrzením a indiciemi diskriminace. V předloženém materiálu navržené znění § 133a odst. 5 tento rámec překračuje, když váže obrácení důkazního břemene i na porušení povinností, která s diskriminací nemusí mít žádnou souvislost, a činí z něj obecný procesní následek porušení těchto povinností.

Námi navržená úprava proto vrací institut obrácení důkazního břemene do jeho standardního rámce, kdy je tento mechanismus uplatňován pouze v případech tvrzené diskriminace. Takové řešení zajišťuje ochranu zaměstnanců před diskriminací, aniž by docházelo k nepřiměřenému zatížení zaměstnavatelů v případech, které s diskriminací nesouvisí.

19. Připomínka k ČÁSTI SEDMÉ, Změna zákona o inspekci práce k bodu k ust. § 11a odst. 2 a § 24a odst. 2

Požadujeme snížit pokutu u přestupkových skutkových podstat v § 11a odst. 2 a § 24a odst. 2 takto:

„(2) Za přestupek podle odstavce 1

a) ~~1 000 000~~ 400 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene a), c) nebo d),

b) 100 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene b).“

Odůvodnění:

S ohledem na systematiku a zejména výši pokut dle zákona o inspekci práce se jeví horní hranice sazby pokuty za porušení povinností vymezených v § 11a odst. 2 a § 24a odst. 2 zákona o inspekci práce jako příliš vysoké a navrhuje se snížení.

20. Připomínka k ČÁSTI SEDMÉ, Změna zákona o inspekci práce k bodu k ust. § 37g odst. 2

Požadujeme do ust. § 37g odst. 2 zákona o inspekci práce doplnit na konec textu větu takto:

„(2) Ministerstvo stanoví vyhláškou obsahové náležitosti zprávy o rozdílech v odměňování a způsob výpočtu rozdílu v odměňování žen a mužů. Do tohoto výpočtu nebudou zahrnovány ty složky odměny za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, jež zaměstnavatel nabídl, ale jejichž čerpání závisí na vůli zaměstnance a zaměstnanec neprojevili vůli je čerpat.“

Odůvodnění:

Návrh úpravy s cílem vyloučit dopad benefitů, které zaměstnavatel plošně nabízí, avšak zaměstnanec z důvodů na jeho straně nečerpá (např. penzijní připojištění).

21. Připomínka k ČÁSTI OSMÉ, Změna antidiskriminačního zákona, k bodu 3. k ust. § 10 odst. 5

Požadujeme na konec ust. § 10 odst. 5 antidiskriminačního zákona doplnit větu:

„Promlčecí doba počne znovu běžet po šesti měsících ode dne jejího zastavení, ledaže zaměstnanec v této lhůtě podá návrh na soud dožadující se práva vyplývajícího zaměstnanci ze zásady stejné odměny.“

Odůvodnění:

Pro zvýšení právní jistoty navrhujeme explicitně stanovit, zda a kdy se běh promlčecí doby opět obnoví.

22. Připomínka k ČÁSTI OSMÉ, Změna antidiskriminačního zákona, k bodu 3. k ust. § 10 odst. 6

Požadujeme upravit text ust. § 10 odst. 6 takto

„(6) Ve sporech z porušení zásady stejné odměny

a) se posouzení, zda jsou zaměstnanci ve srovnatelné situaci, neomezuje ve vztahu k žalobci jen na srovnání se stávajícími zaměstnanci žalovaného,

b) platí, že je-li tu jediný zdroj, který přímo stanoví výši odměny nebo jejích složek pro více zaměstnavatelů, posoudí se srovnání situace žalobce a jiných zaměstnanců podle tohoto zdroje; **za jediný zdroj se nepovažují rámcové systémy hodnocení práce, klasifikace prací ani obecné metodické pokyny, které neurčují výši odměny,**

c) je možné k prokázání tvrzeného porušování zásady stejné odměny použít jakékoliv jiné důkazy, včetně statistik nebo srovnání toho, jak by se zaměstnancem bylo zacházeno ve srovnatelné situaci.“

Odůvodnění:

Navrhujeme zpřesnit vymezení pojmu „jediný zdroj“ společných podmínek odměňování tak, aby bylo zřejmé, že toto pravidlo se uplatní pouze tehdy, pokud je výše odměny skutečně určována jedním centrálním rozhodnutím pro více zaměstnavatelů (např. rozhodnutím mateřské společnosti).

