

# Transparentní odměňování: Má být nástupní mzda už v inzerátu? Ministerstva se neshodnou

**Drtivá většina českých firem v současnosti neuvádí v pracovních nabídkách výši nástupní mzdy. Změnit to měla plánovaná novela zákoníku práce, jež vychází z evropské směrnice o rovném odměňování.**

12.05.2026 | BusinessInfo.cz

Povinnost uvádět mzdu už v inzerátech ovšem Ministerstvo práce a sociálních věcí z novely vyškrtlo. Paradoxem je, že se Juchelkův zásah nelíbí nejen odborům či expertům, ale ani některým dalším ministerstvům.



Ilustrační fotografie

## Návrh kritizují odbory, ombudsman i část vlády

„Sedm z deseti českých firem dnes nástupní mzdu v inzerátech neuvádí. Směrnice požaduje, aby se uchazeči o zaměstnání výši mzdy dozvěděli co nejrychleji a inzeráty

s pracovními nabídkami jsou ideální platformou. Návrh [MPSV](#) je terčem kritiky ze strany odborů, ombudsmana i některých ministerstev,“ přibližuje právník Jiří Koukal.

Hlavním cílem směrnice o transparentním odměňování je přitom snížit platové rozdíly mezi muži a ženami. Zveřejňování výše mezd na určitých pozicích před vstupním pohovorem k tomu mělo přispět.

Lhůta pro zavedení směrnice do českého práva končí už letos v červnu, Česko ale s její implementací nijak nespěchá.

### AMSP ČR: Transparentní odměňování podporujeme, nepřiměřenou byrokracií pro malé firmy ne

Aktuální návrh MPSV počítá s hlavní účinností změn až od 1. ledna 2027. To, že budou zaměstnavatelé nově povinně sdělovat uchazečům o práci výši mzdy ještě před pohovorem nebo v jeho úvodu, platí. Proč to ale nezveřejnit už v inzerátech, ptají se odborníci.

„Ta formulace, že uchazeč bude mít právo dozvědět se platové podmínky před pohovorem nebo v jeho rané fázi, je velmi vágní. Dává velký prostor firmám se transparentnosti vyhýbat, což zaměstnavatelům logicky vyhovuje. V novele totiž není konkrétně určeno, kdy mají uchazeče informovat,“ doplňuje Koukal.

Zatímco zaměstnavatelé nebudou moci při pohovoru zjišťovat, kolik uchazeč vydělával dříve, zaměstnanci budou mít právo znát průměrné výdělky kolegů na obdobné pozici

Návrh je nyní v připomínkovém řízení, aby mohl být následně – zřejmě během léta – předložen do Sněmovny. Proti novele MPSV se staví odbory, ombudsman i některé vládní rezorty. Odbory považují text novely považují za příliš vágní – není jasné, kdy přesně jednání o uzavření smlouvy začínají. Také odboráři prosazují, aby se minimální

výše odměny objevila přímo v inzerátech. „Sama evropská směrnice uvádí inzerát jako nejvhodnější způsob informování,“ uvedli odboráři v připomínkách.

„Člověk by se měl dozvědět, v jakém rozmezí se bude pohybovat jeho mzda nebo plat, už na začátku, aby se mohl rozhodnout, zda mu stojí za to se o místo ucházet,“ myslí si šéf Českomoravské konfederace odborových svazů Josef Středula.

Výhrady k návrhu z dílny vládního kolegy má například i ministerstvo školství, které upozorňuje, že různí uchazeči by se mohli dozvídat jiné rozpětí mezd, což je v rozporu s cíli směrnice. „Také my navrhuje doplnit povinnost zaměstnavatele uvádět výši nebo rozpětí odměny přímo v pracovní inzerci,“ uvádí v připomínce MŠMT.

### Řízení firmy: Rovné odměňování není jen o férovosti

Problém s plánem Juchelkova rezortu má i ombudsman, kterým zůstává do zvolení nástupce ve Sněmovně Stanislav Křeček. Návrh podle úřadu ombudsmana nezaručí, že zaměstnavatel předloží uchazečům nabídky mzdy bez ohledu na jejich pohlaví. „Ve chvíli, kdy je zahájeno jednání o uzavření pracovní smlouvy, totiž zaměstnavatel už ví, zda vyjednává s mužem nebo ženou,“ upozorňuje.

Kritiku přidává i ministerstvo zemědělství: „V průběhu náborového procesu přichází uchazeč do kontaktu s různými osobami na straně zaměstnavatele. Není proto zřejmé, ke kterému konkrétnímu okamžiku má být informační povinnost splněna, a hrozí riziko poskytování neúplných či neaktuálních informací,“ uvádí v připomínkách.

Ministerstvo spravedlnosti zase varuje, že novela umožňuje firmám teoreticky i to, aby výši mzdy sdělilo až na závěr pracovního pohovoru (respektive umožnilo jednání o platových podmínkách při uzavírání smlouvy až po pohovoru). To ale neodpovídá požadavkům směrnice.

Zaměstnavatelé se logicky zveřejňování výše mzdy před jednáním o pracovní smlouvě brání. Argumentují například tím, že odměnu za práci firmy obvykle stanovují až poté, co s uchazečem blíže seznámí. „Většinou se mzda stanovuje, až když firma ví, co všechno jí může daný uchazeč nabídnout, jaké jsou jeho skutečné zkušenosti a znalosti,“ konstatuje prezident Unie zaměstnavatelských svazů Jiří Horecký.

Ženy v EU vydělávají v průměru o 11 procent méně než muži, v Česku je to přes 18 procent. Gender pay gap se v EU dlouhodobě mírně snižuje, v Česku je to naopak.

*Gabriela Hansliková, Advantage Consulting*

## Cíle směrnice? Mimo jiné efektivnější nábor

Povinné zveřejňování nástupních mezd už v inzerátech by mělo zefektivnit nábor, což je v současné situaci na trhu práce výhodné i pro podniky.

„Uchazeči by už při samotném hledání zaměstnání byli schopni lépe vyhodnotit relevantnost nabídky. Firmy by naopak mohly očekávat kvalitnější reakce na inzeráty,“ popisuje ředitelka personální agentury Advantage Consulting Gabriela Hansliková.

Zejména u vyšších pozic se přitom finanční nároky uchazečů výrazně liší. Stává se, že firma najde ideálního kandidáta, ten ale očekává vyšší odměnu, než mu může firma reálně nabídnout. To by se zveřejňováním mezd v inzerátech odpadlo. „Tehle argument je logický a jednoznačný. Proto nechápu, proč se tomu firmy a potažmo vláda brání,“ doplňuje Jiří Koukal.

Výzkumy ukazují, že vyšší transparentnost může reálně snižovat mzdové rozdíly – v zemích, kde byla zavedena povinnost zveřejňování dat, došlo k zásadnímu snížení rozdílů v odměňování žen a mužů.

## Snižování Gender Pay Gap. V Česku je trend opačný

„Ženy v EU vydělávají v průměru o 11 procent méně než muži, v Česku je to přes 18 procent. Gender Pay Gap se v EU dlouhodobě mírně snižuje. V Česku se ale po poklesu v roce 2021 dokonce rozdíly opět mírně zvyšují. Podle aktuálního českého návrhu budou muset od roku 2028 firmy s více než 150 zaměstnanci reportovat mzdové rozdíly mezi muži a ženami,“ uvádí Gabriela Hansliková.

Směrnice zásadně mění způsob, jakým firmy přistupují k odměňování i komunikaci se zaměstnanci. Z dlouhodobého pohledu by měla přispět k férovějšímu a efektivnějšímu trhu práce, ale zároveň klade vysoké nároky na připravenost firem.

## Bohačiková: Rodičovská nesmí být brzdou, trh práce je třeba změnit od základu

Firmy jsou v tomto pohledu konzervativní a nechce se jim přehodnocovat současný přístup, kdy je mzda předmětem vyjednávání během výběrového řízení. Zástupci podniků mají pocit, že na tom budou tratit. To je ale podle Jiřího Koukala falešná představa. Připouští ale, že firmy budou mít menší prostor individuálně nastavovat mzdu podle kandidáta a zavedení směrnice jim přinese i vyšší administrativní zátěž. Podniky budou muset zavést nové procesy, pravidelný reporting a interní audit odměňování.

„Organizace budou muset investovat do analýzy svých mzdových struktur, nastavení jasných pravidel odměňování a úpravy HR procesů. Pro řadu firem to bude znamenat nejen administrativní zátěž, ale i strategickou změnu v řízení lidských zdrojů a firemní kultury,“ sděluje Roman Vejražka, výkonný ředitel headhunterské společnosti Theones.

„Nově ovšem bude nutné jasně definovat mzdová pásma předem, což může vést k větší standardizaci odměňování napříč organizací. Tento krok zároveň odhalí případné nesrovnalosti mezi zaměstnanci na obdobných pozicích a vytvoří tlak na jejich narovnání,“ tvrdí Vladimíra Marková, ředitelka personální agentury AC Jobs.

**Jakub Procházka**