

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

Kategorizace pracovních pozic podle směrnice o transparentnosti odměňování. Několik úvah k praktické implementaci

Pravidla vyplývající ze Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, 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?

Každá informace poskytovaná podle článku 7 Směrnice, každá zpráva o rozdílech v odměňování podle článku 9 Směrnice i každé společné posouzení odměňování podle článku 10 Směrnice předpokládají, že zaměstnavatel správně rozdělil pracovní pozice do kategorií stejné práce nebo práce stejné hodnoty. Pokud je tato kategorizace chybná, vznikají chybné reporty, nesprávně poskytované informace a v případě soudního sporu i problematická obhajoba zaměstnavatele.

Úvod

V následujícím textu se zaměříme na to, jaké konkrétní požadavky vyplývají z článku 4 Směrnice, proč se tato povinnost vztahuje i na malé a střední podniky a kde leží hranice mezi souhrnnou a analytickou metodou hodnocení práce, a to i v případech, kdy se na tvorbě systému podílí odborová organizace. Současně se budeme věnovat relevantní judikatuře Soudního dvora Evropské unie a vysvětlíme, proč ani nový EIGE Toolkit, vyvinutý jako metodická podpora pro implementaci těchto požadavků, nelze považovat za bezvýhradnou záruku souladu se Směrnicí.

Požadavky článku 4 Směrnice

Článek 4 představuje stěžejní ustanovení celé Směrnice. Odstavec 1 ukládá členským státům povinnost zajistit, aby zaměstnavatelé měli zavedeny systémy odměňování, které zajišťují stejnou odměnu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Na první pohled se může zdát, že jde o samozřejmost. Ve skutečnosti se však jedná o samostatnou povinnost každého zaměstnavatele. Platí bez ohledu na velikost organizace i bez ohledu na to, zda se na zaměstnavatele vztahuje kolektivní smlouva.

Odstavec 4 dále upřesňuje kritéria, podle nichž se posuzuje, zda jde o práci stejné hodnoty. Toto posouzení musí vycházet z objektivních a genderově neutrálních kritérií. Směrnice výslovně uvádí čtyři základní hodnoticí faktory:

- dovednost,
- úsilí,
- odpovědnost,
- pracovní podmínky.

Podle povahy konkrétní pracovní pozice lze zohlednit i další relevantní faktory. Kritéria nesmějí být

přímo ani nepřímo založena na pohlaví pracovníků. Zvláštní pozornost je třeba věnovat tomu, aby nedocházelo k podceňování tzv. měkkých dovedností, které bývají tradičně více spojovány s profesemi vykonávanými převážně ženami.[\[1\]](#)

Odstavec 2 stanoví další významný požadavek: Členské státy musí zajistit dostupnost nástrojů a metodik, které umožní stanovit a vzájemně porovnávat hodnotu práce.[\[2\]](#)

Působnost článku 4 Směrnice

V praxi se pravidelně setkáváme se dvěma mylnými výklady: „Pokud máme méně než 150 zaměstnanců, tato povinnost se nás netýká“ a „Řídíme se kolektivní smlouvou, takže jsme z působnosti směrnice vyňati.“ Oba závěry jsou nesprávné.

Je sice pravda, že prahové hodnoty stanovené v článku 9 Směrnice (povinnost podávat zprávy o odměňování) a v článku 10 Směrnice (společné posouzení odměňování) jsou navázány na velikost zaměstnavatele. Povinnost zavést objektivní a genderově neutrální systém odměňování podle článku 4 Směrnice však žádné takové omezení neobsahuje.

Tomu odpovídá i systematika Směrnice. Článek 4 je zařazen v kapitole 1 „Obecná ustanovení“, a vztahuje se proto na všechny zaměstnavatele bez ohledu na jejich velikost.

Směrnice rovněž neobsahuje žádné zvláštní zvýhodnění zaměstnavatelů, na které se vztahují kolektivní smlouvy.

Jisté však je, že samotná existence kolektivní smlouvy zaměstnavatele automaticky nezbavuje odpovědnosti za dodržování zásady stejné odměny. Soudní dvůr Evropské unie již před několika desetiletími jasně potvrdil, že také kolektivně sjednaná pravidla odměňování podléhají zásadě rovného odměňování. Zařazení pracovních pozic podle kolektivní smlouvy, které vede k diskriminačním důsledkům z hlediska pohlaví, proto nemůže obstát ani tehdy, bylo-li sjednáno sociálními partnery standardním postupem kolektivního vyjednávání.[\[3\]](#)

Pro praxi z toho plyne nepříjemný, avšak významný důsledek. Také zaměstnavatelé, na které se vztahují kolektivní smlouvy, musí ověřit, zda jejich systém zařazování pracovních pozic odpovídá požadavkům směrnice. Samotný odkaz na kolektivní smlouvu tak nenahrazuje vlastní posouzení; může představovat nanejvýš jeden z argumentů při následné obhajobě zvoleného postupu.

Každý, kdo považuje kategorizaci pracovních pozic za pouhé administrativní cvičení, podceňuje rozsah procesních změn, které směrnice o transparentnosti odměňování přináší.

Směrnice: žádný početní limit, žádný prostor ke skrytí rozdílů

Článek 7 Směrnice nestanoví žádnou minimální velikost kategorie pracovníků. Jakmile lze pro určitou pracovní pozici identifikovat jinou pozici stejné práce nebo práce stejné hodnoty, vzniká právo na informace, a to i tehdy, pokud je srovnatelná pouze s pracovní pozicí jediné osoby.

Právo na informace se vztahuje na tři okruhy údajů:

1. vlastní odměnu zaměstnance,
2. průměrnou úroveň odměny v příslušné kategorii pracovníků, rozlišenou podle pohlaví,
3. rozpis jednotlivých složek odměny.

Právě poslední okruh bývá v praxi často přehlížen. Nejde pouze o základní mzdu či plat. Poskytované informace mohou zahrnovat také bonusy, prémie, podíly na zisku, akciové opce, virtuální podíly nebo

další peněžní či nepeněžní benefity.

Procesní význam přenesení důkazního břemene

Skutečná síla práva na informace spočívá v jeho propojení s článkem 18 Směrnice. Pokud zaměstnavatel nesplní některou z povinností vyplývajících z článků 5, 6, 7, 9 nebo 10 Směrnice – například nezavede transparentní systém odměňování, nezdokumentuje objektivní kritéria hodnocení práce nebo nepředloží požadovanou zprávu o odměňování – vzniká domněnka diskriminace. Důkazní břemeno se následně přesouvá na zaměstnavatele, který musí prokázat, že k diskriminaci nedošlo.

Pro malé a střední podniky to znamená zásadní změnu dosavadní situace. Informační asymetrie, která dosud v České republice často bránila potenciálním sporům o odměňování již v jejich zárodku, se výrazně oslabuje. Zaměstnankyně již nebude muset sama zjišťovat ani prokazovat, jakou odměnu pobírá její kolega.

Právě proto se kategorizace pracovních pozic stává jedním z klíčových prvků celého systému. Určuje totiž, které pracovní pozice budou vzájemně porovnávány. Bude proto rozhodující, zda toto posouzení vychází z objektivních a přesvědčivých podkladů, nebo naopak z kategorizace, jejíž správnost lze důvodně zpochybnit.

Dvě možnosti hodnocení práce - souhrnná nebo analytická metoda

Pro posouzení hodnoty práce lze využít dva základní metodické přístupy. Neliší se pouze náročností na čas, ale také mírou právní obhajitelnosti v případě kontroly nebo soudního sporu.

Souhrnná metoda hodnocení práce

Při souhrnné metodě hodnocení práce, která bývá v praxi označována také jako celkové nebo pořadové hodnocení, se každá pracovní pozice posuzuje jako celek. Jednotlivé pracovní pozice, funkce nebo pracovní místa jsou vzájemně porovnávány a na základě celkového dojmu jsou následně seřazeny do určitého pořadí.

Výhody této metody jsou zřejmé. Jde o postup relativně rychlý, finančně nenáročný a nevyžadující zapojení specialistů na metodiku hodnocení práce. Právě proto se s ním často setkáváme v tradičních systémech odměňování a v řadě kolektivních smluv, kde jsou mzdové nebo platové skupiny vymezeny pouze stručným popisem pracovních funkcí a konečně zařazení vychází především z odborného úsudku zkušených personalistů nebo sociálních partnerů.

Nevýhoda však spočívá právě v tom, že celkový dojem je ze své podstaty subjektivní. A právě subjektivita může vytvářet prostor pro podhodnocování profesí tradičně vykonávaných převážně ženami. Například vedoucí výroby v průmyslovém podniku bývá intuitivně vnímána jinak než ředitelka mateřské školy nebo zdravotní sestra, přestože požadavky na odborné kompetence, odpovědnost či pracovní zátěž mohou být při objektivním posouzení srovnatelné. Protože souhrnná metoda neumožňuje transparentně zachytit váhu jednotlivých hodnotících kritérií, nelze snadno ověřit, zda konkrétní zařazení vychází z objektivních důvodů, nebo spíše z historicky zakořeněných představ o „mužských“ a „ženských“ profesích.

Analytická metoda hodnocení práce

Analytická metoda hodnocení práce vychází z odlišného principu. Každou pracovní pozici rozkládá na jednotlivé hodnotící složky, které jsou posuzovány samostatně. Směrnice v tomto směru výslovně

stanoví čtyři základní skupiny kritérií uvedené v článku 4: dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky. Každou z těchto skupin lze dále rozdělit na dílčí faktory, kterým se přiřadí určitá váha a bodové hodnocení. Součet dosažených bodů následně vyjadřuje hodnotu konkrétní pracovní pozice a slouží jako základ pro její zařazení do příslušné kategorie pracovníků vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Na úrovni Evropské unie přitom neexistuje jednotný závazný systém hodnocení práce. Zaměstnavatelé tak mají určitou míru flexibility při výběru konkrétní metodiky. Analytická metoda proto může vést i k tomu, že do stejné kategorie pracovníků budou zařazeny pracovní obsahově odlišné pozice. Výsledky mohou být někdy překvapivé, protože práce, které se na první pohled jeví jako zcela rozdílné, mohou být při objektivním posouzení vyhodnoceny jako práce stejné hodnoty. Klíčové však je, aby hodnocení práce vycházelo z objektivních, genderově neutrálních a nediskriminačních metod hodnocení pracovních pozic. Jen tak lze zajistit, že vytvořený systém bude nejen metodicky správný, ale i právně obhajitelný.

Praktické doporučení: zohlednit mzdovou úroveň a situaci na trhu práce

Čtyři základní kritéria uvedená ve Směrnici (dovednosti, úsilí, odpovědnost, pracovní podmínky) sama o sobě nezohledňují, kde v rámci organizace vzniká přidaná hodnota ani za jakých podmínek lze jednotlivé pracovní pozice obsadit na trhu práce. Při tvorbě systému hodnocení práce proto není vhodné hodnotit pracovní pozice mechanicky pouze podle těchto základních kritérií. V opačném případě může dojít k výraznému narušení stávající mzdové struktury. V praxi totiž mohou být do stejné kategorie práce stejné hodnoty zařazeny pracovní pozice, které jsou v současnosti odměňovány výrazně rozdílně. Paušální zvýšení odměn u hůře placených pozic může představovat značnou finanční zátěž a nemusí být vždy odůvodněné, pokud dosavadní úroveň odměňování odpovídá situaci na trhu práce. Naopak snižování odměn lépe placených pozic může představovat významné riziko z hlediska náboru nových zaměstnanců i udržení stávajících pracovníků.

