

Kolik jste vydělávali? Tato otázka má z pracovních pohovorů zmizet

28. 09. 2026 POLITIKA



Dana Roučková z Ministerstva práce a sociálních věcí, Tomáš Procházka z advokátní kanceláře Aegis Law a moderátorka Alžběta Vejvodová na konferenci Právo a trh práce. Foto: Jakub Hněvkovský

Diskuze 0

Uchazeči o práci se mají před podpisem smlouvy dozvědět minimální výši odměny i nabízené benefity. Firmy se jich naopak nebudou smět ptát na předchozí výdělek. Nová pravidla zasáhnou také mlčenlivost o benefitech nebo zveřejňování dat o odměňování. Na konferenci České justice a Ekonomického deníku Právo a trh práce zazněly i obavy, aby větší transparentnost nakonec nevedla k přílišnému sjednocování mezd.

**Pojistěte se
proti nechtěným
suvenýrům**

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

Jistíme vás. To je jisté

**30%
sleva**

29.09.26 8:31

Kolik jste vydělávali? Tato otázka má z pracovních pohovorů zmizet - Česká justice

Kolik jste vydělávali v předchozím zaměstnání? **Taková otázka má z pracovních pohovorů zmizet.** Naopak uchazeč má ještě před uzavřením pracovního vztahu získat informaci o minimální výši mzdy, platu či odměny a o benefitech, které zaměstnavatel poskytuje.

Jde o jednu z praktických změn, které přinese novela zákoníku práce související s evropskou směrnicí o transparentním odměňování.

Vrchní ředitelka sekce legislativy Ministerstva práce a sociálních věcí **Dana Roučková** vysvětlila, že informace nemusí být nutně už součástí pracovního inzerátu. „**Nejzazší okamžik je před uzavřením pracovněprávního vztahu, ať už pracovní smlouvy, nebo dohody,**“ uvedla. Podoba náboru podle ní zůstává na zaměstnavateli.



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

Předchozí výdělek se stane zakázanou otázkou

Partner advokátní kanceláře **Aegis Law Tomáš Procházka** považuje právě změny při pracovních pohovorech za relativně snadno proveditelné. Firmy budou muset především upravit své náborové postupy a proškolit personalisty a další zaměstnance, kteří pohovory vedou. Otázka na předchozí výdělek se podle něj prakticky zařadí mezi témata, na která se personalisté ptát nemají. „**Dostáváme se na úroveň takových otázek jako: Chcete mít děti? Přidáváme další zakázanou otázku u náboru,**“ popsal Procházka.

Pro firmy to zároveň znamená změnu dosavadní logiky některých pohovorů. Předchozí mzda uchazeče dnes může sloužit jako jeden z orientačních bodů při jednání o nové odměně. Nově by zjišťování historie odměňování mělo být zakázané.

Mzda nemusela skončit už v inzerátu

O podobě pravidel se podle prezidenta Unie zaměstnavatelských svazů ČR **Jiřího Horeckého** při přípravě novely vedly spory. Jedním z nich bylo, zda musí zaměstnavatel uvádět výši mzdy nebo odměny už přímo v pracovním inzerátu. „**Chtěli odboráři, aby výše mzdy nebo odměny byla už v těch inzerátech. My jsme byli jasně proti a jsme rádi, že jsme tohle uhájili,**“ uvedl Horecký.



Vrchní ředitelka ministerstva práce a sociálních věcí Dana Roučková se na konferenci Právo a trh práce setkala s partnerem Aegis Law Tomášem Procházkou kvůli dopadům novely zákoníku práce na mzdy v regionech. Spolu s nimi na konferenci debatovali také Jiří Horecký z Unie zaměstnavatelských svazů a ekonomka VŠE a CERGE-EI Klára Kališková. Foto: Jakub Hněvkovský

Výsledná úprava tak podle debaty ponechává zaměstnavatelům větší volnost. Informaci o minimální odměně musí uchazeč dostat, nemusí ji ale nutně najít už při prvním otevření pracovního inzerátu.

Mlčenlivost skončí i u benefitů

Změny se neomezují pouze na samotnou mzdu. Evropská směrnice chápe odměnu širěji a zahrnuje do ní také další peněžitá a nepeněžitá plnění, jejichž hodnotu lze vyjádřit v penězích.

