

ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ:
ČEKÁ NÁS NOVÁ ÉRA MZDOVÉ (NE)SPRAVEDLNOSTI?
CO PLATÍ DNES A CO OČEKÁVAT
OD SMĚRNICE O TRANSPARENTNÍM ODMĚŇOVÁNÍ?
A JAK SE S TÍM VŠÍM SROVNAT?
(ONLINE - ŽIVÉ VYSÍLÁNÍ) - 21. 1. 2025

**EPRAVO.CZ VE SPOLUPRÁCI
S ADVOKÁTNÍ KANCELARÍ LEGALITĚ**

**Rovné odměňování: Čeká nás nová éra mzdové (ne)spravedlnosti?
Co platí dnes a co očekávat od směrnice o transparentním
odměňování? A jak se s tím vším srovnat?**

(online - živé vysílání) - 21.1.2025, 9 – 12 hod

Program:

Časový harmonogram **9:00 hod. - 12:00 hod.**

09:00 - 10:20 hod. I. blok
10:20 - 10:40 hod. Přestávka
10:40 - 12:20 hod. II. blok

Na semináři se seznámíte s principem rovného odměňování v českém pracovním právu a se specifickou zásadou rovné mzdy, odměny a platu za práci stejné hodnoty. Dozvíte se, jak tyto principy a zásady ve firemní praxi aplikovat a ukážeme vám i zásadní soudní rozhodnutí v této oblasti. Druhá část semináře bude zaměřena na představení směrnice EU 2023/970 o transparentním odměňování, jejích pravidel, nových povinností pro zaměstnavatele a probereme, jak se na ně včas připravit.

Obsah semináře:

I. Blok

- **Principy rovného odměňování v českém pracovním právu a zásada stejné mzdy, platu a odměny za práci stejné hodnoty**
- **Dovolená kritéria pro určení rozdílné mzdy**
- **Praktická aplikace zásad rovného odměňování ve firemní praxi a časté chyby**
- **Relevantní soudní rozhodnutí**

II. Blok

- **Nové povinnosti a pravidla podle směrnice o transparentním odměňování**
- **Praktické kroky pro přípravu na nové povinnosti**
- **Dotazy**

ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ

- **LZPS:** Zaměstnanci mají právo na **spravedlivou odměnu za práci.**
- **ZP:** 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 peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.
- Jde o jednu ze základních **zásad** českého i evropského pracovního práva (rovnost v zaměstnání)
- Jde o **velké společenské i právní téma**
- Ve své praxi vidíme nárůst:
 - sporů souvisejících s (ne)rovným odměňování
 - kontrol OIP zaměřených na pravidla rovného odměňování
- Připravuje se implementace směrnice o rovném a transparentním odměňování žen a mužů (populárně jako tzv. Gender Pay Gap směrnice)

LZPS je zkratka pro Listinu základních práv a svobod. Jedná se o dokument, který je součástí ústavního pořádku České republiky. Listina byla vyhlášena 16. prosince 1992 a obsahuje základní práva a svobody, které jsou nezadatelné, nezczitelné, nepromlčitelné a neodstranitelné. Tato práva a svobody jsou základem demokratického právního státu a jsou chráněna Ústavou České republiky.

ZP je zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb, kde je právo rovný přístup zakotven v §§ 16, 17 a 110 .

ZÁKLADNÍ ZÁSADY ODMĚŇOVÁNÍ

1. Za vykonanou práci náleží mzda, plat, odměna
2. Zaměstnanec má právo na spravedlivou odměnu za práci
3. Je **zakázána diskriminace v odměňování** a **zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení** se všemi zaměstnanci i pokud jde o odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty
4. Zaměstnavatel musí poskytovat mzdu v souladu se **zásadou stejné mzdy (platu, odměny) za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty**
5. Je zakázáno vzdát se práva na mzdu, plat, odměnu, náhrady, odstupné, aj.

ZÁSADA STEJNÉ ODMĚNY ZA STEJNOU PRÁCI

- Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.
- **Stejná práce (práce stejné hodnoty)** = práce stejné (srovnatelné) složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, při stejných (srovnatelných) pracovních podmínkách, pracovní výkonnosti a výsledcích práce

§ 110, zákoník práce

(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele 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.

(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 rizikovosti 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.

