



České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování

Letošní rok představuje pro české zaměstnavatele po postupně zintenzivňující se debatě o tomto tématu zlomový okamžik v oblasti personální politiky a odměňování. Česká republika se nachází v závěrečné fázi přípravy novely zákoníku práce, která má do vnitrostátního práva implementovat směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023 (dále jen „Směrnice“), která posiluje zásadu stejné odměny prostřednictvím transparentnosti odměňování.

Shrnutí od AI

Článek analyzuje připravovanou novelu zákoníku práce, která do českého právního řádu implementuje směrnici EU 2023/970 o transparentnosti odměňování, přičemž lhůta pro transpozici uplyne nejpozději 7. června 2026. Navrhovaná úprava zavádí povinnost zaměstnavatelů sdělovat uchazečům o zaměstnání minimální nástupní odměnu ještě před uzavřením pracovní smlouvy, zakazuje dotazovat se na výši předchozí odměny a ukládá povinnost vytvořit transparentní systém odměňování založený na genderově neutrálních kritériích. Zaměstnanci získají právo požádat o informaci o průměrné výši odměn ve skupině prací stejné hodnoty v rozdělení podle pohlaví, přičemž zaměstnavatelé s více než 100 zaměstnanci budou povinni pravidelně podávat zprávy o případných rozdílech v odměňování a při zjištěném rozdílu přesahujícím 5 % provést společné posouzení odměňování. Ve sporech o rovné odměňování dochází k přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele a za nejzávažnější porušení nových povinností může inspekce práce uložit pokutu až do výše jednoho milionu korun. Autoři upozorňují, že novela je teprve na začátku legislativního procesu a výsledné znění se může od publikovaného návrhu lišit. [méně](#)

Návrh novely je již znám

Aktuální a očekávaná legislativní iniciativa, ačkoliv je vládními představiteli prezentována jako minimalistická transpozice bez zbytečné administrativní nadstavby, budí v odborných kruzích i u managementu intenzivní debaty o její praktické proveditelnosti a nárůstu byrokracie. Transparentnost odměňování vychází z principu rovného zacházení a z praxe, že bez informací se diskriminace obtížně identifikuje i prokazuje.

Přitom právě gender pay gap v Česku patří k nejhorším v EU. Odhady se liší podle metodiky a použitých dat, nejčastěji se však setkáváme s údaji mezi 15 % - 18 % v neprospěch žen.

Členské státy jsou povinny transponovat Směrnici nejpozději do 7. června 2026. Ministerstvo práce a sociálních věcí již připravilo návrh transpozice, který se aktuálně nachází na začátku legislativního procesu, proto předmětné téma rozpracováváme právě optikou publikovaného návrhu novelizačního zákona.

Věcná a osobní působnost nové úpravy

Důležitým aspektem, který často uniká pozornosti, je skutečnost, že nová pravidla se nebudou vztahovat pouze na základní odměnu (tedy na mzdu či plat).

Pojem odměna je chápán v širokém smyslu a zahrnuje jakékoli jiné peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytované v souvislosti se zaměstnáním (např. bonusy, prémie,

příspěvky na penzijní připojištění, služební vozy pro soukromé účely atd.).

Působnost se přitom neomezí jen na klasické pracovní poměry, ale zasáhne i veřejnou sféru a zaměstnávání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Transparentnost začíná při náboru

Proces náboru nových zaměstnanců projde zásadní transformací. Zaměstnavatel je nově povinen seznámit uchazeče o zaměstnání s informací o minimální nástupní odměně pro danou pozici, a to ještě před jednáním o uzavření smlouvy.

Novela striktně nevyžaduje uvádění odměny přímo v textu pracovního inzerátu, ačkoliv toto řešení je doporučováno jako nejefektivnější. Pokud zaměstnavatel rozpětí odměny v inzerci nezveřejní, bude muset informaci sdělit uchazeči jiným prokazatelným způsobem, například v rámci úvodní komunikace.

Výši odměny bude zaměstnavatel povinen určit na základě genderově neutrálních kritérií, jako je například dosažené vzdělání, předchozí praxe, délka pracovního poměru, složitost práce či odpovědnost zaměstnance. Dále má být zaměstnavatel povinen sdělit i relevantní informace o kolektivních smlouvách, které se pozice dotýkají.

Novinkou je rovněž zákaz, aby se zaměstnavatel v průběhu přijímacího pohovoru jakkoli dotazoval na výši odměny uchazeče v minulém nebo současném zaměstnání. Tento krok zabrání přenášení podhodnocenosti z jednoho pracoviště do druhého.

Informační práva zaměstnanců v oblasti odměn

Již skoro rok platí, že zaměstnanci nemůže být zakázáno mluvit o jeho odměně.

Každý zaměstnanec bude mít právo písemně požádat zaměstnavatele o informaci o výši své odměny a o průměrné výši odměn ve skupině prací, kterou vykonává, a to v rozdělení podle pohlaví. Zaměstnavatel bude povinen tuto informaci písemně poskytnout do 2 měsíců. Zaměstnanci pouze získají průměrné údaje o výši odměny pracovníků vykonávajících práci stejné hodnoty, nikoliv individuální mzdy. O tomto právu musí zaměstnavatel své zaměstnance řádně poučit.

Pokud by zpřístupnění informace o výši odměny mohlo vést k přímému nebo nepřímému zveřejnění odměny identifikovatelného pracovníka, mají přístup k těmto informacím pouze zástupci zaměstnanců, inspektorát práce nebo veřejný ochránce práv.

