



Transparentní odměňování: Mají zaměstnavatelé důvod obávat se nových pravidel?

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 o posílení uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty („Směrnice“) a její transpozice do českého právního řádu představují jednu z nejvýznamnějších pracovněprávních novinek posledních let.

Shrnutí od AI

Článek se věnuje analýze směrnice EU 2023/970 o transparentnosti odměňování a jejímu chystanému promítnutí do českého zákoníku práce, přičemž Česká republika zvolila cestu minimalistické transpozice. Nová pravidla ukládají zaměstnavatelům povinnost sdělovat uchazečům o zaměstnání minimální výši mzdy před uzavřením pracovní smlouvy, zakazují zjišťovat mzdovou historii uchazečů a zavazují zaměstnavatele zavést formalizovaný systém odměňování s objektivními a genderově neutrálními kritérii, který musí být zpřístupněn zaměstnancům. Větší zaměstnavatelé, konkrétně ti se 100 a více zaměstnanci, budou navíc podléhat pravidelnému reportování rozdílů v odměňování žen a mužů, přičemž první zprávy budou pro největší zaměstnavatele splatné k 30. dubnu 2028. Pokud reportování odhalí neodůvodněný rozdíl v odměňování ve výši alespoň 5 %, vznikne povinnost provést společné posouzení odměňování za účasti zástupců zaměstnanců. Za porušení nových povinností hrozí pokuty až do výše jednoho milionu korun, přičemž většina sankčních ustanovení nabude účinnosti od 1. ledna 2028, a zaměstnavatelům proto článek doporučuje zahájit revizi odměňovacích systémů bez zbytečného odkladu.

Nová pravidla, která mají za cíl usnadnit odhalování neoprávněných rozdílů v odměňování a přispět ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů, budí dle prvních reakcí veřejnosti řadu kontroverzí. Zaměstnavatelé budou především nově povinni poskytovat informace o odměňování již ve fázi náboru zaměstnanců, zpřístupnit vybrané údaje o odměňovacím systému a větší zaměstnavatelé budou podléhat pravidelnému reportování. Je nová úprava skutečně potřebná a nezatíží zaměstnavatele více, než je nezbytné? Základní přehled nových pravidel Vám přinášíme v tomto článku.

Proč se pravidla mění?

Zásada stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty není v českém právním řádu novinkou.^[1] Praxe ovšem ukazuje, že zaměstnanci často nemají dostatek informací k tomu, aby mohli posoudit, zda jsou odměňováni srovnatelně s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Určitý posun směrem k vyšší transparentnosti odměňování český zákonodárce učinil již prostřednictvím tzv. flexinovele zákoníku práce, která zakázala doložky mlčenlivosti o výši mzdy.^[2] Nová úprava má však práva zaměstnanců ještě více posílit.

Klíčovým pojmem nadále zůstává stejná práce nebo práce stejné hodnoty, který je již dnes vymezen v § 110 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce („zákoník práce“), za níž náleží stejná odměna. Srovnatelnou přitom může být i práce odlišného druhu, pokud vyžaduje obdobnou kvalifikaci, odpovědnost, odborné znalosti, pracovní nasazení nebo je vykonávána za obdobných pracovních podmínek.

K zásadě rovného odměňování se však připojují nové nástroje transparentnosti. Směrnice i návrh transpoziční novely předpokládají, že zaměstnavatelé budou nejen povinni využívat objektivní a genderově neutrální systém odměňování, ale současně jej formalizovat. Rozdíly v odměňování tak musí být založeny na předem stanovených a objektivně odůvodnitelných kritériích hodnoty práce vyplývající z její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.^[3] Právě transparentnost těchto kritérií představuje jeden ze základních předpokladů pro naplnění cílů nové právní úpravy a je hlavním nástrojem, který zaměstnancům může dát základ k tomu, aby podnikli příslušné kroky směřující k zajištění srovnatelného odměňování. Směrnice přitom nabízí hned několik způsobů, jakými má být větší transparentnost zajištěna, jejich konkrétní podoba však bude záviset především na konkrétní formulaci v české transpoziční novele.

Jaké změny transpozice přináší?

