PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY

MIROSLAVA NĚMCOVÁ

PŘEDSEDKYNĚ POSLANECKÉ SNĚMOVNY

V Praze dne 11. prosince 2012
Č.j.: 16324/12

Vážený pane předsedo,

dovolte mi, abych Vás touto cestou informovala, že Výbor pro evropské záležitosti PS PČR přijal dne 6. prosince 2012 usnesení v souvislosti s návrhem směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady /nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních /kód dokumentu 16433/12, KOM(2012) 614. Výbor prostřednictvím usnesení přijal odůvodněné stanovisko uvádějící, že výše uvedený návrh porušuje zásadu subsidiarity.

S pozdravem

Miroslava Němcová

Příloha

Vážený pan
José Manuel Barroso
předseda Evropské komise
1049 Bruxelles
Belgique

Parlament České republiky
POSLANECKÁ SNĚMOVNA
2012
6. volební období

274.

USNESENÍ

výboru pro evropské záležitosti
z 39. schůze konané dne 6. prosince 2012

k Návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních /kód dokumentu 16433/12, KOM(2012) 614 v konečném znění/

ke Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Genderová vyváženost ve vedení podniků: přispět k inteligentnímu a udržitelnému růstu podporujícímu začlenění /kód dokumentu 16428/12, KOM(2012) 615 v konečném znění/

Výbor pro evropské záležitosti po vyslechnutí informace náměstka ministryně práce a sociálních věcí Zdeňka Kadlece, vrchní ředitelky sekce mezinárodních vztahů Ministerstva spravedlnosti Mgr. et Mgr. Zuzany Fišerové, po vyslechnutí zpravodajské zprávy posl. Soni Markové a Viktora Paggio a po rozpravě

s c h v a l u j e stanovisko, které je přílohou tohoto usnesení.

Josef Šenfeld v. r.
ověřovatel výboru

Soňa Marková v. r.
Viktor Paggio v. r.
zpravodajové výboru

Jan Bauer v. r.
předseda výboru

Příloha k usnesení č. 274

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních

KOM(2012) 614 v konečném znění, kód Rady 16433/12
Interinstitucionální spis 2012/0299/COD

Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Genderová vyváženost ve vedení podniků: přispět k inteligentnímu a udržitelnému růstu podporujícímu začlenění

KOM(2012) 615 v konečném znění, kód Rady 16428/12

- **Právní základ:**
  Článek 157 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie [návrh směrnice – KOM(2012) 614 v konečném znění].
  Dokument informační povahy [sdělení – KOM(2012) 615 v konečném znění].

- **Datum zaslání Poslanecké sněmovně prostřednictvím VEZ:**
  21. 11. 2012

- **Datum projednání ve VEZ:**
  29. 11. 2012 (1. kolo)

- **Procedura:**
  Spolurozhodovací [návrh směrnice – KOM(2012) 614 v konečném znění].
  Dokument nepodléhá hlasování v Radě [sdělení – KOM(2012) 615 v konečném znění].

- **Předběžné stanovisko vlády (dle § 109a odst. 1 jednacího řádu PS):**
  Datované dnem 30. 11. a 27. 11. 2012, doručené do výboru pro evropské záležitosti dne 5. 12. 2012 prostřednictvím systému ISAP.

- **Hodnocení z hlediska principu subsidiarity:**
  Návrh směrnice **KOM(2012) 614 v konečném znění** není v souladu s principem subsidiarity (viz dále).

- **Odůvodnění a předmět:**

  1. Obecně
  Pozitivní opatření (v anglickém jazyce *affirmative action* či *positive action*), někdy do češtiny oproti originálnímu smyslu s negativními konotacemi překládaná jako pozitivní

diskriminace,[1] zahrnují širokou škálu opatření, jimiž stát usiluje o zlepšení postavení fakticky znevýhodněných skupin, které se nachází v nerovném postavení oproti ostatním skupinám. Pozitivní akce tak souvisí zejména s materiální rovností; uplatňuje se, jestliže prostředky formální rovnosti nevedou k požadovanému cíli. Prostředky pozitivních opatření jsou využívány právními řády mnoha států; především těch, ve kterých skupiny obyvatelstva čelily rasové či kastovní diskriminaci jako např. v USA, v Indii a v Jihoafrické republice.

Zvýhodněním určitých skupin prostřednictvím pozitivních opatření dochází však zároveň k derogaci mechanismu formální spravedlnosti ve smyslu rovného zacházení, proto by této derogaci měly předcházet závažné skutečnosti. Odborná literatura[2] zabývající se problematikou diskriminace uvádí čtyři okruhy ospravedlnění pozitivních opatření:

- náprava předchozích křivd,
- redistribuce statků,
- větší reprezentace menšinových skupin obyvatelstva,
- větší sociální soudržnost, snižování společenského napětí.

Do kategorie „větší reprezentace menšinových skupin obyvatelstva" (ve smyslu menšinově zastoupených skupin obyvatelstva) spadají i opatření, jejichž cílem je zlepšení genderové vyváženosti a posílení zastoupení žen ve vyšších a středních vedoucích pozicích. Zvláště nevyrovnaná situace je v řídících a dozorčích orgánech podniků. Podle údajů Evropské komise představují ženy pouze 13,7 % členů řídících a dozorčích orgánů podniků, 15 % členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady a pouhá 3,2 % předsedů. S ohledem na skutečnost, že 60 % absolventů vysokých škol jsou ženy, dospěla Komise k přesvědčení, že je nutné navrhnout právní nástroj, na jehož základě by se podíl žen na vedení společností zvýšil.

Problematice účasti žen na rozhodovacím procesu se Evropské společenství aktivně začalo věnovat již v roce 1984.[3] Ve strategii pro rovnost žen a mužů z roku 2010 označila Evropská komise tuto otázku za jednu ze svých priorit. V roce 2011 Komise zahájila iniciativu *„Závazek Evropy – ženy ve vedoucích pozicích"*, prostřednictvím níž vyzvala kotované společnosti v Evropě, aby se dobrovolně zavázaly ke zvýšení přítomnosti žen ve svých řídících orgánech na 30 % do roku 2015 a 40 % do roku 2020. K dosažení stejného cíle v totožném časovém horizontu vybídl společnosti i Evropský parlament ve svém *usnesení o ženách a řízení podniků ze dne 6. července 2011*[4]. Vyzval Komisi, aby do roku 2012 navrhla právní předpis (včetně kvót) v případě, že budou kroky přijaté společnostmi a členskými státy považovány za nedostačující. Evropský parlament zopakoval svou

[1] Srovnej znění důvodové zprávy návrhu směrnice KOM(2012) 614. Český překlad návrhu směrnice oproti v odborné literatuře zavedeným pojmům a oficiálnímu překladu do angličtiny, italštiny, francouzštiny a španělštiny používá právě pojem „pozitivní diskriminace". Pojmovým znakem diskriminace je znevýhodnění, naopak pojmovým znakem pozitivních opatření jsou zvýhodnění poskytovaná dosud znevýhodněným skupinám. Viz Bobek M., Boučková P., Kühn Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, str. 22 a násl. K tématu dále viz např. Havelková B. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007.

[2] Zejm. Bobek M., Boučková P., Kühn Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, str. 28.

[3] Doporučení Rady 84/635/ EHS ze dne 13. prosince 1984 o podpoře pozitivních opatření týkajících se žen.

[4] 2010/2115(INI).

výzvu k vytvoření právního předpisu ve svém *usnesení ze dne 13. března 2012 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii – 2011*[5].

Nicméně když v březnu 2012 Komise zhodnotila pokrok v této oblasti, zjistila, že průměrné roční zlepšení od r. 2003 dosahuje pouze 0,6 %[6]. To by znamenalo, že genderové vyváženosti by se přirozeným vývojem dosáhlo za více jak 40 let. Proto Komise zahájila veřejnou konzultaci o možných krocích k překonání této nerovnováhy a provedla posouzení dopadů ohledně nákladů a přínosů eventuální budoucí regulace této oblasti. Výsledkem této aktivity je *Sdělení Genderová vyváženost ve vedení podniků: přispět k inteligentnímu a udržitelnému růstu podporujícímu začlenění* (KOM(2012) 615 v konečném znění) a *Návrh směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních* (KOM(2012) 614 v konečném znění).

Jakákoliv pozitivní opatření bez ohledu na to, zda jsou přijímána na úrovni celé Unie, či (pouze) na úrovni členských států, musí respektovat limity, které stanovil v poměrně bohaté judikatuře[7] týkající se provádění antidiskriminační směrnice[8] Soudní dvůr EU:

- Opatření se musí týkat odvětví, v nichž jsou ženy nedostatečně zastoupeny.
- Opatření smí před mužskými kandidáty upřednostnit pouze ty ženy, které jsou stejně kvalifikované.
- Opatření nesmí dát automaticky a bezpodmínečně přednost stejně kvalifikovaným kandidátům, nýbrž musí rovněž zahrnovat „ochrannou doložku", která počítá s možností připustit v odůvodněných případech výjimky, aby se zohlednila individuální situace, zejména osobní situace každého kandidáta.

