



K vybraným aspektům Směrnice o transparentnosti odměňování

Pravidla vyplývající ze Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2026, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování (dále jen „Směrnice“), stojí a padají s jedinou klíčovou otázkou: Které pracovní pozice lze vzájemně považovat za srovnatelné?

Shrnutí od AI

Evropská směrnice o transparentnosti odměňování zavádí nové povinnosti pro všechny zaměstnavatele bez ohledu na velikost podniku a rozšiřuje zásadu stejné odměny za stejnou práci, která je zakotvena již v primárním právu EU, o konkrétní mechanismy pro její účinné prosazování. Zaměstnavatelé budou povinni nastavit systémy odměňování založené na objektivních a genderově neutrálních kritériích, poskytovat uchazečům o zaměstnání informace o nástupní mzdě a umožnit zaměstnancům přístup k údajům o průměrném odměňování srovnatelných kolegů. Zaměstnavatelé se 100 a více zaměstnanci budou navíc povinni pravidelně podávat zprávy o rozdílech v odměňování, přičemž přetrvávající rozdíl přesahující 5 % v některé kategorii pracovníků, který nebude odůvodněn objektivními kritérii, povede k povinnosti provést společné posouzení odměňování se zástupci zaměstnanců. Klíčovým procesním prvkem je přesun důkazního břemene na zaměstnavatele v případě, že zaměstnanec doloží skutečnosti nasvědčující diskriminaci nebo že zaměstnavatel nesplní povinnosti v oblasti transparentnosti, přičemž sankce mohou zahrnovat nejen finanční pokuty, ale i vyloučení z veřejných zakázek. Pro právní praxi je zásadní, že ani stávající kolektivní smlouvy nepožívají zvláštní ochrany a bude je nutné přezkoumat z hlediska souladu s požadavky směrnice, a že včasné zavedení odpovídající dokumentace a systémů odměňování je klíčovým předpokladem pro omezení právních a finančních rizik spojených s transpozicí směrnice.

Zařazení a cíle směrnice o transparentnosti odměňování

Směrnice o transparentnosti odměňování (dále jen „Směrnice“) má za cíl posílit zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím větší transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

Již v úvodu směrnice je jasně vymezen její hlavní cíl: Podle čl. 1 mají být „*[stanoveny] minimální požadavky pro posílení uplatňování zásady stejné odměny pro muže i ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty podle článku 157 Smlouvy o fungování EU (dále jen „zásada stejné odměny“) a zákazu diskriminace stanoveného v článku 4 směrnice 2006/54/ES, zejména prostřednictvím transparentnosti odměňování a posílených mechanismů prosazování.*“

Tato zásada je zakotvena již od roku 1957 v dnešním [čl. 157 SFEU](#). Cílem Směrnice – stejně jako cílem [čl. 157 SFEU](#) – je odstranit přetrvávající rozdíl v odměňování žen a mužů. Novinkou je, že všichni zaměstnavatelé budou povinni zavést systém odměňování, který zajistí stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty na základě objektivních a genderově neutrálních kritérií. Tato povinnost se vztahuje na všechny zaměstnavatele bez ohledu na počet zaměstnanců.

Řada společností již má zavedeny určité systémy odměňování. V takovém případě je třeba ověřit, zda jejich kritéria pro stanovení odměny (a jednotlivých složek odměny) odpovídají požadavkům Směrnice. Pokud žádný systém odměňování neexistuje, jsou zaměstnavatelé povinni takový systém zavést. V opačném případě jim mohou hrozit sankce nebo jiné nepříznivé důsledky plynoucí z nezavedení systému odpovídajícího požadavkům směrnice. Transparentnost je přitom chápána jako předpoklad účinného prosazování práv: kritéria odměňování musí být objektivní a genderově neutrální, rozhodnutí o odměňování musí být odůvodnitelná a zdokumentovaná a zaměstnanci musí mít přístup k relevantním informacím.[\[1\]](#)

Stručný přehled nových povinností

Transparentnost při náboru zaměstnanců

Klíčovou novinkou Směrnice je, že ochrana poskytovaná touto směrnicí se vztahuje již na období před vznikem pracovního poměru. Z vyšší míry transparentnosti těží i uchazeči o zaměstnání, kteří mají právo na informace o odměňování, jež jim umožní spravedlivě posoudit své budoucí odměňování.

Uchazeči o zaměstnání musí obdržet informace o nástupním mzdě nebo jejím rozpětí. Zaměstnavatelé se zároveň nesmějí dotazovat na jejich historii odměňování.

Transparentní stanovování odměn a postupu v odměňování

Kritéria pro stanovení odměn, úrovní odměňování a postupu v odměňování musí být objektivní, genderově neutrální a přístupná zaměstnancům. Tato povinnost se vztahuje rovněž na všechny další složky odměny (bez ohledu na to, zda mají peněžní či nepeněžní formu), a týká se tedy zejména variabilních složek odměny, příplatků, zaměstnaneckých benefitů, systémů hodnocení výkonu jakož i systémů povyšování a kariérního postupu.[\[2\]](#)

Právo na informace a každoroční informování

Zaměstnanci mohou písemně požadovat informace o své individuální úrovni odměny a o průměrných úrovních odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přičemž tyto údaje musí být rozděleny podle pohlaví. Zaměstnavatelé jsou navíc povinni zaměstnance každoročně informovat o existenci tohoto práva.[\[3\]](#)

Povinnosti podávat zprávy a společné posouzení odměňování

Zaměstnavatelé se 100 a více zaměstnanci budou povinni pravidelně podávat zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů. Pokud zprávy vykáží rozdíl v průměrné úrovni odměňování žen a mužů ve výši nejméně 5 % v některé kategorii pracovníků, tento rozdíl nebude odůvodněn objektivními a genderově neutrálními kritérii a nebude napraven do šesti měsíců, musí být ve spolupráci se zástupci zaměstnanců provedeno společné posouzení odměňování.[\[4\]](#)

Důsledky pro odbory a zaměstnavatelské svazy

Podniky, v nichž působí odborová organizace, často disponují relativně transparentními systémy odměňování, musejí však podnikové příplatky, výkonnostní odměny a další složky odměny důsledně navázat na objektivní kritéria. Podniky, v nichž odborová organizace nepůsobí, budou muset více investovat do architektury pracovních míst, pásem odměňování a systému řízení, aby bylo možné spolehlivě vytvářet srovnávací skupiny zaměstnanců, poskytovat informace a plnit povinnosti v oblasti podávání zpráv. V konečném důsledku je

však třeba konstatovat, že Směrnice neposkytuje kolektivním smlouvám žádnou zvláštní ochranu. I stávající kolektivní smlouvy proto bude nutné přezkoumat z hlediska souladu s požadavky Směrnice. Vzhledem k souhrnnému způsobu hodnocení, na němž je většina kolektivních smluv založena, tomu tak často nebude. V tomto ohledu představuje současná „transparentnost“ pouze zdánlivou právní jistotu, nikoli však právní jistotu splňující požadavky Směrnice.^[5]

Sankce a vymahatelnost práva

Členské státy musí stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce za porušení směrnice. Zatímco porušování pravidel transparentnosti odměňování bylo v České republice dosud postihováno spíše výjimečně, Směrnice počítá s citelnými pokutami a dalšími sankcemi. Podle čl. 23 směrnice musí být za porušení pravidel stanoveny účinné, přiměřené a odrazující sankce, včetně peněžitých pokut. Zaměstnavatelům, kteří poruší nové předpisy, budou v budoucnu hrozit nejen pokuty, ale také vyloučení z veřejných zakázek.^[6]

Dotčené osoby mají nárok jak na plnou náhradu škody (i za předchozí období a za již probíhající kalendářní rok), tak na dorovnání odměny na odpovídající úroveň. Vedle toho mohou přicházet v úvahu také nároky na náhradu škody a nemajetkové újmy podle antidiskriminačního zákona nebo Směrnice.

Z procesního hlediska je významná úprava důkazního břemene. Pokud zaměstnanec předloží skutečnosti nasvědčující diskriminaci v odměňování nebo pokud zaměstnavatel nesplní povinnosti týkající se transparentnosti odměňování, nese důkazní břemeno zaměstnavatel. Směrnice se tak stává významným a komplexním pilířem compliance. Porušení jejích požadavků může vést nejen k výraznému zvýšení nákladů, ale v krajních případech i k existenčním důsledkům pro zaměstnavatele.

Pojem „zdroj“

Článek 19 Směrnice doslovně stanoví následující:

Důkaz o stejné práci nebo práci stejné hodnoty

(1) Při posuzování toho, zda ženy a muži vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, se posouzení toho, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, neomezuje na situace, kdy ženy a muži pracují pro stejného zaměstnavatele, ale je rozšířeno na jediný zdroj, který stanoví podmínky odměňování. Jediný zdroj existuje, pokud stanovuje složky odměny, které jsou relevantní pro srovnání pracovníků.

(2) Posouzení toho, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, se neomezuje na pracovníky zaměstnané současně s dotyčným pracovníkem.

(3) Pokud nelze zjistit žádnou skutečnou referenční osobu, je možné použít k prokázání údajné diskriminace v odměňování jakékoli jiné důkazy, včetně statistik nebo srovnání toho, jak by se s pracovníkem zacházelo ve srovnatelné situaci.

Odůvodnění 29 Směrnice uvádí několik možných případů použití:

Soudní dvůr Evropské unie objasnil, že při posuzování srovnatelnosti situace zaměstnanců nemusí být srovnání nutně omezeno na případy, kdy muži a ženy pracují pro stejného zaměstnavatele. Zaměstnanci se mohou nacházet v srovnatelné situaci, i když nepracují pro stejného zaměstnavatele, pokud podmínky odměňování vycházejí z jednotného zdroje, který tyto podmínky stanoví, a pokud jsou tyto podmínky stejné a srovnatelné. To může být

například tehdy, jsou-li příslušné podmínky odměňování upraveny právními předpisy nebo kolektivními smlouvami vztahujícími se na více zaměstnavatelů, nebo jsou-li centrálně stanoveny pro více organizací či provozů jednoho holdingu nebo koncernu. Soudní dvůr dále objasnil, že srovnání není omezeno pouze na zaměstnance zaměstnané současně s osobou, která nárok uplatňuje. Při provádění samotného posouzení by navíc mělo být zohledněno, že rozdíl v odměňování může být způsoben faktory, které nesouvisejí s pohlavím.

Pojem „jednotný zdroj“ má v tomto kontextu dva významy:

- Datový nebo systémový zdroj: Mzdové systémy, HR systémy a systémy odměňování musí konzistentně poskytovat stejné složky odměny, logiku přepočtu na plný pracovní úvazek či odpracované hodiny a historická data, jinak mohou být poskytované informace a budoucí výkaznictví vzájemně rozporné.
- Právní pojetí „jediného zdroje“ podle směrnice: Směrnice rozšiřuje možnost srovnávání nad rámec jednotlivého zaměstnavatele, pokud podmínky odměňování stanovuje jednotný zdroj, například právní předpisy, kolektivní smlouvy nebo centrálně stanovené podmínky v rámci skupiny podniků.

Role a odpovědnosti

Pro zavedení požadavků Směrnice lze obecně vymezit následující role a odpovědnosti:

- Vedení společnosti přebírá roli sponzora projektu a rozhoduje o cílovém nastavení, míře akceptovatelného rizika a potřebných zdrojích; současně musí být zapojeno do procesů validace a komunikace.
- HR řídí procesy od začátku do konce (transparentnost náboru, poskytování informací, komunikace a školení) a koordinuje jednotlivé zainteresované strany. Oddělení odměňování a benefitů odpovídá za kritéria, architekturu pracovních pozic a logiku založenou na pásmech odměňování.
- Mzdová účtárna a HR operace zajišťují kvalitu dat a správnost výpočtové logiky.
- IT/HRIS implementuje rozhraní, oprávnění a auditní stopy.
- Právní oddělení a compliance poskytují průběžnou podporu, zejména při výkladu právních předpisů, řešení otázek ochrany osobních údajů, kolektivního vyjednávání a zajištění připravenosti na případné soudní spory.
- Vzorová struktura dokumentace pro řešení případů.

Z pohledu řešení jednotlivých případů se osvědčilo mít k dispozici standardizovaný soubor dokumentů, který zachycuje:

- logiku srovnání (stejná práce nebo práce stejné hodnoty),
- jednotlivé složky odměny a jejich výpočet,
- objektivní odůvodnění případných rozdílů v odměňování.

Tento soubor dokumentů slouží jak pro rychlé a konzistentní vyřizování žádostí o informace, tak pro přípravu na případná řízení či kontroly.

Typickými součástmi takového dokumentačního balíčku jsou:

- „Job & Level Fact Sheet“ (popis pracovní pozice, kvalifikační a jiné požadavky, zařazení do mzdové úrovně, případně hodnotící formulář pro posouzení práce stejné hodnoty)
- „Pay Snapshot“ (základní odměna, variabilní složky odměny, benefity a zaměstnanecké penzijní programy; časové rozlišení; logika přepočtu na plný pracovní úvazek (FTE) nebo odpracované hodiny; srovnávací skupina a příslušné parametry, pokud je to přípustné)

- „Decision Trail“ (schválení, evidence výjimek, údaje o výkonnosti a situaci na trhu práce, interní směrnice a pravidla)
- „Memorandum k odůvodnění rozdílů“, obsahující objektivní důvody a posouzení jejich přiměřenosti.
- Dokumentace k ochraně osobních údajů a důvěrnosti (evidence přístupů, anonymizace údajů). Při poskytování informací podle pravidel směrnice je třeba zohlednit, že získané informace mohou být použity pouze k uplatňování práva na stejnou odměnu. Zveřejňování osobních údajů týkajících se odměňování jednotlivých zaměstnanců tím není umožněno.

Závěr

Směrnice o transparentnosti významně rozšiřuje požadavky kladené na zaměstnavatele v oblasti odměňování a přesouvá těžiště z pouhé formální rovnosti k prokazatelné transparentnosti a objektivnosti systémů odměňování. Zaměstnavatelé budou muset prověřit své systémy odměňování, zajistit jejich soulad s objektivními a genderově neutrálními kritérii a být schopni doložit důvody případných rozdílů v odměňování. Soulad s těmito požadavky bude do budoucna představovat nejen otázku pracovněprávní compliance, ale také významný faktor při předcházení diskriminačním sporům a regulatorním sankcím. Včasná příprava a odpovídající dokumentace budou proto klíčové pro splnění nových povinností i pro omezení souvisejících právních a finančních rizik.

JUDr. Thomas Britz

advokát

Associate Partner

[RÖDL](#)

Platněřská 191/2

110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111

E-mail: thomas.britz@roedl.com

[1] § 7 německého zákona na podporu transparentnosti struktur odměňování mezi ženami a muži (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) ze dne 30. června 2017 (BGBl. I, s. 2152), upravující zásadu rovnosti v odměňování (Entgeltgleichheitsgebot).

[2] Čl. 3 odst. 1 písm. a), čl. 4 odst. 4 a čl. 6 odst. 1 Směrnice o transparentnosti odměňování

[3] Čl. 7 odst. 1 až odst. 3 Směrnice o transparentnosti odměňování

[4] Čl. 9 odst. 1 až odst. 4 a čl. 10 Směrnice o transparentnosti odměňování

[5] Spolkový pracovní soud (Bundesarbeitsgericht, BAG), rozsudek ze dne 23. 10. 2025, sp. zn. 8 AZR 300/24 („Rovnost v odměňování – párové srovnání – důkazní břemeno“).

[6] Spolkový pracovní soud (Bundesarbeitsgericht, BAG), tisková zpráva č. 38/25 ze dne 23. 10. 2025 („Nárok na doplacení rozdílu v odměně z důvodu diskriminace na základě pohlaví – párové srovnání“).