KRITÉRIA PRO ROZDÍLNOU MZDU

- **složitost, odpovědnost a namáhavost** = posuzuje se 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
- **pracovní podmínky** = posuzuje se podle obtížnosti pracovních režimů, např. 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 rizikovosti pracovního prostředí
- **pracovní výkonnost** = posuzuje se podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality

A CO NA TO SOUDNÍ PRAXE?

Rozhodnutí	Popis situace
21 Cdo 436/2016 - teletník Třisov	Ošetřovatel v teletníku vs. ošetřovatel býků na jiných pracovištích téhož zaměstnavatele měli různou úkolovou mzdu. Práce stejné hodnoty? Rozhodovalo srovnání pracovního prostředí a rizik.
21 Cdo 3976/2013 – kuchaři	Dva kuchaři vykonávající stejný druh práce pobírali rozdílnou mzdu. Čím byla vyjádřena hodnota práce? Vzdělání, délka praxe, zkušenosti, spolehlivost... Kritérium pro sjednání rozdílné mzdy – věcný důvod/konkurenční výhoda.
21 Cdo 5763/2015 - zvýšené odstupné podle KS vs. důchod	Kolektivní smlouva stanovila vyšší odstupné za odsloužené roky, ale jen pokud zaměstnanci nevznikl nárok na starobní důchod (14násobek vs. 3násobek). Jde o diskriminaci? Je pro to věcný a obhajitelný důvod?
21 Cdo 68/2020 - vyšší odstupné při skončení dohodou	Kolektivní smlouva stanovila vyšší odstupné při skončení z org. důvodů dohodou. Zaměstnavatel však nenabídl zaměstnanci dohodu a dal výpověď. Rozdíl byl 5,5násobek. Má zaměstnavatel volnost ve výběru způsobu ukončení?
21 Cdo 627/2021 – příplatky jen pro některé kategorie zaměstnanců	Vedoucí personálního útvaru a útvaru mzdového účetnictví. Zaměstnavatel odměňoval zaměstnance dělnických profesí hodinovou mzdou a zaměstnance v THP kategorii mzdou měsíční. Pouze dělnickým profesím s hodinovou mzdou poskytoval příplatek za odbornou praxi podle doby trvání zaměstnání. Vedoucí personálního útvaru příplatek nedostával. Praxe vs. vzdělání.
10 Ads 33/2023 – srovnatelné podmínky agenturních zaměstnanců	Hodinová mzda 10 agenturních zaměstnanců byla nižší než mzda kmenových zaměstnanců (88 Kč vs. 85,1 Kč na hodinu). Agentura argumentovala, že mzda byla kompenzována úhradou nákladů za ubytování a cestovným. Kompenzují, resp. ospravedlňují nadstandardní pracovní podmínky nižší mzdou?
21 Cdo 3955/2018 – Česká pošta a rozdílná mzda v regionech (potvrzeno I.ÚS 2820/20)	Rozdílná mzda řidičů České pošty v Praze a v Olomouckém kraji. Mezi kritéria obtížnosti prac. podmínek nelze zařadit vnější podmínky (širší společenské a ekonomické prostředí, vč. např. výše životních nákladů).
21 Cdo 2000/2024 – Česká pošta pokračování	Řidič se domáhal náhrady škody způsobené nerovným zacházením - nižší mzda než měli srovnatelní řidiči v jiném regionu. Řešila se otázka smluvní volnosti při sjednávání mzdy, jejích limitů, a otázka srovnatelného zaměstnance – zaměstnavatel měl totiž zaměstnance s vyšší i nižší mzdou. NS naznačil, že od pravidla stejné odměny za stejnou práci se lze legitimně odchýlit ve prospěch určitého zaměstnance, pokud je k tomu věcný důvod představující ve srovnání s jinými zaměstnanci konkurenční výhodu nebo pokud je rozdílné zacházení podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce.

Viz příslušné judikáty na odkaze [Judikatura - Judikáty - Rozsudek](#)

ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY V EVROPSKÉ JUDIKATUŘE

Pilot na částečný úvazek

SDEU C-660/20 (Lufthansa)

- pilot na částečný úvazek
- stejně nastavené úrovně/počty hodin letové služby pro získání vyšší odměny (přesčasové hodiny) jako pro plné úvazky
- méně často splnil podmínky pro vyšší odměnu
- méně příznivé zacházení?
- srovnatelnost pozic (povaha práce, podmínky odborné přípravy, pracovní podmínky – stejné úkoly a práce?)
- rozdílné zacházení musí mít objektivní důvody – objektivní a transparentní kritéria. Rozdíl musí odpovídat skutečné potřebě, musí být přiměřený a nezbytný

Práce přesčas a příplatky u část. úvazků?

SDEU C-184/22 and C-185/22

- Ošetřovatelky v německém zdrav. zařízení pracovaly v částečných úvazcích. Bránily se tomu, že práce nad dohodnuté částečné úvazky není práci přesčas a nedostávají za to příplatky.
- Práce přesčas byla (tak jako v ČR) až práce nad stanovenou týdenní prac. dobu – pro zaměstnance v část. úvazcích je těžší dosáhnout na příplatky
- Dle SDEU se může jednat o zakázané nepříznivé zacházení: (i) nerovné zacházení - znevýhodnění zaměstnanců s kratšími pracovními úvazky, (ii) diskriminace na základě pohlaví, jelikož zkrácené úvazky mají převážně ženy
- SDEU odmítl, že by legitimním/objektivním důvodem pro takové zacházení mohlo být zajištění méně příznivého zacházení se zaměstnanci na plný úvazek + nelze odůvodnit ani tím, že cílem bylo odradit od nařizování práce přesčas nad rámec pracovní doby dohodnuté v individuálních smlouvách

Výstřižky

Snímek obrazovky se zkopíroval do schránky.

10:23 - 10:45 hod. Přestávka

10:45 - 12:00 hod. II. blok

ČASTÉ CHYBY

Poskytování nižší mzdy členovi týmu jen pro to, že si na rozdíl od ostatních nikdy neřekl o víc

Nahrazování části mzdy některých zaměstnanců náhradami a benefity

Zohledňování životních nákladů v různých regionech ve výši mzdy pro jinak stejnou pozici

Jiná výše odměny pro dohodáře, neboť jde „jen o dočasný záskok/výpomoc“, byť je práce stejná

Úplná absence či nedostatečné vymezení pozic s ohledem na jejich srovnatelnost

Nedostatečné využívání popisů práce zahrnujících i požadavky na vzdělání, praxi, kompetence, odpovědnost a další „nepovinná“ kritéria díky kterým lze následně odůvodnit a doložit rozdíl v odměně

Chybné nastavení kritérií pro vznik nároku na bonus a nerovné zacházení při jeho vyplácení

V POŘÁDKU

Poskytování nižší mzdy členovi týmu, protože má méně zkušeností, pracuje na jednodušších úkolech s menší odpovědností

Poskytování vyšší mzdy zaměstnanci na stejně pojmenované pozici, který je při práci pravidelně vystaven více rizikovým faktorům, pracuje na směny a jehož práce je fyzicky namáhavější

Zohledňování vyšších pracovních výkonů a kvalitnějších výsledků ve výši mzdy pro jinak stejnou pozici

Jiná výše odměny pro dohodáře, neboť jde „jen o výpomoc“, pouze pomáhá ostatním členům týmu s jejich projekty, ale sám nemá za žádný projekt odpovědnost, ani jej neřídí, vykonává jen dílčí pomocné práce

- Argument, že „si to zaměstnanec vyjednal“ neobstojí!
- Následkem může být povinnost dorovnat mzdu ostatním
- Ideálně navázat vyšší mzdu až na pracovní výsledky/výkonnost po určitém období
- Nebo opřít vyšší mzdu o jiná povolená, jasně daná a doložitelná kritéria
- Co při návratu z MD/RD?
- Argument, že benefit nenáleží zaměstnanci s ohledem na typ jeho pracovního vztahu (DPP/DPČ) neobstojí!
- Cesta je upravit kritéria pro benefity (pro všechny zaměstnance)
 - vždy je nutné rozdíly odůvodnit
 - jen objektivní důvody, pozor na skrytou diskriminaci (zaměstnankyně na mateřské/rodičovské)

