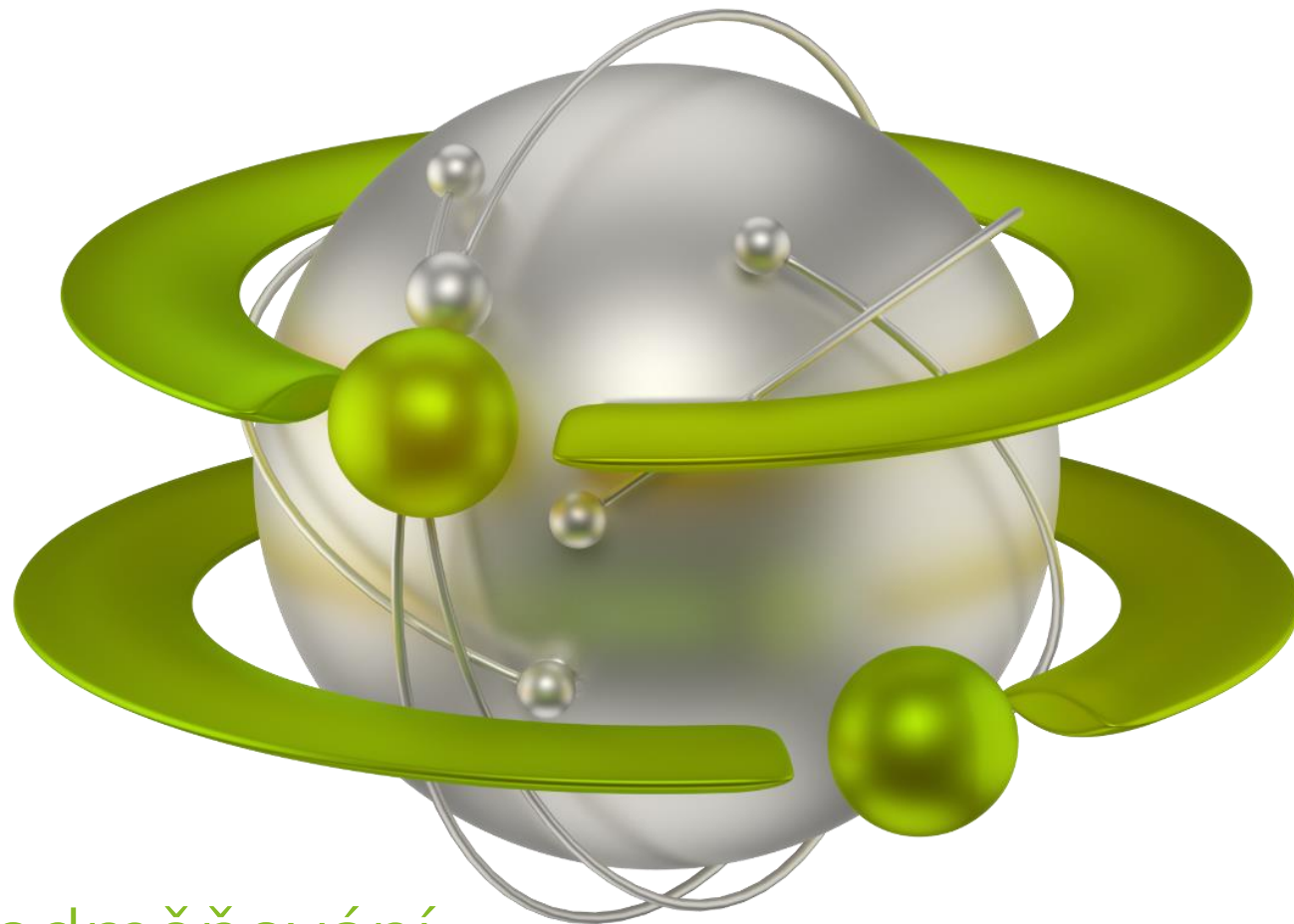




Transparentní odměňování

Česko dnes - právní realita rovného odměňování

ZÁKONÍK PRÁCE

- **§ 16** – povinnost rovného zacházení (pracovní podmínky, **odměňování**, kariérní postup, odborná příprava)
- **§ 110** – zásada stejné odměny za stejnou práci, kritéria:
 - **Složitost, odpovědnost a namáhavost práce**
 - **Pracovní podmínky**
 - **Pracovní výkonnost**
 - **Výsledky práce**

ZÁKON O INSPEKCI PRÁCE

- **Přestupek na úseku rovného zacházení** – *nezajištění rovného zacházení pokud jde o odměňování*
 - Pokuta až 1 000 000 Kč
- **Přestupek na úseku odměňování zaměstnanců** – *neposkytnutí stejné mzdy za stejnou práci*
 - Pokuta až 500 000 Kč

Směrnice o transparentním odměňování – hlavní otázky

O JAKÉ SMĚRNICI MLUVÍME?

Směrnice EU, kterou se:

- posiluje **uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci** nebo práci stejné hodnoty
- prostřednictvím **transparentnosti odměňování**

ÚČINNOST

Implementace členskými státy musí být provedena do 7. června 2026

ROZSAH

Veřejný i soukromý sektor
Zaměstnanci i uchazeči o práci

OBLASTI ÚPRAVY

1. Transparentnost a přístup k informacím
2. Podávání zpráv o rozdílech v odměňování
3. Společné posouzení odměňování

Transparentnost a přístup k informacím

Uchazeči o zaměstnání

Právo na informace:

- O počátečním platu/rozpětí na pozici

Zakázané dotazy:

- Na historii odměňování uchazečů v souvislosti s jejich stávajícími nebo předchozími pracovněprávními vztahy

Požadavky na inzeráty:

- Oznamovat volná pracovní místa a názvy pracovních míst genderově neutrálně

Zaměstnanci

Právo na informace:

- O individuální úrovni odměny a průměrných úrovních odměňování pro danou kategorii pracovníků
 - Lhůta pro poskytnutí – 2 měsíce

Povinnost zaměstnavatele upozornit na právo na informace

Zaměstnancům nesmí být bráněno v tom, aby sdělovali informace o své odměně

- Už řešeno flexinovelou ZP od 1. června 2025

Podávání zpráv o rozdílech v odměňování

CO SE BUDE REPORTOVAT?

- Rozdíl v odměňování žen a mužů
- Rozdíl v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách
- Medián rozdílu v odměňování žen a mužů
- Medián rozdílu v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách
- Podíl žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnné složky
- Podíl žen a mužů v každém pásmu kvartilu odměňování
- Rozdíl v odměňování žen a mužů mezi pracovníky podle kategorií pracovníků v členění podle běžné základní mzdy nebo platu a doplňkových nebo proměnných složek

Počet zaměstnanců	První report	Periodicita
≥ 250 zaměstnanců	7. června 2027	Každoročně
150 – 249 zaměstnanců	7. června 2027	Každé tři roky
100 – 149 zaměstnanců	7. června 2031	Každé tři roky
<100 zaměstnanců	Na základě dobrovolného závazku	Na základě dobrovolného závazku

Společné posouzení odměňování

KDY SE VYUŽÍJE?

Zpráva o odměňování vykazuje rozdíl v průměrné úrovni odměňování mezi ženami a muži ve výši nejméně 5 % u jakékoli kategorie pracovníků

a zároveň

- Rozdíl zaměstnavatel neodůvodnil objektivními a genderově neutrálními kritérii
- Zaměstnavatel neodůvodněný rozdíl v průměrné úrovni odměňování nenapravil do šesti měsíců od data předložení zprávy o odměňování



Spolupráce se zástupcem zaměstnanců



Možnost ingerence státních orgánů

ODMĚNA

Základní či minimální mzda/plat a veškeré ostatní odměny, vyplácené přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v podobě věcného plnění (doplňkové / proměnné složky) v souvislosti se zaměstnáním.

KATEGORIE PRACOVNÍKŮ

Pracovníci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty seskupení nesvévolným způsobem na základě nediskriminačních a objektivních genderově neutrálních kritérií.



PRÁCE STEJNÉ HODNOTY

Práce, která je stanovena jako rovnocenná v souladu s nediskriminačními a objektivními genderově neutrálními kritérii.

OBJEKTIVNÍ A GENDEROVĚ NEUTRÁLNÍ KRITÉRIA

Zahrnují dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky a případně další faktory, které jsou relevantní pro konkrétní pracovní místo nebo pozici.

Uplatňují se objektivně genderově neutrálním způsobem, s vyloučením jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví.

Co bude následovat?

LEGISLATIVNÍ VÝHLED

Volby 2025

DALŠÍ KROKY

Úvodní analýza
Začít základní mzdou
Výpočet „nanečisto“

ŘEŠENÍ NEJASNOSTÍ

Diskuze

Tématem provázela



JANA ČERNÁ

Managing Associate – Deloitte Legal

Mobil: +420 728 310 492

E-mail: jcerna@deloitteCE.com

Deloitte. Legal

Deloitte označuje jednu či více společností globální sítě členských společností Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL) a jejich dceřiné a přidružené subjekty (souhrnně „organizace Deloitte“). Společnost DTTL (rovněž označovaná jako „Deloitte Global“) a každá z jejích členských společností a jejich přidružených subjektů je samostatným a nezávislým právním subjektem, který není oprávněn zavazovat nebo přijímat závazky za jinou z těchto členských společností a jejich přidružených subjektů ve vztahu k třetím stranám. Společnost DTTL a každá členská společnost a přidružený subjekt nese odpovědnost pouze za své vlastní jednání či pochybení, nikoli za jednání či pochybení jiných členských společností či přidružených subjektů. Společnost DTTL služby klientům neposkytuje. Více informací najdete na adrese www.deloitte.com/about.

Deloitte Legal s.r.o., advokátní kancelář je advokátní kancelář Deloitte Legal v České republice. Deloitte Legal označuje advokátní kanceláře členských subjektů společnosti DTTL a jejich přidružených subjektů, které poskytují právní služby. Přesná povaha těchto vztahů a poskytování právních služeb se liší podle jurisdikce tak, aby umožňovaly soulad s místními právními a profesními předpisy. Každá advokátní kancelář Deloitte Legal je právně samostatná a nezávislá a nemůže zavazovat žádnou jinou advokátní kancelář Deloitte Legal. Každá advokátní kancelář Deloitte Legal nese odpovědnost pouze za své vlastní jednání a opomenutí, nikoli za jednání a opomenutí jiných advokátních kancelář Deloitte Legal. Z právních, regulačních a dalších důvodů některé členské společnosti a jejich přidružené subjekty právní služby neposkytují ani nepůsobí pod značkou Deloitte Legal.

Společnost Deloitte je předním poskytovatelem služeb v oblasti auditu a jiných ověřovacích služeb, daňového a právního poradenství, podnikového a finančního poradenství a poradenství v oblasti rizik, které využívá téměř 90 % společností umístěných v žebříčku Fortune Global 500® a tisíce dalších soukromých společností. Naši lidé dosahují měřitelných a spolehlivých výsledků, které pomáhají posílit důvěru veřejnosti v kapitálové trhy, umožňují klientům transformovat se a prosperovat a ukazují cestu k silnější ekonomice, spravedlivější společnosti a udržitelnému rozvoji. Deloitte čerpá ze své více než 175leté historie a působí ve více než 150 zemích a regionech. Chcete-li se dozvědět více o způsobu, jakým přibližně 460 000 odborníků Deloitte na celém světě dělá věci, které mají smysl, navštivte www.deloitte.com.

Toto sdělení obsahuje pouze obecné informace a společnost Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“) ani žádná z členských společností její globální sítě či jejich přidružených subjektů (souhrnně „organizace Deloitte“) jejím prostřednictvím neposkytuje odborné rady ani služby. Přijetí jakéhokoli rozhodnutí či jednání, které může mít dopad na vaše finance či podnikání, byste měli konzultovat s kvalifikovaným odborným poradcem.

Nejsou poskytována žádná prohlášení, záruky ani závazky (výslovně ani konkludentně) ohledně přesnosti nebo úplnosti informací v tomto sdělení a společnost DTTL, její členské společnosti, přidružené subjekty, zaměstnanci ani zástupci nenesou odpovědnost za jakékoliv ztráty nebo škody vzniklé přímo nebo nepřímo v důsledku spolehnutí se na toto sdělení jakoukoli osobou. Společnost DTTL, její členské společnosti a jejich spřízněné subjekty jsou samostatnými a nezávislými právními subjekty.

© 2025 Pro více informací kontaktujte Deloitte Česká republika.