2. Situace v členských státech EU a v Norsku a na Islandu

Systém právně závazných kvót včetně sankcí dosud v Evropské unii zavedly tři členské státy (Francie, Itálie a Belgie), všechny v roce 2011, a to po vzoru Norska, které je v oblasti kvót na zastoupení žen „průkopníkem", a Islandu. Nizozemí a Španělsko rovněž přijaly právní úpravu obsahující kvóty ve prospěch méně zastoupeného pohlaví, nicméně jejich nedodržení není sankcionováno. Dánsko, Finsko, Řecko, Rakousko a Slovinsko uplatňují kvóty na zastoupení žen v představenstvech pouze ve státem kontrolovaných společnostech.

V dalších členských státech, které nepřijaly právně závazný systém kvót, byla přijata opatření podporující zastoupení žen ve vyšších manažerských pozicích založená na principu dobrovolnosti (např. Dánsko, Německo, Lucembursko, Polsko, Švédsko, Spojené království).

a) Norsko

Prvním státem, který ve svém právním řádu zavedl systém právně závazných kvót, bylo Norsko. V prosinci 2003 přijalo zákon, podle něhož musí 40 % členů představenstev

---

[5] Usnesení Evropského parlamentu 2010/2115 (INI) ze dne 6. července 2011 a usnesení Evropského parlamentu 2011/2244 (INI) ze dne 13. března 2012.

[6] Women in decision makingin the EU – progress report, str. 13. Dostupné na: http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/files/120528/women_on_board_progress_report_en.pdf

[7] Viz např. rozhodnutí Soudního dvora ve věcech C-450/93 „Kalanke," C-409/95 „Marschall," C-407/98 „Abrahamsson."

[8] Směrnice o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (76/207/EHS).

akciových společností a státních podniků tvořit ženy. Státním podnikům byla stanovena lhůta pro splnění zákonného požadavku do roku 2006, akciovým společnostem do roku 2008, a to pod hrozbou sankce v podobě odmítnutí registrace vznikající společnosti, pokuty či dokonce zrušení společnosti.

V souvislosti s norskou zkušeností se poukazuje na fenomén tzv. „zlatých sukní". Tento pojem se používá pro označení úzké, v korporátní branži osvědčené skupiny žen, které zaujímají místa v orgánech ve značném počtu obchodních společností. Jejich začleněním do představenstev společností dojde k naplnění požadavků právní úpravy, nicméně pouze formálně. Z absolutního hlediska se mnoha ženám, které nepatří do této exklusivní skupiny zlatých sukní, „skleněný strop" diskriminace prolomit nepodaří. A naopak, vytíženost zlatých sukní, tedy žen, které vykonávají funkce v orgánech mnoha společností, jim neumožňuje vykonávat řádně povinnosti s výkonem funkce související, čímž vzrůstá riziko snížení konkurenceschopnosti dané společnosti.[9]

Zavedení pozitivních akcí v Norsku rovněž znamenalo pro norské společnosti určité ekonomické náklady. Když byl plán na zavedení pozitivních akcí v Norsku oznámen, způsobil znatelný pád kurzu akcií dotčených společností. Společnosti, které byly nuceny zvýšit počet žen ve svých orgánech, zaznamenaly snížení jejich hodnoty o 18 procent v následujících letech.[10] I přes tyto negativní jevy norská úprava dosáhla stanoveného cíle – pozitivní opatření vedla k 44 % zastoupení žen v představenstvech společností.[11]

b) Island

Relativně ambiciózní cíl 50% zastoupení žen v představenstvech veřejných podniků a společností, jejichž majoritním nebo jediným akcionářem je obec, byl stanoven již v roce 2006. V roce 2010 byla přijata úprava požadující minimální 40% zastoupení žen v představenstvech akciových společností s více jak 50 zaměstnanci do roku 2013.

c) Francie

K zavedení povinného, minimálně 40% zastoupení žen v představenstvech kotovaných společností, společností s více jak 500 zaměstnanci a u společností, jejichž roční zisk přesahuje 50 miliónů EUR, přistoupila v lednu 2011 Francie. Cíle má být dosaženo do ledna 2017 s tím, že k mezitímnímu, tj. 20% zastoupení se má dospět již v lednu 2014. Pokud společnosti zákonné požadavky neuposlechnou, nebudou členům jejich představenstev vyplaceny odměny spojené s výkonem funkce, popř. bude anulováno jmenování členů představenstva.

d) Itálie

Podle zákona z června 2011 musí mít v Itálii kotované společnosti, veřejné podniky a podniky se státním podílem představenstva s 33% podílem žen do roku 2015 (20% do 2012). Jinak jim hrozí pokuta až do výše 1 milión EUR a rozpuštění představenstva.

e) Belgie

Podle belgické úpravy ze září 2011 musí být ženy zastoupeny v představenstvech veřejných podniků (do 2011/2012), kotovaných společností (do 2017/2018) a malých kotovaných společností (2019/2020) nejméně jednou třetinou. Pokud ženy nebudou v představenstvu konkrétní společnosti po stanoveném termínu dostatečně zastoupeny, bude jmenování všech nově jmenovaných/znovujmenovaných členů představenstva neplatné. Nezlepší-li se situace ani po jednom roce, ztratí členové představenstva nárok na veškeré benefity a náhrady.

