

AKTUALITA

Firmy budou vysvětlovat, proč ženy berou méně. O zákoně teď rozhoduje Sněmovna

Novela zákoníku práce je po prvním čtení ve sněmovních výborech a většina pravidel by mohla platit od ledna 2027. Každá firma by musela mít jasně stanoveno, podle čeho odměňuje. Zaměstnanci by se dozvěděli, kolik v průměru berou ženy a muži na srovnatelných pozicích, a mohli by chtít vysvětlení. Firmy by začaly rozdíly vykazovat a musely by řešit ty, které nebudou umět obhájit. Zákon tak míří na tu část mzdové mezery, která vzniká za stejnou nebo srovnatelnou práci. Druhá část mezery vzniká jinde: podle toho, v jakých oborech a firmách ženy a muži pracují a kdo se dostává na lépe placená místa a do vedení.

Česko mělo evropskou směrnici o transparentním odměňování převést do svého práva do 7. června 2026. Stihly to jen čtyři země EU a Česko mezi nimi není. Vláda novelu zákoníku práce schválila na konci srpna a Sněmovna ji v říjnu po prvním čtení přikázala výborům. Ty mají na projednání 30 dní, poslanci by se k novele mohli vrátit od 20. listopadu. Účinnost je navržená od 1. ledna 2027.

Novela navazuje i na starší rozhodnutí. V roce 2019 Evropský výbor pro sociální práva ve věci University Women of Europe proti ČR konstatoval, že české právo nezajišťuje transparentnost odměňování.

01

Co novela firmám uloží

Od roku 2027 by se měla změnit pravidla při náboru. Firma by musela uchazeči sdělit minimální odměnu ještě před podpisem smlouvy a nesměla by se ptát na jeho předchozí plat. Každý zaměstnavatel by si také nastavil systém odměňování podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.

Od roku 2028 by si zaměstnanci mohli písemně vyžádat, kolik v průměru berou ženy a muži, kteří u nich dělají stejnou nebo srovnatelnou práci. Firmy s 250 a více zaměstnanci by rozdíly v odměňování vykazovaly každý rok, firmy se 150 až 249 zaměstnanci jednou za tři roky. Od roku 2031 by se povinnost rozšířila i na firmy se 100 až 149 zaměstnanci. Pokud by se v některé skupině prací ukázal rozdíl mezi ženami a muži alespoň pět procent, který firma neumí vysvětlit ani do šesti měsíců odstranit, musela by provést podrobné písemné posouzení odměňování a přijmout opatření k nápravě.

02

Dva pohledy na novelu

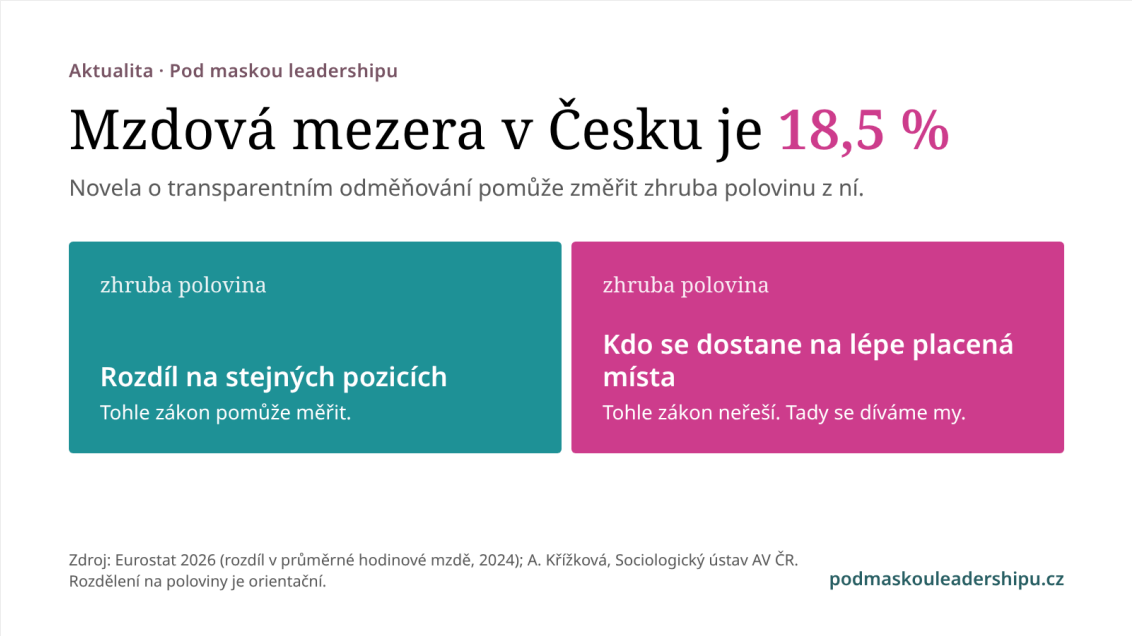
Nejvíc se v připomínkách řešilo, kdy se má uchazeč dozvědět, kolik za práci dostane. Podle vládního návrhu mu to firma musí říct nejpozději před podpisem smlouvy. Odbory a ombudsman chtěli, aby mzda nebo její rozpětí byly přímo v inzerátu. Lidé by pak věděli, kolik se nabízí, ještě než se o místo začnou ucházet. Podle odborů „sama evropská směrnice uvádí inzerát jako nejvhodnější způsob informování“. Ombudsman navrhoval, aby se horní a dolní hranice rozpětí nesměly lišit o víc než 25 %. Ministerstvo odpovídá, že směrnice zveřejnění mzdy přímo v inzerátu nevyžaduje.

Zaměstnavatelé upozorňují na zátěž pro firmy a namítají, že mezi náborem a nástupem se mzdové podmínky můžou změnit. Hospodářská komora cíle směrnice podporuje. V roce 2025, kdy ještě nebyl znám český návrh, ale varovala. „Směrnice o rovném odměňování je typickým příkladem, kdy dobrý záměr může při nevhodném nastavení skončit jako další neúměrná byrokratická vrstva dusící konkurenceschopnost,“ uvedl tehdy prezident komory Zdeněk Zajíček. Letos na jaře, když ministerstvo představilo svůj návrh, Zajíček ocenil, že ministerstvo do přípravy zapojilo zaměstnavatele a vyslyšelo jejich připomínky.

03

Co zákon změří a co ne

Podle zatím nejčerstvějších dat Eurostatu berou ženy v Česku za hodinu práce v průměru o 18,5 % méně než muži. Je to druhý nejvyšší rozdíl v EU. Podle sociologžky Aleny Křížkové ze Sociologického ústavu AV ČR zhruba polovinu tohoto rozdílu tvoří odlišné odměny na stejných pozicích. Na tuto část se zákon zaměří. Dosavadní audity rovného odměňování od EY ukazují, jak moc se firmy liší. Na stejných pozicích vychází rozdíl v průměru 8,9 %, u nejlepší firmy 0,4 % a u nejhorší 29,1 %.



Druhá polovina rozdílu vzniká jinde. Odvíjí se od toho, v jakých oborech, firmách a na jakých pozicích ženy a muži pracují a kdo se dostává na lépe placená místa a do vedení. Směrnice řeší, kolik dostanete za stejnou práci. Na to, kolik žen se dostane do vedení, směrnice přímo nemíří, upozorňuje Alexandre Mendonça z bruselského think-tanku Bruegel.

Zkušenosti z Dánska a Británie naznačují, že povinná transparentnost zmenší mzdovou mezeru zhruba o osminu až pětinu. Hlavně tím, že mzdy mužů rostou pomaleji. Advokátka Kateřina Suchanová z EY Law čeká podobný vývoj i u nás. „Určitě vznikne tlak tímto směrem, ale rovnosti jako takové se dočkáme spíše v horizontu desítek let," řekla v podcastu Trendy v udržitelnosti.

04

Kde se díváme my

> *„Mzdová mezera mívá zhruba dvě poloviny. Na jednu cílí směrnice i náš zákon. V projektu Pod maskou leadershipu se díváme na tu další část. Zjišťujeme, podle jakých nepsaných pravidel firmy hodnotí výkon a vybírají lidi do vedení,"*
>
> říká Martin Walter, hlavní analytik projektu, který realizuje organizace O čem se nemluví.

Rozumíme, že nová pravidla by pro firmy znamenala práci navíc. Čísla jsou užitečný začátek a se zapojenými organizacemi se díváme i na to, co za nimi stojí. Jak spolu souvisí hodnocení výkonu, nároky na neustálou dostupnost a mzdový rozdíl, ukazuje naše Mapa problému.

Otázky pro vaši firmu

Celostátní čísla ukazují, jak velká mezera je. Kde vzniká právě u vás, ukáže až pohled dovnitř firmy. Pomoct můžou tyhle otázky:

1. Víte, jak velký je u vás rozdíl ve mzdách žen a mužů na stejných pozicích? A v jakém rozsahu ho dovedete vysvětlit?
2. Kolik žen máte na vstupních pozicích a kolik ve vedení? Na kterém stupni se rozdíl otevírá?
3. Podle čeho se u vás hodnotí výkon a kdo o tom rozhoduje? Počítá se do výkonu i to, jak často je člověk k zastižení?
4. Podle čeho se u vás rozdělují bonusy a benefity, tedy odměny nad rámec základní mzdy?
5. Co se stane, když se zaměstnanec nebo zaměstnankyně zeptá, kolik se bere na srovnatelné pozici? Máte připravenou odpověď?

Zdroje

1. Sněmovní tisk 300, PSP ČR
2. Forvis Mazars / Seznam Zprávy: Rozdíly bude muset Česko vysvětlit v EU, 15. 9. 2026
3. Ministerstvo spravedlnosti: anotace rozhodnutí UWE proti ČR, 2019
4. Advokátní deník: Novelu zákoníku práce s pravidly odměňování vláda schválila, 1. 9. 2026
5. BusinessInfo.cz: Má být nástupní mzda už v inzerátu? Ministerstva se neshodnou
6. Banky.cz: Konec inzerátů bez mzdy?
7. Ekonomický deník: Nová pravidla o mzdách narazila
8. BusinessInfo.cz: HK ČR: Odložme účinnost směrnice o transparentnosti odměňování
9. Práce a mzda: Transpozice pravidel EU pro odměňování a platformy
10. Eurostat: Gender pay gap statistics
11. Seznam Zprávy: Česko je velmoc v nerovnosti, 8. 4. 2026
12. Bennedsen a kol.: Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?, Journal of Finance, 2022
13. Blundell, Duchini, Simion, Turrell: Pay Transparency and Gender Equality, 2025
14. E15, podcast Trendy v udržitelnosti
15. Pod maskou leadershipu: Mapa problému
16. MPSV: Vláda schválila větší transparentnost odměňování

Stav projednávání novely odpovídá 11. 11. 2026.

Tento text vznikl za přispění AI. Finální verzi zkontroloval a schválil Jan Štěpánek.

O projektu

Projekt Pod maskou leadershipu (reg. č. CZ.03.03.01/00/23_057/0007295) je spolufinancován Evropskou unií z Operačního programu Zaměstnanost plus. Realizuje ho O čem se nemluví, z. ú., ve spolupráci s Innovation Footprint. Bližší informace na podmaskouleadershipu.cz.