



Transparentní odměňování

RSM Payroll Centre CZ s.r.o., 23. 10. 2026

Dominik Brůha, advokát



Seznam použitých zkratek

AP	agentura práce
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
KaHoP	kalkulačka hodnoty práce
KS	kolektivní smlouva
OO	odborová organizace
OZ	zák. č. 89/2012, občanský zákoník
PP	pracovněprávní / pracovní poměr
TPD	týdenní pracovní doba
z-nec	zaměstnanec
z-tel	zaměstnavatel
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Co nás dnes čeká

1. EU směrnice o transparentním odměňování vs. český adaptační zákon » aktuální stav a výhled
2. Hlavní novinky a jejich dopady do praxe
3. Další souvislosti – riziková místa
4. Příklady ze soudní praxe
5. Vaše dotazy



Slovníček „transparentních“ pojmů

Pay Transparency Directive (PTD)	Směrnice o transparentním odměňování
Gender Pay Gap (GPG)	Rozdíl v odměňování žen a mužů
Equal Pay	Stejná odměna
Job Evaluation	Hodnocení pracovních míst
Job Grading	Klasifikace pracovních míst
Job Architecture	Architektura pracovních míst
Pay Structures	Systémy odměňování
Salary Band	Mzdové pásmo
Pay Range	Mzdové rozpětí
Starting Salary	Nástupní mzda
Base Salary	Základní mzda
Variable Pay	Variabilní složka mzdy
Pay Progression	Mzdový růst
Compensation Policy	Vnitřní předpisy o odměňování
Internal Equity	Vnitřní mzdová spravedlnost
Benchmarking	Mzdový benchmarking
Comparable Employees	Srovnatelní zaměstnanci
Objective Criteria	Objektivní kritéria
Pay Audit	Audit odměňování

Oficiální zdroje informací

- **směrnice 2023/970 v ČJ:** <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>
- **„transparentní“ novela ZP od ???**
<https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=10&T=300>
- **web MPSV „Rovná odměna“:**
<https://rovnaodmena.cz> » KaHoP, Logib, příručky, ...
- **EU Pay Transparency:**
<https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/pay-transparency/>



Mýty každý den ...

Benzin	45,44 Kč	▼ -0,38
Nafta	47,62 Kč	▲ +0,06

VÁLKA V ÍRÁNU

VÁLKA NA UKRAJINĚ

Novinky.cz » Ekonomika » PŘEHLEDNĚ: Lidé se dozvědí o mzdách svých kolegů. Jak to bude fungovat

PŘEHLEDNĚ: Lidé se dozvědí o mzdách svých kolegů. Jak to bude fungovat



Pavel Cechl

+ sledovat 1199

▶ 5:27 ⓘ Chcete-li článek poslouchat, [přihlaste se](#)

📖 eBook ➦ Sdílet 💬 686

Včera 20. 10., 5:58

Zaměstnanci získají právo na informaci, kolik si v průměru vydělávají lidé, kteří u téže firmy dělají stejně náročnou práci. Pokud budou dostávat méně než kolegové, budou moci požadovat vysvětlení. A případně se s danou informací obrátit na soud.



Vliv práva EU na české PP vztahy

1. **GDPR** → od 25.5.2018 » zák. č. 110/2019 Sb. od 24. 4. 2019
2. směrnice EU 2019/1937, **o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie** → lhůta do 16. 12. 2019 vs. 1. 8. 2023
3. směrnice EU 2019/1152, a EU 2019/1158 → do 1./2. 8. 2022 vs. 1. 10. 2023, tzv. **transpoziční novela ZP**
4. **nařízení EU 2024/1679 AI Act** → přímá účinnost od 1. 8. 2024
5. směrnice 2024/2831, **o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy** → lhůta do 1.12. 2026
6. směrnice **EU 2023/970, o transparentním odměňování**: lhůta do 7. 6. 2026 vs. 1. 1. 2027 ... ? legisvakance měsíce / týdny ?

Předskokan směrnice EU 2023/970



Zákaz doložek mlčenlivosti

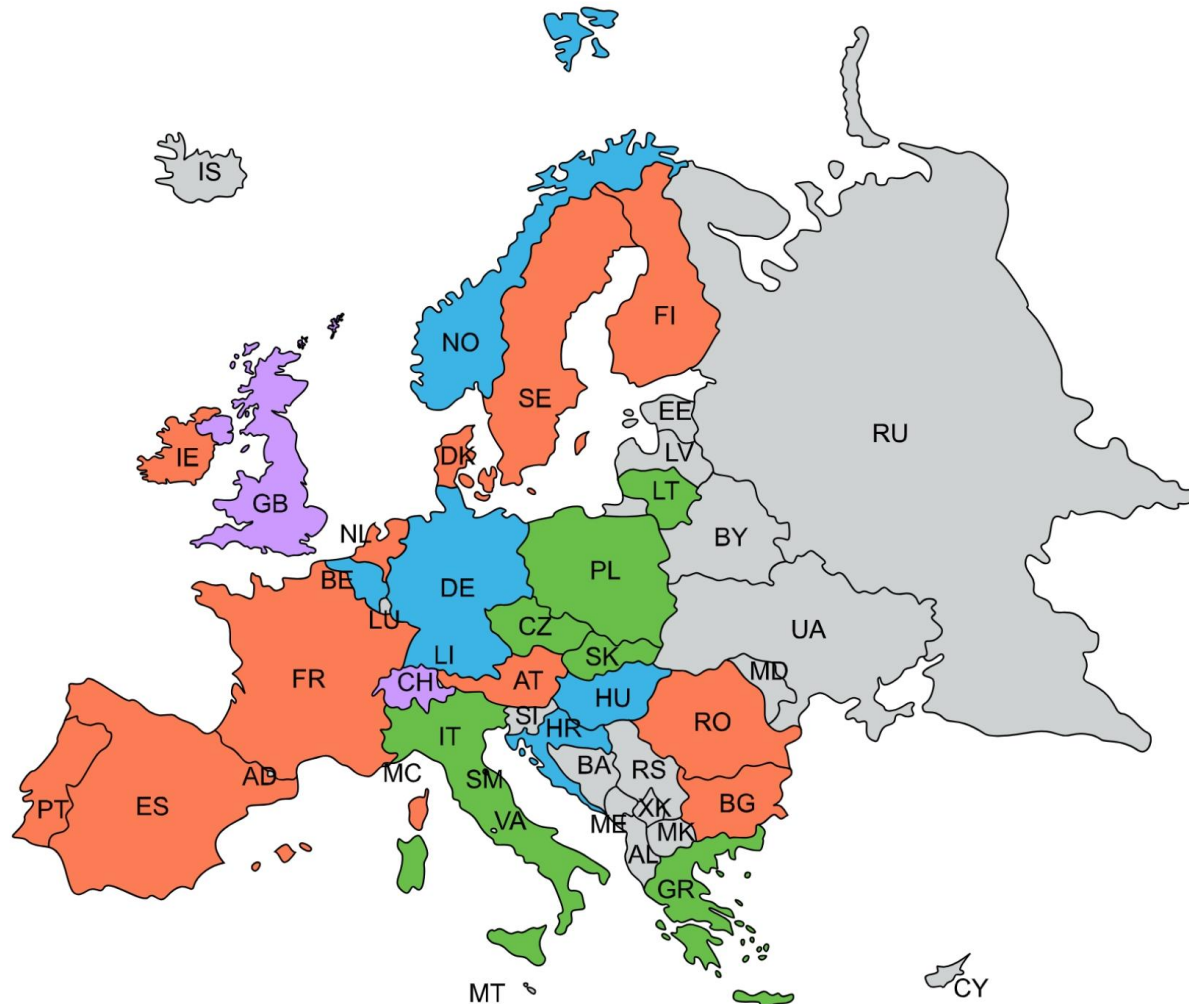
- již „částečná transpozice“ čl. 6 Směrnice vzbudila emoce
- § 346a ZP: Z-tel nesmí omezovat z-nce v nakládání s infor. o výši a struktuře jeho ~~mzdy, platu nebo odměny z dohody~~ **odměny za práci ani s informacemi o jiných peněžitých plněních a plněních peněžité hodnoty, která mu poskytuje**
 - » porušení » od 1. 6. 2025 pokuta až **400.000 Kč**
 - » zpřesnění od 1. 1. 2027 široká definice „odměny“
-  nestačí, že doložky byly sjednány **před flexinovelou**, SUIP
-  nejde o povolení vynášet data o odměňování, pouze **vynětí „mzdy“ (platu) z utajení**



Aktuální stav transpozice



Stav transpozice k 1. 10. 2026



Nešvary posledních let ...

- zákon č. **281/2023 Sb.**, transpoziční novela ZP, od **1. 10. 2023**
 - » legisvakance **12 dnů** 😞
 - » změny v DPP/DPČ, informační povinnost, doručování ...
- zákon č. **230/2024 Sb.**, od **1. 8. 2024**, tzv. valmech
 - » legisvakance **1 den** 😞
 - » min. mzdy, zrušení rozvrhů dovol., zdravotnický balíček
- zákon č. **120/2025 Sb.**, flexibilní novela ZP, od **1. 6. 2025**
 - » legisvakance **32 dnů** 😞
 - » změny ve ZD, rozvazování PP, řetězení PP, dovolená ...



Sněmovní tisk č. 300



POSLANECKÁ SNĚMOVNA
PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY

Poslanecká sněmovna, 10. období

Sněmovní tisk [300](#) Novela z. - zákoník práce - EU

Stav projednávání ke dni: 21. října 2026

PŘEDKLADATEL

Vláda **předložila** sněmovně návrh zákona 8. 9. 2026.
Zástupce navrhovatele: min. práce a soc. věcí.

POSLANECKÁ SNĚMOVNA

Návrh zákona rozeslán poslancům jako tisk **300/0** dne 8. 9. 2026.
Návrh zaevidován v systému **eKLEP** pod čj. OVA [559/26](#), PID KORND SJHRRGS.

Organizační výbor projednání návrhu zákona **doporučil** 1. 10. 2026 (usnesení č. [98](#)). Určil zpravodaje: [Ing. Karin Gajdová, Ph.D.](#) a navrhl [Výbor pro sociální politiku](#) jako garanční.

Čtení proběhlo 20. 10. 2026 na 34. schůzi.
Návrh zákona **přikázán k projednání** výborům (usnesení č. [343](#)).
Lhůta k projednání výborů byla určena na **30 dní**.

Transparentní novela ZP

- zákon č. **XYZ/2026 Sb.**, transparentní novela ZP, od **1. 1. 2027**
» transpoziční lhůta 7. 6. 2026 vs. legisvakance **??? dnů**
-  20. 10. (**1. čtení**) + 30 dnů (výbory) » 20. 11. (**2. čtení**) + 72 hodin (**3. čtení** ... 24. 11.) + **Senát** (do 30 dnů ... 30. 11.) + podpis **prezidenta** 15 dnů (10. 12.) + **Sbírka** = ... cca 15. 12.
-  součástí novely **platformová práce**, změny dalších zákonů, očekávají se pozměňovací návrhy vs. předčasné transakční náklady
- vymahatelnost / kontroly / přech. ustanovení (info, reporting ...) / podzákoné předpisy / JHMZ ...

+ / - české transpozice

-  minimalistická vs. načasování
-  s výjimkou reportingu 100+ nerozlišuje malý / velký z-tel, systémy odměňování musí plnit všichni (z-tel se 3 z-nci)
-  málo kritérií zásluhovosti práce ve srovnání s právem EU
-  nevyřešen problém regionálního odměňování
-  + vazba na JMHZ vs. prováděcí vyhlášky



Spravedlivé » nově i transparentní odměňování

„Spravedlivé“ odměňování

- **spravedlivé** (mělo být) **vždy**: Listina (čl. 28) spravedlivá odměna za práci
- § 16 (1) ZP: Z-telé jsou povinni zajišťovat **rovné zacházení** se z-nci, pokud jde o jejich prac. podmínky, **odměňování** za práci, poskyt. jiných peněž. plnění ...,
- § 110 (1) ZP: Za **stejnou práci / práci stejné hodnoty** přísluší všem z-ncům u z-tele stejná mzda, plat, odměna z dohody.
- ... spravedlivé bohužel jen na papíře, SUIP, str. 41 žádný podnět <https://sui.gov.cz/web/sui/ovysledcich-kontrolnich-akci>

Kritéria zásluhovosti mzdy (platu)

- § 110 (2) ZP: **Stejnou prací** nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné
 - ✓ složitosti,
 - ✓ **odpovědnosti** a
 - ✓ namáhavosti, která se koná
 - ✓ ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách
 - ✓ při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a
 - ✓ výsledcích práce
- **NS 21 Cdo 3955/2018** (kauza Česká pošta): odlišné socio-ekonomické podmínky nejsou důvodem pro rozdíly v odměňování (řidič v Olomouci vs. Praha)

Shoda ve všech kritériích zásluhovosti

- **NS 21 Cdo 606/2026 (Česká pošta 2.0):** Práci vykonávanou u z-tele různými z-nci je možné považovat za stejnou práci / práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejná mzda, jestliže jde o práci shodnou / srovnatelnou **z hlediska všech kritérií uvedených v § 110 (2) – (5) ZP**; není-li shoda (srovnatelnost) v některém z těchto komparačních kritérií, **nejedná se o stejnou práci / práci stejné hodnoty**
- z-nci měli sice shodný druh práce, typovou pozici a tarifní stupeň, ale zásadní rozdíl spočíval v objemu uskutečněných poštovních transakcí » nebyli srovnatelní

Referenční z-nec

- **NS 21 Cdo 606/2026** (Česká pošta 2.0): povinnost označit jiného z-nce vykonávajícího shodnou / srovnatelnou práci, v porovnání s kterým
 - a) poškozený z-nec za vykonanou práci obdržel nižší mzdu,
 - b) musí uvést, z čeho dovozuje, že tento z-nec vykonává stejnou práci / práci stejné hodnoty jako on, a
 - c) rozdíl v odměňování **doložit údaji** o výši jím pobírané mzdy, popř. jejích složek, jichž se odlišnost týká, a o výši mzdy (jejích složek) porovnávaného z-nce



Odkrýváme karty



Spravedlivé » nově i transparentní

- směrnice **EU 2023/970**, o transparentním odměňování
- § 16, § 110 ZP (všichni) vs. zúžený koncept EU » **muži/ženy**
- **důvodová zpráva** k transparentní novele ZP
 - ❑ statistická data a mezinár. srovnání » **rozdíly** v odměň., **které nelze vysvětlit** obj. kritérii hodnoty práce
 - ❑ z-nci nemají **k dispozici informace**, které potřebují, aby se mohli úspěšně bránit porušení zásady stejné odměny
 - ❑ počet sporů dlouhodobě nízký ... rozdíly v odměňování muži/ženy **sleduje jen 15% z-telů** ...



Změny v souvislosti s transparentní novelou



Co změní transparentní novela?

- široká definice „**odměny**“ za práci
- kategorie z-nců „**nesvévolným způsobem**“
- právo na **informace** – uchazeči / ostatní z-nci
- systémy **odměňování** » **posouzení** » **reporting**
- tzv. **jediný zdroj**
- nárůst významu **pracovní náplně**
- rozdíly v odměňování **v rámci regionů**
- **bonusy za docházku**
- seniorita - **nové / staré nástupy**
- dvojkolejnost - **komerční vs. platová sféra**
- rozšíření role **odborů** (zástupců z-nců)
- rozšíření **obráceného důkazního břemene**



Široká definice odměny

Široká definice odměny - EU

- čl. 3 (1) a) směrnice EU 2023/970: „**odměnou**“ se rozumí obvyklá zákl. či min. mzda (plat) a **veškeré ostatní odměny**, jež z-tel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v podobě věcného plnění (doplňk. nebo proměnné složky) vyplácí z-nci
-  odstupné (C-33/89 Kowalska), cestovní náhrady (C-12/81 Garland), vánoční bonusy (C-281/97 Krueger), ... odměna při životním / pracovním výročí, stravenky, příspěvek na dovolenou ...

Široká definice odměny - CZ

- § 346a ZP: Z-tel nesmí omezovat z-nce v nakládání s infor. o výši a struktuře jeho **odměny za práci, informacemi o jiných peněž. plněních / peněž. hodnoty, která mu poskytuje**
-  **§ 109a ZP: ... systém odměňování ...** jak z-nce odměňuje, formu, složky a způsob odstupňování výše mzdy, platu a odměny z dohody
-  **§ 306a ZP: ... systém poskytování jiných peněž. plnění / peněž. hodnoty ...** obj. a nediskriminační kritéria ... Součástí systému nemusejí být plnění, jejichž výše je stanovena pr. předpisem, od něhož se z-tel neodchýlil.



Co vše je „odměnou“ za práci?

- odstupné, odchodné apod.,
- cestovní náhrady, kapesné, jídlo a pití na prac. cestách,
- tzv. sign-on bonusy / vánoční bonusy aj.,
- odměny při životním / pracovním výročí, sick-days,
- stravenky / přísp. na stravování,
- přísp. na dovolenou, používání podnik. chaty aj.,
- jaz. kurzy, používání tel. atd. i pro soukr. účely
- produkty spoření na stáří, přísp. při překážkách v práci
- občerstvení / nápoje na pracovišti (např. automaty na kávu),
- firemní oblečení (ne OOPP!)
- kulturní, sport. a společenské akce, ... MultiSport karty apod.
- příspěvky na dopravu do zaměstnání, na zdravotní služby aj.



Nenahrazování části mzdy benefity

- <https://financnisprava.gov.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/zamestnanci-zamestnavatele/informace- stanoviska-sdeleni/2025/informace-k-upravenemu-zneni-6-odst-9>

The screenshot shows the website of the Financial Administration of the Czech Republic (Financní správa). The main navigation bar includes links to 'Financní správa', 'Daně', 'Mezinárodní spolupráce', and 'Kontakty'. The 'Daně' link is highlighted. The breadcrumb trail indicates the path: 'DANĚ > DANĚ > DAŇ Z PŘÍJMŮ > ZAMĚSTNANCI - ZAMĚSTNAVATELÉ > INFORMACE, STANOVISKA, SDĚLENÍ > 2025 > Zade'. The main heading of the page is 'Informace k upravenému znění § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů s cílem odlišení daňového režimu zaměstnaneckých benefitů od naturální mzdy a obdobných plnění zaměstnavatele zaměstnancům'. The page is dated 15. 9. 2025. The content is organized into a sidebar with links to various tax topics: 'Daň z přidané hodnoty', 'Daň z příjmů' (highlighted), 'Kompenzační bonus', 'Silniční daň', 'Daň z nemovitých věcí', 'Daň z nabytí nemovitých věcí', 'Daň dědická, darovací a z převodu nemovitostí', and 'Daň z hazardních her'. The main text area begins with the heading '1. Úvod' and contains the following text: 'Generální finanční ředitelství vydává tuto informaci v reakci na změnu ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“) provedenou návrhem zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele, přijatým Poslaneckou sněmovnou ve znění schváleném Senátem Parlamentu České republiky.'



Informace uchazečům / zaměstnancům

Informace od uchazečů / uchazečům

-  Kolik jste vydělával v předchozím zaměstnání?
- § 30 (1) ZP: Z-tel nesmí vyžadovat informaci o mzdě (platu) a jiných peněž. plněních ze současného / předchozího PP osoby ucházející se o práci » § 77 (2) a dopad na DPP, DPČ
☐ snaha snížit **informační asymetrii** z-tel » uchazeč a zajistit rovné a nediskriminační podmínky již **při náboru**
- § 30 (3) ZP: Z-tel je povinen **prokazatelně** informovat FO, která se u něj uchází o práci, o **minimální výši** mzdy (platu) a jiných peněž. plněních / plněních peněž. hodnoty, které by příslušely ode dne vzniku PP; ... **před uzavřením pracovní smlouvy** (původně před „zahájením jednání“)

Informace ostatním z-ncům – 1. 1. 2028

- § 306b ZP: ... na základě písemné žádosti poskytnout z-nci do **2 měsíců**
 - ☐ informaci o výši jeho odměny a jiných peněž. plnění / ... peněž. hodnoty a o jejich **Ø výši ve skupině prací**, ve které z-nec v předch. kal. roce vykonával práci, rozdělených podle pohlaví,
 - ☐ vysvětlení nebo doplnění týkající se poskytnutých informací, pokud jsou nepřesné nebo neúplné.
-  Žádost lze rovněž uplatnit prostřednictvím OO, rady z-nců nebo veřejného ochránce práv.

Informace ostatním z-ncům – 1. 1. 2028

- § 306b ZP: ... Z-nec nesmí poskytnuté informace používat k jinému účelu než k **výkonu svého práva na rovné zacházení** při poskytování „odměny“, pokud to z-tel z-nci písemně určí
- Pokud by splnění povinnosti z-telem mělo vést k poskytnutí informace o výši „odměny“ jiného z-nce, plní z-tel tuto povinnost vůči **veřejnému ochránci práv**, kterému zároveň sdělí jméno, příjmení a kontaktní údaje z-nce, který žádost podal. ... Povinnost o postupu z-nce písemně informovat bez zbytečného odkladu.



Kategorie zaměstnanců

Kategorie z-nců nesvévolným způs.

- čl. 3 (1) h) směrnice „**kategorií pracovníků**“ » pracovníci vykonávající stejnou práci / práci stejné hodnoty seskupení „**nesvévolným**“ **způsobem** na zákl. nediskr. a obj. genderově neutr. kritérií z-telem a příp. ve spolupráci **se zástupci z-nců** v souladu s vnitrost. pr. předpisy nebo zvyklostmi
-  NE zúžení kat. na 1-2 z-nce, tak že zůstane vyprázdněna
-  definice podle **objektivních kritérií** (ne názvů pozic), každá kategorie musí být **jasně vymezena** (stupeň řízení, kompetenční matice), dopadá i na **DPP/DPČ**

Skupiny prací dle „hodnoty“

- zařazení dle § 110 (3) a (4) ZP + zůstává zachována možnost z-telů u jednotlivých prací přisuzovat **kritériím různou váhu** dle povahy vykonávané práce (odpovědnost vs. namáhavost)
-  na rozdíl od současnosti ALE v systému odměňování je podstatné **hodnocení „druhu práce“** nikoliv až práce odvedené konkrétním z-ncem
 - ☐ rozdíly v odměňování ve stejné skupině pak z-telé budou muset legitimně odůvodnit rozdílnou výkonností / pracovními výsledky
-  MPSV testovací nástroj KaHoP... <https://rovnaodmena.cz>



Job grading



Význam pracovní náplně

- § 37 (1) b) ZP: **blížejší označení druhu** a místa výkonu **práce**
- vyjadřuje kompetenci a tím hodnotu práce, zároveň i individuální (na míru) složitost, odpovědnost a namáhavost práce (§ 110 ZP)
-  v systémech odměňování / zprávách hledisko pro podřaditelnost z-nce do příslušné kategorie » eliminace rizika svévolného stanovení kategorií
-  v řízení před soudem klíčovým důkazem » zkušenosti z ostatních zemí (tisíce sporů v UK a jinde), náklady!



Nástroj KaHoP ... manuál i pro SUIP?

Kalkulačka hodnoty práce – KaHoP

Uživatelský manuál

Nástroj pro genderově neutrální posouzení hodnoty práce a tvorbu skupin prací stejné hodnoty

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Projekt:
Strategie a nástroj pro zvyšování transparentnosti v odměňování a zvyšování vymahatelnosti práva na rovnou odměnu dle zákoníku práce
CZ.03.01.02/00/22_038/0000243

Verze manuálu: 2.0
Verze nástroje: 1_0_13
Datum vydání: červenec 2026

Financováno
Evropskou unií

MP
SV
MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

**Podpora rovnosti: Genderově
neutrální hodnocení pracovních
pozic pro rovné odměňování –
krok za krokem**

2024

Metodická příručka



Práce stejné „hodnoty“ – ne název!

- práce stejné hodnoty: prodavači/ky v téže prodejně, učitelé/ky na ZŠ, referenti/ky životního prostředí na MÚ
- **Příklad:** mzdová účetní (výpočty mezd, dodržování zákonů a ochranu citlivých dat) vs. specialista logistiky (plánování tras, koordinace řidičů a řešení krizových situací v reálném čase)
- » obě pozice vyžadují SŠ/odb. vzdělání, vysokou míru soustředění, organizační schopnosti, odpovědnost za chyby. Přestože se jedná o odlišné pracovní náplně, objektivní posouzení může vést k závěru, že jde o práci stejné hodnoty a odměňování by mělo být srovnatelné vs. judikatura NS



4 základní kritéria a % význam

?

Hodnocení pracovní pozice			
Kritérium 1 Znalosti a dovednosti	Kritérium 2 Složitost a namáhavost	Kritérium 3 Odpovědnost	Kritérium 4 Pracovní podmínky a negativní vlivy práce
Doporučené váhy 20%	30%	30%	20%
Povolené rozmezí 10 až 30%	20 až 40%	20 až 40%	10 až 30%
Vlastní nastavení → 20%	30%	30%	20%

Výchozí hodnoty

Použít vlastní hodnoty

SUMA

100%

SUMA % musí být vždy 100%

1. jaké nároky jsou pro většinu pozic skutečně určující?
 2. jaké jsou možné dopady chyb (na lidi, finance, majetek, bezpečnost či reputaci)?
 3. Nastavit váhy v rozpětí a rozhodnutí zdůvodnit (1–2 věty).
- Rozdíly: výroba / administrativa / výzkum / IT / zdravotnictví
 -  inspirace: NV č. 222/2010 Sb. (katalog prací)



Vstupní data / nastavení

Vstupní data - roční

Vytvořit seznam pozic



Posuzovaný rok:

2026

Roční fond pracovní doby (h):

2088

										Nepovinné		Vyplní se samo	
ID (ID pracovního vztahu, IK PPV)	Pohlaví (1 = muž, 2 = žena)	Profese - CZ-ISCO (nepovinné)	Pracovní pozice (název nebo číselné označení)	Výše úvazku v %	Týdenní fond pracovní doby (roční průměr)	Počet dní v evidenčním stavu za rok	Počet odpracovaných hodin za rok (pouze pro DPP a DPČ)	Zúčtováný příjem celkem za PPV (roční součet)	Základní mzda/platový tarif (roční součet)	Zákonné příplatky - např. přesčasy, víkendy, noční (roční součet)	Plošné benefity (roční součet)	Doplňkové a proměnné složky celkem (roční součet)	Označení skupiny práce stejné hodnoty

- údaje vhodné převzít z personálního a mzdového systému, který z-tel používá pro evidenci PP vztahů, úvazků, pracovní doby a odměňování.
- struktura navržena tak, aby odpovídala údajům, které z-telé obvykle vedou ve svých systémech » nejedná se o přímý export a import z JMHZ



Seznam pozic a výsledky

Seznam pozic a jejich hodnocení		Nahrát hodnocení pozic		?	Přepočítat skupiny a zobrazit graf
Číselné označení pozice (nepovinné)	Název pozice (povinné)	Počet	Hodnocení	Skupina práce stejné hodnoty	
^ v	^ v	^ v	^ v	^ v	
	Vedoucí úseku	1	548	1	
	Vedoucí střediska	51	510	1	
	Sociální pracovník	178	418	2	
	Všeobecná sestra	9	399	2	
	Referent pro sekterariát	1	396	2	
	Pracovník v sociálních službách	356	311	3	
	Pracovník v sociálních službách 1	27	306	3	
	Referent pro kvalitu soc. práce	1	258	4	
	Řidič	2	188	5	
	Vrátný	5	149	5	

Výsledky hodnocení

Pozice	Skupina	Hodnocení
Vedoucí úseku	1	548
Vedoucí střediska	1	510
Sociální pracovník	2	418
Všeobecná sestra	2	399
Referent pro sekterariát	2	396
Pracovník v sociálních službách	3	311
Pracovník v sociálních službách 1	3	306
Referent pro kvalitu soc. práce	4	258
Řidič	5	188
Vrátný	5	149

- U každé pozice se zobrazí počet z-nců, které jsou k ní ve vstupních datech přiřazeny. Po provedení hodnocení se na list automaticky přenáší bodové hodnocení z listu hodnocení pozice. KaHoP zároveň pozice rozdělí do skupin práce stejné hodnoty a výsledky následně zobrazí v grafu.



Příklad hodnocení – dětská sestra

Pozice: předvyplnit podle: ?

Kritéria genderově neutrálního posouzení hodnoty práce			
Hodnocení pracovní pozice	Způsob hodnocení		Body / váhy
	1) Znalosti a dovednosti		136 / 0,2
	1.1 Vzdělání		
	1.1.1. Minimální výše nutného formálního vzdělání	škála 1 až 8 ?	5 - vyšší odborné, konzervatoř 12,5
	1.1.2. Další odborné vzdělávání/odborné kurzy	škála 0 až 5 ?	5 - komplexní odborná certifikace, či rekvalifikace 20
	1.1.3. Povinnost celoživotního vzdělávání	škála 0 až 5 ?	4 - povinné ze zákona v malém rozsahu 8
	1.2. Praxe		
	1.2.1. Délka zákonné praxe	škála 0 až 5 ?	2 - více než 1 rok až 2 roky 6
	1.2.2. Délka požadované odborné praxe	škála 0 až 5 ?	3 - 1 až 2 roky praxe (samostatný výkon běžné agendy) 9
	1.3 Obecné znalosti a dovednosti		
	1.3.1. Fyzické, manuální, smyslové	škála 0 až 5 ?	3 - pokročilé 9,6
	1.3.2. Intelektuální a kognitivní	škála 0 až 5 ?	3 - pokročilé 9,6
	1.3.3. Sociální a emoční	škála 0 až 5 ?	5 - excelentní, specifické sociální/emoční dovednost 16
	1.3.4. Jazyková způsobilost	škála 0 až 5 ?	2 - pokročilá znalost mateřštiny nebo běžná znalost 6,4
	1.3.5. Digitální kompetence	škála 0 až 5 ?	2 - běžné uživatelské 6,4
	1.4 Odborné znalosti a dovednosti		
	1.4.1. Teoretické odborné znalosti	škála 0 až 5 ?	4 - excelentní oborové znalosti, vysoce odborné prak 16
	1.4.2. Praktické odborné dovednosti	škála 0 až 5 ?	4 - excelentní, vysoce specializované oborové doved 16
	2) Úsilí a složitost		192 / 0,3
	2.1. Fyzická	škála 0 až 5 ?	3 - častá střední námaha, velmi častá/neustálá nízká 36
	2.2. Intelektuální	škála 0 až 5 ?	2 - častá nízká námaha, nebo málo častá střední nář 24
	2.3. Sociální, emoční, komunikační	škála 0 až 5 ?	5 - velmi častá/neustálá vysoká námaha 60
	2.4. Rutinní vs. různorodá pracovní činnost (polyvalence)	škála 0 až 5 ?	3 - vyrovnaný podíl rutinních a různorodých činností 36
	2.5. Jednoduchá vs. specializovaná činnost	škála 0 až 5 ?	3 - vyrovnaný podíl jednoduchých a specializovaných 36
	3) Odpovědnost		108 / 0,3
	3.1. Odpovědnost za well-being lidí	škála 0 až 5 ?	5 - velmi vysoká 60
	3.2. Odpovědnost za řízení zaměstnanců, procesů, firmy	škála 0 až 5 ?	1 - velmi nízká 12
	3.3. Odpovědnost za finanční zdroje	škála 0 až 5 ?	1 - velmi nízká 12
	3.4. Odpovědnost za materiální zdroje a technologie	škála 0 až 5 ?	2 - nízká 24
	3.5. Odpovědnost za nemateriální hodnoty	škála 0 až 5 ?	0 - žádná 0
	4) Pracovní podmínky a negativní vlivy práce		133 / 0,2
	4.1. Fyzické a smyslové	škála 1 až 4 ?	2 - práce s potenciálním rizikem 33,3
	4.2. Psychosociální, duševní, emoční	škála 1 až 4 ?	4 - práce s vysokou psychosociální zátěží 100,0
celkem			569 / 1,0



Příklad – noční vrátný

Pozice:	bezpečnostní pracovník	předvyplnit podle:		?
---------	------------------------	--------------------	--	---

Hodnocení pracovní pozice	Kritéria genderově neutrálního posouzení hodnoty práce		
		Způsob hodnocení	Body / váhy
	1) Znalosti a dovednosti		66 / 0,2
	1.1 Vzdělání		
	1.1.1. Minimální výše nutného formálního vzdělání	škála 1 až 8 ?	2 - nižší střední/odborné 5
	1.1.2. Další odborné vzdělávání/odborné kurzy	škála 0 až 5 ?	1 - jednorázový kurz/školení (několik hodin) 4
	1.1.3. Povinnost celoživotního vzdělávání	škála 0 až 5 ?	0 - není nutné 0
	1.2. Praxe		
	1.2.1. Délka zákonné praxe	škála 0 až 5 ?	0 - není vyžadována 0
	1.2.2. Délka požadované odborné praxe	škála 0 až 5 ?	1 - velmi krátká praxe nebo zaučení (v řádu dnů až tý 3
	1.3 Obecné znalosti a dovednosti		
	1.3.1. Fyzické, manuální, smyslové	škála 0 až 5 ?	4 - excelentní 12,8
	1.3.2. Intelektuální a kognitivní	škála 0 až 5 ?	3 - pokročilě 9,6
	1.3.3. Sociální a emoční	škála 0 až 5 ?	2 - běžně 6,4
	1.3.4. Jazyková způsobilost	škála 0 až 5 ?	1 - běžná znalost mateřštiny 3,2
	1.3.5. Digitální kompetence	škála 0 až 5 ?	2 - běžné uživatelské 6,4
	1.4 Odborné znalosti a dovednosti		
	1.4.1. Teoretické odborné znalosti	škála 0 až 5 ?	2 - běžné oborové znalosti standardů, postupů, term 8
	1.4.2. Praktické odborné dovednosti	škála 0 až 5 ?	2 - běžné odborné dovednosti 8
	2) Úsilí a složitost		108 / 0,3
	2.1. Fyzická	škála 0 až 5 ?	3 - častá střední námaha, velmi častá/neustálá nízká 36
	2.2. Intelektuální	škála 0 až 5 ?	2 - častá nízká námaha, nebo málo častá střední nár 24
	2.3. Sociální, emoční, komunikační	škála 0 až 5 ?	1 - málo častá nízká námaha 12
	2.4. Rutinní vs. různorodá pracovní činnost (polyvalence)	škála 0 až 5 ?	1 - výrazná převaha rutinních činností 12
	2.5. Jednoduchá vs. specializovaná činnost	škála 0 až 5 ?	2 - převaha jednoduchých činností 24
	3) Odpovědnost		108 / 0,3
	3.1. Odpovědnost za well-being lidí	škála 0 až 5 ?	3 - střední 36
	3.2. Odpovědnost za řízení zaměstnanců, procesů, firmy	škála 0 až 5 ?	0 - žádná 0
	3.3. Odpovědnost za finanční zdroje	škála 0 až 5 ?	2 - nízká 24
	3.4. Odpovědnost za materiální zdroje a technologie	škála 0 až 5 ?	4 - vysoká 48
	3.5. Odpovědnost za nemateriální hodnoty	škála 0 až 5 ?	0 - žádná 0
	4) Pracovní podmínky a negativní vlivy práce		67 / 0,2
	4.1. Fyzické a smyslové	škála 1 až 4 ?	2 - práce s potenciálním rizikem 33,3
	4.2. Psychosociální, duševní, emoční	škála 1 až 4 ?	2 - práce s občasnou psychosociální zátěží 33,3
celkem			349 / 1,0



KaHoP v praxi

- vhodný pro **středně velké z-tele** (cca 12 – 20 skupin prací s rozdíly v úrovni 50 bodů) » odstupy pozici jsou od nejnižší, tzn. i blízké pozice mohou vyjít jinak, pokud se rozhraní „trefí“ vyjde tak, že odstup vyšel nad 50 bodů
- jiná **kombinace kritérií**: sice stále práce stejné hodnoty, byť každá z nich složena z různých kritérií » zůstává zachována možnost z-telů přisuzovat kritériím různou hodnotu / váhu
- posouzení „hodnoty“ práce ve výsledku **vždy subjektivní** (obsahové mezery: např. rozdíly vyplývající z pracovní doby, z minulosti příklady sporné neuropsychické zátěže např. řidičů)



Systemy odměňování a benefitů

Systémy odměňování - EU

-  čl. 4 směrnice: Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zabezpečit, aby z-telé měli **systémy odměňování** zajišťující stejnou odměnu za stejnou práci / stejné hodnoty
-  (4) Systémy **musí umožňovat posouzení** toho, zda se z-nci nacházejí ve srovnatelné situaci, ... zahrnují dovednosti, úsilí, odpovědnost a prac. podmínky a příp. další faktory, které jsou relevantní pro konkrétní pracovní místo. Kritéria se uplatňují objektivně genderově neutrálním způsobem, s vyloučením jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Zejména nesmí podceňovat příslušné „**měkké**“ **dovednosti**.

Systemy odměňování - CZ

- **§ 109a ZP:** Z-tel je povinen vytvořit **system odměňování**, » způsob, jakým z-nce odměňuje, zjm. formu, složky a způsob odstupňování výše mzdy, platu a odměny z dohody. System stanoví z-tel vnitř. předpisem nebo sjedná v KS
-  system musí obsahovat rozdělení prací do skupin odstupňovaných podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti (NE prac. podmínky ani pracovní výkonost!)
- » z-nci přísluší odměna za práci na základě systému odměňování

Systémy odměňování - AP

- **§ 309b ZP:** Na z-nce AP se po dobu dočas. přidělení k výkonu práce u uživatele vztahuje **systém odměňování uživatele**. AP je povinna před sjednáním, stanovením nebo určením výše odměny za práci po dobu dočas. přidělení zajistit souhlas uživatele s výší a strukturou této odměny za práci.
- Uživatel je povinen bez zbytečného odkladu poskytnout AP informace o systému odměňování v té části ke skupině prací, do níž je zařazena práce vykonávaná z-ncem AP
-  povinná mlčenlivost AP o informacích, které nejsou veřej. dostupné

Systémy z-neckých benefitů

- **§ 306a ZP:** Z-tel je povinen vytvořit systém poskytování **jiných peněžitých plnění** a plnění peněžité hodnoty, pokud je z-ncům poskytuje vedle odměny za práci. Tento systém musí obsahovat **objektivní a nediskriminační kritéria**, na jejichž základě jsou tato plnění poskytována. Systém stanoví z-tel vnitř. předpisem nebo sjedná v KS
-  rozdílné zacházení v benefitech je přípustné, pokud je odůvodněno odlišnou povahou práce nebo jinými obj. okolnostmi; ty musejí být genderově neutrální a v souladu se základními zásadami ZP (odměna při živ. / pracovním vývoči vs. odměna za nemarodění)

Dočasně přidělení z-nci

- **NS 21 Cdo 351/2024:** Dočasně přidělený z-nec **má nárok** na stejná peněžitá plnění, pokud by mu na ně vznikl nárok jako **srovnatelnému kmenovému z-nci** bez ohledu na to, zda plnění vyplývá z PP předpisů » delší výměra dovolené aj.
- **příspěvek na penzijní připojištění** je součástí prac. a mzd. podmínek dle **§ 43a (6) ZP**. Opačný závěr by odporoval účelu ochrany dočasně přidělených z-nců před zneužitím jako zdroje levnější pracovní síly.
-  obsahově shodnou úpravu zásady rovného zacházení obsahuje **§ 309 (5) ZP** » agentura práce a uživatel

Benefits a DPP/DPČ

- KS: z-tel poskytne z-ncům se sjednanou délkou TPD odpovídající nejméně 0,6 pracovního úvazku při výročí 10 let a následujících pětiletých výročích nepřetržitého trvání PP vztahu k z-teli 5 000 Kč
- KS: Rozsah pracovního volna z důvodu krátkodobé zdravotní indispozice (sick-days) v rozsahu 2 dnů za kal. rok s náhradou mzdy přísluší z-ncům v PP
-  rozdílné zacházení v benefitech je přípustné, pokud je odůvodněno PROČ » občasnost práce, krátkodobost PP vztahu, typ PP vztahu nehraje roli



Zprávy o rozdílech, reporting

Zprávy o rozdílech » MPSV

- **Monitorovací orgán - MPSV**

- ☐ analýza příčin rozdílů v odměňování,
- ☐ zpracování zpráv o rozdílech v odměňování u jednotlivých z-telů [dle čl. 9 odst. 1 písm. a) až f) směrnice].
- ☐ ukládání zpráv o posouzení odměňování (§ 287a ZP)
- ☐ reporting vůči Evropské komisi

-  **IT systém** provede z JMHZ výpočet a zveřejnění agregovaných údajů o rozdílech v odměňování u z-telů (100+ z-nců), který umožní **srovnání mezi velikostními kateg. z-telů, odvětvími i kraji**. IT systém provede výpočet velikosti z-tele a jeho zařazení do přísl. velikostní kategorie.



Zprávy » rychlý vs. pomalý pruh

- **data z JMHZ** - Monitorovací orgán MPSV provede výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů a **zveřejní je** agregovaným způsobem (bez identifikace z-tele).
- **z-tel** provede výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů – tyto zprávy se nezveřejňují (odesílají na MPSV), **zveřejnění se pouze interně u z-tele se**
- **z-telé 150+ z-nců** poprvé v r. 2028 za období kal. roku 2027
- **z-telé 100+ z-nců** poprvé v r. 2031 za období kal. roku 2030
- **z-telé 250+ každoročně, z-telé 100+ 1x za 3 roky**



Jediný zdroj

Jediný zdroj (single source) - EU

- čl. 19 (1) směrnice: Při posuzování toho, zda ženy a muži vykonávají stejnou práci / práci stejné hodnoty, se posouzení toho, zda jsou ve srovnatelné situaci, neomezuje na situace, kdy pracují pro stejného z-tele, ale je rozšířeno na **jediný zdroj**, který stanoví podmínky odměňování. Jediný zdroj existuje, pokud **stanovuje složky odměny, které jsou relevantní pro srovnání z-nců**
-  ministerstva, veřejné vysoké školy, holdingy ...
-  dceřiná s.r.o. v rámci skupiny firem závislá na rozhodnutích mateřské spol. nebo holdingové struktury

Jediný zdroj

- § 10 (6) zák. č. 198/2009 Sb.: Ve sporech z porušení zásady stejné odměny platí, že ...
 - ☐ b) je-li tu jediný zdroj, který pro více z-telů stanoví společné podmínky odměňování relevantní pro srovnání z-nců, **posoudí se srovnání situace** z-nce a jiných z-nců **podle tohoto zdroje**
 - ☐ c) je možné k prokázání tvrzeného poruš. zás. stejné odměny použít jakékoliv jiné důkazy, **včetně statistik** / srovnání toho, jak by se z-ncem bylo zacházeno ve srovnatelné situaci
-  pamatuje i na situaci jediného z-nce



Problémové evergreeny

Regionální rozdíly v odměňování

- ČR jediná země v EU, která se potýká s přísnou judikaturou
- **NS 21 Cdo 3955/2018:** vnější podmínky (širší společenské a ekonomické prostředí), za nichž zaměstnavatel (jeho organizační jednotka, pracoviště) v daném regionu působí nejsou důvodem pro rozdílné odměňování
-  z-telé s **celorepublikovou působností / řetězce ...**
odměňování ne podle místa umístění pracoviště, ale podle složitosti práce dané nabídkou doplňkových služeb, šíří sortimentu ... atd.

Docházkové bonusy ...



Docházkové vs. náborové bonusy

- ... z-ncům, kteří se ve srovnání se svými spolupracovníky podíleli na dosažení hospodářských výsledků navíc tím, že v období sledovaného čtvrtletí kalendářního roku **neměli absenci z důvodu nemoci**, náleží odměna 2.500,-Kč ...
- **§ 103 (1) k) ZP**: ... nepoužívat takového způs. odměňování, při kterém jsou z-nci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví ... použití by vedlo při zvýš. prac. výsl. k ohrožení bezpečnosti a zdraví
-  český judikát? ... zatím není, pouze protokoly OIP

Docházkové vs. náborové bonusy

- **C-270/16**: pravidla nemají dopadat na z-nce se sporadickými absencemi (rodiče dětí, osoby se zdr. postižením)
- **náborové bonusy** pro kategorii z-nců (sestry) obstojí, docházkové bonusy / ... za flexibilitu zpravidla ne
-  posun směrem k bonusu **za výkon / přínos** » poměrná část bonusu, § 109 ZP (za práci - jen když ji z-nec vykonává)
- skutečnost, že z-nec je ve výp. době / bonus je splatný později (PP mezitím skončil) není důvodem pro neposkytnutí poměrné části bonusu, **pokud kritéria byla splněna**

den nástupu » obousměrný problém

-  sestra / lékař / IT technik / údržbář ... nastoupil 2015 a pobírá mzdu o 10% nižší, než kolik nabízí z-tel aktuálně novým z-ncům na stejné pozici, **aby nové z-nce na trhu práce získal**
- zároveň nejsou prostředky navýšit všem na aktuální úroveň, i kdyby navýšeno, bylo by to málo vzhledem k předpokládané složitější práci vykonávané zkušeným z-ncem
-  ... neodůvodněné rozdíly odstranit ve spolupráci s OO
- ... věrnostní či jiná (nemzdová) plnění za odsloužená léta (delší dovolená?)



Komerční vs. platová sféra

Komerční vs. platová sféra

- plnění povinností **o něco snazší** pro tzv. platovou sféru (příspěvkové organizace, úřady, ministerstva, VŠ ... atd.) díky NV č. 341/2017 Sb. ve spojení s katalogem prací
- komerční sféra v ZP „nejméně“ vs. platová pevné příplatky
- ROPO sféra má také své problémy:
 - a) délka **praxe a tabulkové platy** (referent po škole vs. referent s praxí 30 let a dorovnání osobním přípl.)
 - b) kmenoví z-nci vs. **z-nci na projektech**
 - c) různé výše **platů v různých fakultních / krajských nemocnicích**

Pobídkové složky platu

- § 131 ZP: Z-tel může z-nci poskytovat osobní příplatek až **do výše 100 % plat. tarifu** nejvyššího plat. stupně v plat. třídě, do které je z-nec zařazen; přitom postupuje dle § 110 (5) ZP.
- § 134 ZP: Za úspěšné splnění **mimoř. / zvlášť významného** prac. úkolu může z-tel poskytnout z-nci odměnu.
- § 135 ZP: Za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná, může zaměstnavatel ... poskytnout **cílovou odměnu**.



Role odborů

Role odborů

-  čl. 3 (1) h) směrnice ... **nesvévolným způsobem** na zákl. nediskr. a obj. genderově neutr. kritérií z-telem a příp. ve spolupráci **se zástupci z-nců**
- Společné posouzení by mělo být provedeno, pokud ... z-telé a **dotčení zástupci z-nců** nesouhlasí, že rozdíl v Ø úrovni odměňování žen a mužů, který činí **alespoň 5 %**, lze odůvodnit na základě obj., genderově neutrálních kritérií, ... nebo z-tel nenapravit do 6 měsíců ode dne předložení zprávy
-  **Recitál č. 43 směrnice:** ... Nejsou-li zástupci z-nců, **měli by je z-nci pro tento účel určit. ... (jak?)**

Zvýšení role odborů

-  § 287 ZP od 1. 1. **2028**: z-tel je povinen projednat s OO ...
i) **zprávu o rozdílech v odměňování** ve skupinách prací před tím, než ji poskytne MPSV
- § 287d (1) ZP od 1. 1. **2028**: **Posouzení odměňování** je z-tel povinen bez zbyteč. odkladu před jeho zveřejněním podle § 287d (1) projednat s OO a radou z-nců.
- § 287c (2): Nepůsobí-li OO ani rada z-nců, je z-tel povinen zveřejnit způs. u něj obv. a **dostupným všem z-ncům** info:
 - a) o vzniku povinnosti provést posouzení odměňování a
 - b) o oprávnění z-tele projednat bez zástupců z-nců

Sankce

-  § 23 zák. č. 251/2005 Sb. od 1. 1. **2028**: z-tel poruší povinnosti vůči příslušným OO, radám z-nců nebo zástupcům pro oblast BOZP vyplývající z ... **§ 287c (1) a (3)** a § 339 (1) ZP
» pokuta až 200 000 Kč
-  § 24 zák. č. 251/2005 Sb. od 1. 1. **2028**
 - ☐ **nevytvoří systém odměňování** podle § 109a ZP“, nebo
» pokuta až 1 mil Kč
 - ☐ omezí z-nce v nakládání s info. o výši a struktuře odměny,
 - ☐ nevytvoří systém poskyt. jiných peněž. plnění ...
» pokuta až 400 000 Kč

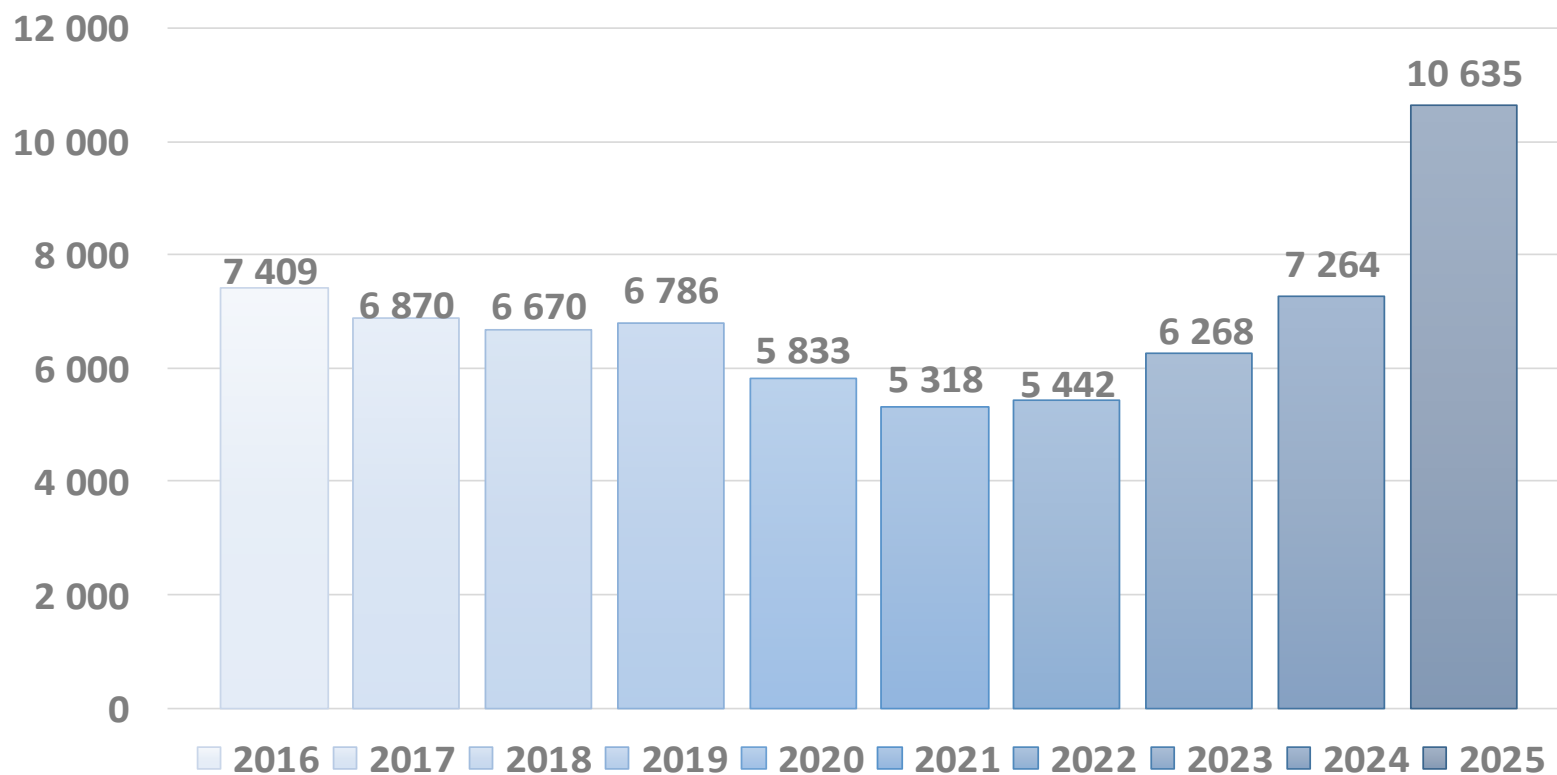


Jsme u OIP » soudu



Statistika SUIP

vývoj počtu přijatých podnětů ke kontrole 2015 - 2025



Sdílené důkazní břemeno

-  sdílené ≠ obrácené (např. NS 21 Cdo 3834/2018)
- je na z-nci, aby nejprve tvrdil a prokázal, že ze strany z-tele došlo k **méně příznivému** zacházení nebo znevýhodnění. Dále musí tvrdit, že pohnutkou byl **diskriminační důvod**
 - ✓ pohlaví,
 - ✓ věk,
 - ✓ těhotenství, mateřství,
 - ✓ rasa,
 - ✓ etnický původ, národnost,
 - ✓ sex. orientace, zdr. postižení,
 - ✓ nábož. vyznání, víra či světový názor

Sdílené důkazní břemeno

-  § 133a (5) OSŘ: Pokud žalovaný porušil některou pov. dle **§ 30**, **§ 109a**, **§ 306a** a **§ 346a** ZP, je v řízení o žalobě na ochranu před diskriminací v souvislosti s odměňováním povinen dokázat, že vůči žalobci nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. To neplatí, jestliže žalovaný dokáže, že toto nesplnění bylo **zjevně neúmyslné** nebo **málo závažné**.
- **§ 30** právo na informace o počáteční výši mzdy
- **§ 109a** povinnost z-tele stanovit systémy odměňování
- **§ 306a** dtto systém poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty
- **§ 346a** zákaz doložek mlčenlivosti o „odměně“



Děkuji za pozornost

JUDr. Dominik Brůha, Ph.D.

advokát