

Rozhovor s Františkem Šimkem a Ondřejem Grygarem

Nová pravidla transparentního odměňování přinesou českým zaměstnavatelům nejen nové zákonné povinnosti, ale také příležitost nastavit spravedlivější a přehlednější systém odměňování. Podle advokátů Ondřeje Grygara a Františka Šimka může důkladná příprava pomoci předcházet sporům, posílit důvěru zaměstnanců a stát se významnou konkurenční výhodou na trhu práce.

Transparentní odměňování není jen nová regulace. Firmám může přinést větší jistotu i konkurenční výhodu

Rovné odměňování se v posledních měsících stalo jedním z nejdiskutovanějších témat pracovního práva. Přestože se často hovoří o nové evropské regulaci, podle advokátů Ondřeje Grygara a Františka Šimka z advokátní kanceláře PORTOS nejde o zcela nový institut. Český zákoník práce totiž princip rovného odměňování obsahuje již dnes. Nová právní úprava však přináší výrazně konkrétnější pravidla, větší transparentnost a nové povinnosti zaměstnavatelů. „Směrnice především konkretizuje povinnosti zaměstnavatelů a posiluje možnosti zaměstnanců domáhat se svých práv. Nejde tedy o revoluci, ale o zpřesnění pravidel, která už v českém právním řádu existují,“ říká Ondřej Grygar.

Podle zkušeností z praxe řada společností dosud nemá systém odměňování jednotně nastavený. Mzdová pravidla bývají rozptýlena v několika interních dokumentech nebo zůstávají na rozhodnutí jednotlivých vedoucích pracovníků. To může vést k neúmyslným rozdílům v odměňování i k právním rizikům. „Firmy často ani nevědí, jak mají odměňování skutečně nastavené. Právě proto doporučujeme začít důkladným interním auditem a vytvořením jasného systému, který bude pro zaměstnance srozumitelný a obhajitelný,“ vysvětluje František Šimek.

Nová pravidla se dotknou také náboru zaměstnanců. Zaměstnavatelé již nebudou moci zjišťovat výši předchozí mzdy uchazečů a budou muset transparentněji komunikovat odměňování již při obsazování pracovních pozic. Současně vznikne zaměstnancům právo získat informace o průměrném odměňování v jejich kategorii práce. „Cílem není zveřejňovat mzdy konkrétních kolegů. Zaměstnanci získají informace o průměrných odměnách v rámci předem definovaných kategorií, což přispěje k větší transparentnosti, aniž by byla narušena ochrana osobních údajů,“ doplňuje Ondřej Grygar.

Za klíčový krok považují oba advokáti vytvoření promyšleného systému kategorizace pracovních pozic podle hodnoty práce, nikoliv pouze podle názvu pracovní funkce. Právě správně nastavená kritéria umožní zaměstnavatelům objektivně zdůvodnit rozdíly v odměňování a zároveň výrazně snížit riziko budoucích sporů. „Dobře připravený systém odměňování dává zaměstnavateli silnou argumentaci a zaměstnanci větší právní jistotu. Pokud jsou pravidla jasná, transparentní a důsledně dodržovaná, prospívá to oběma stranám pracovního vztahu,“ říká František Šimek.

Oba odborníci se shodují, že firmy by neměly nové povinnosti vnímat pouze jako další administrativní zátěž. Transparentní systém odměňování může posílit důvěru zaměstnanců, usnadnit nábor i udržení kvalitních lidí a současně snížit reputační i právní rizika. „Byl bych nerad, aby zaměstnavatelé splnili jen nezbytné minimum kvůli sankcím. Pokud nová pravidla využijí jako příležitost ke kultivaci

odměňování, mohou výrazně posílit důvěru mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a vytvořit stabilnější pracovní prostředí," uzavírá Ondřej Grygar.

Sledujte epravo.cz.

Podívejte se na rozhovor

lt;/center; >

Další články:

- [Rozhovor s Františkem Šimkem a Ondřejem Grygarem](#)
- [Rozhovor s Jakubem Kotrbou](#)
- [Rozhovor s Viktorií Vyhnalovou](#)
- [Rozhovor s Peterem Pernišem](#)
- [Rozhovor s Arthurem Braunem](#)
- [Rozhovor s Robertem Šulcem](#)
- [Rozhovor s Vladimírem Smejkaem](#)
- [Rozhovor s Filipem Seifertem](#)
- [Rozhovor s Barborou Vlachovou](#)
- [Rozhovor s Janem Kotalou](#)
- [Rozhovor s Janem Hrazdirou](#)