ZÁKLADNÍ ÚDAJE O SMĚRNICI

- **Směrnice EU z roku 2023 o rovném a transparentním odměňování mezi muži a ženami**
 - *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*
 - transpozice do 7. června 2026, konkrétní legislativní návrh zatím chybí (něco se zřejmě objeví ve flexinovele zákoníku práce)
 - zaměřuje se na i) rovnost v odměňování žen a mužů a ii) transparentnost odměňování
- **Gender Pay Gap v ČR:**
 - ukazatel, který stanovuje hodnotu rozdílů v odměňování žen a mužů
 - (zpravidla) procentuální rozdíl mezi průměrným hodinovým hrubým výdělkem mužů a žen
 - 2022: ČR 17,9%, EU 12,7% (zdroj: <https://ec.europa.eu/eurostat>)

ZÁKLADNÍ PRINCIPY SMĚRNICE

1. systém odměňování zaměstnavatele musí zajistit stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty
 - primární kritéria dle směrnice: dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky
 - klíčem je správné pochopení a nastavení posuzování „hodnoty“ práce
 - transparentnost systému odměňování a snadný přístup zaměstnanců k němu
2. rozdíly v odměňování žen a mužů musí být odůvodněny objektivními a genderově neutrálními kritérii
3. rozdělení prací/pozic do kategorií podle kritérií umožňujících srovnávání
 - **audit** aktuálního stavu (odměňování, interních předpisů, pozic a jejich srovnání) a **nastavení odměňovacího systému**

Tzn. do budoucna povinnost zpracovat transparentně popsané rozdělení a popis pracovní pozic a jejich odměňování ve vnitřních předpisech a to vč. popisů pracovních činností.

NOVÉ POVINNOSTI PŘI NÁBORU

- 1. Poskytovat uchazečům při náboru informace o počáteční mzdě nebo rozpětí** (popřípadě o ustanoveních kolektivní smlouvy, která se použijí na danou pozici a její odměňování)
 - Kdy? Již v inzerátu nebo později (např. těsně před pohovorem)?
- 2. Zákaz ptát se uchazečů na historii odměňování** (jakou mzdu a odměny měli v předchozích zaměstnáních)
- 3. Genderově neutrální a nediskriminační inzeráty a vedení náborového procesu**

Tzn. upřesnění nabízených pozic v době, které bude upřesněno v příslušném zákoně. Mj. povinnost informace o mzdě nebo mzdovém rozpětí obsazované pozice. Legislativní návrh v ČR zatím není.

TRANSPARENTOST A PŘÁVO NA INFORMACE

- Povinnost zajistit **snadný přístup zaměstnanců ke kritériím** pro stanovení:
 - odměn
 - úrovní odměňování
 - postupu v odměňování (kariéerní postup/navyšování odměny)
- Povinnost **písemně sdělit kterémukoli zaměstnanci na žádost informace** o:
 - individuální úrovni odměny, a
 - průměrné úrovni odměňování v rozdělení muži-ženy pro kategorii zaměstnanců, kteří konají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty
- Povinnost na žádost poskytnout **dodatečné vysvětlení a podrobnosti k informacím**, pokud jsou neúplné nebo nepřesné
- Povinnost každoročně **informovat zaměstnance o právu na informace** podle bodu 2. a postupu pro uplatnění tohoto práva
- Zákaz smluvních doložek o mlčenlivosti** zaměstnanců o jejich vlastní odměně
 - Nicotnost doložek o mlčenlivosti mzdy bude zřejmě součástí tzv. fexinovely zákoníku práce
 - Podle nám dostupných informací se OIP na doložky o mlčenlivosti o vlastní mzdě zaměřují již nyní

REPORTING

- Reporting = podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů:

1. Pravidelně reportovat rozdíly v odměňování:

- rozdlíl v odměňování žen a mužů*
- rozdlíl v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách*
- medián rozdlílu v odměňování žen a mužů*
- medián rozdlílu v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách*
- podíl žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnné složky*
- podíl žen a mužů v každém pásmu kvartilu odměňování*
- rozdlíl v odměňování žen a mužů mezi pracovníky podle kategorií srovnatelných pracovníků. Rozdlíly budou v členění (i) podle běžné základní mzdy a (ii) doplňkových nebo proměnných složek (typicky věcná plnění/benefity pro zaměstnance) – tyto informace budou zaměstnavatelé poskytovat zejména svým zaměstnancům a odborovým organizacím + na žádost též OIP**

➤ Termín a četnost podávání zpráv dle Směrnice podle počtu zaměstnanců:

- 250 a více – poprvé za 2026 (nejpozději do 7. června 2027) a následně každoročně za předchozí uplynulý kalendářní rok,
- 150 až 249 – poprvé za 2026 (nejpozději do 7. června 2027) a následně každé 3 roky vždy za předchozí kalendářní rok,
- 100 až 149 – poprvé za 2030 (nejpozději do 7. června 2031) a následně každé 3 roky vždy za předchozí kalendářní rok,
- pod 100 - reporting by měl být dobrovolný

Tzn. shromažďovat data již od 1. 1. 2026.

REPORTING – NÁSLEDNÉ KROKY

2. Povinnost **poskytnout odůvodněnou odpověď** na žádost o poskytnutí dodatečného vysvětlení a podrobností k informacím v reportech
 3. Povinnost **napravit neopodstatněné rozdíly** v odměňování žen a mužů
 4. **Společné posouzení** odměňování obsah– pokud:
 - a. rozdlíl v odměňování mužů a žen ve srovnatelných kategoriích bude dle zprávy větší než 5 %, a to u jakékoliv kategorie zaměstnanců;
 - b. zaměstnavatel takový rozdlíl neodůvodní objektivními a genderově neutrálními kritérii; a
 - c. rozdlíl v odměňování nebude napraven do šesti měsíců od předložení zprávy
- podstatou je analýza a rozbor rozdlílů, jejich důvodů a nastavení opatření k jejich odstranění.

DALŠÍ PRAVIDLA

1. Při porušení zásady stejné odměny **právo zaměstnance na náhradu škody** za nevyplacené odměny a další plnění, včetně náhrady za ušlé příležitosti a nemajetkové újmy
2. **Přenesení důkazního břemene** na zaměstnavatele ve sporech se zaměstnanci – zaměstnavatel bude muset zásadně prokazovat, že se diskriminace/porušení zásady stejné odměny pro muže a ženy nedopustil
3. **Pravidlo jediného zdroje** („single source“) – posuzování, zda je dodržován princip stejné odměny za stejnou práci nebude omezen na porovnávání zaměstnanců jednoho zaměstnavatele, ale všech zaměstnavatelů, pro které odměňování určuje „jeden zdroj“ (například holdingová společnost určuje odměňování pro zaměstnance celé skupiny společností)
4. Pravomoc soudů, popř. jiných orgánů ve sporech o stejnou odměnu **nařídí zaměstnavateli zpřístupnění všech relevantních podkladů**, které má zaměstnavatel k dispozici.
5. Pravidla modifikující promlčecí dobu pro uplatňování nároků výhodněji pro zaměstnance.
6. Důraz na dodržování pravidel společnostmi, které plní **veřejné zakázky** – nedodržování pravidel stejného odměňování jako důvod pro vyloučení ze zadávacího řízení nebo pro ukončení smlouvy na plnění veřejné zakázky.

JAK DODRŽOVAT ROVNOST ODMĚŇOVÁNÍ V PRAXI

- a. Analyzujte současný stav, identifikujte případné rozdíly v odměňování a jejich důvody – první krok při přípravě na směrnici o rovnosti a transparentnosti odměňování
- b. Vytvořte si systém, jak budete srovnávat pozice mezi sebou – klíčem je **hodnota práce**
- c. Hodnotu práce/pozice posuzujte podle její **složitosti, odpovědnosti, namáhavosti a pracovních podmínek**
- d. Můžete si pomoci i tím, že skutečně stejné pozice (stejná práce) pojmenujete stejně a zařadíte do stejné mzdové třídy
- e. Řádně **vyplňujte popisy pracovních pozic**, vč. předpokladů, kompetencí a požadavků
- f. Vytvořte **transparentní systém odměňování** (mzdy, bonusy, benefity) srozumitelný pro HR, manažery a zaměstnance
- g. **Za stejnou/srovnatelnou práci (podle její hodnoty) odměňujte stejně**, bez ohledu na gender či typ pracovněprávního vztahu; důsledně a systematicky přihlížejte i k výkonnosti daného zaměstnance a výsledkům jeho práce
- h. **Pravidla odměňování důsledně dodržujte u všech zaměstnanců a jasně ho komunikujte** (od nábora, přes nástup, roční a jiná hodnocení)

