

Nová evropská směrnice: Lidé budou vědět, kolik berou kolegové

ODMĚNY V PRÁCI



Lidé by už brzy mohli mít možnost zjistit, zda berou srovnatelnou mzdu jako jejich kolegové, případně získat informace o nabízeném ohodnocení ještě před samotným pracovním pohovorem. Foto: Shutterstock

1

MAX WEISS



9. února 2026 07:33

SDÍLET:



Lidé by už brzy mohli mít možnost zjistit, zda berou srovnatelnou mzdu jako jejich kolegové, případně získat informace o nabízeném ohodnocení ještě před samotným pracovním pohovorem. Počítá s tím evropská směrnice o transparentnosti odměňování, kterou má Česko převést do svého právního systému nejpozději do července 2026. Podle podporovatelů směrnice by měla rozhýbat pracovní trh a posílit pozici zaměstnanců při vyjednávání o mzdách.

Kritici naopak varují před nárůstem byrokracie a upozorňují, že skutečné rozdíly v odměňování nemusí být tak výrazné, jak se často uvádí.

Cílem směrnice je především snížit takzvaný gender pay gap, tedy rozdíl v odměňování mužů a žen. V rámci vyšší transparentnosti však přináší změny nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele.



KOMENTÁŘ

Tahle doba není pro diplomaty

MACIEJ RUCZAJ  PRIME

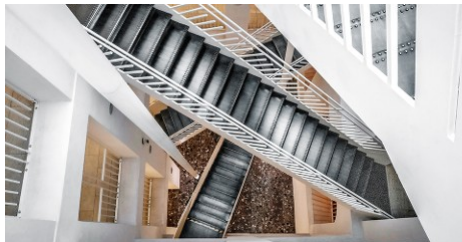
Rovné odměňování za stejnou práci už v Česku zakotvuje paragraf 110 zákoníku práce, který zároveň vymezuje legitimní důvody pro rozdílné ohodnocení na srovnatelných pozicích. Evropská směrnice se však zaměřuje hlavně na zvýšení transparentnosti a informovanosti zaměstnanců i uchazečů o práci.

Nově má mít například uchazeč o zaměstnání nárok na informaci o přibližné výši mzdy ještě před pracovním pohovorem. Zaměstnavatelům naopak směrnice zakazuje ptát se na předchozí finanční ohodnocení uchazečů.



Firmy budou mít zároveň povinnost pravidelně vypracovávat zprávy o průměrném odměňování. Zaměstnanci pak získají právo požadovat od zaměstnavatele informace o průměrné mzdě na srovnatelné pozici ve firmě.

Část opatření vycházející ze směrnice už Česko převzalo v rámci takzvané flexinovy zákoníku práce, která platí od července loňského roku. Konkrétně jde o zákaz požadování mlčenlivosti o výši mzdy. Pokud by zaměstnavatel tuto podmínku nadále uplatňoval, hrozí mu statisícová pokuta.



ESEJ

Ztráty a rozvraty. Mé dva roky v Echu

VÁCLAV BĚLOHRADSKÝ , 8. ÚNORA
2026

Směrnice zároveň stanovuje povinnost pravidelného reportování o odměňování. Za odměnu přitom nepovažuje pouze základní mzdu, ale i různé příplatky a bonusy. Firmy s 250 a více zaměstnanci budou muset reporty každoročně předkládat inspektorátu práce nebo ministerstvu, podniky se 100 až 249 zaměstnanci jednou za tři roky. Menší firmy povinnost zasílat zprávy úřadům mít nebudou, i ony však budou muset na žádost zaměstnance sdělit průměrný výdělek na dané pozici. „Určitě dojde k nárůstu administrativy,“ potvrdil prezident Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR Jiří Horecký serveru Echo24.

Administrativní zátěž může zvýšit také povinnost firem objektivně zdůvodnit rozdíl v odměňování přesahující pět procent na stejné pracovní pozici. Zaměstnavatelé tak budou muset prokázat, že rozdíl není diskriminační, ale vyplývá například z rozdílné výkonnosti, zkušeností či kvalifikace. Směrnice tímto míří proti tzv. gender pay gapu, tedy odlišnému finančnímu ohodnocení na základě pohlaví. Podle Evropské komise je rozdíl v odměňování mužů a žen až 12 %. Vysvětlovat rozdíl pak budou muset zaměstnavatelé už při 5 % rozdílu.

