11. 2. 2026

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

Transparentní odměňování

Pro rok 2026 bude v pracovním právu největším tématem v České republice jistě transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 z 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 („Směrnice“). Dotčená Směrnice totiž zavádí na poli odměňování, zejména co se rovnosti a transparentnosti v odměňování týče, řadu nových institutů a nových povinností pro zaměstnavatele, které bude muset i český zákonodárce zohlednit v českém právním řádu. K tomu by podle Směrnice mělo dojít nejpozději do 7. června 2026.

S ohledem na skutečnost, že zatím neexistuje konkrétní návrh této transpozice, je velmi pravděpodobné, že se tato transpoziční lhůta nestihne, ale i tak by se zaměstnavatelé měli začít na tato nová pravidla připravovat. Čím dříve totiž budou s danou směrnicí v souladu, tím více sníží riziko budoucích problémů, které by s rovností a transparentností odměňování mohly nově souviset.

Současná úprava

Podle čl. 28 Listiny základních práv a svobod mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podle § 1a zákoníku práce patří mezi základní zásady pracovního práva mj. spravedlivé odměňování zaměstnanců a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

S uvedeným tak velmi úzce souvisí pravidla normována v § 110 zákoníku práce, který ve své podstatě říká, že za stejnou práci náleží zaměstnancům stejná odměna. Stejnou prací se dle dotčeného ustanovení rozumí práce stejné či srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách. Složitost, odpovědnost a namáhavost se přitom posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností, které zaměstnanec pro výkon dané práce potřebuje, podle složitosti předmětu práce, organizační a řídící náročnosti, míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, působení negativních vlivů práce a podle fyzické a psychické zátěže. Pracovní podmínky např. podle rozvržení pracovní doby a škodlivosti prostředí, ve kterém je práce vykonávána, a výkonnost podle intenzity a kvality prováděných prací (množství a kvalita).

Vše uvedené jsou tzv. objektivní kritéria povahy práce, podle kterých je možné rozlišovat, kolik zaměstnavatel konkrétnímu zaměstnanci za vykonanou práci zaplatí. Tj. i samotný zákoník práce dává zaměstnavatelům vodítko, podle kterého mohou dát dvěma zaměstnancům různé ohodnocení i přesto, že vykonávají práci, která je zdánlivě shodná. To např. proto, že zatímco jeden zaměstnanec má coby obchodník na starosti menší počet klientů, jejichž důležitost není pro zaměstnavatele natolik podstatná, tak jiný zaměstnanec má na stejné pozici na starosti větší počet klientů, a navíc někteří z nich jsou pro zaměstnavatele naprosto klíčoví. Taková skutečnost objektivně způsobuje, že druhý zmíněný zaměstnanec má do jisté míry práci náročnější, je na něj vyvíjen větší tlak a jeho výkony jsou pro zaměstnavatele mnohem důležitější (a např. se od něj také čeká lepší kvalifikace, neboť např. bude jednat i s anglicky hovořícími klienty atp.), což může odůvodnit skutečnost, že byť je na stejné pozici, bude za svou práci pobírat vyšší mzdu.

Podstatné však v těchto situacích je, že zaměstnavatel musí mít vždy opravdu věrohodně a pouze na

základě těchto objektivních kritérií odůvodněno, proč dává dvěma zaměstnancům různou mzdu i přesto, že mají totožnou náplň práce. V případě kontroly ze strany inspektorátu práce zaměřené na odměňování by totiž bylo vždy nezbytně nutné inspektorátu tyto rozdíly řádně vysvětlit. Pouze pokud by takové vysvětlení bylo v souladu s § 110 zákoníku práce a stanovenými objektivními kritérii, neuzavřel by inspektorát práce, že se zaměstnavatel dopustil na úseku odměňování diskriminace či nerovného zacházení.

Co naopak nikdy nemůže sloužit jako důvod pro rozdílné odměňování jsou jakákoli kritéria subjektivní povahy, mezi která patří některé prvky, jenž pravděpodobně nebudou diskutabilní (např. že zaměstnavatel má jednoho zaměstnance zkrátka radši než jiného), ale pak i takové, které by diskutabilní být mohly a musí se k nim vyjádřit až judikatura Nejvyššího soudu a Ústavního soudu České republiky (např. sociálněekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb).[1] Druhé ze zmíněných rozlišovacích kritérií přitom představovalo jeden z hlavních argumentů České pošty, která se snažila odůvodnit její rozdílné odměňování řidičů napříč regiony v České republice.