NA CO NEZAPOMÍNAT

- Zvláštní pozornost věnujte částečným úvazkům a odměňování tzv. pečujících rodičů
- Za jakých podmínek se vracejí zaměstnankyně po mateřské a rodičovské dovolené?
- Jak si stojí ženy v porovnání s muži na stejných či srovnatelných pozicích?
- Pozor na individuálně sjednané podmínky v pracovních a jiných smlouvách, analyzujte možnosti, jak je případně upravit
- Pozor na odměňování „dohodářů“

NA CO NEZAPOMÍNAT

- Zvláštní pozornost věnujte částečným úvazkům a odměňování tzv. pečujících rodičů
- Za jakých podmínek se vracejí zaměstnankyně po mateřské a rodičovské dovolené?
- Jak si stojí ženy v porovnání s muži na stejných či srovnatelných pozicích?
- Pozor na individuálně sjednané podmínky v pracovních a jiných smlouvách, analyzujte možnosti, jak je případně upravit
- Pozor na odměňování „dohodářů“

Závěrem můžeme zdůraznit, že nejde o revoluční změnu ale o další rozpracování a upřesnění povinností, která již dnes platí, v této Směrnici a následně v našich zákonech.

Odborové organizace se na detaily mohou ptát již dnes ve fázi přípravy prvních reportů za rok 2026. Mj. se budou ptát na popisy pracovních pozic vč. jejich předpokladů, kompetencí a požadavků.

V Nových Jirnech 21. ledna 2025

Zapsala Šárka Vojíková

Lektoři:

Marie Janšová, Michael Granát, Radim Doležal (LEGALITÉ advokátní kancelář)



Marie Janšová je partnerkou v LEGALITÉ. Je specialistkou a doporučovanou českou advokátkou v oblasti pracovního práva; v roce 2022 jí bylo uděleno ocenění Právník roku v oblasti pracovního práva. Ve své praxi se zaměřuje se na poskytování právního poradenství v oblasti pracovního práva, včetně pracovněprávních aspektů obchodních transakcí, problematiky přechodu práv a povinností, digitalizace HR agendy, specifik právních vztahů s manažery, poradenství v oblasti odměňování a ochrany know-how, kolektivního vyjednávání a zastupování v pracovněprávních sporech a v řízení před správními orgány. Dále se specializuje na právní vztahy statutárních orgánů korporací, ochranu osobních údajů a spornou agendu. Je členkou Kolegia expertů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (AKV), členkou představenstva za Českou republiku v European Employment Law Association (EELA) a předsedkyní představenstva Czech Employment Lawyers Association (CzELA). Mezinárodními právníckými ratingovými publikacemi je pravidelně řazena mezi nejdoporučovanější pracovněprávní specialisty (Chambers Europe, Who's Who Legal). Pravidelně přednáší a publikuje; je spoluautorkou Komentáře k zákoníku práce (C.H.Beck, 2018 a 2022).



Michael Granát je partnerem v LEGALITÉ a věnuje primárně pracovnímu právu, včetně nastavování motivačních programů pro zaměstnance a manažery, nastavování systémů odměňování, včetně pravidel rovného odměňování a přípravy na implementaci tzv. Gender Pay Gap směrnice, dále řešení disciplinárních záležitostí, ukončování pracovních poměrů, zastupování v pracovněprávních sporech a také pomáhá s HR audity a správním nastavováním vztahů s top manažery, statutárními orgány korporací a externími spolupracovníky. Vystudoval právnickou fakultu Univerzity Karlovy v Praze. Kromě praxe z předních advokátních kanceláří získal cenné zkušenosti jako in-house právník předního českého telekomunikačního operátora. Je členem Czech Employment Law Association (CzELA).



Radim Doležal se jako advokát v LEGALITÉ specializuje na komplexní pracovněprávní poradenství. S klienty nejčastěji řeší nastavování HR procesů, otázky propouštění včetně hromadného propouštění a organizačních změn, rovnost odměňování, řešení sporů a zastupování ve správních řízeních, pracovněprávní aspekty fúzí a akvizic, vztahy mezi společnostmi a vrcholovým managementem, outsourcing a vztahy s pracovními agenturami včetně jejich regulace, kolektivní vyjednávání, interní audity a pracovní úrazy. Studoval na právnických fakultách Univerzity Palackého v Olomouci a Univerzity Karlovy v Praze. Dříve působil v mezinárodních advokátních kancelářích. Kromě právního poradenství pro klienty vede i vzdělávací semináře, webináře a workshopy v oblasti pracovního práva.