Analytická metoda hodnocení práce je pochopitelně náročnější než metoda souhrnná. Vyžaduje pečlivé nastavení hodnoticího systému, stanovení jednotlivých hodnoticích faktorů, jejich vah a důslednou dokumentaci celého procesu. Právě tato dokumentace však představuje její hlavní výhodu. Umožňuje transparentně doložit, proč jsou určité pracovní pozice považovány za práci stejné hodnoty a na základě jakých kritérií byly zařazeny do stejné kategorie pracovníků.

Jak se k problematice staví Soudní dvůr Evropské unie?

Neexistuje žádné rozhodnutí, v němž by Soudní dvůr Evropské unie výslovně prohlásil souhrnnou metodu hodnocení práce za nepřipustnou. Z čistě formálního hlediska se proto může zdát, že volba metodiky zůstává plně na členských státech a zaměstnavatelích. Skutečnost je však složitější.

Judikatura Soudního dvora Evropské unie totiž dlouhodobě směřuje k požadavku transparentních, objektivních a přezkoumatelných systémů hodnocení práce. V rozsudku ve věci *Rummler* z roku 1986 Soudní dvůr zdůraznil, že používaná hodnoticí kritéria musí být objektivní a nesmějí systematicky znevýhodňovat ženy, například tím, že nepřiměřeně zvýhodňují fyzickou sílu, aniž by odpovídajícím způsobem zohledňovala jiné relevantní faktory.^[4] V navazujícím rozsudku ve věci *Danfoss* pak Soudní dvůr požadavky dále rozšířil. Konstatoval, že pokud je systém odměňování netransparentní a statistické údaje nasvědčují strukturálnímu znevýhodňování žen, přechází důkazní břemeno na zaměstnavatele, který musí prokázat, že k diskriminaci nedochází.^[5] Tento přístup se promítá i do novější judikatury, včetně rozsudku ve věci *Tesco Stores* z roku 2021.^[6]

Pro souhrnnou metodu hodnocení práce z toho vyplývá významný důsledek. Pokud je zařazení pracovních pozic založeno převážně na celkovém dojmu, zaměstnavatel zpravidla nedokáže před

soudem přesvědčivě doložit, které konkrétní faktory a v jaké váze vedly k jejich zařazení. Není proto schopen unést důkazní břemeno, které na něj může být přeneseno podle článku 18 Směrnice. Naproti tomu analytická metoda hodnocení práce poskytuje transparentní a přezkoumatelný rámec, který umožňuje jednotlivé hodnoticí kroky zdokumentovat a následně obhájit.

Judikaturu Soudního dvora lze proto shrnout následovně: analytická metoda hodnocení práce není sice výslovně vyžadována. Zaměstnavatel, který ji nepoužije, však v případě sporu nese plnou odpovědnost za to, aby absenci metodické transparentnosti kompenzoval jinými důkazy. Dosavadní judikatura přitom ukazuje, že splnit tento požadavek je v praxi velmi obtížné.

Z toho vyplývá i praktické doporučení: Kdo chce již od počátku vybudovat systém hodnocení pracovních pozic, který obstojí při soudním přezkumu, analytické metodě hodnocení práce se zpravidla nevyhne.

Právě zde se také ukazuje rozdíl oproti mnoha tradičním systémům odměňování vycházejícím z kolektivních smluv. Ty často zařazují pracovní pozice do mzdových nebo platových skupin na základě obecných popisů pracovních funkcí, tedy prostřednictvím souhrnné metody hodnocení práce. Směrnice však fakticky vyžaduje dodatečné analytické ověření, které ve většině těchto systémů dosud chybí.

