

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

Transparentní odměňování na Slovensku po transpozici směrnice a porovnání se situací v České republice

Slovensko bylo prvním členským státem EU, který v plném rozsahu transponoval směrnici (EU) 2023/970 o transparentnosti odměňování. Zákon č. 76/2026 Z. z. o rovném odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty (dále jen „zákon o rovném odměňování“) nabyl účinnosti dne 7. června 2026.

Zákon upravuje definice jednotlivých pojmů, jako jsou odměna, úroveň odměny a kategorie zaměstnanců.

- Odměna – zahrnuje základní mzdu (včetně tarifního platu, funkčního platu atd.) a doplňkové složky odměny (jiná peněžní nebo věcná plnění poskytovaná zaměstnavatelem). Odměna se nerovná mzdě. Definice odměny má nejasné hranice a vytváří prostor pro nejednoznačný výklad v případě naturálních benefitů (služební auto, parkování, vzdělávání, cafeterie, firemní akce, MultiSport karta a další).
- Úroveň odměny – odměna za kalendářní rok a odpovídající hodinová odměna.
- Rozdíl v odměňování – procentuální rozdíl mezi průměrnou výší odměny žen a mužů.
- Kategorie zaměstnanců – seskupení zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty podle objektivních kritérií. V malých kategoriích (1–3 zaměstnanci) dochází ke konfliktu mezi právem na informace a ochranou osobních údajů. Zákon omezuje poskytování informací, pokud by bylo možné identifikovat odměnu konkrétního zaměstnance. S tím úzce souvisí i struktura odměňování.

Povinností každého zaměstnavatele je zavést strukturu odměňování (do 31. 7. 2026), která umožní posoudit, zda zaměstnanci vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Kritéria musí kromě splnění dalších podmínek zahrnovat složitost, odpovědnost, náročnost, pracovní podmínky a další relevantní faktory (včetně měkkých dovedností).

Kritéria musí zaměstnavatel dohodnout se zástupci zaměstnanců, pokud u něj působí. V praxi vzniká problém, pokud zástupci zaměstnanců s určenými kritérii pro hodnocení pracovních pozic nesouhlasí a dohodu odmítnou. Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR v takovém případě doporučuje strukturu odměňování přesto zavést a proces komunikace a jednání se zástupci zaměstnanců zdokumentovat.

Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR vypracovalo a zveřejnilo metodiku hodnocení pracovních pozic –

Metodika není právně závazná a má pouze doporučující charakter. Zaměstnavatelé proto mohou využívat nebo i nadále využívat komerční metodiky (Korn Ferry, Mercer apod.), pokud splňují požadavky na genderovou neutralitu a pokrývají povinné faktory.

Dejte si pozor na pojem „jednotný zdroj“

Zákon o rovném odměňování podle § 13 upravuje situaci, kdy dochází k porovnání odměn nejen u téhož zaměstnavatele, ale i mezi různými zaměstnavateli, pro které jsou stanoveny stejné podmínky odměňování, pokud tyto podmínky upravuje jednotný zdroj (např. jedno personální oddělení pro více společností a stejné podmínky odměňování).

Aktuální povinnosti zaměstnavatelů (kromě podávání zpráv), bez ohledu na velikost zaměstnavatele:

- Zavést strukturu odměňování podle § 3 (do 31. července 2026).
- Informovat uchazeče o zaměstnání o nástupním platu nebo jeho rozmezí před pracovním pohovorem nebo uzavřením smlouvy (§ 4 odst. 2 a 3).
- Nežádat informace o odměně u předchozích zaměstnavatelů (§ 4 odst. 4).
- Zpřístupnit kritéria pro stanovení odměny, určení její výše a její zvyšování (§ 5). Povinnost zpřístupnit kritéria pro zvyšování odměny se nevztahuje na zaměstnavatele s méně než 50 zaměstnanci.
- Zajistit právo zaměstnanců na informace o výši jejich vlastní odměny a o průměrné výši odměn v příslušné kategorii podle pohlaví, s lhůtou pro odpověď do 2 měsíců (§ 6).
- Jednou ročně informovat zaměstnance o existenci jejich práva na informace a o postupu při jeho uplatnění (§ 6 odst. 5).

Dalším krokem bude příprava zaměstnavatelů (s ohledem na počet zaměstnanců) na podávání zpráv, přičemž zákon stanoví, co vše musí zpráva o odměňování obsahovat (§ 8 odst. 1). Pokud se na základě zprávy prokáže rozdíl v průměrné výši odměn nejméně 5 % v jakékoli kategorii, který není odůvodněn objektivními kritérii a není odstraněn, je zaměstnavatel povinen provést ve spolupráci se zástupci zaměstnanců společné posouzení odměňování.

Praktické problémy a výzvy

- Pokud analýza odhalí neodůvodněné rozdíly, je změna sjednaného obsahu pracovní smlouvy možná pouze na základě dohody (§ 54 Zákoníku práce). Reálné řešení tak bude spočívat v úpravách směrem nahoru a ve změně pravidel do budoucna, což zvyšuje náklady zaměstnavatelů.
- Zákon umožňuje srovnávání mezi zaměstnavateli při jednotném zdroji podmínek odměňování. Pro mezinárodní skupiny s centrálními politikami to může znamenat rozšíření srovnatelnosti napříč subjekty a zvýšení rizik v oblasti dodržování předpisů.
- Zákon pracuje s hodinovou mzdou a roční mzdou, ale podrobně neupravuje výpočtový vzorec – například zda se do jmenovatele započítávají pouze odpracované hodiny, nebo i placené absence, jak se postupuje v případě částečných úvazků nebo zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni pouze po část roku.
- Poslední výzvou v řadě může být nespokojený zaměstnanec, který uplatní nároky na peněžitou náhradu škody vzniklé porušením práva na rovné odměňování. Finanční náhrada škody může sestávat z náhrady nevyplacené odměny (rozdíl mezi odměnou, která by zaměstnanci náležela, kdyby nedošlo k porušení práva na rovné odměňování, a odměnou, která mu byla vyplacena), náhrady za ušlé příležitosti, jimiž je přístup k plnění v závislosti na výši odměny, náhrady nemajetkové újmy, náhrady jiné újmy než výše uvedené, která mohla být způsobena i průřezovou diskriminací, a úroků z prodlení z nevyplacené odměny.

A co Česko? Transparentní odměňování se zpožděním, ale přichází

Stav transpozice v ČR

Zatímco Slovensko se může pochlubit tím, že směrnici o transparentním odměňování transponovalo mezi prvními státy EU – a to přesně ve lhůtě k 7. 6. 2026 – Česká republika transpoziční lhůtu už trochu tradičně nestihla.

Vláda novelu zákoníku práce a souvisejících právních předpisů schválila teprve 31. 8. 2026 a návrh míří do Poslanecké sněmovny. Schválení se očekává ještě letos s účinností základních povinností od 1. 1. 2027. Nicméně navrhovaná česká právní úprava bude v mnoha ohledech obdobná jako slovenská, když obě země vycházejí nejen ze stejné evropské směrnice, ale i historicky podobné úpravy pracovněprávních vztahů.

Harmonogram nových povinností

Od 1. 1. 2027: Systém odměňování a benefitů a dalších poskytovaných plnění musí být zdokumentován včetně rozdělení pracovních pozic do skupin podle hodnoty vyplývající z jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Uchazeči musí být informováni o jejich odměně ještě před jednáním o pracovní smlouvě. Dotazy na mzdovou historii budou zakázány. Zákaz mlčenlivosti se rozšíří na všechna plnění finanční hodnoty.

Od 1. 1. 2028: Zaměstnavatelé se 150+ zaměstnanci začnou reportovat rozdíly v odměňování. Zaměstnanci získají právo na informace o mzdách. Při neodůvodněném rozdílu nad 5 % bude nutné provést posouzení odměňování.

Od 1. 1. 2031: Reporting se rozšíří na firmy se 100-149 zaměstnanci a zahrne i agenturní pracovníky.

Hlavní povinnosti v kostce

1. Systém odměňování: Každý zaměstnavatel musí vytvořit a zdokumentovat (vnitřním předpisem či kolektivní smlouvou) systém odměňování. Ten rozdělí práce (pracovní pozice) do skupin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Obdobně musí nastavit pravidla i pro poskytování benefitů a dalších plnění peněžité hodnoty. Základní kritéria hodnocení (složitost, odpovědnost, namáhavost, pracovní podmínky) jsou v obou zemích prakticky totožná, ale slovenská úprava je flexibilnější, když umožňuje přímo zohlednit také další relevantní faktory (např. soft-skills).

2. Transparentnost při náboru: Uchazeč se musí dozvědět minimální odměnu ještě před jednáním o smlouvě. Stačí uvést ji v inzerátu – povinné to ale není. Ptát se na mzdovou historii bude zakázáno. Povinnost informovat uchazeče a zákaz dotazů na mzdovou historii jsou koncipovány obdobně jako na Slovensku.

