



Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů

V posledních letech se problematika rovného odměňování dostává do popředí nejen pracovního práva, ale i řízení lidských zdrojů a compliance. Evropská unie přijala směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970, jejímž cílem je posílit uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a účinnějších mechanismů prosazování. Uvedená směrnice se promítne nejen v novelizaci zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ale i do dalších právních předpisů a bude se týkat zaměstnavatelů v soukromém i veřejném sektoru.

Shrnutí od AI

Článek se věnuje analýze povinností, které pro české zaměstnavatele vyplynou z připravované transpozice evropské směrnice o transparentnosti odměňování, jež má nabýt účinnosti od roku 2027. **Zaměstnavatelé** budou povinni zavést strukturovaný systém odměňování založený na objektivních a nediskriminačních kritériích, zveřejňovat mzdová rozpětí již v rámci náboru a zdržet se zjišťování informací o předchozím odměňování uchazečů. Zaměstnanci získají právo na informace o průměrné odměně ve své kategorii pracovníků a zaměstnavatelé budou povinni pravidelně reportovat rozdíly v odměňování mužů a žen, přičemž při neodůvodněném rozdílu přesahujícím pět procent budou muset přijmout nápravná opatření. Za neplnění povinností hrozí pokuty až do výše jednoho milionu korun a rovněž reputační rizika. Autorský text doporučuje zaměstnavatelům zahájit revizi interních předpisů a nastavení transparentního systému odměňování bez zbytečného odkladu.

Připravovaná transpozice této směrnice do českého právního řádu bude znamenat významnou změnu pro zaměstnavatele napříč odvětvími. Nová právní úprava totiž nepřináší pouze deklaraci rovnosti v odměňování, ale především konkrétní povinnosti týkající se struktury odměňování, poskytování informací zaměstnancům a sledování rozdílů v odměňování. Povinnosti se přitom nevyhnou ani tzv. „dohodářům“ či agenturním zaměstnancům.

Transparentnost odměňování již při náboru zaměstnanců

Jedním z klíčových prvků směrnice je zvýšení transparentnosti v procesu náboru zaměstnanců. Zaměstnavatelé budou nově povinni poskytnout uchazečům informace o minimální výši odměny za práci, případně o jejím rozpětí, a to ještě před zahájením jednání o uzavření pracovního poměru.

Současně bude zaměstnavatelům zakázáno zjišťovat informace o předchozím odměňování uchazeče. Cílem tohoto opatření je zabránit přenášení historických nerovností v odměňování mezi jednotlivými zaměstnáními.

Z pohledu praxe to znamená například situaci, kdy zaměstnavatel již v pracovním inzerátu nebo v počáteční fázi výběrového řízení uvede mzdové rozpětí dané pozice, popř. alespoň minimální výši s tím, že výsledná odměna bude stanovena až s ohledem na průběh pohovoru. Dosud běžná praxe, kdy byla výše odměny výsledkem individuálního vyjednávání bez jasného rámce, se tak může stát problematickou.

Povinnost vytvořit systém odměňování

Z hlediska zaměstnavatelů bude patrně nejvýznamnější novinkou povinnost vytvořit vnitřní systém odměňování založený na objektivních a nediskriminačních kritériích jednotných, případně i v rámci celého holdingu na území České republiky.

Tento systém bude vycházet z rozdělení prací do jednotlivých kategorií podle jejich hodnoty. Kritéria hodnocení přitom již dnes vycházejí z § 109 zákoníku práce, zejména ze složitosti práce, míry odpovědnosti a její namáhavosti.

System odměňování by měl zároveň stanovit:

- strukturu a složky odměny za práci,
- způsob jejich odstupňování,
- pravidla poskytování dalších peněžitých plnění a benefitů.

Vymezení jednotlivých kategorií pracovníků je přitom v rámci systému odměňování zcela klíčové. Pro zařazování pracovníků do dílčích kategorií přitom nebude rozhodný pouze druh práce či název pozice, ale i její hodnota pro zaměstnavatele. V rámci stejné kategorie pracovníků se proto mohou vyskytovat zcela odlišné pracovní pozice, a naopak dva zaměstnanci se stejným druhem práce dle pracovní smlouvy nemusí být nutně zařazeni do stejné kategorie.

Z hlediska počtu kategorií by zaměstnavatel neměl být nijak limitován a bude na jeho uvážení, jak široké jednotlivé kategorie budou. U větších zaměstnavatelů si lze představit i nižší desítky kategorií. Vzhledem k tomu, že se systémem odměňování úzce souvisí i nové informační povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům o jejich odměnách a průměrné odměně v rámci dané kategorie (viz dále v textu), nebude možné vymezit kategorie natolik široce, resp. o takovém počtu, aby se zaměstnavatel této povinnosti zprostil (např. v každé kategorii bude pouze jeden nebo dva zaměstnanci).

V praxi tak půjde o komplexní nastavení interních pravidel odměňování, které bude muset být zpravidla zakotveno ve vnitřním předpisu nebo kolektivní smlouvě. Zaměstnavatelé tak budou mít jasně definované, proč jsou některé pracovní pozice odměňovány odlišně než jiné a jaká kritéria vedou k rozdílům v odměňování.

Právo zaměstnanců na informace o odměňování

Nová úprava rovněž významně posiluje informační práva zaměstnanců. Na základě písemné žádosti budou mít zaměstnanci právo získat informace o své vlastní odměně a o průměrné výši odměny v příslušné kategorii prací rozdělené podle pohlaví.

Zaměstnavatel bude povinen tyto informace poskytnout ve stanovené lhůtě, nejpozději do 2 měsíců ode dne podání žádosti, a zároveň vysvětlit případné rozdíly v odměňování. Zaměstnanci budou mít také právo požadovat doplnění nebo vysvětlení poskytnutých údajů.

V praxi si lze představit situaci, kdy zaměstnanec zjistí, že průměrná odměna v jeho skupině prací je výrazně vyšší než jeho vlastní mzda. Zaměstnavatel bude následně nucen rozdíl vysvětlit nebo případně upravit nastavení odměňování.

Zároveň budou zaměstnavatelé povinni alespoň jednou ročně informovat zaměstnance o jejich právu tyto informace požadovat a jakým způsobem toto právo uplatnit.

Zaměstnavatelům lze v této souvislosti doporučit, aby si vnitřně nastavili jednoduchý proces pro vyřizování žádostí o informace, a to včetně určení lhůt k vyřízení, odpovědných osob a způsobu zdokumentování plnění této povinnosti.

Monitoring rozdílů v odměňování a povinný reporting

Významnou novinkou je také systém monitorování rozdílů v odměňování mezi ženami a muži. Zaměstnavatelé s vyšším počtem zaměstnanců budou povinni pravidelně reportovat státu údaje o rozdílech v odměňování v jednotlivých kategoriích prací.

Pokud z těchto údajů vyplyne neodůvodněný rozdíl v odměňování alespoň ve výši 5 %, bude zaměstnavatel povinen provést tzv. společné posouzení odměňování. To zahrnuje analýzu příčin rozdílů a přijetí opatření k jejich odstranění.

Sankce za porušení povinností

Nedodržení nových pravidel může být spojeno s významnými sankcemi. Za nejzávažnější porušení povinností, například nevytvoření systému odměňování nebo neprovedení povinného posouzení odměňování, může být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 1.000.000 Kč.

Sankce přitom mohou dopadat nejen na samotné porušení povinností, ale také na neposkytnutí informací zaměstnancům či omezení jejich práva nakládat s informacemi o vlastní odměně.

Vedle regulatorního rizika je však třeba počítat i s reputačním dopadem případného zjištění neodůvodněných rozdílů v odměňování.

Závěr

Připravovaná transpozice evropské směrnice o transparentnosti odměňování představuje pro zaměstnavatele zásadní změnu přístupu k nastavení systému odměňování.

V praxi nepůjde pouze o formální splnění zákonných požadavků, ale o nutnost systematicky analyzovat strukturu pracovních pozic, nastavit transparentní kritéria jejich hodnocení a vytvořit interní pravidla odměňování odpovídající nové právní úpravě. V případě více zaměstnavatelů v rámci téže holdingové struktury je třeba nastavit pravidla jednotně.

Zkušenosti z praxe přitom ukazují, že vhodně nastavený systém odměňování není pouze nástrojem právní compliance, ale může být zároveň významným prvkem řízení lidských zdrojů, stabilizace zaměstnanců a prevence pracovněprávních sporů.

Vzhledem k tomu, že nová pravidla mají platit již od roku 2027, lze doporučit, aby zaměstnavatelé přistoupili co nejdříve k revizi interních předpisů, kategorizaci pracovních pozic a nastavení transparentního systému odměňování, který ob stojí nejen z pohledu pracovního práva, ale i v případě kontroly orgánů inspekce práce.

Mgr. František Šimek,

advokát

Mgr. Bc. Ondřej Grygar,

vedoucí advokát

[PORTOS, advokátní kancelář s.r.o.](#)

City Tower

Hvězdova 1716/2b

140 00 Praha 4

Tel.: +420 224 827 884

e-mail: info@portos.cz