Tehdejší soudní praxe dotýkající se tohoto případu vyvolala v odborné ale i laické veřejnosti opravdu silné ohlasy s tím, že takové závěry jsou pro fungování některých zaměstnavatelů až likvidační, ale jak se nyní ukazuje, problém nebyl nutně jen v nastavení zákonných pravidel rovného odměňování, ale i argumenty České pošty samotné. V návaznosti na toto rozhodnutí byla totiž na Českou poštu podána řada žalob od jejích zaměstnanců, kteří se domáhají doplacení svých mezd z důvodu předchozího nerovného zacházení, kdy s těmito žalobami však nejsou dotčení zaměstnanci úspěšní.

Důvodem k tomu zjednodušeně řečeno je, že Česká pošta změnila svou argumentaci, když odlišné odměňování již nezakládá na tom, že v Praze jsou vyšší náklady na život než např. v Kraslicích, ale na tom, že práce řidičů v Praze je objektivně mnohem náročnější než na menším městě. Hustá doprava, více nakládek a vykládek, častější vystupování a nastupování, častější couvání, více najetých kilometrů, nepravidelná pracovní doba, občasná práce v sobotu a v neděli, řízení většího auta, které je náročnější, to vše odůvodňuje dle České pošty rozdílné odměňování mezi řidiči.[2]

Tento případ a jeho následný vývoj tak velmi dobře reprezentuje smysl a účel § 110 zákoníku práce a způsob, jakým by mělo být rovné odměňování interpretováno. Nejde o to, že musí v případě odměňování existovat absolutní rovnost, což mj. vylučuje i znění § 16 zákoníku práce a související antidiskriminační zákon. Jde pouze o to, že pokud se zaměstnavatel rozhodne odměňovat více osob na stejné pracovní pozici odlišně, musí si řádně a objektivně odůvodnit, proč tak činí. V této souvislosti je pak vždy nutné pamatovat na to, že se dotčená pravidla vztahují na všechny složky odměny, tj. nikoli jen na obligatorní mzdu, ale např. i fakultativně stanovenou výkonnostní odměnu.

Co nás čeká?

I přes výše uvedenou zákonnou úpravu se nicméně stále ukazuje, že ve společnosti existují v odměňování rozdíly, a to mj. i na základě různých diskriminačních kritérií, velmi často také pohlaví. Podle statistického měření Eurostat byl např. v roce 2023 v rámci všech států Evropské unie včetně Islandu, Norska a Švýcarska tzv. *gender pay gap* přes 10 % a v některých státech dokonce kolem 20 % (např. Maďarsko, Německo, Kypr nebo např. v České republice, kde v soukromém sektoru dosahoval 19,8 %). Již jen z toho důvodu se Evropská unie rozhodla přijmout směrnici, která se bude problematikou rovného a transparentního odměňování více zabývat, a jejímž cílem bude tyto nerovnosti odstranit.

Směrnice z toho důvodu zavádí řadu nových povinností a institutů, jejichž cílem má být větší ochrana zaměstnanců, pokud se jejich práva na rovné odměňování týče. Těmi hlavními oblastmi, kterým se Směrnice věnuje, pak jsou tzv. systémy odměňování, informační povinnosti zaměstnavatelů vůči

zaměstnancům a orgánům veřejné moci, nápravné mechanismy v případech, kdy dochází k neodůvodněným nerovnostem v odměňování, a některé související procesní aspekty této úpravy.

Systémy odměňování

Čl. 4 Směrnice stanoví, že zaměstnavatelé budou muset mít systémy odměňování zajišťující stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Podle recitálu (26) Směrnice by tyto systémy odměňování měly umožnovat srovnání hodnoty různých pracovních míst v rámci stejné organizační struktury a kategorie práce, kdy by vše mělo být v souladu s judikaturou SDEU posuzováno a srovnáváno pouze na základě objektivních kritérií.

Dopředu nelze určit, jakou budou muset mít takové systémy odměňování u zaměstnavatele v České republice formu, ale lze předpokládat, že se bude jednat o něco jako vnitřní předpis. Zaměstnavatel tedy bude muset v takovém vnitřním předpisu rozdělit jednotlivé zaměstnance do kategorií, v jejich rámci určit odměňování dotčených zaměstnanců a v případě jakýchkoli rozdílů být schopen takový rozdíl vysvětlit na základě objektivních skutečností. Půjde tedy svým způsobem o mzdový vnitřní předpis *sui generis*, který bude mít povahu tzv. *pay grades*, a který umožní vyšší transparentnost odměňování u zaměstnavatele, kterému se tak bude snáž prokazovat, že na tomto úseku řádně plné všechny své povinnosti.

Informační povinnosti

Směrnice dále počítá se zavedením řady informačních povinností. První z nich je povinnost zaměstnavatele sdělit uchazeči o zaměstnání informace o počáteční mzdě určené pro danou pozici nebo rozpětí na základě objektivních a genderově neutrálních kritérií a informace o ustanovení kolektivní smlouvy, která se v souvislosti s danou pozicí aplikují. Tyto informace musí být poskytnuty ještě před pracovním pohovorem, a to např. ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě, kdy tyto budou muset být genderově neutrální (tj. nebude možné např. poptávat osobu na pracovní pozici „asistentka“). Zaměstnavatel se také nebude moci ptát uchazečů o zaměstnání na historii odměňování.