Systém odměňování

Zaměstnavatel bude povinen vytvořit (transparentní) systém odměňování. Systém bude muset vycházet z objektivních a genderově neutrálních kritérií. Posuzuje se zejména složitost, odpovědnost, pracovní podmínky, hodnota vykonávané práce a další relevantní faktory, přičemž kritéria nesmí být přímo ani nepřímo založena na pohlaví a musí vylučovat diskriminaci.

Systém by měl stanovit způsob výpočtu odměny a jednotlivých složek odměny, odstupňování odměn za práci a zahrnout rozdělení prací do skupin podle pohlaví. Takto nastavený systém bude zpravidla upraven v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Zpráva o rozdílech v odměňování mužů a žen

Pro větší společnosti (tj. od 100 zaměstnanců) přinese novela nové povinnosti spojené s vykazováním rozdílů v odměňování.

Většina těchto dat bude sbírána automatizovaně prostřednictvím jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele, což minimalizuje byrokracii, ale zároveň dává státu nástroj kontroly.

Povinnost má vznikat postupně:

- zaměstnavatelé s 250 a více zaměstnanci poprvé předloží zprávu o rozdílu v odměňování v roce 2028 (tj. zpráva za rok 2027) a poté každoročně;
- zaměstnavatelé s 150 až 249 zaměstnanci poprvé předloží zprávu o rozdílu v odměňování v roce 2028 (tj. zpráva za rok 2027) a poté v tříletých intervalech;
- zaměstnavatelé s 100 až 149 zaměstnanci poprvé předloží zprávu o rozdílu v odměňování v roce 2031 (tj. zpráva za rok 2030) a poté v tříletých intervalech;

Pro zajištění rovnosti je na tvorbu zprávy o rozdílu v odměňování navázána tzv. povinnost provést společné posouzení odměňování, která vyvstane, pokud:

- jde o zaměstnavatele s minimálně 100 zaměstnanci (tedy má ohlašovací povinnost);
- dle zprávy byl zjištěn rozdíl v odměňování mužů a žen větší než 5 %;
- zaměstnavatel tento rozdíl neodůvodní objektivními a genderově neutrálními kritérii;
- a do šesti měsíců od podání zprávy rozdíl nenapraví.

Posouzení odměňování musí obsahovat analýzu zastoupení žen a mužů v jednotlivých skupinách prací, průměrné odměny, identifikaci rozdílů v odměňování a jejich příčin, včetně dopadů návratu z rodičovských dovolených, a zároveň stanovit opatření k odstranění neodůvodněných rozdílů.

Zaměstnavatel je povinen toto posouzení zveřejnit a zpřístupnit zaměstnancům i příslušným institucím, přičemž musí chránit individuální údaje o odměně a následně realizovat nápravná opatření k odstranění rozdílů v přiměřené lhůtě, zároveň může požádat veřejného ochránce práv o stanovisko k jejich provádění.

Přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele

Důležité změny pak nastanou i v samotném sporu zaměstnanec se zaměstnavatelem o rovnou odměnu, kdy ve sporech o rovné odměňování může být přeneseno důkazní břemeno na zaměstnavatele.

Po zaměstnanci se požaduje, aby tvrdil a prokázal, že byl zaměstnavatelem znevýhodněn ve srovnání s ostatními subjekty ve stejném postavení, a tvrdil, že pohnutkou pro toto jednání žalovaného byl některý z diskriminačních důvodů. Teprve poté je povinností zaměstnavatele tvrdit a prokázat, že zásadu rovného zacházení neporušil.

V případě úspěchu zaměstnavatele ve sporu mohou soudy posoudit, zda měl zaměstnanec přiměřené důvody pro podání žaloby, a pokud ano, zda neexistují důvody k osvobození žalobce od úhrady nákladů řízení, či možnost náklady jinak moderovat.

Kontrola a sankce

Navrhovaná úprava bude aktivně kontrolována, jak již plyne z aktuálních kontrolních aktivit inspekce práce a z plánu kontrol na nadcházející období.

Za nejzávažnější porušení nových povinností bude moci inspekce práce uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

Závěr

Připravovaná novela zákoníku práce a souvisejících právních předpisů přinese do českého prostředí odměnovou (r)evoluci, která má ambici ukončit éru netransparentních dohod a subjektivního odměňování.

Ačkoliv se management a HR týmy obávají zvýšené administrativní zátěže a procesních rizik, v dlouhodobém horizontu může tato regulace přispět ke zvýšení efektivity trhu práce a stability prostřednictvím předvídatelnějších příjmů.

Klíčem k úspěchu bude systémový, nikoliv pouze formální, přístup k implementaci. Zaměstnavatelé, kteří využijí rok 2026 k hloubkové revizi svých systémů, se vyhnou nejen milionovým pokutám a soudním sporům, ale především získají moderní a spravedlivé pracovní prostředí, které je v dnešní digitální a globální ekonomice nezbytnou podmínkou prosperity a konkurenceschopnosti.

Vývoj ohledně tematiky transparentního odměňování pro Vás budeme nadále sledovat. Novela zákona je na začátku legislativního procesu a výsledné znění se může lišit.

Právní stav ke dni 31. 3. 2026.



Mgr. Jakub Málek,
managing partner



Mgr. Martin Zavadil,
advokátní koncipient



Rozálie Polášková,
právní asistentka

[PEYTON legal advokátní kancelář s.r.o.](#)

Futurama Business Park
Sokolovská 668/136d
186 00 Praha 8 – Karlín

Tel.: +420 227 629 700
E-mail: info@plegal.cz

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz