



Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice

Rovnost, resp. nerovnost v odměňování zejména mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty byla v minulosti častým tématem a podstatou řady soudních sporů. To by se ale mělo již brzy změnit. Směrnice Evropské unie o transparentnosti odměňování (dále jen „směrnice“), kterou musí Česká republika implementovat do vnitrostátního práva do 7. června 2026, má posílit praktickou vymahatelnost principu rovného odměňování.

Shrnutí od AI

Článek se věnuje připravované novele zákoníku práce, jejímž cílem je implementovat evropskou směrnici o transparentnosti odměňování do českého právního řádu, a to nejpozději do 7. června 2026. Stávající úprava sice princip rovného odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty formálně zakotvuje, jeho praktická vymahatelnost je však dlouhodobě oslabena nedostatečnou transparentností a nevýhodnou důkazní pozicí zaměstnanců. Navrhovaná novela tento stav řeší zavedením povinnosti strukturovaného systému odměňování, informačních práv zaměstnanců, pravidelného reportingu rozdílů v odměňování žen a mužů a přenesením důkazního břemene na zaměstnavatele v případě soudního sporu. Obecná účinnost novely je plánována k 1. lednu 2027, přičemž některé povinnosti, zejména v oblasti reportingu, budou zaváděny postupně podle velikosti zaměstnavatele. Konečná podoba úpravy závisí na dalším průběhu legislativního procesu, a plné dopady novely tak bude možné zhodnotit až po jejím přijetí. [méně](#)

Navrhovaná novela zákoníku práce a souvisejících právních předpisů tento cíl konkretizuje a zavádí řadu institutů, které mají dosavadní nedostatky odstranit.

Hodnocení stávající úpravy

Současná česká právní úprava je z hlediska hmotného práva relativně komplexní. Zákoník práce již nyní zakotvuje **princip „stejně mzdy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty“** a vymezuje základní kritéria srovnatelnosti práce. Problém současné právní úpravy tedy nespočívá v absenci právní normy, ale v její praktické aplikaci.

Ta je dlouhodobě zatížena především **nedostatkem transparentnosti a obtížnou důkazní situací zaměstnanců**. Zaměstnanec, který se domnívá, že je odměňován nerovně, typicky nemá přístup k informacím o odměňování ostatních zaměstnanců ani ke kritériím, podle nichž zaměstnavatel mzdy stanovuje. **Důkazní břemeno přitom leží převážně na něm**, což vede k tomu, že i potenciálně oprávněné nároky jsou obtížně prokazatelné.

Judikatura

Tento problém se projevuje i v judikatuře, například **ve sporech týkajících se České pošty**. V těchto případech zaměstnanci namítali nerovné odměňování napříč regiony České republiky, přičemž soudy opakovaně zdůrazňovaly, že rozdíly v odměňování jsou přípustné pouze tehdy, pokud jsou založeny na objektivních, transparentních a konzistentně aplikovaných kritériích. Spory se tak dostávaly do důkazně složité roviny, kdy bylo obtížné určit, zda jde o práci stejné hodnoty a zda jsou rozdíly skutečně odůvodněné.

Návrh nové úpravy

Navrhovaná implementace směrnice na tyto nedostatky reaguje především prostřednictvím **zvýšení transparentnosti a formalizace pravidel odměňování**.

Transparentnost ve fázi náboru

Cílem nové úpravy je **zasáhnout již do fáze přijímání zaměstnanců**. Zaměstnavatel by měl být podle nové právní úpravy povinen prokazatelně **informovat potenciálního zaměstnance o minimální výši odměny**, která by mu jako uchazeči o zaměstnání v případě dané pracovní pozice náležela, a to nejpozději **před zahájením jednání o uzavření pracovní smlouvy**. Zaměstnavateli by současně mělo být **zakázáno vyžadovat od uchazeče informace o výši jeho mzdy nebo platu**, který pobírá v rámci současného či bývalého zaměstnání.

Tím by mělo dojít k omezení informační asymetrie mezi zaměstnavatelem a uchazečem a k posílení předvídatelnosti odměňování.

System odměňování

Další novinkou by mělo být zavedení povinného systému odměňování. Zaměstnavatel by měl být, podle návrhu nové právní úpravy, povinen vytvořit **strukturovaný systém, který by zahrnoval způsob odměňování zaměstnanců, jednotlivé složky odměny a jejich odstupňování**.

Součástí tohoto systému by pak mělo být rozdělení prací do skupin podle jejich hodnoty, vycházející zejména ze složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, s tím, že tento systém by měl být zaměstnavatel povinen stanovit **vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou**.

Tímto způsobem by tak mělo dojít k formalizaci pravidel, která byla dosud často nepsaná, a k vytvoření rámce, jenž bude využitelný i při případném soudním přezkumu.

Informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci

Zaměstnancům by měla být rovněž přiznána i další práva v oblasti informační. Zaměstnavatel by měl být povinen, na základě písemné žádosti zaměstnance, poskytnout tomuto, ve lhůtě 2 měsíců ode dne jejího doručení, **informace o výši jeho odměny za práci a o její průměrné výši v příslušné skupině prací, ve které zaměstnanec v předchozím kalendářním roce vykonával práci, rozdělené podle pohlaví**. Předmětnou žádost by mělo být možno uplatnit i prostřednictvím odborové organizace, rady zaměstnanců nebo veřejného ochránce práv.

Zaměstnavatel by současně měl být povinen informovat všechny zaměstnance nejméně jednou za kalendářní rok o jejich výše uvedených právech, a to způsobem u něj obvyklým a dostupným všem zaměstnancům.

Reporting a kontrola rozdílů v odměňování

Novela by rovněž měla zavést **systém pravidelného sledování rozdílů v odměňování žen a mužů**. Zaměstnavatelé, na které by se tato povinnost měla vztahovat, by měli vypracovávat a zveřejňovat zprávy o rozdílech v odměňování dle typizace prací.

Pokud by tato zpráva odhalila rozdíl alespoň ve výši 5 %, který není objektivně odůvodněn a není napraven ve stanovené lhůtě, vznikla by zaměstnavateli povinnost provést tzv. **posouzení odměňování**. Toto posouzení by mělo obsahovat zejména analýzu zastoupení žen a mužů, srovnání jejich odměn, identifikaci rozdílů a jejich příčin a návrh konkrétních nápravných opatření.

Uvedená nápravná opatření by následně měl zaměstnavatel realizovat a ve stanovených lhůtách odstranit neodůvodněné rozdíly. Celý proces by měl být dle návrhu novely projednán se zástupci zaměstnanců a následně zveřejněn vhodným způsobem.

Procesní dopady a role veřejného ochránce práv

Novela by měla současně posílit také procesní postavení zaměstnanců. V případě porušení stanovených povinností a zahájení jeho soudního přezkumu by v rámci takového řízení mělo dojít k **přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele**, který by musel prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo.

Schválením novely by mělo taktéž dojít k **posílení role veřejného ochránce práv**, který by mohl zprostředkovávat informace, hodnotit postup zaměstnavatele a v některých případech i zastupovat zaměstnance v soudním řízení.

Účinnost a postupné zavádění

Obecná účinnost novely zákoníku práce je plánována k **1. lednu 2027**, přičemž v některých oblastech, zejména v oblasti reportingu rozdílů v odměňování, bude účinnost stanovena později a zaváděna postupně podle velikosti zaměstnavatele.

Shrnutí

Navrhovaná novela zákoníku práce by neměla přinést revoluci samotného principu rovného odměňování, který je v českém právu dlouhodobě zakotven, ale **měla by posílit jeho praktickou vymahatelnost**.

Novela by měla zejména zavést povinnost transparentně strukturovat systém odměňování, zpřístupnit relevantní informace zaměstnancům a systematicky sledovat rozdíly v odměňování žen a mužů. Tyto prvky by měly být doplněny odpovídajícími mechanismy nápravy a procesními nástroji, které by měly zaměstnancům usnadnit uplatnění jejich nároků u soudní instance.

Výsledkem by měl být posun od obtížně vymahatelného práva k modelu, v němž jsou **potenciální rozdíly v odměňování transparentní, objektivně odůvodnitelné a fakticky přezkoumatelné**.

Závěrem je třeba zdůraznit, že **konečná podoba právní úpravy bude záviset na dalším průběhu legislativního procesu** a rozhodnutí zákonodárce. Lze proto očekávat, že některé instituty či rozsah povinností mohou být v jeho průběhu upraveny, přičemž **finální dopady novely tak bude možné plně zhodnotit až po jejím přijetí**.



JUDr. Miroslav Různar,
vedoucí advokát



Mgr. David Šnajdr,
advokátní koncipient

[Advokátní kancelář Vych & Partners, s.r.o.](#)

Lazarská 11/6

120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 517 466

Fax: +420 222 517 478

e-mail: office@ak-vych.cz

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