

doc. JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

**Transpozice směrnice o transparentnosti v
odměňování**

PRACOVNÍ PRÁVO

Transpozice směrnice o transparentnosti v odměňování

doc. JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Květen 2025

tomsej@prf.cuni.cz



PRÁVNICKÁ
FAKULTA
Univerzita Karlova

Úvodní zamyšlení

- Spravedlivá odměna za práci (čl. 28 LZPS)
 - Rovné odměňování (§ 110 ZP)
 - Transparentní odměňování
-
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 „o transparentnosti v odměňování“
 - Transpoziční lhůta: 7. června 2026 (?)
 - Plán legislativních prací: předpokládá se, že do voleb do PSP bude ukončeno vnitřní připomínkové řízení u transpoziční novely
 - Následky pro zaměstnavatele a zaměstnance



Rovné odměňování: § 110 ZP dnes

- **(1)** Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.
- **(2)** Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.
- **(3)** Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.
- **(4)** Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.
- **(5)** Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.



Rovné odměňování: časté chyby dnes

- Nahlížení na mzdu čistě jako na výsledek vyjednávání / reflexi výdělku uchazeče v minulém zaměstnání
- Zvýhodňování nově přijatých zaměstnanců před stávajícími zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci / práci stejné hodnoty
- Regionální rozdíly v odměňování odůvodněné jen rozdílnou situací na trhu práce / rozdílnými náklady na život
- Gender pay gap: je, nebo není diskriminace?
- Doložky mlčenlivosti týkající se výše mzdy
- Bonusy za docházku – nepřímá diskriminace z důvodu zdravotního postižení / pohlaví / věku?



Výkonnostní nebo docházkový bonus?

Příklad z praxe

- Zaměstnancům určité pracovní jednotky vznikne nárok na bonus v případě, že tato jednotka naplní stanovené cíle z hlediska zisku. Bonus však nebude poskytnut těm zaměstnancům, kteří v daném měsíci nesplnili požadavek, že nezameškali ani jednu směnu (za omluvené zameškání směny pro účely bonusu se považuje pouze dovolená; další překážky v práci jako návštěva lékaře, dočasná pracovní neschopnost, OČR apod. se však nepočítají).
- Názor SUIP: „Ust. § 109 zákoníku práce hovoří o kritériích pracovní výkonnosti, množství a kvality práce, tyto veličiny však mají být u zaměstnance sledovány, pouze když práci vykonává, a nikoliv, když ji nemůže vykonávat z důvodu právně aprobované překážky v práci.“



Transparentnost v odměňování

Podstatou směrnice je informování o průměrných hodnotách pro pracovní pozice/kategorie pracovníků, nikoli sdělování mezd individuálních osob.

Čl. 12 (3) Směrnice: Členské státy mohou rozhodnout, že pokud by zveřejnění informací podle článků 7, 9 a 10 vedlo k přímému nebo nepřímému zveřejnění odměny identifikovatelného pracovníka, mají přístup k těmto informacím pouze zástupci zaměstnanců, inspektorát práce nebo orgán pro rovné zacházení. Tito zástupci zaměstnanců nebo orgán pro rovné zacházení upozorní pracovníky na možný nárok podle této směrnice, aniž by zveřejnili skutečnou úroveň odměny jednotlivých pracovníků vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Pro účely monitorování podle článku 29 se informace zpřístupní bez omezení.



Co skutečně znamená transparentnost podle směrnice?

- mít systémy odměňování (čl. 4/1)
- poskytnout uchazečům o zaměstnání informace o počáteční mzdě, resp. kolektivní smlouvě (čl. 5/1)
- nedotazovat se uchazečů o zaměstnání na historii odměňování (čl. 5/2)
- zajistit genderově neutrální inzerci a nediskriminační postupy náboru (čl. 5/3)
- zajistit svým pracovníkům snadný přístup ke kritériím pro stanovení odměn pracovníků (atd.), která musí být objektivní a genderově neutrální (čl. 6)
- poskytnout pracovníkům na jejich žádost písemnou informaci o jejich individuální úrovni odměny a o průměrných úrovních odměňování dle pohlaví pro kategorie pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (čl. 7/4)



Co skutečně znamená transparentnost podle směrnice? (pokračování)

- informovat pracovníky o možnosti žádat výše uvedenou informaci (čl. 7/3)
- nebránit pracovníkům ve sdělování informace o výši své odměny (čl. 7/5)
- podávat zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů a navazující povinnosti (čl. 9) a případně provést společné posouzení (čl. 10)
- nahradit škodu v případě porušení povinností týkajících se zásady stejné odměny (čl. 16)
- nepronásledovat pracovníky v reakci na jejich stížnost, správní postup nebo soudní řízení, které byly uplatněny za účelem prosadit práva nebo povinnosti ohledně zásady stejné odměny (čl. 25/2).



Systemy odměňování

- **Recital 26 Směrnice:** Aby bylo respektováno právo na stejnou odměnu, musí mít zaměstnavatelé zavedeny systémy odměňování, které zajistí, aby mezi pracovníky vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty neexistovaly rozdíly v odměňování žen a mužů, které nejsou odůvodněny objektivními a genderově neutrálními kritérii. **Tyto systémy odměňování by měly umožňovat srovnání hodnoty různých pracovních míst v rámci stejné organizační struktury.** (...) V souladu s judikaturou Soudního dvora by hodnota práce měla být posuzována a srovnávána na základě objektivních kritérií, včetně odborné kvalifikace, požadavků na vzdělání a odbornou přípravu, dovedností, úsilí, odpovědnosti a pracovních podmínek, bez ohledu na rozdíly v pracovním režimu. S cílem usnadnit uplatňování pojmu práce stejné hodnoty, zejména u mikropodniků a malých a středních podniků, by měla používaná objektivní kritéria zahrnovat čtyři faktory: dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky. (...)
- Vzhledem k tomu, že **všechny faktory nejsou pro konkrétní pozici stejně relevantní**, měl by zaměstnavatel zvážit každý z uvedených čtyř faktorů v závislosti na významu uvedených kritérií pro konkrétní pracovní místo nebo pozici. Mělo by být rovněž možné zohlednit dodatečná kritéria, jsou-li relevantní a odůvodněná. (...)



Jak budou vypadat systémy odměňování?

Vnitřní předpis, dohoda s odborovou organizací?

Kritéria jsou stanovena zákonem, klíčová je ale jejich váha?

Vymezení jednotlivých kategorií pracovníků jako klíčová součást systémů odměňování?

Veřejná a neveřejná část systémů odměňování?

Velcí zaměstnavatelé si zachovají svoje stávající „pay grades“?

Úlevy pro malé a střední zaměstnavatele?



Transparentnost a uchazeči o zaměstnání (čl. 5)

- Uchazeči o zaměstnání mají právo obdržet od potenciálního zaměstnavatele informace:
 - a) o počátečním platu určeném pro danou pozici nebo jeho rozpětí na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií a
 - b) případně o příslušných ustanoveních kolektivní smlouvy, která zaměstnavatel uplatňuje v souvislosti s danou pozicí.
- Tyto informace se poskytují takovým způsobem, aby bylo zajištěno informované a transparentní jednání o odměně, **například ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě**, a to před pracovním pohovorem nebo jiným způsobem.
- Zaměstnavatel se uchazečů nesmí dotazovat na jejich historii odměňování v souvislosti s jejich stávajícími nebo předchozími pracovněprávními vztahy.



Jak bude transponováno?

- Návrh: Zaměstnavateli uložit povinnost prokazatelně informovat uchazeče o minimální výši odměny, a to nejpozději před zahájením jednání o uzavření pracovní smlouvy
- Role pracovní inzerce
- Sjednaná mzda nesmí být nižší než částka, kterou zaměstnavatel sdělil
- Přestupek / správní delikt v případě, že bude porušeno



Zprávy o rozdílech v odměňování (čl. 9)

Členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé poskytli následující informace týkající se jejich organizace v souladu s tímto článkem:

- a) rozdíl v odměňování žen a mužů;
- b) rozdíl v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;
- c) medián rozdílu v odměňování žen a mužů;
- d) medián rozdílu v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;
- e) podíl žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnné složky;
- f) podíl žen a mužů v každém pásmu kvartilu odměňování;
- g) rozdíl v odměňování žen a mužů mezi pracovníky podle kategorií pracovníků v členění podle běžné základní mzdy nebo platu a doplňkových nebo proměnných složek.**