EIGE Toolkit - užitečná metodická opora, nikoli záruka souladu se Směrnicí

V dubnu 2026 zveřejnily Evropská komise a Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE) aktualizovaný Toolkit (soubor metodických nástrojů) pro genderově neutrální hodnocení pracovních činností. Jde o dosud nejrozsáhlejší praktickou pomůcku pro implementaci článku 4 Směrnice. Pro malé a střední podniky je zajímavé zejména to, že Toolkit rozlišuje jednotlivé nástroje podle velikosti organizace a nabízí tři odstupňovaná řešení:

1. Tool 3 je určen mikropodnikům s méně než 10 zaměstnanci a využívá zjednodušenou metodu faktorového porovnávání (*Graduated Factor Comparison Method*);
2. Tool 4 je určen malým a středním podnikům s 10 až 49 zaměstnanci a středním podnikům do 250 zaměstnanců, pokud mají méně než 15 odlišných pracovních rolí. Vychází ze zjednodušené metody párového porovnávání (*Simplified Pair Comparison Method*);
3. Tool 5 je určen podnikům s 250 a více zaměstnanci a využívá komplexní analytickou bodovou metodu hodnocení práce (*Comprehensive Analytical Point-Factor Method*).

Je však třeba upozornit na jednu podstatnou skutečnost. Metoda párového porovnávání doporučená EIGE podnikům do 249 zaměstnanců představuje při bližším pohledu souhrnnou metodu hodnocení práce. Skutečně analytickou metodu hodnocení práce Toolkit předpokládá až u organizací s 250 a více zaměstnanci. Ani zde však nejde o závazný standard, nýbrž pouze o metodické doporučení, které musí být přizpůsobeno konkrétním podmínkám a následně ověřeno v praxi.[\[7\]](#)

Vyvstává tak otázka, která bude mít pro řadu malých a středních podniků v České republice zásadní význam: může se společnost s 180 zaměstnanci spolehnout na to, že její souhrnná metoda párového porovnávání obstojí při případném soudním přezkumu jen proto, že ji doporučují EIGE a Evropská komise?

Na tuto otázku zatím nelze dát jednoznačnou odpověď. Je třeba zvážit dva protichůdné aspekty. Na jedné straně představují doporučení EIGE významný argument při jednání s orgány inspekce práce nebo odborovými organizacemi. Zaměstnavatel, který postupuje v souladu s metodikou Toolkit EIGE, může oprávněně hájit svůj postup jako přiměřený a odborně podložený. Na druhé straně však nejde o

právně závazný předpis. Samotný EIGE výslovně uvádí, že metodika „nepředstavuje právní akt a nepodává závazný výklad unijního ani vnitrostátního práva“. [8]

Pro praxi je proto rozhodující, že případný spor nebude posuzovat EIGE, ale příslušný soud a v konečném důsledku případně Soudní dvůr Evropské unie. Zda by souhrnná metoda založená na párovém porovnávání (Tool 4) obstála před těmito orgány, zůstává otevřenou otázkou. Řada argumentů však nasvědčuje tomu, že by tomu tak být nemuselo, a to s ohledem na dosavadní judikaturu Soudního dvora, která dlouhodobě zdůrazňuje transparentnost a přezkoumatelnost systémů odměňování.

Další komplikací je vznikající napětí v evropské odborné diskusi. Zatímco Tool 4 umožňuje malým a středním podnikům využívat souhrnnou metodu párového porovnávání, řada zaměstnavatelů i odborníků se stále výrazněji přiklání k analytickým metodám hodnocení práce. Malé a střední podniky, které se budou opírat výhradně o doporučení EIGE, se tak mohou ocitnout v situaci, kdy budou mít k dispozici pouze metodickou oporu, nikoli však přesvědčivou oporu v ustálené soudní praxi.

Co by měli zaměstnavatelé udělat již nyní

Z výše uvedeného vyplývá poměrně jednoduchý, byť ne vždy pohodlný postup sestávající ze tří kroků.

Důkladná analýza současného stavu

Dříve než si zaměstnavatel zvolí konkrétní metodu hodnocení práce, musí mít jasno v tom, co vlastně hodlá hodnotit. Je vhodné si položit zejména následující otázky:

- Kolik pracovních funkcí a pozic organizace skutečně má?
- V čem se jednotlivé funkce a pozice od sebe liší?
- Které požadavky jsou pro danou funkci skutečně specifické a které jsou v popisech pracovních míst uváděny spíše ze zvyku?