---

[9] Lansing P., Sitara Chandra. Quota Systems as a Means to Promote Women into Corporate Boardrooms. Employee Relations Law Journal. Vol. 38. N. 3. Winter 2012, p. 5

[10] Ibid.

[11] Ibid.

- **Obsah:**

  a) Sdělení Genderová vyváženost ve vedení podniků: přispět k inteligentnímu a udržitelnému růstu podporujícímu začlenění (dále jen „Sdělení")

  Sdělení přibližuje aktuální stav nedostatečného zastoupení žen ve vedení podniků, popisuje hlavní překážky, které ženám brání v jejich kariérním postupu, a vysvětluje způsob, jak lze docílit strukturálních a nezvratných změn.

  Evropská komise ve Sdělení přiznává, že genderová nevyváženost ve vedoucích podnikových pozicích je pouze „špičkou ledovce" v daleko širším kontextu nerovností v postavení mužů a žen, které mají svůj původ v přetrvávajícím tradičním rozdělení rolí mužů a žen, rozdělení práce, orientaci žen a mužů při výběru vzdělávání a koncentraci žen pouze v několika pracovních odvětvích, která jsou často méně ceněna a hůře placena. Zásadní překážkou pro ženy usilující o vedoucí pozice jsou chybějící opatření pro sladění pracovních a rodinných povinností. Komise se věnuje i problematice tzv. skleněného stropu, tzn. překážkám, které jsou ženám kladeny při kariérním postupu, a nedostatku transparentnosti při náboru a povyšování.

  Následně Komise ve Sdělení uvádí opatření přijímaná na úrovni členských států s cílem zajistit lepší genderovou vyváženost ve vedoucích pozicích podniků a dochází k závěru, že z hlediska konkrétního dosaženého pokroku a z hlediska druhu opatření přijatých na vnitrostátní úrovni se rozdíl mezi členskými státy v EU stále zvětšuje. S odvoláním na ekonomické studie (zejm. Credit Suisse, výzkumný ústav (srpen 2012) *„Gender diversity and corporate performance"* a výzkumná práce Deutsche Bank (2010) *„Towards gender-balanced leadership"*) považuje za prokázané, že genderová diverzita v řídících a dozorčích orgánech vede k inovativním nápadům, zvýšení konkurenceschopnosti a výkonnosti a lepší správě a řízení společnosti. Protože jednotlivé vnitrostátní iniciativy stanoví rozdílné požadavky na správu a řízení společností a rozdílné sankce vůči evropským podnikům, mohou být překážkou fungování vnitřního trhu, a proto je podle názoru Evropské komise nutné jednat na úrovni Unie jako celku. Na kotované společnosti (s výjimkou malých a středních podniků, pro které by dodržování kvót znamenalo nepřiměřenou administrativní zátěž) se Komise zaměřuje kvůli jejich hospodářskému významu, viditelnosti a vlivu na trh EU.

  Z těchto důvodů navrhuje Evropská komise legislativní opatření ve formě minimálního cíle, kterým je 40% podíl nedostatečně zastoupeného pohlaví mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady kotovaných společností, kterého má být dosaženo do roku 2020, nebo do roku 2018 v případě kotovaných společností, jež jsou veřejnými podniky. Toto opatření by mělo být doprovozeno účinnými, přiměřenými a odrazujícími sankcemi v případě jeho porušení a mělo by být časově omezeno.

  Legislativní opatření mají podle Komise doprovázet opatření politická a finanční. Komise se zavazuje naléhat na členské státy, aby opatření navrhovaná pro soukromý sektor aplikovaly i v sektoru veřejném. Dále bude Evropská komise:
  - Podporovat iniciativy zaměřené na boj proti stereotypnímu pojetí role žen a mužů ve společnosti, na trhu práce a ve vedoucích funkcích.
  - Přispívat k vytváření sociálního, hospodářského a podnikatelského prostředí, které by podporovalo vyváženou účast žen a mužů ve vedoucích pozicích.

- Zvyšovat informovanost o obchodních a ekonomických argumentech hovořících ve prospěch rovnosti žen a mužů a genderové vyváženosti v rozhodovacím procesu.
- Podporovat a monitorovat pokrok vedoucí k vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích pozicích v celé EU.

b) *Návrh směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních*

Návrh směrnice obsahuje pravidla pro zajištění lepší genderové vyváženosti v dozorčích radách/mezi nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách

V čl. 4 odst. 1 – 3 ukládá členským státům povinnost zajistit, aby společnosti kotované na burze, v jejichž dozorčích/nevýkonných orgánech je podíl nedostatečně zastoupeného pohlaví nižší než 40%, do těchto pozic jmenovaly kandidáty na základě komparativní analýzy každého z nich a použily přitom jasná a neutrálně definovaná kritéria, přičemž počet takovýchto pozic má co nejvíce odpovídat 40% podílu, avšak nemá překročit podíl 49%. Při výběru na tyto pozice má být preferován kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví, pokud je stejně kvalifikovaný jako kandidát opačného pohlaví, ledaže by objektivní posouzení všech kritérií týkající se kandidátů rozhodlo ve prospěch kandidáta opačného pohlaví. Tato relativně složitá normativní konstrukce zavádí, zjednodušeně řečeno, mechanismus preferenčního výběru na místa dozorčích rad či nevýkonných členů exekutivních orgánů společností (dále jen dozorčí orgány). Při výběrovém řízení na místo v dozorčích orgánech kotované obchodní společnosti má být upřednostněn ten kandidát, který patří k znevýhodněnému pohlaví, pokud je vybíráno mezi dvěma stejně kvalifikovanými kandidáty. Pokud je kandidát patřící k méně zastoupenému pohlaví méně kvalifikovaný, povinnost preference se neuplatní.

Návrh směrnice v článku 4 odst. 4 rovněž členským státům ukládá povinnost zajistit, aby neúspěšným kandidátům byl k dispozici seznam kritérií, na nichž byl výběr kandidátů založen, popř. důvody, proč byl vybrán kandidát opačného pohlaví. Návrh směrnice dále v článku 4 odst. 5 stanoví členským státům povinnost zavést institut obráceného důkazního břemene v případech sporů týkajících se nesplnění povinností obchodních společností podle čl. 4 odst. 1 – 3.

Zatímco předchozí ustanovení závazně stanovila mechanismy týkající se nevýkonných vrcholných orgánů obchodních společností, čl. 5 odst. 1 návrhu směrnice stanoví kotovaným obchodním společnostem povinnost přijmout individuální závazky s ohledem na zastoupení obou pohlaví mezi členy představenstva/výkonnými členy správní rady, které musí splnit do 1. ledna 2020, nebo do 1. ledna 2018 v případě kotovaných společností, které jsou veřejnými podniky. A to aniž by byla stanovena závazná kritéria pro tyto individuální závazky, jak je tomu v případě čl. 4. Podle čl. 5 odst. členské státy zajistí, aby touto směrnicí dotčené společnosti pravidelně informovaly vnitrostátní orgány o složení svých řídících i dozorčích orgánů. Pokud obchodní společnosti nesplní cíle stanovené v čl. 4 a čl. 5 odst. 1, jsou povinny podat současně s výše uvedenými informacemi rovněž odůvodnění, proč nedostály těmto povinnostem a jaká opatření hodlají k jejich splnění přijmout.

Čl. 6 návrhu směrnice obsahuje ustanovení o sankcích. Členské státy jsou povinny přijmout účinné, přiměřené a odrazující sankce. Čl. 6 odst. 2 obsahuje demonstrativní

výčet eventuálních sankcí; těmito sankcemi mohou (ale nemusí) být např. správní pokuty či sankce neplatnosti právního úkonu spočívajícího ve jmenování či volbě dozorčí rady či nevýkonných orgánů, pokud byly provedeny v rozporu s požadavky návrhu směrnice.

- **Situace v ČR:**

Česká republika, pokud jde o zastoupení žen ve vedoucích orgánech[12] velkých společností kotovaných na burze, je na tom z komparativního hlediska průměrně – poměr žen, které jsou zastoupeny v těchto orgánech, je 15,4 % oproti celoevropskému průměru ve výši 13,7 %. Žádná žena není ani předsedkyní představenstva, ani generální ředitelkou těchto společností. Nepoměr je však zřetelný a dlouhodobý.

Socioekonomický vývoj a specifika právního prostředí v ČR vedly k tomu, že počet společností, které mají sídlo v České republice a jsou kotovány na národní Burze cenných papírů, je, ve srovnání s ostatními státy, poměrně omezený. Navrhovaná úprava by se tak podle údajů Evropské komise měla dotknout asi 10 – 20 společností kotovaných v ČR. Vezmeme-li v úvahu rovněž omezený počet funkčních míst v dozorčích orgánech společností, které jsou dotčeny navrhovanou úpravou, lze dospět k opatrné domněnce, že navrhovaná úprava bude mít v České republice velmi omezený socioekonomický dopad. Nelze však vyloučit, že návrh může být předehrou k intenzivnější legislativní aktivitě EU týkající se rovného zastoupení žen a mužů v oblasti celého pracovního práva s širokým dopadem na členské státy („politika otevřených dveří").

- **Dopad:**

Obecnou námitkou kritiků zavádění pozitivních opatření zejména v podobě kvót v obchodních společnostech je negace meritokratického principu jako základního kritéria výběru nejvhodnějších kandidátů na exekutivní dozorčí pozici. Soukromé obchodní společnosti, které jsou vystaveny na trhu konkurenci ostatních soutěžitelů, v zásadě redukují kritéria výběru kandidátů na takové intelektuální a osobnostní vlastnosti, jež jim umožní v tržní soutěži nejlépe uspět. Jiná kritéria pak přináší riziko snížení profesionálního standardu, čímž mohou rovněž snižovat konkurenceschopnost dotčené společnosti.[13]

V této souvislosti je nutné podotknout, že nelze vycházet ze zkušeností členských států, které ve svých právních řádech zavedly systém právně závazných kvót včetně sankcí, neboť – vzhledem k jejich přijetí v roce 2011 – prakticky neexistují. Pokud jde o hodnocení dopadů zavedení kvót na zastoupení žen ve vedení společností v Norsku, podle jedné z analýz[14] měla úprava negativní dopad na hodnotu dotčených společností. Důvodem však nebyla skutečnost, že ve vedení společností zasedl větší počet žen, ale skutečnost, že se jednalo o ženy mladé s minimálními praktickými zkušenostmi.

Přijetí pozitivních opatření bude znamenat rovněž zvýšené administrativní náklady pro dotčené společnosti. To přiznává i Evropská komise, která z působnosti navrhované

[12] Tj. vzhledem k duálnímu systému řízení akciových společností v ČR jak v představenstvu, tak v dozorčí radě.

[13] Blíže viz např. Nicolson D. Affirmative Action in Legal Profession. Journal of Law and Society. Vol. 33. N. 1. March 2006, p. 115 a násl.

[14] Kenneth R. Ahern, Amy K. Dittmar: *The Changing of the Boards: The Value Effect of a Massive Exogenous Shock,* University of Michigan (May 2010).

úpravy vyjímá malé a střední podniky právě z důvodu nepřiměřené administrativní zátěže. Zvýšenou administrativní zátěž lze však podle Komise ospravedlnit *„přínosy v podobě vyšší výkonnosti, inovativních nápadů a zvýšení konkurenceschopnosti podniků"* a potažmo i celého unijního hospodářství.[15]

S ohledem na zavedení institutu obráceného břemene do národního právního řádu, lze konstatovat, že tento institut již byl do právního řádu České republiky zaveden v souvislosti s implementací směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, resp. směrnice 2000/78/ES o stanovení obecného antidiskriminačního rámce pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Jedná se o ustanovení §133a zák č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

- **Stanovisko vlády ČR:**

Vláda ČR prostřednictvím gestora Ministerstva práce a sociálních věcí a spolugestora Ministerstva spravedlnosti s návrhem směrnice zásadně nesouhlasí, řadu výhrad má i ke Sdělení. Podle vlády ČR je navrhovaná úprava v rozporu s principem subsidiarity a proporcionality. Podle názoru vlády ČR rovněž navrhovaný právní základ neumožňuje přijetí navrhované úpravy na unijní úrovni. ČR má rovněž řadu zásadních výhrad k samotnému obsahu navrhované úpravy.

- **Stanovisko oddělení pro evropské záležitosti Parlamentního institutu:**

Právní základ návrhu směrnice

Evropská unie může v oblasti boje proti diskriminaci vykonávat své kompetence tím, že přijme opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a zásady rovného zacházení ve smyslu čl. 157 odst. 3 SFEU[16]. Nicméně podle čl. 157 odst. 4 SFEU[17] zásada rovného zacházení nebrání členským státům přijmout pozitivní opatření k usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví. Je tak otázkou, zda ustanovení čl. 157 odst. 4 SFEU je v poměru speciality k čl. 157 odst. 3 SFEU v tom smyslu, že přijímání pozitivních opatření v oblasti rovného zacházení je vyhrazeno členským státům. V případě přijetí takovéto interpretace dotčených ustanovení by nebylo možné vyloučit rozpor navrhované úpravy se zásadou svěřených pravomocí, neboť zvolený právní základ, tedy čl. 157 odst. 3 SFEU, by pro výkon pravomoci EU mohl být považován za nepřípustný. Budeme-li však navrhované opatření považovat za opatření spadající do oblasti uplatňování zásady rovných příležitostí a nikoliv rovného zacházení, uvedenou argumentaci uplatnit nelze – pravomoc členských států je v čl. 157 odst. 4 SFEU vymezena pouze co do přijímání pozitivních opatření právě v oblasti rovného zacházení. Z tohoto hlediska se tak jeví čl. 157 odst. 3 SFEU coby právní základ návrhu směrnice jako přípustný.

---

[15] Sdělení COM(2012) 615, str. 15.

[16] Čl. 157 odst. 3 SFEU: *Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímají opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.*

[17] Čl. 157 odst. 4 SFEU: *S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.*

Jako problematickým se z hlediska čl. 157 odst. 3 SFEU coby právního základu může jevit přijímání pozitivních opatření v oblasti správy společností, neboť čl. 157 odst. 3 SFEU se týká otázek práce a zaměstnanosti. Restriktivní interpretace pojmu „práce" (angl. „*occupation*") by mohla vést k závěru, že kompetence EU se týká pouze zaměstnanců, resp. pracovněprávních vztahů a nikoliv členů dozorčích/výkonných orgánů společností, jejichž vztah ke společnosti není regulován pracovněprávními předpisy. Je však otázkou, zda je takto zužující výklad na místě, neboť „práce" v běžném slova smyslu může zahrnovat jakýkoliv výkon činnosti vykonávané na základě např. pracovně právní dohody, smlouvy o dílo či mandátní smlouvy, včetně výkonu funkce člena dozorčí rady/představenstva obchodní společnosti. Lze vycházet z úvahy, že pokud by členské státy v zakládajících smlouvách zamýšlely svěřit Unii kompetence pouze v oblasti zaměstnání, omezily by věcnou působnost ustanovení čl. 157 odst. 3 SFEU právě a pouze na tuto oblast.[18] Takovémuto výkladu ostatně svědčí rovněž ustálená nomenklatura směrnic týkajících se rovného zacházení. Např. věcná působnost směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, směřuje podle čl. 3 odst. 1 písm. c), nejen do oblasti pracovně-právních vztahů, čili zaměstnání, ale také se týká samostatné výdělečné činnosti (OSVČ) a povolání.

V úvahu může rovněž připadat použití čl. 19 odst. 1 SFEU[19] jako právního základu. Čl. 19 odst. 1 SFEU umožňuje Unii přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví. Ačkoliv v odůvodnění návrhu směrnice není explicitně stanoveno, že opatření v něm uvedená jsou činěna v rámci boje proti diskriminaci, implicitně to z charakteru opatření vyplývá. Argumentací *a maiori ad minus* lze dospět k závěru, že je-li Unie zmocněna k boji proti diskriminaci, může přijímat také jednotlivá opatření, která s bojem proti diskriminaci přímo souvisí. Pokud by však Komise návrh směrnice založila na tomto článku, podléhalo by jeho přijetí zvláštnímu legislativnímu postupu, to znamená mj. jednomyslnému souhlasu v Radě (na rozdíl od kvalifikované většiny v Radě při řádném legislativním postupu, jímž se přijímají opatření na základě čl. 157 odst. 3 SFEU).

Soulad návrhu směrnice se zásadou subsidiarity

Podle zásady subsidiarity stanovené v čl. 5 odst. 3 SEU „*jedná Unie v oblastech, které nespadají do její výlučné pravomoci, pouze tehdy a do té míry, pokud cílů zamýšlené činnosti nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy na úrovni ústřední, regionální či místní, ale spíše jich, z důvodu jejího rozsahu či účinků, může být lépe dosaženo na úrovni Unie.*" Oprávnění přijímat pozitivní opatření k uplatnění zásady rovného zacházení je podle ustanovení čl. 157 odst. 4 výslovně zmíněna v souvislosti s členskými státy. Ustanovení reflektuje politickou citlivost oblasti přijímání pozitivních opatření a umožňuje členským státům, aby v ní vykonávaly svou pravomoc se zřetelem ke svému kulturnímu, historickému a právnímu vývoji. Není tak bez relevance úvaha, zda úprava na celounijní úrovni může vůbec tyto fenomény (např. rozdíly v dualistickém/monistickém modelu akciových společností, charakter právního vztahu člena výkonných/dozorčích orgánů akciových společností atd.) dostatečně reflektovat a zda se harmonizací této oblasti

[18] Takovémuto výkladu nasvědčuje i extenzivní výklad Soudního dvora EU v oblasti boje proti diskriminaci.