Lhůta k transpozici pro Českou republiku uplynula dne 7. června 2026, přičemž k okamžiku přípravy tohoto článku bylo k návrhu transpozičního zákona dokončeno pouze připomínkové řízení. Dle zveřejněného návrhu transpoziční novely i vyjádření samotného Ministerstva práce a sociálních věcí je však zřejmé, že se český zákonodárce vydává cestou minimalistické transpozice.^[4] Do jisté míry proto lze při shrnutí nejdůležitějších změn vyjít přímo z textu Směrnice.

- **Informace o mzdě již před nástupem**

Jednou z významnějších novinek je povinnost zaměstnavatele prokazatelně informovat uchazeče o zaměstnání o minimální výši mzdy ještě před vznikem pracovního poměru.^[5] Informaci je přitom zaměstnavatel povinen poskytnout nejpozději před zahájením jednání o uzavření pracovní smlouvy. V praxi tak lze očekávat, že minimální výše mzdy bude stále častěji uváděna již v pracovních inzerátech, ačkoliv je samozřejmě možné povinnost splnit i jinak, například v soukromé pozvánce na pracovní pohovor směřované již konkrétnímu uchazeči.

- **Zákaz dotazů na mzdovou historii**

Zaměstnavatelé současně nebudou oprávněni zjišťovat informace o odměňování uchazeče v předchozích zaměstnáních.^[6] Smyslem této úpravy je zabránit přenášení historických rozdílů v odměňování mezi jednotlivými zaměstnavateli. Uchazeč tak nebude nucen odhalovat svou dosavadní mzdovou historii a výše nabízené odměny bude muset vycházet z objektivních kritérií vztahujících se k obsazované pozici.

- **Transparentnost během pracovního poměru**

Směrnice zavádí nová práva zaměstnanců a povinnosti zaměstnavatelů i během trvání pracovního poměru, konkrétně se jedná o následující klíčové změny:

- **Právo na informace**

Zaměstnanci budou oprávněni požadovat informace o své individuální úrovni odměňování a o průměrných úrovních odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a to rozděleně podle pohlaví.^[7]

Zaměstnavatelé budou dále povinni vytvořit systém odměňování, který vymezí způsob, jakým jsou zaměstnanci odměňováni. Součástí tohoto systému má být také nastavení kritérií, podle kterých je výše mzdy odstupňována.^[8] Současně budou povinni tento systém odměňování zaměstnancům zpřístupnit. Lze očekávat, že zaměstnavatelé budou systém nejčastěji zpřístupňovat prostřednictvím pracovního řádu, intranetu nebo obdobným způsobem.

- **Nové povinnosti zaměstnavatelů při reportování**

Vedle individuálních práv zaměstnanců zavádí návrh transpoziční novely také povinnost pravidelného reportování rozdílů v odměňování žen a mužů.

Tato povinnost se ovšem nebude vztahovat na všechny. Reporting bude postupně zaváděn pouze pro zaměstnavatele, kteří dosahují zákonem stanoveného počtu zaměstnanců.[\[9\]](#)

Počet zaměstnanců	Lhůta pro 1. zprávu	Frekvence
250 a více zaměstnanců	30. dubna 2028	Každý rok
150-249 zaměstnanců	30. dubna 2028	Každé 3 roky
100-149 zaměstnanců	30. dubna 2031	Každé 3 roky
Méně než 100 zaměstnanců	-	-

Dle návrhu transpoziční novely stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí náležitosti zprávy o rozdílech v odměňování vyhláškou.[\[10\]](#) Směrnice přitom požaduje, aby zprávy o rozdílech obsahovaly rozdíl mezi muži a ženami v průměrné a mediánové odměně, rozdíly v doplňkových složkách, podíl zaměstnanců podle kvartilů a rozdíl v odměňování žen a mužů dle kategorií pracovníků.[\[11\]](#)

- **Společné posouzení odměňování**

Pokud reportování odhalí rozdíl v odměňování alespoň ve výši 5 % v určité kategorii zaměstnanců a zaměstnavatel nebude schopen tento rozdíl do 6 měsíců objektivně odůvodnit, vznikne povinnost provést společné posouzení odměňování.[\[12\]](#) Společné posouzení bude probíhat za účasti zaměstnavatele a zástupců zaměstnanců. Jeho cílem bude identifikovat příčiny rozdílů v odměňování a navrhnout opatření vedoucí k jejich odstranění.

Jaké hrozí sankce?

Návrh transpoziční novely počítá s rozšířením kontrolních pravomocí orgánů inspekce práce a zavedením nových přestupků. Většina sankčních ustanovení by měla nabýt účinnosti od 1. ledna 2028.