Již samotná analýza současného stavu často odhalí řadu nesrovnalostí. Může se například ukázat, že tři zaměstnanci v oddělení nákupu se stejným označením pracovní funkce ve skutečnosti vykonávají zcela odlišnou práci. Stejně tak však může být problém opačný: organizace používá příliš mnoho různých označení pracovních funkcí pro obsahově totožné nebo velmi podobné pracovní činnosti.

Vědomá volba metody a její dokumentace

Zaměstnavatel, který se rozhodne pro analytickou metodu hodnocení práce, volí z hlediska právní jistoty bezpečnější cestu. Vyšší náklady a administrativní náročnost v počáteční fázi projektu jsou vyváženy vyšší mírou právní jistoty, kterou takový systém poskytuje.

Pokud se zaměstnavatel z důvodu nákladů nebo administrativní náročnosti rozhodne orientovat podle nástroje Tool 4 metodiky EIGE, měl by tak učinit vědomě a s plným vědomím souvisejících rizik. Volba souhrnné metody hodnocení práce by měla být řádně zdokumentována, včetně důvodů, které k ní vedly, a výslovného odkazu na příslušná doporučení metodiky EIGE. Tato dokumentace může později tvořit důležitý základ při obhajobě zvoleného postupu. Současně vede zaměstnavatele k vědomému a odůvodněnému rozhodnutí namísto pouhého pokračování ve stávající praxi bez jejího kritického přezkoumání.

U zaměstnavatelů vázaných kolektivní smlouvou je navíc třeba provést další úroveň posouzení. Zařazení pracovních pozic do mzdových nebo platových skupin podle kolektivní smlouvy nelze

jednoduše převzít, ale je nutné ověřit jeho soulad s požadavky článku 4 Směrnice. V případě nesrovnalostí – typicky u činností tradičně vykonávaných převážně ženami, které jsou zařazeny do nižších mzdových nebo platových skupin než srovnatelné pozice obsazované převážně muži –, musí podnik provést vlastní analyticky odůvodněnou korekci nebo alespoň zdokumentovat, proč považuje řešení podle kolektivní smlouvy za přiměřené.[\[9\]](#)

Začněte včas

Vybudování systému hodnocení práce – ať už založeného na analytické, nebo souhrnné metodě – nelze zvládnout během několika týdnů. Začít až ve chvíli, kdy zaměstnavatel obdrží první žádost zaměstnance o poskytnutí informací, by proto bylo pozdě. Časový tlak v průběhu probíhajícího řízení zpravidla vede k metodickým zkratkám a kompromisům, které se mohou později zaměstnavateli vymstít. Pro středně velký podnik představuje realistický časový harmonogram období přibližně šesti až devíti měsíců, a to od počáteční analýzy pracovních pozic až po zavedení plně zdokumentovaného a prakticky použitelného systému hodnocení práce. Takový harmonogram navíc předpokládá aktivní podporu a zapojení obchodního vedení společnosti.[\[10\]](#)

Závěr

Kategorizace pracovních pozic není okrajovou technickou otázkou směrnice o transparentnosti odměňování. Naopak představuje základní stavební kámen, na němž stojí všechny další povinnosti zaměstnavatelů. Článek 4 Směrnice vyžaduje zavedení objektivních a genderově neutrálních systémů odměňování bez ohledu na velikost zaměstnavatele i bez ohledu na to, zda se na něj vztahuje kolektivní smlouva.

Judikatura Soudního dvora Evropské unie se již více než čtyři desetiletí konzistentně ubírá stejným směrem: při soudním přezkumu ob stojí pouze takové systémy, které jsou transparentní, objektivní a přezkoumatelné. Z praktického hlediska proto představuje analytická metoda hodnocení práce bezpečnější a lépe obhajitelné řešení. Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou pro souhrnnou metodu, by si měli být vědomi souvisejících rizik a své rozhodnutí náležitě zdokumentovat.

