

## Zaměstnanci dostanou právo ptát se na mzdy. Firmy čeká éra vysvětlování a důkazů

Praha, 19. března 2026 – Odměňování zaměstnanců v Česku bude muset být výrazně transparentnější. Zavazuje nás k tomu směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou je Česká republika povinna implementovat nejpozději do června 2026. Ta zásadně posiluje práva zaměstnanců i uchazečů o práci na informace o mzdách a současně zvyšuje tlak na zaměstnavatele, aby rozdíly v odměňování dokázali obhájit jasnými a objektivními kritérii. Téma dále přibližuje Ivona Tajšlová z poradenské společnosti BDO, která se věnuje odpovědnosti firem a firemnímu poradenství.

*„Připravovaná legislativa v oblasti rovného odměňování může během několika let odkrýt to, co množství firem doteď skrývalo pod povrchem, tedy nejasná pravidla, historické rozdíly a osobní výjimky. A to vše v prostředí, kde zaměstnanci budou mít výrazně silnější práva ptát se, porovnávat a žádat vysvětlení týkající se výše mzdy,“* komentuje poradkyně Ivona Tajšlová.

Řada společností dnes spoléhá na to, že odměňování „nějak“ funguje – dokud se na něj nezačnou lidé aktivně ptát. Nová legislativa ale posílí zaměstnance v možnostech porovnávat, žádat vysvětlení a očekávat srozumitelné odpovědi. Změna se může projevit nejen v interních vztazích, ale i v náboru a zaměstnavatelské reputaci.

*„Firmy budou muset umět vysvětlit, proč má jeden člověk vyšší mzdu než druhý na srovnatelné pozici, a opřít to o objektivní důvody. V okamžiku, kdy se zaměstnanci začnou ptát systematicky a budou k tomu mít legislativní oporu, už nebude stačit odpověď typu ‚tak to vždycky bylo‘,“* upozorňuje Ivona Tajšlová.

U firem s více než 100 zaměstnanci se navíc přidává povinnost reportovat rozdíly v odměňování žen a mužů. A transparentnost se promítne i do náboru. Uchazeči mají získat předem informaci o mzdě nebo mzdovém rozpětí pro danou roli, což může zásadně změnit dynamiku vyjednávání i očekávání na pracovním trhu. Pro firmy to znamená nutnost sladit externí komunikaci s reálným interním nastavením mezd.

*„Zaměstnanci i kandidáti dnes mnohem více sledují hodnoty firem a férovost. Pokud odměňování působí nesystematicky nebo netransparentně, oslabuje to důvěru a dlouhodobě i schopnost firmy přitáhnout a udržet kvalitní lidi,“* dodává Ivona Tajšlová.

### **Mzdy budou muset být obhajitelné – pay-gap nad 5 % bude vyžadovat zásah**

Podle Ivony Tajšlové lze nové požadavky shrnout jednoduše: každá mzda a odměna musí být obhajitelná a odůvodnitelná objektivními a genderově neutrálními kritérii. Pokud u zaměstnavatele vznikne neodůvodnitelný rozdíl v průměrné odměně žen a mužů ve výši větší než 5 %, tak vznikne



# TISKOVÁ ZPRÁVA



povinnost přijmout nápravná opatření. V některých případech může být vyžadováno i společné posouzení odměňování se zástupci zaměstnanců.

Jedním ze základních předpokladů je **jasně popsaná struktura rolí** a jejich hodnoty pro firmu. Nestačí názvy pozic nebo obecné pracovní náplně. Bude nutné definovat, co je „stejná práce“ a co „práce stejné hodnoty“ – například podle odpovědnosti, složitosti, znalostí, dopadu nebo míry samostatnosti.

*„Velká část firem má pozice popsané formálně, ale nemá dobře uchopené, jakou mají skutečně hodnotu z hlediska odpovědnosti a dopadu,“* říká Ivona Tajšlová.