3. Právo na informace: Zaměstnanec může písemně požádat o údaje o své mzdě a průměrné mzdě (podle pohlaví) ve své skupině prací. Zaměstnavatel odpoví do dvou měsíců. Hrozí-li identifikace konkrétní osoby, informace jdou veřejnému ochránci práv. O tomto právu musí zaměstnavatel každoročně informovat. Při porovnání se Slovenskem je právo na informace na Slovensku upraveno obdobně, včetně dvouměsíční lhůty pro odpověď a roční povinnosti informovat zaměstnance o existenci tohoto práva. Ochrana skupin, kde hrozí identifikace konkrétního zaměstnance, je řešena v obou zemích, byť Slovensko primárně omezuje poskytnutí informace přímo, zatímco ČR umožňuje přesměrování na veřejného ochránce práv.

4. Reporting: Ministerstvo bude zveřejňovat zprávy o mzdových rozdílech u jednotlivých zaměstnavatelů. Firmy se 100+ zaměstnanci musí navíc samy vypracovat zprávu a předložit ji ministerstvu – velcí zaměstnavatelé (250+) ročně, střední (100-249) jednou za tři roky. S odstupňovanými povinnostmi reportingu podle počtu zaměstnanců počítá i slovenská úprava.

5. Posouzení odměňování: Ukáže-li zpráva neodůvodněný rozdíl alespoň 5 % mezi pohlavími a zaměstnavatel jej do šesti měsíců neodstraní, musí provést posouzení – analyzovat příčiny, navrhnout opatření a projednat je se zástupci zaměstnanců. Výsledky zveřejní. Práh 5 % pro povinné posouzení odměňování je shodný v ČR i na Slovensku – ostatně plyne přímo ze směrnice. I na Slovensku se posouzení provádí ve spolupráci se zástupci zaměstnanců a výsledky se zpřístupňují zaměstnancům.

6. Posílení zákazu doložek o mlčenlivosti: Zaměstnanci již dnes nesmí být omezováni při sdílení informací o své mzdě (od 1. 6. 2025 s účinností tzv. flexinovy). Nově se zákaz rozšíří na veškerá plnění peněžité hodnoty včetně benefitů.

Sankce a spory

Za nejzávažnější porušení hrozí pokuta až 1 milion Kč – jde o nevytvoření systému odměňování, chybějící zprávu, neprovedení posouzení či dotazování na mzdovou historii. Ostatní porušení znamenají pokutu 200 až 400 tis. Kč.

V soudních sporech o rovné odměňování přechází důkazní břemeno na zaměstnavatele, pokud nesplnil povinnosti transparentnosti. Zaměstnanci se nově mohou srovnávat nejen se stávajícími, ale i s bývalými či budoucími kolegy. V rámci koncernu dokonce i se zaměstnanci jiných společností – pokud mateřská firma funguje jako tzv. **jediný zdroj** určující podmínky odměňování. Tento princip je obsažen i ve slovenském zákoně. V obou zemích tak může docházet k porovnávání odměn zaměstnanců různých zaměstnavatelů, pokud podmínky odměňování společně určuje centrální entita. Pro mezinárodní skupiny to znamená obdobná compliance rizika v obou zemích.

Co udělat do konce roku 2026?

1. Provést audit systému odměňování a zdokumentovat jej ve vnitřním předpisu nebo kolektivní smlouvě v souladu s požadavky transparentnosti vč. rozdělení prací do skupin.
2. Zmapovat benefity a nastavit transparentní kritéria jejich poskytování.
3. Zrevidovat pracovní smlouvy a vnitřní předpisy a případně i kolektivní smlouvy.
4. Upravit náborové procesy – informovat uchazeče o mzdě předem a vypustit dotazy na mzdovou historii.
5. Zavést systém vyřizování žádostí zaměstnanců o informace o odměňování.

Zaměstnavatelům tak zbývají poslední kritické měsíce na přípravu a doporučujeme využít náskoku a zkušenosti, které již získali zaměstnavatelé na Slovensku, a inspirovat se také slovenskými metodickými materiály, a to včetně kritérií pro hodnocení a rozdělení pracovních pozic do skupin.



Jana Sapáková

Partner, Eversheds Sutherland Slovensko



Radek Matouš,

Partner, Eversheds Sutherland Česká republika



Ondřej Šudoma

Counsel, Eversheds Sutherland Česká republika

EVERSHEDS SUTHERLAND

[Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500

Fax: +420 255 706 550

e-mail: praha@eversheds-sutherland.cz

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

Další články:

- [Jednatel sám sobě zaměstnancem: konec potíží s pojišťovnou, nebo jen jejich přesun?](#)
- [Transparentní odměňování na Slovensku po transpozici směrnice a porovnání se situací v České republice](#)
- [Marně vynaložené mzdové náklady jako skutečná škoda \(k rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 2026, sp. zn. 23 Cdo 418/2026\)](#)
- [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 neznamená stejnou práci](#)