

Firmám hrozí dorovnání mezd, až 60 % z nich není připraveno na rovné odměňování

10.3.2025 - | PROTEXT

Kromě finančních sankcí za nedodržení zákona čelí firmy také reputačnímu riziku - zejména ty známé a úspěšné, protože rozdíly v odměňování mužů a žen budou veřejně dostupné. Comp&Ben Asociace proto připravuje webináře, které firmám pomohou s přípravou na změny; termíny budou dostupné na webu a LinkedIn profilu asociace.

Firmy bez jasných pravidel pro odměňování čeká zásadní změna

Od června 2026 začne platit evropská směrnice o transparentním odměňování, která zaměstnavatelům nejen nařizuje zavést pravidla pro odměňování, ale také **odůvodnit případné rozdíly ve mzdách na srovnatelných pozicích** či v obdobných kategoriích. Firmy budou muset doložit, že zaměstnanci na srovnatelných pozicích mají srovnatelné mzdy, a to včetně bonusů a dalších odměn. Firmy nad 100 zaměstnanců navíc budou muset pravidelně reportovat rozdíly v odměňování žen a mužů.

*„Vzhledem k náročnosti požadavků směrnice je nutné začít ihned. Čekat na finální podobu české legislativy je riskantní – firmy tak mohou přijít o možnost včas upravit mzdy, narovnat rozdíly a zavést transparentní systém odměňování. **Tím se vystavují riziku sankcí a zpětnému dorovnání mezd,**“ vysvětluje Tomáš Jurčík, ředitel Comp&Ben Asociace, která se specializuje na odměňování zaměstnanců ve firmách.*

Rizika pro firmy: hrozba žalob, doplacení mezd, pokuty

Firmy i rozpočtové organizace, které systém odměňování nepoužívají a spoléhají na to, že případnou kontrolu nějak ustojí, čeká **tvrdá srážka s realitou**. Směrnice, a tedy i možné kontroly, vyžadují jasné důkazy o transparentním nastavení mezd prostřednictvím pevných pravidel. Zvláštní důraz kladou na odhalování možné diskriminace v odměňování žen, tedy takzvaný *gender pay gap*.

*„Bez jasně nastavených pravidel odměňování nelze prokázat férovost mezd – ani kdyby byla firma sebevíc spravedlivá a zaměstnanci spokojení. To může prokázat pouze transparentní systém odměňování. **Je to jako říct daňové kontrole, že daně poctivě odvádím, ale účetnictví si nevedu, protože daně platím intuitivně,**“ říká s nadsázkou Tomáš Jurčík, ředitel Comp&Ben Asociace.*

Rozdíly ve mzdách bude možné obhájit

Pokud firmy neprokáží, že rozdíly ve mzdách jsou objektivně odůvodněné, hrozí jim diskriminační žaloby ze strany zaměstnanců. **Ti se mohou domáhat dorovnání mzdy nejen individuálně, ale i hromadnou žalobou.** To může vést k povinnosti dorovnat mzdy, a to i zpětně. Směrnice navíc výrazně posiluje jejich vyjednávací pozici i vliv odborových organizací, což zvyšuje riziko pro firmy, které nemají jasný systém odměňování.

Prostor pro rozdíly ve mzdách nadále zůstane zachován, například podle schopností nebo pracovního výkonu zaměstnance. S tím směrnice EU počítá, ale rozdíl musí být transparentně zdůvodněný.

*„Zaměstnavatelé mohou tyto rozdíly a mzdovou politiku firmy **obhájit pouze prostřednictvím transparentního systému odměňování** a řízení výkonu. Takový systém však zatím většině firem*

chybí," říká Tomáš Jurčík.

Povinný reporting od 100 zaměstnanců

Od června 2027 budou navíc firmy s více než 250 zaměstnanci povinně reportovat rozdíly v odměňování žen a mužů – a to **zpětně za rok 2026!** Společnosti se 150–249 zaměstnanci budou tuto povinnost plnit každé tři roky, zatímco firmy se 100–149 zaměstnanci čeká tato povinnost až v roce 2031.

