Ministerstvo
práce a sociálních věcí

Rovné a transparentní odměňování

Směrnice (EU) 2023/970 a návrh české právní úpravy

NAVRHOVANÝ HARMONOGRAM

2027–2031

postupné zavádění pravidel

Sněmovní tisk 300/0

Mgr. Lada Wichterlová | MPSV
Unie zaměstnavatelských svazů | 11. listopadu 2026

Transparentní odměňování: směrnice (EU) 2023/970

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Směrnice 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

SNĚMOVNÍ TISK 300/0

Cíl směrnice

01 Posílit dodržování zásady rovného odměňování a účinné vymáhání práv zaměstnanců.

02 Zvýšit transparentnost odměňování.

03 Posílit rovné odměňování žen a mužů za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Transpozice v České republice

Minimalistická transpozice s důrazem na minimalizaci administrativní zátěže zaměstnavatelů i státu.

Mezi dotčené právní předpisy patří:

Zákoník práce · zákon o inspekci práce

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů · zákon o vojácích z povolání

Antidiskriminační zákon · zákon o veřejném ochránci práv · občanský soudní řád · soudní řád správní

Legislativní harmonogram a nabytí účinnosti v ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Sněmovní tisk 300/0 | stav k 3. 11. 2026

Aktuální stav

- Návrh byl předložen Poslanecké sněmovně jako ST 300/0.
- Dne 20. 10. 2026 proběhlo 1. čtení.
- Dne 11. 11. 2026 plánované možné projednání ve Výboru pro sociální politiku.
- Další průběh bude záviset na legislativním procesu.

Co lze nyní říci

- Návrh musí projít výbory, 2. a 3. čtením, Senátem a vyhlášením.
- K 11. 11. 2026 předpokládáme účinnost k 1. 1. 2027.

Navrhované nabytí účinnosti podle ST 300/0

1. 1. 2027

- Systémy odměňování
- Transparentnost při náboru
- Zákaz dotazů na historii odměňování

→

1. 1. 2028

- Zprávy o rozdílech v odměňování: zaměstnavatelé 150+
- Posouzení odměňování
- Poskytování informací zaměstnancům

→

1. 1. 2031

- Zprávy o rozdílech v odměňování: zaměstnavatelé 100–149
- Plná implementace ve vztahu k agenturním zaměstnancům

Postupné zavádění povinností

FÁZE 1 Nastavení interních systémů → **FÁZE 2** Sběr, analýzy dat a náprava → **FÁZE 3** Rozšíření povinností

Koncept odměňování a na koho se úprava vztahuje?

Široké pojetí odměny podle směrnice (EU) 2023/970

Ministerstvo práce a sociálních věcí

„Odměňováním“ se rozumí:

Čl. 3 odst. 1 písm. a)

„obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v podobě věcného plnění (doplňkové nebo proměnné složky) vyplácí pracovníkovi v souvislosti se zaměstnáním„ (čl. 3, odst. 1 směrnice 2023/970)

ZÁKLADNÍ SLOŽKA

Základní mzda nebo plat

+

OSTATNÍ SLOŽKY ODMĚNY

(doplňkové nebo proměnné)

Např. osobní ohodnocení, příplatky, prémie, mimořádné odměny či peněžní a věcné benefity.

Příklady jsou ilustrativní, nejde o úplný výčet.

Na koho se úprava vztahuje?

Čl. 2 odst. 2

„Tato směrnice se vztahuje na všechny pracovníky, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.“ (čl. 2, odst. 2 směrnice 2023/970)

V českém prostředí: **pracovní poměr** | **DPP / DPČ** | **služební poměry**

Systémy odměňování podle ST 300/0

Pravidla podle navrhovaných § 109a a § 306a zákoníku práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Systém odměňování

§ 109a ZP

- **Pravidla pro odměnu za práci**
  Způsob odměňování, forma odměny za práci a její složky.