To se promítne také do pravidel mlčenlivosti. Flexinovela zákoníku práce už zakázala doložky, které zaměstnancům brání mluvit o jejich mzdě, platu nebo odměně z dohody. Novela má tento princip rozšířit i na benefity. „**Směrnice jde dál, pokud jde o vnímání pojmu odměna, takže musíme zavést i zákaz doložek mlčenlivosti o benefitech,**“ vysvětlila Roučková. Firmy proto podle ní budou muset zkontrolovat i své vnitřní předpisy.

Pravidla pro benefity přitom mají být součástí transparentního systému odměňování stejně jako pravidla pro mzdy, platy nebo odměny z dohod.



Auditorium konference Právo a trh práce. Foto: Jakub Hněvkovský

Dvacet lidí není pět tisíc

Dopad nových pravidel se bude výrazně lišit podle velikosti zaměstnavatele. Horecký upozornil, že stejná základní pravidla dopadnou na velmi rozdílné firmy. „**Máte zaměstnavatele, kteří mají dvacet zaměstnanců, a kteří mají pět tisíc. Samozřejmě u těch, kteří mají pět tisíc, k tomu dohodáře, pobočky a tak dále, to bude složité,**“ uvedl.

Velké společnosti ale podle něj současně patří mezi zaměstnavatele, kteří už zpravidla nějaký systém odměňování mají. Nemusí tedy začínat od nuly, ale budou muset současná pravidla přizpůsobit nové úpravě.



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

Než abych se dohadoval, dám každému stejně

Horecký upozornil ještě na jeden možný nezamýšlený důsledek větší transparentnosti. Firmy by se podle něj neměly dostat do situace, kdy pro ně bude jednodušší mzdy vyrovnávat než vysvětlovat, proč dva zaměstnanci dostávají rozdílnou částku. „**Toho se velmi bojím, aby někdo neřekl: Než abych se dohadoval, tak dám každému stejně,**“ uvedl Horecký. Podle něj by takový přístup mohl být dalším problémem pro konkurenceschopnost firem.

Nová pravidla totiž nemají znamenat, že zaměstnanci na stejné či obdobné pozici musí automaticky dostávat identickou částku. Zaměstnavatel ale musí mít systém, podle kterého dokáže rozdíly vysvětlit.

Data bez názvů konkrétních firem

Další fází změn bude reporting rozdílů v odměňování. Také u něj se během přípravy řešilo, kolik nové administrativy mají nést samotné firmy a kolik práce převezme stát.

Podle Roučkové se stát snažil nastavit systém tak, aby co největší část zpracování dat zajistil sám. První zveřejňované údaje navíc nemají ukazovat na jednotlivé společnosti. „**Minimálně začneme tím, že ta data se budou zveřejňovat v anonymizované podobě podle velikostních kategorií zaměstnavatelů, nikoli podle IČO nebo názvu jednotlivých firem,**“ uvedla Roučková. Teprve praxe podle ní ukáže také to, jak se český přístup bude lišit od ostatních členských států.



Transparentnost může pomoci i firmám

Ekonomka Klára Kalíšková z VŠE a IDEA při CERGE-EI upozornila, že větší transparentnost nemusí být výhodou jen pro zaměstnance. Zkušenosti ze zahraničí podle ní ukazují, že může posílit také vyjednávací pozici zaměstnavatele. Pokud si například jeden pracovník vyjednává výrazně vyšší mzdu než lidé na srovnatelných pozicích, firma bude muset takový rozdíl následně vysvětlit. **„Firma se dostane do lepší vyjednávací pozice, protože řekne: Já to chápu, ale nejde to. Máme tady nějaká pravidla, já vám to prostě dát nemůžu,”** popsala Kalíšková. Podle ní pak někteří zaměstnanci, kteří by si za jiných okolností dokázali individuálně vyjednat mimořádně vysokou odměnu, na takovou částku nedosáhnou.

Kalíšková připomněla zkušenosti z Dánska i výzkumy ze Spojených států. Podle ekonomické literatury nemusí větší transparentnost vést jen k růstu nižších mezd. **Část rozdílů se může zmenšit také tím, že se omezí mimořádně vysoké individuálně vyjednané odměny.**

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



Eva Paseková