

Kolega bere víc než já. Procházka z Aegis Law: Firmy čeká nová vlna sporů o mzdy

24. 09. 2026 POLITIKA



Tomáš Procházka, partner advokátní kanceláře Aegis Law, na konferenci České justice a Ekonomického deníku Právo a trh práce. Foto: Jakub Hněvkovský

Diskuze 0

Dva lidé dělají srovnatelnou práci, jeden ale bere o deset tisíc víc. Nová pravidla mají zaměstnanci usnadnit zjistit proč. „Pokud jste nezačali, tak už to nestihnete,“ varoval partner advokátní kanceláře Aegis Law Tomáš Procházka na konferenci České justice a Ekonomického deníku Právo a trh práce.

**Pojistěte se
proti nechtěným
suvenýrům**

*Sleva platí od 20. 5. 2026 do 20. 9. 2026.

Jistíme vás. To je jisté

**30%
sleva**

Představme si zaměstnance, který je ve firemní mzdové tabulce zařazený do desáté třídy. Jeho kolega je v jedenácté a bere víc. Oba přitom dělají velmi podobnou práci. **Právě takový zaměstnanec se bude moci ptát, proč je v nižší kategorii.** „Můžou rozporovat i to, jakým způsobem jste postavili tu tabulku. Protože prostě přijde a řekne: Já jsem tady v nějaké třídě deset, myslím si, že bych měl být v jedenáctce, protože tady mám kolegu, který je v jedenáctce, a já vlastně dělám práci stejné hodnoty, možná ještě vyšší hodnoty,“ popsal Procházka.



Hosté na konferenci České justice a Ekonomického deníku Právo a trh práce. Foto: Jakub Hněvkovský

Nestačí opsat dnešní výplaty

Podle Procházky proto nestačí vzít současné výplaty a podle nich zaměstnance rozdělit do mzdových skupin. Firma musí nejprve vědět, **jakou hodnotu jednotlivé práce mají, co zaměstnanci skutečně dělají a proč patří právě do konkrétní skupiny.** „Když si to nerozmyslíte dopředu a jenom rozdělíte pozice podle těch peněz, tak si prostě naběhnete,“ varoval. Pokud mají první povinnosti začít platit od ledna, času už podle něj mnoho není. „Řeknu to otevřeně: **pokud jste u větší firmy ještě nezačali, tak už to nestihnete. To prostě nejde.**“

Novela zákoníku práce převádí do českého práva **evropskou směrnici o transparentním odměňování.** Zaměstnavatelé budou muset mít jasněji nastavená pravidla, podle kterých určují mzdy, a zaměstnanci získají více informací o odměňování lidí vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Změny se dotknou také náboru, při kterém se zaměstnavatel nebude moci uchazeče ptát na jeho předchozí mzdu. Na nové povinnosti postupně naváže také **reporting rozdílů v odměňování žen a mužů.**

Nová pravidla ale neznamenaají, že dva lidé na stejné pozici automaticky dostanou stejnou výplatu. Podle vrchní ředitelky sekce legislativy ministerstva práce **Dany Roučkové** nebude rozhodující název pozice, ale skutečný obsah práce.



Dana Roučková, vrchní ředitelka sekce legislativy Ministerstva práce a sociálních věcí, a Tomáš Procházka, partner advokátní kanceláře Aegis Law, na konferenci Právo a trh práce. Foto: Jakub Hněvkovský

„Musím opravdu jít na ten předmět té práce, na obsah jednotlivých činností, co ti zaměstnanci konkrétně dělají,“ vysvětlila. Rozdílnou mzdu lze podle ní odůvodnit například výkonem, výsledky práce nebo pracovním režimem. **„To, že u zaměstnanců budou rozdíly v těch stejných skupinách, ještě neznamenaá, že tam dochází k nějaké diskriminaci,“** zdůraznila.

Prezident Unie zaměstnavatelských svazů **Jiří Horecký** to přiblížil na příkladu dvou kuchařů. Jeden může pracovat výkonněji či kvalitněji, a proto dostávat více. Zaměstnavatel však musí být schopen rozdíl obhájit.