Mnoho koncernů využívá společná rámcová pravidla personální politiky, jako je jednotná klasifikace pracovních míst, centrální kompetenční model, společné metodiky hodnocení práce nebo sdílené informační systémy. Tyto nástroje představují zejména strukturální či metodickou rovinu řízení lidských zdrojů a obvykle neurčují konkrétní výši odměny za práci. V předloženém materiálu navrhované znění § 10 odst. 6 písm. b) je však natolik obecné, že může vyvolat dojem, že již samotná existence těchto rámcových prvků zakládá povinnost provádět srovnání zaměstnanců napříč celým koncernem, a to i mezi subjekty, které fungují v diametrálně odlišných odvětvích či s odlišnými mzdovými politikami. Takový výklad by byl v praxi obtížně proveditelný a vedl by k neuchopitelným a často nespravedlivým závěrům. Odměňování v rámci podnikatelských skupin bývá zpravidla určováno na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů, kteří vycházejí z rozdílných obchodních modelů, mzdových struktur, interních předpisů či jiných legitimních faktorů. Rámcové koncernové metodiky proto nemohou být považovány za skutečný „jediný zdroj“, který by určoval odměňování napříč celou skupinou

C. Zásadní konkrétní připomínky k důvodové zprávě

1. Hypotetická povaha analýzy hospodářských a finančních dopadů v důvodové zprávě k návrhu zákona

Důvodová zpráva v části věnované předpokládaným hospodářským a finančním dopadům navrhované právní úpravy na státní rozpočet a podnikatelské prostředí, vychází z předpokladu studia a aplikace metodik, postupů a technických řešení, které mají být teprve stanoveny prováděcími vyhláškami MPSV. Vzhledem k tomu, že konkrétní obsah těchto prováděcích předpisů není v době projednávání návrhu zákona znám, má popis uvedených dopadů nutně hypotetickou povahu. Tato nejasnost se výrazně projevuje zejména u velmi velkých zaměstnavatelů, u nichž návrh zákona nepracuje s žádným dalším rozlišením nad rámec kategorie 100 a více zaměstnanců. Důvodová zpráva tak implicitně předpokládá lineární růst náročnosti a jednotnou strukturu procesů, aniž by reflektovala kvalitativně odlišnou organizační a systémovou složitost subjektů s tisíci zaměstnanci, u nichž bude konkrétní podoba prováděcích vyhlášek zásadně určovat skutečný rozsah administrativní, technické a organizační zátěže.

2. Připomínka k písm. K. Zhodnocení dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů (str 40)

Požadujeme text důvodové zprávy na str.40 upravit takto:

*„Zaměstnavatel nebude povinen poskytovat zaměstnancům informace o průměrné výši odměňování v případě, že by poskytnutí informace vedlo k tomu, že si jeden z těchto zaměstnanců jednoduchou matematickou operací zjistí výši odměny jiného zaměstnance. To bude vždy naplněno v případě, že v jedné kategorii zaměstnanců je méně než ~~tři zaměstnanci~~ **pět zaměstnanců**; ~~vyšší hranice se může uplatnit např. v případě, že zaměstnavatel ví, že jeden ze zaměstnanců využil svého práva údaj o své~~*

~~odměně zveřejnit.~~ Aby byly zachovány principy ochrany osobních údajů, navrhuje se, že v tomto případě nebudou mít přístup k údajům o odměňování zaměstnanci, ale pouze veřejný ochránce práv.“

Odůvodnění:

Hranice „méně než 3 zaměstnanci“ v návrhu odpovídá základnímu principu anonymity, ale v praxi se pro skutečné zajištění anonymity běžně používají spíše skupiny o velikosti alespoň 5 (často i 10+) osob, hlavně u citlivých informací, jako je odměna zaměstnance. Navrhujeme změnit na minimální velikost skupiny alespoň 5.

3. Připomínka k Zvláštní části - § 109a - nesoulad taxativního vymezení kritérií hodnoty práce podle § 110 ZP s čl. 4 odst. 4 směrnice (EU) 2023/970

Připomínka vyvstává z důvodu významného transpozičního deficitu ve vztahu k čl. 4 odst. 4 směrnice. Ačkoli důvodová zpráva k navrhovanému § 109a zákoníku práce obsahuje odkaz na znění uvedeného článku směrnice, nedochází k jeho odpovídajícímu promítnutí do vnitrostátní právní úpravy hodnotících kritérií pro posouzení práce stejné hodnoty, která jsou *de lege lata* kogentně stanovena v § 110 zákoníku práce. Důvodová zpráva přitom jednoznačně potvrzuje zachování stávající koncepce § 110 zákoníku práce, včetně taxativní povahy zde uvedených kritérií hodnoty práce a výslovně vylučuje možnost stanovení odměny podle jiných kritérií. K tomu uvádí následující: „Kritéria pro stanovení hodnoty práce se navrhuje zachovat dle stávající právní úpravy uvedené v § 110 zákoníku práce, tato kritéria odpovídají požadavkům směrnice uvedeným v čl. 4 odst. 4, jde o kritéria, která jsou objektivní a genderově neutrální. Rovněž zůstává zachována možnost zaměstnavatelů u jednotlivých prací přisuzovat těmto kritériím různou váhu dle povahy vykonávané práce. Výčet kritérií však rovněž zůstává taxativní a není možné odměnu za práci poskytovat dle jiných kritérií“.