[19] Čl. 19 odst. 1 SFEU: *Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení Smluv a v rámci pravomocí svěřených Unii Smlouvami, může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.*

příliš nevzdaluje reálným potřebám společností, které vycházejí z odlišných socio-kulturních reálií jednotlivých členských států.

Evropská komise nutnost zavedení povinných kvót na celounijní úrovni hájí tvrzením, že jedině celounijní úprava může omezit nežádoucí soutěž členských států v oblasti rovného zacházení (tzv. *race to the bottom*) a podpořit dosud váhající členské státy, které mají obavu z přijetí národních pozitivních opatření z důvodu možného znevýhodnění vlastních společností.

Soulad návrhu směrnice se zásadou proporcionality
Čl. 5 odst. 4 SEU stanoví, že podle zásady proporcionality nepřekročí obsah ani forma činnosti Unie rámec toho, co je nezbytné pro dosažení cílů Smluv. Právně závazné kvóty dosud zavedly tři členské státy EU, všechny v průběhu roku 2011. Zkušenosti s jejich praktickou aplikací – i s ohledem na dlouhou legisvakanční lhůtu – v podstatě neexistují. Jako vhodné se v této situaci jeví vyčkat, jaké dopady bude mít zavedení právně závazných kvót ve třech členských státech a teprve na základě jejich zkušeností začít připravovat právně závazná opatření pro všechny členské státy EU. Zavedení právně závazných kvót lze považovat za krajní opatření, které nastupuje v případech, kdy všechna ostatní, méně razantní opatření selžou. Vzhledem k tomu, že iniciativu *„Závazek Evropy – ženy ve vedoucích pozicích"*, prostřednictvím níž vyzvala kotované společnosti v Evropě, aby se dobrovolně zavázaly ke zvýšení přítomnosti žen ve svých řídících orgánech na 30 % do roku 2015 a 40 % do roku 2020, zahájila Evropská komise teprve v roce 2011, zdá se řešení založené na právně závazných kvótách předčasné, neboť nebyly vyčerpány všechny prostředky spočívající např. v jiných, méně invazivních opatřeních, jako např. koordinační mechanismy (otevřená metoda koordinace) či jiné nástroje stanovené v čl. 153 odst. 2 písm a) SFEU, kterými jsou např. zlepšování znalostí, výměna informací a osvědčených zkušeností, podpora inovačních přístupů apod.

- **Předpokládaný harmonogram projednávání v orgánech EU:**
Dosud není znám.

- **Závěr:**

Výbor pro evropské záležitosti

1. **b e r e n a v ě d o m í** sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Genderová vyváženost ve vedení podniků: přispět k inteligentnímu a udržitelnému růstu podporujícímu začlenění a rámcovou pozici vlády k němu;

2. **b e r e n a v ě d o m í** návrh směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních;

3. **j e t o h o n á z o r u ,** že případné stanovení právně závazných kvót představuje mimořádné a krajní řešení, které může být přijato pouze po důkladné diskusi na půdě národních parlamentů a ke kterému lze přistoupit pouze v případě, kdy všechna ostatní opatření založená na principu dobrovolnosti selhala;

4. **proto vyzývá vládu,** aby s návrhem směrnice vyslovila na jednání Rady EU nesouhlas;

5. v souladu s Protokolem č. 6 o používání zásad subsidiarity a proporcionality **přijímá odůvodněné stanovisko** k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních. Ve shodě s vládou ČR se výbor pro evropské záležitosti **domnívá,** že návrh směrnice je v rozporu s principem subsidiarity, neboť přijetí pozitivních opatření by v souladu s článkem 157 odst. 4 SFEU měla být přijímána co nejblíže občanům, v tomto případě na úrovni členských států;

6. **považuje za nešťastné** datum zveřejnění takto významného návrhu s ohledem na skutečnost, že část osmitýdenní lhůty pro přijetí odůvodněného stanoviska připadá na období vánočních prázdnin, čímž došlo k faktickému zmenšení časového prostoru pro diskuzi na půdě národních parlamentů;

7. **pověřuje svého předsedu,** aby v souladu s jednacím řádem PS prostřednictvím předsedkyně PS postoupil usnesení výboru vládě, předsedovi Senátu, předsedovi Evropského parlamentu, předsedovi Rady a předsedovi Evropské komise;

8. **žádá vládu,** aby jej informovala o přijatých opatřeních i o dalším průběhu vyjednávání.

Josef Šenfeld v. r.
ověřovatel výboru

Soňa Marková v. r.
Viktor Paggio v. r.
zpravodajové výboru

Jan Bauer v. r.
předseda výboru