Druhým pilířem jsou **objektivní kritéria pro určování mzdy**. Typicky jde o kombinaci zkušeností, kvalifikace, výkonu, složitosti agendy, odpovědnosti či manažerské role. V novém režimu bude stále obtížnější obhajovat rozdíly, které vznikly jen tlakem trhu, osobními preferencemi nebo setrvačností rozhodování.

Filip Lukačovič z advokátní kanceláře BDO Legal připomíná, že právě zde na potíže narazila např. Česká pošta při nerovném odměňování řidičů v Praze versus mimo. Argumentovala vyššími náklady na živobytí v Praze. To soudy vyhodnotily jako nedostatečné, státní podnik tak nebyl úspěšný. Následovala vlna soudních sporů s jinými zaměstnanci. V nich Česká pošta svou argumentaci doplnila a prokázala, že řidič v Praze podléhá vyšší úrovni stresu při řízení v hustém provozu a úzkých uličkách. Nejen na podkladě toho tak soudy obranu společnosti posoudily jako důvodnou a žaloby zaměstnanců začaly zamírat.

Třetím nezbytným prvkem je **transparentní mzdový systém**. *„Nemusí nutně jít o zcela veřejné mzdy, ale o systém, který je vnitřně srozumitelný a dlouhodobě udržitelný. Jinými slovy: pravidla, která dávají smysl a podle kterých se skutečně postupuje,“* říká manažerka z BDO. Důkazní břemeno bude tedy na firmách.

## **Nyní je správný čas zhodnotit současnou situaci**

Pokud firmy chtějí změnu zvládnout bez reputačních škod a interních konfliktů, nestačí upravit několik formulací ve směrnicih. *„Začít je potřeba analýzou aktuální dokumentace i praxe: jak se dnes určuje mzda, kdo o ní rozhoduje, které části systému fungují a které jsou založené na individuálních výjimkách,“* říká Ivona Tajšlová.

Téměř každá firma při tom narazí na „anomalie“: zaměstnance s výrazně vyšší mzdou bez jasného důvodu, rozdíly mezi pobočkami nebo týmy, výjimky, které kdysi měly opodstatnění, ale dnes už ne atd. Tyto situace je potřeba buď narovnat, nebo transparentně popsat a umět obhájit.

Zásadní roli bude hrát interní komunikace. Odměňování je citlivé osobní téma a bez srozumitelného vysvětlení může proces vyvolat emoce, zhoršit vztahy a oslabit motivaci. *„Pro firmy bude důležité nastavit odměny tak, aby zaměstnanci věděli, že systém je férový a dává smysl. Tento přístup jim bude pomáhat k udržení stávajících zaměstnanců, ale také k náboru nových talentů,“* uzavírá Ivona Tajšlová.

# TISKOVÁ ZPRÁVA



## O společnosti BDO

BDO je poradenská společnost poskytující auditorské, daňové, právní, účetní, znalecké a poradenské služby. Na českém trhu působí již přes 30 let. S více než 600 odborníky a dlouholetou praxí se řadí k předním společnostem s tímto zaměřením v České republice, kde také opakovaně vyhrála titul Největší poradenská firma roku. Kanceláře má v Praze, Brně, Ostravě, Plzni, Českých Budějovicích, Pardubicích, Jindřichově Hradci a Domažlicích.

BDO je v České republice zastoupena společnostmi BDO Audit s.r.o., BDO Czech Republic s.r.o., BDO Consulting s.r.o., BDO Legal s.r.o., advokátní kancelář, BDO Valuation, s.r.o., BDO Fund Administration a.s., BDO Euro-Trend s.r.o. a BDO EURO-Trend Audit, a.s. Společnost je součástí mezinárodní sítě BDO, která celosvětově tvoří jednu z největších sítí auditorských a poradenských skupin. Zaměstnává více jak 119 tisíc odborníků a působí ve 166 zemích, v nichž provozuje více než 1 800 kanceláří.

## Kontakt:

Jan Kuliš, EPIC Public relations

E-mail: [jan.kulis@epicpr.cz](mailto:jan.kulis@epicpr.cz)

Tel.: +420 731 920 874

Web: [www.epicpr.cz](http://www.epicpr.cz)