

15. 5. 2026

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

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.

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.

Systém 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

Další články:

- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)