



TISKOVÁ ZPRÁVA



Transparentní odměňování v Česku má zpoždění, firmám bez jasného systému přesto hrozí pokuty i doplacení mezd

Praha, 16. července 2026 – Česko má podle Eurostatu jeden z nejvyšších rozdílů v odměňování žen a mužů v EU – gender pay gap dosahuje okolo 18 %. Evropská pravidla pro transparentní odměňování, jejichž cílem je narovnat informační asymetrii na pracovním trhu a dlouhodobě tak přispět i ke zmenšení rozdílu ve mzdách mužů a žen, však nabrala v České republice zpoždění. Původní termín pro přenesení směrnice do českého práva uplynul 7. června 2026, finální tuzemská legislativa je však stále v procesu projednávání. Podle aktuálního vládního návrhu se účinnost prvních ostrých povinností posouvá na 1. ledna 2027. Firmy, které dosud spoléhaly na historické anomálie či individuální mzdové výjimky, tak mají poslední měsíce na přípravu. V opačném případě jim hrozí milionové sankce i riziko zpětného doplacení mezd.

V první vlně, která by měla vstoupit v platnost se začátkem příštího roku, půjde dle dostupného návrhu zejména o povinnost informovat uchazeče o minimální výši odměny ještě před zahájením jednání o pracovní smlouvě a o povinnost vytvořit transparentní systém odměňování. Další informační povinnosti vůči zaměstnancům a správním orgánům mají nabýt účinnosti od 1. ledna 2028, přičemž první vlna reportingu se bude týkat zaměstnavatelů se 150 a více zaměstnanci a bude pracovat s údaji za rok 2027.

„Se spuštěním nových pravidel očekávám spíše vlnu dotazů a interních žádostí o vysvětlení, nikoli okamžitou vlnu soudních sporů. Dlouhodobě je počet soudních sporů v oblasti diskriminace v Česku nízký. To se ale může změnit tím, že zaměstnanci budou mít více informací a možnost snáze zjistit skutkový stav, což jim značně pomůže při případném vedení sporu,“ uvádí Ivona Tajšlová z poradenské společnosti BDO.

Pokuty až do milionu korun a riziko zpětného doplacení mezd

Pokud firmy nová pravidla podcení, vystavují se citelným postihům. Za ta nejzávažnější porušení, například nevytvoření zprávy o rozdílech v odměňování ve skupinách prací, může být podle návrhu uložena pokuta až do 1 000 000 Kč. U dalších porušení v oblasti transparentnosti počítá návrh s pokutami až do výše 400 000 Kč.

Mnohem zásadnější finanční dopad však může mít případný prohraný pracovněprávní spor. V případě soudního sporu s dotčeným zaměstnancem totiž hrozí, že zaměstnavateli bude uložena povinnost dorovnat rozdíl v odměně, a to včetně všech zákonných odvodů. Samotné zjištění zaměstnance, že bere méně než jeho kolega, ale automaticky neznamená povinnost mzdu dorovnat. Rozhodující je, zda jde o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a zda lze rozdíl odůvodnit na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií, jako jsou výkon nebo schopnosti.



TISKOVÁ ZPRÁVA



Doložky mzdového tajemství už definitivně skončily

Mnoho firem se mylně domnívá, že zákaz mzdového tajemství přinese až projednávaný transpoziční zákon. Ve skutečnosti však doložky mlčenlivosti v pracovních smlouvách ztratily právní váhu už dříve. „Tuto novinku přinesla již flexinova zákoníku práce účinná od 1. června 2025. Výslovně zakázala zaměstnavatelům omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jejich mzdy, platu nebo odměny,“ upozorňuje Ivona Tajšlová z BDO.

Pokud firemní dokumentace tato ustanovení stále obsahuje, doporučuje se z praktického hlediska zavedení interních předpisů, které uplatňování doložek vyloučí, aby nebylo nutné narychlo měnit desítky existujících smluv.

Historické anomálie: Analyzovat, nikoli plošně dorovnávat

Při revizi mzdových systémů firmy téměř vždy narazí na historické odchylky. Podle BDO by společnosti měly tyto rozdíly nejprve důkladně analyzovat, nikoli automaticky plošně dorovnávat. Klíčové je rozlišit, zda jsou tyto odchylky obhajitelné objektivními kritérii (složitost, odpovědnost, namáhavost práce, výkonnost a dosahované výsledky).

„Zpětné nároky hrozí tehdy, pokud historický rozdíl představoval nerovné zacházení nebo diskriminaci. Poškozený zaměstnanec má při odměňování v rozporu se zásadou rovného odměňování právo na nápravu, včetně dorovnání mzdy a doplacení rozdílu za předchozí období. Na jednotlivé nároky se však samozřejmě uplatní úprava promlčení,“ doplňuje Ivona Tajšlová.

Po účinnosti nové úpravy získá zaměstnanec právo písemně požádat o informace o své odměně a o průměrné výši odměn ve své skupině prací, rozdělené podle pohlaví. Zaměstnavatel bude muset odpovědět do dvou měsíců. Zaměstnanci však nebudou získávat informace o mzdách konkrétních jmenovitých kolegů, ale pouze anonymizované průměry za danou skupinu. Firmy, které mají odměňování dobře zdokumentované, budou rozdíly schopny obhájit, zatímco společnosti bez jasných dat a konzistentních kritérií mohou nově čelit enormnímu tlaku.



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, Tereza Roučka, EPIC Public relations

E-mail: jan.kulis@epicpr.cz / tereza.roucka@epicpr.cz

Tel.: +420 731 920 874 / +420 723 044 660

Web: www.epicpr.cz