Směrnice však v článku čl. 4 odst. 4, stanoví: „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.“

Ačkoli směrnice výslovně požaduje, aby při hodnocení práce nebyly podceňovány měkké dovednosti, ponechání § 110 zákoníku práce v nezměněné podobě tento požadavek normativně neabsorbuje. Platná právní úprava vychází z taxativního vymezení hledisek hodnoty práce a neumožňuje zohlednit měkké dovednosti jako samostatný hodnoticí faktor. Zaměstnavatel tak při snaze postupovat v souladu se směrnicí vstupuje do kolize s vnitrostátní právní úpravou případně je odkázán na nejistý eurokonformní výklad, který nelze považovat za plnohodnotnou transpozici směrnice. Zároveň zde vzniká právní nejistota ohledně toho, jakým způsobem a zda vůbec budou kontrolní orgány při své činnosti přihlížet k tzv. měkkým dovednostem jako k relevantnímu kritériu hodnocení práce, pokud tyto dovednosti nebudou výslovně zakotveny ve vnitrostátní právní úpravě, nýbrž vyplývají pouze z evropské legislativy, a to v částečném rozporu s taxativním výčtem § 110 zákoníku práce.

Proto v našich zásadních konkrétních připomínkách navrhujeme změnu § 110 zákoníku práce a zároveň s tím i úpravu důvodové zprávy.

4. Připomínka ke Zvláštní části, Změna zákoníku práce, k ust. § 113 odst. 1

Požadujeme v důvodové zprávě vyjasnit, že v předloženém materiálu navrhovaná úprava § 113 odst. 1 zákoníku práce, která zavádí povinnou písemnou formu sjednání mzdy, nebude mít vliv na platnost/neplatnost pracovní smlouvy, a to vzhledem k textaci ust. § 20.

Odůvodnění:

Považujeme za důležité postavit na jisto, že změna právní úpravy a povinnost písemné formy, nebudou mít vliv na platnost, resp. neplatnost právního jednání.

5. Připomínka k Zvláštní části, bodu 9. § 287a - § 287e (str. 51)

Požadujeme upravit text důvodové zprávy na str. 51 takto:

„Nad rámec čl. 7 směrnice je navrženým ustanovením transponován čl. 12 odst. 3 směrnice. Podle tohoto článku mohou: „členské státy... 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...“. Pokud by zveřejněním posouzení odměňování podle navrženého znění mělo dojít k odhalení výše odměny za práci nebo jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty konkrétního zaměstnance, zaměstnavatel tuto část posouzení odměňování nezveřejní a ani ji neposkytne zástupcům zaměstnanců, ale poskytne je pouze Ministerstvu práce a sociálních věcí a veřejnému ochránci práv. Správné vyhodnocení, zda by poskytnutím informace podle navržených ustanovení došlo k odkrytí konkrétní výše odměny za práci nebo jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty je odpovědností zaměstnavatele. Zpravidla se bude jednat o situace, kdy ve stejné skupině prací budou vykonávat práce již jen 1 nebo 2 až 4 zaměstnanci stejného pohlaví. Ministerstvo práce a sociálních věcí nemůže dotčenou informaci zveřejnit. Na základě takto poskytnutých informací zaměstnavatelem poté veřejný ochránce práv podle čl. 12 odst. 3 směrnice, cit: „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“.

Odůvodnění:

Hranice „méně než 3 zaměstnanci“ v návrhu odpovídá základnímu principu anonymity, ale v praxi se pro skutečné zajištění anonymity běžně používají spíše skupiny o velikosti alespoň 5 (často i 10+) osob, hlavně u citlivých informací, jako je odměna zaměstnance. Navrhujeme změnit na minimální velikost skupiny alespoň 5.

6. Připomínka k ČÁSTI PRVNÍ, Změna zákoníku práce k bodu 11. k ust. § 306b

Pokud nebude akceptována naše připomínka k ust. § 306b směřující k vypuštění oprávnění pro veřejného ochránce práv, požadujeme, aby důvodová zpráva byla doplněna o vyhodnocení kapacitních a procesních dopadů nové působnosti veřejného ochránce práv.

Odůvodnění:

Upozorňujeme, že důvodová zpráva se nijak nevypořádává s kapacitními a procesními dopady této nové agendy na veřejného ochránce práv. Není uvedeno, zda a jakým způsobem má být posílena kapacita ochránce, jaký objem podání se předpokládá, ani v jakých lhůtách má být s poskytnutými informacemi nakládáno. Za situace, kdy lze očekávat významný počet případů směřovaných právě na veřejného ochránce práv, zejména u větších zaměstnavatelů a specifických pracovních kategorií vzniká riziko, že nově zakotvené právo zaměstnanců na informace bude v praxi realizováno s významnými časovými prodlevami. Tenhle stav by mohl oslabit efektivní uplatnění zmíněného ustanovení a zároveň zvýšit tlak na zaměstnavatele, aby v praxi tyto údaje poskytovali přímo zaměstnanci a dopouštěli se pak rizika úniku citlivých dat.

D. Doporučující konkrétní připomínky nad rámec předloženého návrhu

1. Připomínka k aplikační praxi překážky v práci po dobu výpovědní lhůty u výpovědi dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce

Důvodem k podání této připomínky je dlouhodobě přetrvávající právní nejistota a faktické normativní vakuum, které se vztahuje k aplikaci překážek v práci v situacích pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance podle § 52 písm. d) zákoníku práce. Právní řád v současnosti nestanoví jasná pravidla, jak postupovat v období mezi pozbytím zdravotní způsobilosti a skončením pracovního poměru, zejména v kontextu § 208 zákoníku práce. *De lege lata* dochází k situaci, kdy zaměstnanec na základě posudku pracovnělékařských služeb pozbude zdravotní způsobilost k výkonu sjednané

práce, zaměstnavatel pro něj nemá jinou vhodnou pracovní pozici, avšak pracovněprávní vztah nadále trvá. V tomto mezidobí vzniká normativně nevymezený stav, pokud jde o aplikaci překážek v práci, a to jak na straně zaměstnance, tak zaměstnavatele. Důsledkem je často tzv. „prázdné období“, kdy je zaměstnanec formálně v pracovním poměru, avšak, nevykonává práci, nepobírá mzdu ani náhradu mzdy. Nejvyšší soud ČR si je této problematiky dlouhodobě vědom a ve své judikatuře (srov. zejména rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1645/2020) výslovně konstatuje, že se nejedná o problém interpretační, nýbrž o problém legislativní, který soudní praxí nelze překlenout. Na existenci tohoto legislativního deficitu je současně poukazováno i v odborné literatuře a byl reflektován rovněž v minulých legislativních návrzích, které však nebyly projednány. V kontextu projednávané novely, jejímž deklarovaným cílem je posílení transparentnosti a férovosti odměňování zaměstnanců, se proto jeví ponechání tohoto stavu bez normativního řešení jako systematicky problematické. Současně je však nutné zdůraznit, že řešení tohoto stavu nemůže spočívat v přenesení finanční zátěže na zaměstnavatele, neboť by se jednalo o postup odporující dosavadnímu legislativnímu vývoji, jehož cílem bylo naopak zaměstnavatele od těchto sociálních rizik postupně odbřemenit (např. zákon č. 120/2025 Sb., zavedení § 271ca).

Navrhovaným řešením je normativní úprava výše popsaného období od momentu pozbytí zdravotní způsobilosti, pokud zaměstnanec nemůže být převeden na jinou práci, až do okamžiku ukončení pracovního poměru, která jasně a nezaměnitelně vymezí charakter tohoto období. Současná absence takové úpravy mimo jiné vede k faktickému bezpříjmovému stavu na straně zaměstnance, což při vzniklé zdravotní situaci může mít závažné socioekonomické dopady. Z tohoto důvodu by měl být tento stav řešen především v rovině systému sociálního zabezpečení. Jako vhodné se jeví vytvoření právního nástroje v rámci, kterého by bylo zaměstnanci po přechodnou dobu poskytováno základní příjmové zabezpečení, a to buď úpravou zákona o nemocenském pojištění, nebo zavedením zvláštní dávky navázané na pozbytí zdravotní způsobilosti během trvání pracovního poměru. Současně by bylo žádoucí, aby právní úprava výslovně deklarovala, že uvedené období nepředstavuje překážku v práci zakládající nárok na náhradu mzdy ze strany zaměstnavatele. Řešení absence příjmu, které nevzniklo zaviněním zaměstnavatele, by tak mělo být řešeno výlučně v oblasti veřejnoprávní sociální ochrany.