"Výhoda směrnice, o které jsem přesvědčen, je, že se ukáže, že žádný očištěný gender pay gap v ČR neexistuje. Z průzkumů už víme, že se po očištění pohybuje někde mezi 2 a 5 %, tedy na hranici toho, co Evropskou komisi znepokojuje," uvedl k těmto požadavkům Horecký. Podle něj je mnohem závažnější diskriminace na trhu práce, diskriminace na základě věku, kterou však směrnice neřeší.



ÚHEL POHLEDU

V demokracii se občas přihodí

PAVEL KOHOUT , 8. ÚNORA 2026

Horecký zároveň upozorňuje na možná úskalí při vymezování srovnatelných pracovních pozic. „Vnímám jako riziko, jak smysluplně a správně sestavit ne stejné pracovní pozice, ale pozice se stejným výkonem a obsahem práce. To je riziko pro zaměstnavatele, jak to správně pojmout. A pak samozřejmě i riziko, jak to budou interpretovat zaměstnanci. Čím menší podnik s menším počtem zaměstnanců, tím je to složitější. Je tam samozřejmě možnost, že když by zveřejnění vedlo k odhalení konkrétní mzdy, například když je na pozici jen jeden muž a devět žen, údaje se zveřejňovat nebudou. Ale i tak to mohou být faktory, které naruší sociální smír a povedou ke křivdám, jež se budou muset vysvětlovat,“ doplnil.



NEKROLOG

**Jana Brejchová měla
nejkrásnější oči českého
filmu**LUKÁŠ NOVOSAD  PRIME

Naopak analytik trhu práce společnosti Alma Career Tomáš Ervín Dombrovský upozorňuje, že směrnice může díky lepší informovanosti pracovnímu trhu pomoci. „U nás si lidé neříkají o narovnání mezd tak intenzivně, mimo jiné proto, že jim chybí dostatek informací. Nemají obrázek o tom, jak trh skutečně vypadá. Směrnice a její transpozice by mohly vést k tomu, že se lidé začnou více zajímat, ptát se a firmy budou mít povinnost tyto informace sdělovat. Už to samo může atmosféru na pracovním trhu posunout a vést k častějšímu vyjednávání,“ uvedl Dombrovský.

Zároveň ale neočekává masové výpovědi nebo rychlé změny zaměstnání. Připomíná však, že například v severských zemích zaměstnanci mění práci či vyjednávají o mzdách častěji než v Česku.

Dombrovský také upozorňuje, že velká část zaměstnanců není se svým ohodnocením spokojena, což se může promítat do jejich výkonu. „Podle našich pravidelných reprezentativních průzkumů máme zhruba 40 procent lidí v práci silně frustrovaných a demotivovaných, často kvůli nízké nebo nedostatečně rostoucí

mzdě. Mnozí z nich už rezignovali na snahu situaci řešit a sklouzli do režimu, kdy dělají jen to nejnnutnější," uvedl.

Součástí směrnice je i povinnost informovat uchazeče o nabízené mzdě. Zda se tak bude dít přímo v inzerátu, nebo až při pozvání na pohovor, záleží na způsobu implementace v jednotlivých státech. Dombrovský připomíná, že například na Slovensku je zveřejňování mzdy v inzerátech povinné už několik let, aniž by se osvědčilo. „Slovenská zkušenost ukazuje, že zhruba 40 až 50 procent firem uvádí pouze minimální mzdu, jen aby splnily zákonnou povinnost, čímž se pracovní trh deformuje," uvedl.

Zároveň upozornil, že v Česku se zveřejňování mzdy do značné míry řídí tržními podmínkami i bez regulace. Podle dat pracovních portálů je odměna uvedena zhruba u 40 procent pracovních nabídek. U nízkopříjmových pozic jde o 70 až 80 procent inzerátů, zatímco u vysoce kvalifikovaných profesí, například v IT, jen přibližně o pětinu.

Transpozice do českého práva má být podle směrnice hotová do července 2026. Právní úpravu nyní připravuje ministerstvo práce a sociálních věcí a v následujících týdnech by měl návrh jít do připomínkového řízení.