Povinný reporting bude pravděpodobně zčásti zajišťovat stát formou **jednotného reportovacího nástroje**, který se připravuje, aby nedocházelo k další administrativní zátěži, zejména pro malé firmy. Nicméně problém zdůvodnění rozdílů u odměňování žen a mužů u stejné kategorie práce bude stále ponechán na zaměstnavateli.

„Dobře nastavený systém odměňování je klíčový pro fungování firmy a zároveň pomáhá efektivně řídit mzdové náklady. Doporučujeme proto vnímat zavedení řízeného odměňování jako příležitost k férovému odměňování podle objektivních kritérií, ne pouze jako administrativní povinnost,“ vysvětluje Tomáš Jurčík.

Firmy musí začít jednat nyní, jinak to do příštího roku nestihnou

Podle zkušeností Comp&Ben Asociace není více než **60 % firem na směrnici připraveno nebo vyčkává** bez konkrétních kroků. Nejvíce zaostávají malé a střední podniky do 100 zaměstnanců, které **mylně předpokládají, že se jich směrnice netýká**, protože pro ně není reporting povinný. To je však velký omyl – zásady rovného odměňování **musí dodržovat všechny firmy i rozpočtové organizace bez výjimky**, pouze gender pay gap reporting zůstane pro menší podniky dobrovolný.

„Povinný gender pay gap reporting se sice malých firem netýká, **ale to neznamená, že jsou chráněny před důsledky nerovného odměňování**. Zaměstnanci je mohou zažalovat stejně jako velké firmy, a i ony budou muset obhájit svou mzdovou politiku. Dodržování jasných pravidel je tedy v jejich vlastním zájmu,“ upozorňuje Tomáš Jurčík.

Osvědčené systémy odměňování, prověřené desítkami let praxe v komerční sféře, zajišťují transparentnost a pomáhají minimalizovat rizika spojená s odměňováním.

Vyčkávat na prováděcí předpisy se firmám nevyplatí

Byť finální legislativní znění a prováděcí předpisy zatím nejsou k dispozici, **nemá smysl na ně čekat**. Zásada rovného odměňování je již dnes zakotvena v zákoníku práce a nová směrnice ji pouze posílí. Transparentní odměňování by proto mělo být standardem bez ohledu na zákonné požadavky. Firmy s dobře nastaveným systémem se snadno přizpůsobí, zatímco ty nepřipravené mají na změny už jen minimum času.

„Návrh nového systému odměňování může trvat jen několik týdnů, ale jeho implementace, propojení s dalšími firemními systémy a úprava mzdové praxe už představují běh na delší trať. **U větších firem může trvat i několik měsíců**. A protože výše mezd zásadně ovlivňuje finanční výsledky společnosti, nebude možné tento proces uspěchat,“ uzavírá Tomáš Jurčík, ředitel Comp&Ben Asociace.

INFOBOXY:

Rizika vyplývající z absence odměňovacího systému

- **Žaloby od zaměstnanců** – možnost individuálních i hromadných žalob
- **Pokuty za nesplnění povinností** – vysoké finanční sankce
- **Reparační riziko** – nutnost dopláčení zpětně zjištěných rozdílů v odměňování
- **Poškození reputace** – negativní dopady na značku a zaměstnavatelskou atraktivitu

Výhody včasné implementace

- Identifikace **nesystémových mezer v odměňování** včetně genderové nerovnosti
- Možnost **řešit problémy před účinností směrnice** a tím snížit rizika
- Po zveřejnění prováděcích pravidel stačí pouze **přizpůsobit detaily**

ČTK Connect ke zprávě vydává obrazovou přílohu, která je k dispozici na adrese <https://www.protext.cz>.

<https://www.ceskenoviny.cz/tiskove/zpravy/firmam-hrozi-dorovnani-mezd-az-60-z-nich-neni-pripraven-o-na-rovne-odmenovani/2645278>