- **Skupiny prací**
  Rozdělení prací do skupin podle jejich hodnoty, včetně jejich odstupňování.

- **Kritéria hodnoty práce**
  Hodnota práce vyplývá z její:

  složitosti | **odpovědnosti** | **namáhavosti**

Další plnění

§ 306a ZP

Jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty

Kdy se systém vytváří?

Pokud zaměstnavatel tato plnění poskytuje vedle odměny za práci.

Co stanoví?

Objektivní a nediskriminační kritéria jejich poskytování.

Součástí systému nemusí být plnění, jejichž výše je stanovena právním předpisem, od něhož se zaměstnavatel neodchýlil.

Jak se pravidla stanoví? **V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu.**

Informace o odměně při náboru

Navrhovaný § 30 odst. 3 ZP, u DPP a DPČ ve spojení s § 77 odst. 2 ZP

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Co sdělit?

Minimální výši mzdy, platu nebo odměny z dohody

a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, která by uchazeči příslušela od vzniku pracovněprávního vztahu.

Informaci poskytuje zaměstnavatel i bez dotazu uchazeče.

Kdy informovat?

Nejpozději před uzavřením pracovní smlouvy, DPP či DPČ.

Doporučený postup

Už při prvním kontaktu nebo před pohovorem, aby uchazeč mohl informovaně jednat o odměně.

Jak informaci doložit?

Prokazatelně

Návrh nepředepisuje formu. Vhodný je například e-mail nebo písemná nabídka.

Možnost uvést v inzerátu

U uchazečů, kteří na něj reagují, tím lze povinnost splnit, obsahuje-li požadované informace.

Prakticky: uchovejte obsah sdělení a doklad o tom, kdy a komu jste informaci poskytli.

Zdroj: ST 300/0, § 30 odst. 3 a § 77 odst. 2 ZP, důvodová zpráva, s. 101–103. Návrh právní úpravy.

Zákaz dotazů na historii odměňování

Navrhovaný § 30 odst. 2 ZP, u DPP a DPČ ve spojení s § 77 odst. 2 ZP

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace o současném ani předchozím odměňování uchazeče.

Co zákaz zahrnuje

Mzdu, plat i odměnu z dohody

a jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty, například bonusy a zaměstnanecké benefity.

Platí při náboru do pracovního poměru i na DPP a DPČ.

Jak vést rozhovor o odměně

Zakázané dotazy

„Kolik nyní vyděláváte?“
„Jaké bonusy a benefity jste dostával/a?“

Přípustný dotaz na očekávání

„Jakou odměnu si představujete?“

Uchazeč může svou dosavadní odměnu sdělit sám z vlastní iniciativy.
Zákaz se týká aktivního zjišťování těchto informací zaměstnavatelem.

Zdroj: ST 300/0, § 30 odst. 2 a § 77 odst. 2 ZP; důvodová zpráva, s. 102. Návrh právní úpravy.

Právo zaměstnanců na informace o odměňování v „jejich“ skupině prací

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Navrhovaný § 306b ZP • Všichni zaměstnavatelé • Pracovní poměr, DPP i DPČ

Písemná žádost zaměstnance → Písemná odpověď do 2 měsíců od doručení

Jaké údaje poskytnout

Vlastní odměnu a průměry žen a mužů v příslušné skupině prací.

- Za předchozí kalendářní rok
- V hrubém ročním i hodinovém vyjádření
- Včetně jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty.

Výpočet upřesní vyhláška MPSV.

Žádosti a další povinnosti

Žádost pouze 1x za kalendářní rok; opakované se nevyřizují.

Zaměstnanec má nárok na písemné vysvětlení/doplnění nepřesných či neúplných údajů: do 2 měsíců.

Žádat lze i přes odbory, radu zaměstnanců či ombudsmana.

Povinnost o právech informovat všechny zaměstnance nejméně 1× za kalendářní rok.

Ochrana osobních údajů

Část odhalující odměnu kolegy nelze poskytnout. Bezodkladně písemně oznámit žádajícímu a poučit o právech.

Úplné údaje mohou obdržet určené odbory působí-li u zaměstnavatele; vyhodnotí je a sdělí závěr i případný postup ochrany práv žádajícímu.

Ve lhůtě: do 2 měsíců od doručení písemného určení odborů.

Kdo může žádat: trvající vztah s výkonem práce již v předchozím roce. Žádost podaná před skončením vztahu se vyřídí i po jeho skončení.

Použití srovnávacích údajů lze vymezit jen pro rovné odměňování, pokud to zaměstnavatel písemně určí. S údaji o vlastní odměně lze nakládat volně.

Zdroj: ST 300/0, § 306b odst. 1–9 a důvodová zpráva, s. 113–116. Návrh právní úpravy.

Dvě zprávy o rozdílech v odměňování

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Zaměstnavatelé 150+ od roku 2028; zaměstnavatelé 100–149 od roku 2031

Zpráva o rozdílech v odměňování

ZPRACOVÁVÁ MPSV Z DAT JMHZ

PRVNÍ ZPRÁVY

Zaměstnavatelé 150+ (RPJ)

V roce 2028 za rok 2027

Zaměstnavatelé 100–149 (RPJ)

V roce 2031 za rok 2030

250+ RPJ	100–249 RPJ
každoročně	jednou za 3 roky

Zpráva o rozdílech v odměňování ve skupinách prací

ZPRACOVÁVÁ ZAMĚSTNAVATEL

PRVNÍ ZPRÁVY

Zaměstnavatelé 150+ (RPJ)

V roce 2028 za rok 2027

Zaměstnavatelé 100–149 (RPJ)

V roce 2031 za rok 2030

250+ RPJ	100–249 RPJ
každoročně	jednou za 3 roky

Obě zprávy vždy za předchozí kalendářní rok, také při tříletém intervalu.

Velikost se určuje za celý předchozí rok; kratší úvazky a DPP/DPČ se započítávají poměrně, podrobně bude stanoveno Vyhláškou.
Dočasně přidělení agenturní zaměstnanci se zahrnou u uživatele poprvé v roce 2031 za rok 2030.

Zdroj: ST 300/0, navrhované § 37d–37j zákona o inspekci práce a přechodná ustanovení. Návrh právní úpravy.

Zprávy o odměňování: důležité termíny

Ministerstvo práce a sociálních věcí

V roce, ve kterém se na zaměstnavatele vztahuje povinnost zpracování zpráv

Do 28. února

MPSV INFORMUJE

Zaměstnavatel se dozví,

že je za něj v daném roce vypracovává zpráva o rozdílech v odměňování.

Obdrží informaci o povinnosti předložit vlastní zprávu o rozdílech v odměňování ve skupinách prací.

Do 31. března

MPSV VYPRACUJE

Zprávu o rozdílech v odměňování

MPSV ji zpracuje za zaměstnavatele z údajů JMHZ za předchozí kalendářní rok.

Jde o lhůtu pro vypracování zprávy MPSV.

Do 30. dubna

ZAMĚSTNAVATEL ZPRACUJE

Zprávu o rozdílech v odměňovoání ve skupinách prací

1. Vypracuje, projedná s odborovou organizací a doručí MPSV na předepsaném formuláři datovou schránkou.

2. Zpřístupní zaměstnancům a poskytne odborům a radě zaměstnanců, pokud působí.

Při zpřístupnění ZPRÁVY O ROZDÍLECH V ODMĚŇOVÁNÍ VE SKUPINÁCH PRACÍ zaměstnancům zaměstnavatel nezpřístupní údaje, které by vedly k odhalení odměny konkrétních osob, tento postup se ve zprávě odůvodní.

Zdroj: ST 300/0, § 37g odst. 1, § 37h odst. 5, § 37i odst. 1–3 zákona o inspekci práce; § 287 a § 306c ZP. Návrh právní úpravy.

Co se bude ve zprávách počítat?

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Porovnání odměňování žen a mužů za předchozí kalendářní rok

Zpráva o rozdílech v odměňování

MPSV z dat JMHZ • za zaměstnavatele jako celek

a) Celkový procentuální rozdíl v průměrné hrubé výši odměňování žen a mužů

b) Celkový procentuální rozdíl v průměrné hrubé výši doplňkových a proměnných složek

c) Celkový procentuální rozdíl v mediánu hrubé výše odměňování žen a mužů

d) Celkový procentuální rozdíl v mediánu hrubé výše doplňkových a proměnných složek

a–d: roční i hodinové vyjádření

e) Procentuální podíl příjemců doplňkových / proměnných složek zvlášť mezi ženami a muži

f) Procentuální zastoupení žen a mužů v kvartilech

Zpráva ve skupinách prací

Zaměstnavatel • v každé skupině prací

1. Procentuální rozdíl v průměrné roční hrubé úrovni základní mzdy/platu

2. Procentuální rozdíl v průměrné roční hrubé úrovni doplňkových a/nebo proměnných složek příjmu

3. Procentuální rozdíl v průměrné hodinové hrubé úrovni základní mzdy/platu

4. Procentuální rozdíl v průměrné hodinové hrubé úrovni doplňkových a/nebo proměnných složek příjmu

Samotný rozdíl automaticky neprokazuje diskriminaci. Rozhodují konkrétní příčiny.

Může odrážet objektivní, genderově neutrální faktory i nerovné nastavení či uplatňování pravidel.

Skupiny vycházejí z hodnoty práce, nikoli z individuálního výkonu. Podrobnosti výpočtů stanoví vyhlášky MPSV.

Posouzení odměňování: kdy vzniká povinnost

Ministerstvo práce a sociálních věcí

§ 287a ZP • Navazuje na zprávu o rozdílech v odměňování ve skupinách prací

Zpracovávají zaměstnavatelé s povinností zpracovávat zprávy ve skupinách prací: 150+ od roku 2028, 100+ od roku 2031. Musí se současně splnit všechny tři podmínky:

1. Rozdíl nejméně 5 %

V alespoň jedné skupině prací v průměrné hodinové výši odměny (v základní složce či v proměnných a doplňkových složkách) žen a mužů.

2. Bez odůvodnění

Zaměstnavatel rozdíl neodůvodnil v souladu s právním předpisem. Důvody musí být objektivní a genderově neutrální.

3. Bez nápravy

Zaměstnavatel neodůvodněný rozdíl neodstranil do 6 měsíců od zpřístupnění zprávy zaměstnancům podle § 306c odst. 1 ZP.

Posouzení provede nejpozději do dalších 2 měsíců

od marného uplynutí šestiměsíční lhůty. Zvláštní postup bez zástupců zaměstnanců viz dále.

Samotný rozdíl 5 % povinnost nespouští. Nižší rozdíl však nevylučuje porušení rovného odměňování.

Zdroj: ST 300/0, § 287a ZP, § 37h–37i zákona o inspekci práce. Návrh právní úpravy.

Co musí písemné posouzení obsahovat

Ministerstvo práce a sociálních věcí

§ 287b ZP • Analýza všech skupin prací, příčiny rozdílů a konkrétní náprava

Údaje a příčiny

1. Podíl žen a mužů v každé skupině prací.

2. Průměrná hrubá roční i hodinová odměna žen a mužů v každé skupině, včetně dalších plnění.

3. Rozdíly v těchto průměrných odměnách.

4. Příčiny rozdílů, včetně jejich případného objektivního odůvodnění v každé skupině prací.

Návraty z péče a opatření

5. Podíl žen a mužů, jimž se po návratu z mateřské, otcovské, rodičovské či dlouhodobé péče zvýšila odměna, pokud během jejich nepřítomnosti vzrostla v příslušné skupině.

6. Opatření k řešení neodůvodněných rozdílů a přiměřené lhůty jejich provedení.

7. Účinnost opatření z předchozích posouzení, pokud proběhla.

Náprava je povinná ve lhůtách uvedených v posouzení.

Prakticky u každého opatření určete konkrétní krok, cíl, termín a odpovědnou osobu.

Zdroj: ST 300/0, § 287b a § 287e ZP. Návrh právní úpravy.

Projednání, zpřístupnění a provedení nápravy

Ministerstvo práce a sociálních věcí

§ 287c–287e ZP • Postup se zástupci zaměstnanců i bez nich

Zástupci zaměstnanců působí

Před zpřístupněním posouzení jej bez zbytečného odkladu projednejte s odbory a radou zaměstnanců.

Projednání je výměna stanovisek s cílem dosáhnout shody; souhlas zástupců není podmínkou.

Projednejte také způsob odstranění neodůvodněných rozdílů.

Odbory ani rada nepůsobí

Bezodkladně informujte všechny o povinnosti posouzení a možnosti postupu bez zástupců.

Do 30 dnů od informování: nezačnou-li působit odbory a nepřijde-li návrh na volby rady, lze posouzení provést pouze zaměstnavatelem bez projednání.

Začnou-li působit odbory nebo přijde návrh včas: posouzení do 2 měsíců od zahájení působení odborů / ustavení rady, s projednáním.

Výsledek bez zbytečného odkladu zpřístupněte zaměstnancům

Poskytněte jej také odborům, radě zaměstnanců a MPSV; inspekci práce na výzvu.
Zaměstnancům nezpřístupněte údaje odhalující odměnu konkrétní osoby a uveďte to v posouzení.
Nápravu proveďte ve stanovených lhůtách.

Zdroj: ST 300/0, § 287c–287e a § 306d ZP. Návrh právní úpravy.

Zpráva o rozdílech v odměňování ve skupinách prací a následný postup

Zaměstnavatelé
150+ od roku 2028
100+ od roku 2031

→ **Podat a zpřístupnit zprávu do 30. dubna**

→ Vysvětlení?
Na písemnou žádost zaměstnance povinnost zaměstnavatele vysvětlit / doplnit do 2 měsíců

Vyhodnocení rozdílů v hodinové odměně ve skupinách prací

Ve všech skupinách pod 5 % → Napravit rozdíly, které nejsou odůvodněné

Alespoň v jedné skupině 5 % a více → Posoudit odůvodněnost rozdílu → **Neodůvodněný rozdíl napravit do 6 měsíců**

Rozdíl nejméně 5 % není odůvodněn ani napraven do 6 měsíců

Zástupci zaměstnanců působí → **Zpracovat posouzení a před zpřístupněním je projednat se zástupci zaměstnanců**

Zástupci zaměstnanců nepůsobí → Informovat zaměstnance podle § 287c ZP

Lhůta 30 dnů

→ Odbory začnou působit NEBO dojde návrh na vyhlášení voleb do rady zaměstnanců → **Posouzení projednat s odbory / ustavenou radou***

→ Ani jedna možnost nenastane ve lhůtě 30 dnů → **Zaměstnavatel zpracuje posouzení sám**

Následuje zpřístupnění posouzení a provedení nápravných opatření.

* Posouzení do 2 měsíců od zahájení působení odborů nebo od ustavení rady (§ 287c odst. 5).

Financováno Evropskou unií

Ministerstvo práce a sociálních věcí

ROVNÁ ODMĚNA

Děkuji za pozornost

facebook.com/rovnaodmena

www.rovnaodmena.cz

Projekt Strategie a nástroje pro zvyšování transparentnosti v odměňování a zvyšování vymahatelnosti práva na rovnou odměnu dle zákoníku práce: CZ.03.01.02/00/22_038/0000243, spolufinancovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost plus a státního rozpočtu České republiky.