Auditorium konference Právo a trh práce. Foto: Jakub Hněvkovský

Praha versus Bruntál

Právě u důvodů pro rozdílné mzdy se Procházka s ministerstvem rozchází. Jako příklad uvádí dva zaměstnance stejné firmy – jednoho v Praze a druhého v Bruntále. Pražský pracovník bere více, protože za bruntálskou mzdu by ho firma na tamním trhu práce nesehnala. „Pokud je ekonomická situace na trhu práce v Bruntále jiná než situace na trhu práce v Praze, tak logicky ty mzdy tam prostě budou jiné,“ uvedl Procházka.

Podle něj česká úprava zaměstnavatelům při zdůvodňování takového rozdílu zbytečně svazuje ruce. Evropská směrnice podle něj umožňuje zohlednit i další objektivní kritérium relevantní pro danou práci. „Česká implementace je nesrovnatelně přísnější, než to, co umožňuje Evropská unie,“ řekl Procházka.



Tomáš Procházka, partner advokátní kanceláře Aegis Law, na konferenci Česká justice a Ekonomického deníku. Foto: Jakub Hněvkovský

Roučková s tím nesouhlasí. Zákoník práce podle ní už nyní obsahuje podrobná vodítka, například složitost, odpovědnost a namáhavost práce či kvalifikační náročnost. „**Nemyslím si, že by zákoník práce v tomhle směru byl nejasný nebo neurčitý,**“ uvedla. Ministerstvo přesto chce během podzimu se sociálními partnery připravit metodická vodítka, která firmám ukážou, jak nové systémy nastavit. Ani diskusi o regionálních rozdílech podle Roučkové nezavírá. „Chápeme, že ta debata je tady na stole a určitě ji neodmítáme.“

Přijde druhá vlna sporů?

Praktický dopad může být nejvýraznější ve chvíli, kdy zaměstnanec zjistí, že kolega bere více. Procházka připomněl spory pracovníků České pošty. Zaměstnanci v nich museli najít vhodného kolegu, se kterým se mohli porovnat, a dokazovat, že skutečně vykonávají práci stejné hodnoty.

Pošta podle něj v některých případech uspěla díky velmi podrobným informacím o skutečné práci zaměstnanců. Roučková připomněla, že výsledky sporů nebyly jednostranné. Tam, kde byly rozdílné podmínky a mzdy dostatečně odůvodněné, soudy zaměstnavateli daly za pravdu.



Jiří Horecký, prezident Unie zaměstnavatelských svazů, a Klára Kalíšková, výzkumnice IDEA, diskutovali o transparentnosti a rozdílech v odměňování. Foto: Jakub Hněvkovský

Nová pravidla ale mohou situaci změnit. **Firmy budou muset práce samy kategorizovat, takže zaměstnanec získá více informací, o které může případný spor opřít.** „Když budu upřímný, skoro bych čekal, že od ledna tady může být druhá vlna sporů,“ řekl Procházka.

Kdo si řekne o víc

Transparentnost může změnit i vyjednávání o nástupní mzdě. Ekonomka **Klára Kalíšková** z VŠE a IDEA při CERGE-EI upozornila, že dva srovnatelní zaměstnanci dnes mohou skončit s rozdílnou výplatou jednoduše proto, že jeden si dokáže říct o více peněz.

Nová pravidla přitom mohou posílit i pozici firmy. Uchazeči, který požaduje výrazně více než lidé na srovnatelných pozicích, může zaměstnavatel říct, že tak velký rozdíl by následně musel obhájit.



Tomáš Procházka z Aegis Law, moderátorka Alžběta Vejvodová a prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR Jiří Horecký na konferenci České justice a Ekonomického deníku. Foto: Jakub Hněvkovský

Roučková zdůraznila, že **cílem není vytvořit jednu správnou mzdu pro každou pozici**. Řada firem už systémy odměňování má a bude je muset pouze upravit. Jiné budou muset dosavadní pravidla nově jasně popsat.

Poděkování za podporu konference Právo a trh práce patří advokátním kancelářím Aegis Law a Bříza & Trubač a společnosti Benefit Plus, která poskytuje systém pro správu zaměstnaneckých benefitů.



Eva Paseková