Definice odměny

- **Čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice:** obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v podobě věcného plnění (doplňkové nebo proměnné složky) vyplácí pracovníkovi v souvislosti se zaměstnáním;
- **Recital 21 směrnice:** V souladu s judikaturou Soudního dvora by pojem odměny měl zahrnovat nejen mzdu či plat, ale také doplňkové nebo proměnlivé složky odměny. V rámci doplňkových nebo proměnlivých složek by měly být zohledněny veškeré výhody nad rámec obvyklé základní či minimální mzdy či platu, které pracovník pobírá přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v podobě věcného plnění. Tyto doplňkové nebo proměnlivé složky by mohly mimo jiné zahrnovat bonusy, odměny za přesčasy, cestovné, příspěvky na bydlení a stravování, náhrady za účast na školení, platby v případě propuštění, zákonné nemocenské, zákonem požadované náhrady a zaměstnanecké penzijní pojištění.



Zprávy o rozdílech v odměňování (čl. 9)

- Povinnosti dopadají na zaměstnavatele s více než 100 zaměstnanci; menší dobrovolně
- Všechny informace zpřístupnit monitorovacímu orgánu; informace a) – f) zveřejní monitorovací orgán a může je zveřejnit i zaměstnavatel
- Informace o rozdílech v rámci kategorií pracovníků se poskytují všem zaměstnancům i zástupcům zaměstnanců, ti mohou požadovat vysvětlení
- GPG vyšší než 5% alespoň v jedné kategorii:
 - - odůvodnit objektivními a genderově neutrálními kritérii
 - - napravit do 6 měsíců
 - - provést společné posouzení
- Společné posouzení (čl. 10): identifikovat rozdíly v odměňování žen a mužů, které nelze odůvodnit objektivními a genderově neutrálními kritérii, tyto rozdíly napravit a předcházet jim
- Nutná participace zástupců zaměstnanců; pokud nejsou – ad hoc zvolený zástupce



Jediný zdroj

- **Článek 19 (1) Směrnice:** Při posuzování toho, zda ženy a muži vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, se posouzení toho, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, neomezuje na situace, kdy ženy a muži pracují pro stejného zaměstnavatele, ale je rozšířeno na **jediný zdroj, který stanoví podmínky odměňování**. Jediný zdroj existuje, pokud stanovuje složky odměny, které jsou relevantní pro srovnání pracovníků.
- **Recital 29 Směrnice:** To může platit tehdy, když jsou příslušné podmínky odměňování upraveny zákonnými ustanoveními nebo smlouvami týkajícími se odměňování použitelnými na několik zaměstnavatelů nebo když jsou tyto podmínky stanoveny centrálně pro více než jednu organizaci nebo podnik v rámci holdingové společnosti nebo konglomerátu.
- **Judikatura SDEU k jedinému zdroji:**
 - C-322/00 Lawrence a ostatní vs. Regent Office Care Ltd.: rovné odměňování po outsourcingu
 - C-256/01 Debra Allonby: vysokoškolský pedagog jako dodavatel agentury
 - C-624/19 Tesco Stores: různé provozovny (prodejny a distribuční střediska) v rámci skupiny TESCO



Závěrem – co dělat už teď?

- Začít se připravovat na existenci systémů odměňování a nutnost rozdělit zaměstnance do kategorií pracovníků dle zásady stejné práce / práce stejné hodnoty
- Vyhodnotit rizika spojená s nerovným odměňováním (MPSV – rovnaodmena.cz – nástroj Logib apod.)
- Iniciovat kroky směřující k odstranění nedůvodných rozdílů v odměňování
- Zrevidovat benefity a jiné doplňkové složky mzdy z hlediska jejich možné rizikovosti
- Zrevidovat pracovní smlouvy a další dokumentaci (např. doložky mlčenlivosti)
- Zanalyzovat, zda se v případě koncernu nebude jednat o jediný zdroj



Děkuji za pozornost!

Jakub Tomšej

tomsej@prf.cuni.cz



PRÁVNICKÁ
FAKULTA
Univerzita Karlova

DĚKUJEME

www.kongrespravniprostor.cz