V případě sporu nebude o správnosti zvoleného přístupu rozhodovat Evropská komise ani metodika EIGE, ale příslušný soud. Volba metodiky hodnocení práce je nepochybně manažerským rozhodnutím. Měla by však být učiněna vědomě, řádně zdokumentována a promítnuta do praxe nejpozději do začátku následujícího období, za které bude zaměstnavatel plnit své povinnosti v oblasti transparentnosti odměňování.

JUDr. Thomas Britz

advokát

Associate Partner



[RÖDL](#)

Platnéřská 191/2

110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111

E-mail: thomas.britz@roedl.com

[1] EC and EIGE. *EU-wide guidelines on gender-neutral job evaluation and classification: Step-by-Step Toolkit, Part 4, Tool 4 – Simplified Pair Comparison Method* [Zjednodušená metoda párového porovnávání pro organizace do 250 zaměstnanců s méně než 15 odlišnými pracovními rolemi], s. 45-54.

[2] EC and EIGE. *EU-wide guidelines on gender-neutral job evaluation and classification: Step-by-Step Toolkit, Part 4, Tool 5 – Comprehensive Analytical Point-Factor Method* [Komplexní analytická bodová metoda hodnocení práce pro organizace s 250 a více zaměstnanci], s. 55-67.

[3] Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 31. května 1995, Royal Copenhagen A/S v Specialarbejderforbundet i Danmark, C-400/93, ECLI:EU:C:1995:155.

[4] Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 1. července 1986, Rummler v Dato-Druck GmbH, C-237/85, ECLI:EU:C:1986:277.

[5] Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. října 1989, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

[6] Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 3. června 2021, K a další v Tesco Stores Ltd, C-624/19, ECLI:EU:C:2021:429.

[7] EC and EIGE. *EU-wide guidelines on gender-neutral job evaluation and classification: Step-by-Step Toolkit, Part 4, Tool 5 – Comprehensive Analytical Point-Factor Method* [Komplexní analytická bodová metoda hodnocení práce pro organizace s 250 a více zaměstnanci], s. 55-67.

[8] EC and EIGE. *EU-wide guidelines on gender-neutral job evaluation and classification: Step-by-Step Toolkit, A note for users: „The guidelines are not a legal act and do not constitute an interpretation of EU or national law.“* [Úvodní upozornění: „Tato metodika nepředstavuje právní akt a nepodává závazný výklad práva Evropské unie ani vnitrostátního práva.“], s. 3.

[9] EUROPEAN COMMISSION and EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *EU-wide guidelines on gender-neutral job evaluation and classification: Step-by-Step Toolkit* [Celoevropské pokyny pro genderově neutrální hodnocení a klasifikaci práce]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2026 [cit. 17. 7. 2026]. Dostupné >>> [zde](#).

[10] EUROPEAN COMMISSION and EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *EU-wide guidelines on gender-neutral job evaluation and classification: Step-by-Step Toolkit* [Celoevropské pokyny pro genderově neutrální hodnocení a klasifikaci práce]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2026 [cit. 17. 7. 2026]. Dostupné >>> [zde](#).

Další články:

- [Zaměstnanecká karta jako nástroj pro zaměstnávání cizinců ze třetích zemí](#)
- [Interní prošetřování a subjektivní lhůta pro rozvázání pracovního poměru](#)
- [Porušení pravidel BOZP zaměstnancem a liberace zaměstnavatele](#)
- [Zdravotní výpovědní důvod podle § 52 písm. d\) ZP: sloučení důvodů a jeho meze v praxi](#)
- [K vybraným aspektům Směrnice o transparentnosti odměňování](#)
- [Výpovědní doba nově: Přežila smluvní ujednání o výpovědní době flexinovelu?](#)
- [Kategorizace pracovních pozic podle směrnice o transparentnosti odměňování. Několik úvah k praktické implementaci](#)
- [Nejvyšší soud: Stejná pracovní pozice ještě neznamena stejnou práci](#)
- [Výpověď pro nadbytečnost](#)
- [Distributoři léčiv jako subjekty kritické infrastruktury: Nový regulační režim a praktické dopady](#)
- [Prodloužení zkušební doby ze zákona po flexinovele](#)