Pokuta až do výše 1 000.000 Kč má hrozit zejména za porušení zásady rovného odměňování, absenci systému odměňování založeného na objektivních a genderově neutrálních kritériích, nesplnění povinností souvisejících se společným posouzením odměňování nebo za dotazování uchazečů na jejich předchozí odměňování.[\[13\]](#)

Za nesplnění informačních povinností vůči zaměstnancům nebo nezveřejnění zprávy o odměňování bude možné uložit pokutu až do výše 400 000 Kč.[\[14\]](#) Neposkytnutí informace o počáteční mzdě nebo mzdovém rozpětí uchazeči o zaměstnání pak může být sankcionováno pokutou až do výše 200 000 Kč.[\[15\]](#)

Na co se připravit?

Zaměstnavatelům lze již nyní doporučit provést základní revize odměňovacích systémů, zkontrolovat kritéria používaná při stanovení mezd a zhodnotit, zda jsou případné rozdíly v odměňování objektivně odůvodnitelné.

Po přijetí novely bude vhodné ověřit zejména:

- lhůtu pro vyřízení žádostí zaměstnanců o informace;
- formát a adresáta pay reportů;

- pravidla ochrany osobních údajů při reportování;
- konečná data účinnosti jednotlivých povinností; a
- konečnou výši správních sankcí.

Budou mít výjimku zaměstnavatelé do 50 zaměstnanců?

Směrnice umožňuje členským státům zmírnit některé administrativní povinnosti vůči zaměstnavatelům s méně než 50 zaměstnanci. V době přípravy tohoto článku však není zřejmé, zda český zákonodárce této možnosti využije a případně v jakém rozsahu. Menší zaměstnavatelé by proto neměli automaticky předpokládat, že se jich nová úprava nedotkne.

Závěr

Transpozice Směrnice představuje významnou změnu zejména v oblasti odměňovacích systémů. Přestože konečná podoba české právní úpravy zatím není přijata a některé praktické otázky zůstávají otevřené, již nyní je vhodné začít s revizí pravidel odměňování a ověřit, zda jsou případné rozdíly mezi zaměstnanci založeny na objektivních a předem stanovených kritériích.

Včasná příprava zaměstnavatelům usnadní splnění nových povinností po nabytí účinnosti novely a současně může přispět ke snížení rizika pracovněprávních sporů či sankcí ze strany inspekce práce. Transparentnost odměňování přitom nemusí představovat pouze novou administrativní zátěž, ale může být také příležitostí k větší předvídatelnosti a důvěře v odměňovací systém zaměstnavatele.



JUDr. Markéta Tkadlecová,
advokátka
Filip Čepelák,
paralegal

[Bříza & Trubač, s.r.o., advokátní kancelář](#)

[1] Zásada stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je zakotvena v § 110 zákoníku práce.

[2] § 346a zákoníku práce.

[3] Navrhované znění § 109a odst. 1 zákoníku práce.

- [4] Představení minimalistického návrhu zákonů o transparentnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, dostupné >>> [zde](#).
- [5] Navrhované znění § 30 odst. 3 zákoníku práce.
- [6] Navrhované znění § 30 odst. 2 zákoníku práce.
- [7] Navrhované znění § 306b odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnavatel bude povinen informaci poskytnout do 2 měsíců ode dne doručení žádosti zaměstnance.
- [8] Dále má systém odměňování obsahovat také rozdělení samotných prací vykonávaných u zaměstnavatele do skupin odstupňovaných podle hodnoty prací, vyplývající z jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, dle navrhovaného znění § 109a zákoníku práce.
- [9] Pro stanovení počtu zaměstnanců pro konkrétní kalendářní rok určí k 1. lednu kalendářního roku za období celého předchozího kalendářního roku. Zaměstnanec s kratší pracovní dobou nebo zaměstnanec pracující na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se do celkového počtu zaměstnanců započítají poměrně ve smyslu navrhovaného znění § 37e zákoníku práce.
- [10] Navrhované znění § 37g zákoníku práce.
- [11] Článek 9 odst. 1 Směrnice.
- [12] Navrhované znění § 287a zákoníku práce.
- [13] Navrhované znění § 109a zákoníku práce, § 37i zákoníku práce a § 287a - 287e zákoníku práce.
- [14] Navrhované znění § 306b - 306d zákoníku práce.
- [15] Navrhované znění § 30 odst. 3 zákoníku práce.