Další z informačních povinností se vztahuje dovnitř organizace, kdy zaměstnavatelé budou muset zajistit svým zaměstnancům snadný přístup ke kritériím, která používají ke stanovení odměn, k úrovním odměňování a postupům v odměňování pracovníků. Zde budou mít členské státy možnost osvobodit od této povinnosti zaměstnavatele s méně než 50 zaměstnanci. Zaměstnanci budou mít dále nárok požadovat informace v písemné podobě o své individuální úrovni odměny a o průměrných úrovních odměňování rozdělených podle pohlaví pro jednotlivé kategorie pracovníků.

Poslední z informačních povinností (i když jde spíše o povinnost notifikační) představuje tzv. podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a můžu dle čl. 9 Směrnice. Dotčené ustanovení směrnice stanoví, jaké konkrétní informace budou muset zaměstnavatelé notifikovat mj. i orgánům veřejné moci, kdy stanoví, od kdy se pro určité skupiny zaměstnavatelů tato povinnost aktivuje. Zaměstnavatelé přitom musí počítat s tím, že se bude následně jednat o informace veřejné, a že budou muset být schopni všechny předané informace (např. včetně odůvodnění úrovně odměňování) na požádání vysvětlit.

Společné posouzení

Pokud přitom dojde k tomu, že zpráva o odměňování určitého zaměstnavatele vykáže rozdíl v průměrné úrovni odměňování mezi ženami a muži ve výši nejméně 5 %, takový rozdíl nebude objektivně a genderově neutrálně vysvětlen, a nebude následně napraven ani do 6 měsíců od předložení zprávy o odměňování, bude muset zaměstnavatel provést se zástupci zaměstnanců tzv.

společné posouzení. To se bude dělat s cílem dané rozdíly identifikovat, kdy součástí takového společného posouzení je řada náležitostí, mezi kterými jsou např. i opatření k řešení daných rozdílů a jejich hodnocení. Zaměstnavatel bude v návaznosti na toto společné posouzení povinen nedůvodné rozdíly v odměňování odstranit v přiměřené lhůtě, jinak mu samozřejmě můžou hrozit různé postihy.

Procesní souvislosti

A jelikož cílem Směrnice mj. je obecně zlepšit pozici zaměstnanců v případě, že k nedůvodným rozdílům v odměňování skutečně dochází, tak Směrnice zavádí také některé procesní nástroje, které mají zaměstnancům umožnit snáz hájit svá práva. Směrnice tak např. v těchto sporech otáčí důkazní břemeno na zaměstnavatele, stanoví povinnost zaměstnavatelům předkládat v rámci takového soudního řízení veškeré relevantní důkazy, aby zaměstnanec nebyl v důkazní nouzi, zbavuje zaměstnance v některých případech povinnosti k náhradě nákladů řízení, i když spor prohraje a upravuje pro zaměstnance výhodnější pravidla pro promlčení (ta má být totiž např. pozastavena už v okamžiku, kdy zaměstnanec podá svému zaměstnavateli stížnost na nerovné odměňování).

Závěr

Směrnice si klade za cíl nastavit v Evropské unii takové pracovněprávní prostředí, aby bylo pro zaměstnance transparentní, bezpečné a poskytovalo maximální ochranu, pokud se zákazu nerovného zacházení a diskriminace v otázkách odměňování týče. Jak totiž plyne z jejích recitálů, tak bylo zjištěno, že uplatňování zásady stejné odměny brání nedostatečně transparentní systémy odměňování, nedostatečná právní jistota ohledně pojmu práce stejné hodnoty a procesní překážky, kterým oběti diskriminace čelí.

Členské státy tak budou mít povinnost v souladu se směrnicí normovat taková pravidla, aby jednak byla zajištěna větší rovnost v odměňování především mezi muži a ženami, a aby jednak měly osoby dotčené nerovným zacházením v odměňování lehčí pozici, pokud se budou chtít těmto praktikám bránit. Zaměstnavatelům tak lze jen doporučit, aby se na nové povinnosti, jak popsány shora, co nejdřív připravili a měli tak jistotu, že je nebude čekat v souvislosti s transpozicí směrnice v budoucnu žádný postih.



JUDr. Matěj Tkadlec, Ph.D.

GLATZOVA & Co.

GLATZOVA & Co., s.r.o.

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440
Fax: +420 224 248 701
e-mail: office@glatzova.com

---

[1] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu z 20. července 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

[2] Srov. např. rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 z 1. dubna 2025, č. j. 21 C 196/2023-76.

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

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu