



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Změny v souvislosti s
transpozicí směrnic EU:
2022/2041 – novela ZP
valorizační mechanismus
2023/970 –
transparentnost
odměňování



Transpozice směrnice EP a Rady 2022/2041
o přiměřených minimálních mzdách v EU

Zákon č. 230/2024, kterým se mění zákon č.
262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších
předpisů, a některé další zákony

„Novela zákoníku práce zavádějící valorizační
mechanismus minimální mzdy“

Novela zákoníku práce zavádějící valorizační mechanismus minimální mzdy

Zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy

- vychází z ustanovení **směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041** ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii (transpoziční lhůta 15. listopadu 2024);
- realizované **zákonem č. 230/2024 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, který nabyl účinnosti 1. srpna 2024;

Parametry pro výpočet minimální mzdy

- minimální mzda je výsledkem součinu **koeficientu stanoveného nařízením vlády a predikce průměrné mzdy v národním hospodářství** vyhlášené Ministerstvem financí;
- vláda po projednání v Radě hospodářského a sociálního dialogu (RHSD, tripartita) stanovuje **koeficient** pro výpočet minimální mzdy vždy **na období 2 let** - MM pro konkrétní kalendářní rok vyhlašuje MPSV sdělením vždy nejpozději do 30. září;
- pro posouzení přiměřenosti minimální mzdy se rovněž použije orientační referenční hodnota, tu zákoník práce stanovuje ve výši 47 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství.

Novela zákoníku práce zavádějící valorizační mechanismus minimální mzdy

Minimální mzda v roce 2025

- Predikce MF o výši průměrné mzdy v národním hospodářství v roce 2025
 - **49 233 Kč** – vyhlášena ve sdělení MF č. 251/2024 Sb.
- Koeficient pro výpočet minimální mzdy pro rok 2025
 - **0,422** – stanoven v nařízení vlády č. 285/2024 Sb.
- Minimální mzda v roce 2025
 - **20 800 Kč měsíčně / 124,40 Kč za hodinu** – vyhlášena ve sdělení MPSV č. 286/2024 Sb.

Minimální mzda v roce 2026

- Predikce MF o výši průměrné mzdy v národním hospodářství pro rok 2026 bude vyhlášena
 - **do 31. srpna 2025**
- Koeficient pro výpočet minimální mzdy pro rok 2026 činí
 - **0,434** – již je stanoven v nařízení vlády č. 285/2024 Sb.
- Minimální mzda pro rok 2026 bude vyhlášena ve sdělení MPSV
 - **do 30. září 2025**

Novela zákoníku práce zavádějící valorizační mechanismus minimální mzdy

Zrušení zaručené mzdy a zavedení zaručeného platu

- **zrušení zaručené mzdy** v tzv. soukromé sféře, tedy u zaměstnanců odměňovaných mzdou;
- ve veřejné (platové) sféře **zachován zaručený plat** v pozměněné podobě
 - snížení počtu skupin prací z 8 na 4;
 - kritériem pro zařazení do skupiny prací je kvalifikační náročnost prací,
 - výše nejnižších úrovní zaručeného platu pro jednotlivé skupiny prací vyplývají z minimální mzdy a zákonem stanovených koeficientů
 - 1. skupina prací – 1násobek minimální mzdy
 - 2. skupina prací – 1,2násobek minimální mzdy
 - 3. skupina prací – 1,4násobek minimální mzdy
 - 4. skupina prací – 1,6násobek minimální mzdy

Novela zákoníku práce zavádějící valorizační mechanismus minimální mzdy

Zaručený plat

- V nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě a v nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, jsou rozděleny práce podle platových tříd do skupin prací pro určení příslušné nejnižší úrovně zaručeného platu a to podle požadovaného vzdělání pro výkon prací v těchto třídách dle § 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.
 - 1. skupina prací: 1. a 2. platová třída
 - 2. skupina prací: 3. až 5. platová třída
 - 3. skupina prací: 6. až 9. platová třída
 - 4. skupina prací: 10. až 16. platová třída
- **2025** - nejnižší úrovně zaručeného platu vyhlášeny ve sdělení MPSV č. 286/2024 Sb.
 - 1. skupina prací: 124,40 Kč/h a 20 800 Kč za měsíc
 - 2. skupina prací: 149,30 Kč/h a 24 960 Kč za měsíc
 - 3. skupina prací: 174,20 Kč/h a 29 120 Kč za měsíc
 - 4. skupina prací: 199,10 Kč/h a 33 280 Kč za měsíc
- **2026** – nejnižší úrovně zaručeného platu budou vyhlášeny sdělením MPSV
 - do 30. září 2025 spolu s minimální mzdou

Transpozice směrnice EP a Rady (EU) 2023/970,
kterou se posiluje uplatňování zásady stejné
odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci
stejně hodnoty prostřednictvím transparentnosti
odměňování a mechanismů prosazování

„Směrnice o transparentnosti odměňování“

Směrnice o transparentnosti odměňování

Jedná se o směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se **posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování** (transpoziční lhůta 7. června 2026)

Cíle směrnice

- prosazovat stejnou odměnu pro ženy a muže za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty,
- jasněji definovat, co se považuje za práci stejné hodnoty,
- zvýšit transparentnost v tom, jak zaměstnavatelé odměňují své zaměstnance,
- usnadnit těm, kteří se cítí diskriminováni, možnost domáhat se svých práv.

Odměnou podle směrnice je

- mzda, plat nebo odměnu z dohody, včetně všech jejích složek, (**pro některé účely se používá tato užší definice**)
- všechna další plnění poskytovaná v souvislosti s pracovněprávním vztahem – např. příspěvky na penzijní připojištění, stravenky, bonusy, příspěvky na bydlení, placené volno navíc atd.
- Nezáleží na tom, jestli jde o peněžité nebo věcné plnění.

Směrnice o transparentnosti odměňování

Směrnice prosazuje transparentnost před vznikem pracovního poměru tak, že:

- Usiluje o zavedení jednoznačné povinnosti informovat uchazeče o zaměstnání o minimální výši odměny (v širším smyslu) nebo jejím rozpětí.
- Obsahuje zákaz dotazování se na historii odměňování zaměstnance.
- Povinnost, aby oznámení o volných pracovních místech musí být nediskriminační a genderově neutrální.
- **K transpozici MPSV přistupuje minimalisticky, aby omezilo dodatečnou zátěž zaměstnavatelů a vytváření dalších povinností.**

Zákaz doložek mlčenlivosti

- Zaměstnanci nesmějí být omezováni v nakládání s informacemi o výši jejich odměny (ve smyslu směrnice, tj. v širším smyslu)
- Ve vztahu ke mzdě, platu, odměně z dohody již transponováno zákonem č. 120/2025 Sb., tzv. flexinovela zákoníku práce – úprava v § 346a a 346e zákoníku práce, zákaz doložek mlčenlivosti, nicotnost právní jednání v rozporu s tímto zákazem. Navazuje rovněž úprava nového přestupku v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce zavádějící přestupek zaměstnavatele při porušení této povinnosti a pokutu až do výše 400 tisíc Kč.

Směrnice o transparentnosti odměňování

Směrnice předpokládá, že zaměstnavatelé budou uplatňovat ucelené systémy odměňování

- Zde se pravidlo bude vztahovat **pouze na odměňování za práci** (tj. v užším smyslu).
- Zaměstnavatelé tak zajistí dodržování principu stejné odměny za práci stejné hodnoty, součástí tohoto opatření bude:
 - určení kritérií a jejich významu pro posuzování hodnoty práce,
 - definování kategorií zaměstnanců, kteří dělají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Právo zaměstnance na informace o odměně za práci

- Zaměstnavatelé budou muset zaměstnanci sdělit informaci o jeho konkrétní odměně a o průměrné výši odměny v jeho kategorii zaměstnanců, rozdělené podle pohlaví (zároveň tak, aby nebylo možné identifikovat konkrétní osobu/y).
- Zaměstnavatelé musí pravidelně informovat zaměstnance o tomto právu.

Směrnice o transparentnosti odměňování

Směrnice upravuje reporting dat o rovnosti v odměňování

- Pravidla se budou vztahovat na zaměstnavatele se 100+ zaměstnanci, kteří budou pravidelně sdělovat monitorovacímu orgánu údaje o výši rozdílu v odměňování žen a mužů. Tyto se budou zveřejňovat.
- Podrobné informace o rozdílech v odměňování u zaměstnavatele mají být sdělovány zaměstnancům.

Společné posouzení odměňování

- Pokud rozdíl v odměňování žen a mužů přesáhne 5 %:
 - zaměstnavatel musí tento rozdíl odůvodnit objektivními genderově neutrálními kritérii, nebo
 - tento rozdíl napravit do 6 měsíců od předložení zprávy o odměňování.
- Pokud uvedený rozdíl v odměňování není řádně odůvodněn nebo napraven, musí zaměstnavatelé a zaměstnanci provést společné posouzení odměňování s cílem identifikovat rozdíly v odměňování žen a mužů, které nelze odůvodnit objektivními a genderově neutrálními kritérii, tyto rozdíly napravit a předcházet jim.

Směrnice o transparentnosti odměňování

Směrnice stanoví, že monitorovací orgán

- Bude shromažďovat a zveřejňovat data od zaměstnavatelů 100+ o rozdílech v odměňování.
- Bude přijímat zprávy o společných posouzeních odměňování.
- Bude poskytovat nástroje a metodiky, které pomohou posoudit nerovnosti v odměňování.
- Jeho úkolem je zvyšovat povědomí o právu na stejnou odměnu a transparentci.
- Bude shromažďovat a vyhodnocovat stížnosti na nerovné odměňování.
- Bude každé 2 roky zasílat zprávy Evropské komisi.

Směrnice o transparentnosti odměňování

Součástí transpozice by měla být také určitá procesní úprava v řízeních o spravedlivém odměňování

- **Směrnice obsahuje částečné přenesení důkazního břemene**
 - Pokud se zaměstnanci cítí poškozeni nedodržením zásady stejné odměny a předloží příslušnému orgánu nebo soudu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, má příslušet žalovanému prokázat, že k přímé či nepřímé diskriminaci ve vztahu k odměňování nedošlo.
- **Směrnice se zabývá dokazováním stejné práce nebo práce stejné hodnoty**
 - Při posuzování toho, zda ženy a muži vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, se posouzení toho, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, neomezuje na situace, kdy ženy a muži pracují pro stejného zaměstnavatele, ale je rozšířeno na jediný zdroj, který stanoví podmínky odměňování. Jediný zdroj existuje, pokud stanovuje složky odměny, které jsou relevantní pro srovnání pracovníků.
 - Posouzení toho, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, se neomezuje na pracovníky zaměstnané současně s dotyčným pracovníkem.
 - Pokud nelze zjistit žádnou skutečnou referenční osobu, je možné použít k prokázání údajné diskriminace v odměňování jakékoli jiné důkazy, včetně statistik nebo srovnání toho, jak by se s pracovníkem zacházelo ve srovnatelné situaci.



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Děkuji za pozornost.

