Ministerstvo představilo transpozici směrnice o rovném odměňování i pravidla pro platformovou práci

18.3.2026 - | Hospodářská komora ČR

Nová směrnice o transparentním odměňování nesmí vést k ukládání dalších zbytečných povinností.

Hospodářská komora dlouhodobě upozorňovala, že nová směrnice o transparentním odměňování nesmí vést k ukládání dalších zbytečných povinností nad rámec evropských pravidel, které by bez reálného přínosu komplikovaly fungování zaměstnavatelů. Transpozice, kterou dnes představilo Ministerstvo práce a sociálních věcí, převádí požadavky Bruselu do českého práva bez dalšího zbytečného rozšiřování povinností pro firmy.

Ministerstvo práce a sociálních věcí představilo návrhy dvou legislativních změn, které reagují na nové evropské předpisy v oblasti pracovního trhu. Vedle návrhu zákona o platformové práci jde především o novelu zákoníku práce, která do českého právního řádu promítá směrnici Evropské unie o transparentnosti odměňování žen a mužů. Ministerstvo v obou případech deklaruje minimalistickou transpozici, tedy převzetí evropských pravidel pouze v nezbytném rozsahu bez další národní nadstavby.

„Evropská legislativa v posledních letech přinesla podnikatelům stovky nových povinností, které Brusel často přijímal s výraznou politickou ambicí, ale bez dostatečné znalosti reálných dopadů na ekonomiku. Někdy navíc i s úřednickou vírou, že každý problém lze vyřešit další regulací. Rovné odměňování žen a mužů je legitimní a správný cíl, ale cesta k němu musí být rozumná, přiměřená, a především udržitelná v každodenním fungování firem. O to důležitější je, aby Česká republika při transpozici této směrnice zachovala věcný a minimalistický přístup a nepřidávala firmám další povinnosti nad rámec evropských požadavků. Hospodářská komora proto oceňuje, že Ministerstvo práce a sociálních věcí do přípravy transpozice zapojilo i zástupce zaměstnavatelů a naslouchalo jejich praktickým připomínkám. Doufáme, že stejná míra realismu a odpovědnosti bude zachována i v dalším legislativním procesu," uvedl prezident Hospodářské komory Zdeněk Zajíček.

Směrnice o transparentním odměňování posiluje zásadu stejné odměny žen a mužů za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a současně zavádí větší otevřenost v oblasti odměňování i účinnější nástroje pro vymáhání práv zaměstnanců.

„Princip rovného odměňování je již v českém právním řádu obsažen a zaměstnavatelé se domnívají, že k diskriminaci při odměňování žen a mužů záměrně nedochází. Nicméně gender pay gap se v ČR dlouhodobě v průměru pohybuje kolem 15–18 % v neprospěch žen. Jedná se mnohem více o strukturální problém nebo je to důsledek nerovného odměňování? Pevně věříme, že smysluplná implementace směrnice o transparentním odměňování pomůže tento problém rozkrýt, aniž by zatížila zaměstnavatele zbytečnou byrokracií a vykazováním. Proto jsme rádi, že MPSV zvolilo minimalistickou transpozici. Očekáváme, že reporting za celou ČR bude zajištěn v rámci digitalizace prostřednictvím JMHZ a zároveň očekáváme, že reportování na úrovni firem bude založeno na smysluplných datech. Spravedlivě nastavené transparentní odměňování posiluje motivaci a loajalitu zaměstnanců," uvedla předsedkyně Sekce zaměstnanosti a trhu práce HK ČR Jaroslava Rezlerová.

Tomu odpovídají i konkrétní změny, které návrh přináší. Zaměstnavatelé nově nebudou smět zjišťovat historii odměňování uchazečů o zaměstnání, a ještě před zahájením jednání o pracovní smlouvě budou muset sdělit minimální výši nabízené mzdy, platu nebo odměny z dohody. Součástí návrhu je také požadavek na objektivní a nediskriminační systém odměňování založený na předem stanovených kritériích, jako jsou složitost, odpovědnost nebo namáhavost práce. Zaměstnanci zároveň získají právo požádat o informace o své odměně a o průměrné odměně ve srovnatelné skupině prací podle pohlaví.

Návrh zároveň zavádí systém sběru a vyhodnocování dat o rozdílech v odměňování žen a mužů. Tato data mají být dostupná prostřednictvím informačního systému a umožnit srovnání podle odvětví, regionů a velikosti zaměstnavatele.

Nová pravidla se mají zavádět postupně. Základní ustanovení zákona mají nabýt účinnosti od 1. ledna 2027, povinnosti spojené s reportingem rozdílů v odměňování pak od roku 2028 pro zaměstnavatele s více než 150 zaměstnanci, přičemž menší firmy se mají do systému zapojovat postupně až do roku 2031.

Vedle toho ministerstvo představilo také návrh zákona o platformové práci, který reaguje na rozvoj práce vykonávané prostřednictvím digitálních aplikací a platforem, například v oblasti rozvozu jídla, přepravy osob nebo dalších služeb. I v tomto případě ministerstvo uvádí, že zvolilo minimalistický přístup a převádí evropská pravidla pouze v rozsahu, který je nezbytný pro splnění požadavků unijní směrnice.

„Naprostá většina pracovníků platforem si tento druh práce volí kvůli flexibilitě v rámci přivýdělku ke studiu, při jiné práci nebo během rodičovské dovolené. Proto je klíčové, aby nový zákon zachoval lidem plné právo rozhodovat si, kdy, kde a pro koho pracují, a nevytvářel žádná zbytečná omezení svobody lidí. Důležité bude, abychom posílili transparentnost algoritmů digitálních platforem a zároveň platformám dali prostor, aby svým pracovníkům mohly nabízet vedle odměny i další výhody, jak je zvykem v zahraničí," řekl viceprezident Hospodářské komory Tomáš Prouza.

Jedním z hlavních opatření je zavedení vyvratitelné právní domněnky pracovněprávního vztahu. Pokud práce vykazuje znaky závislé práce, bude se předpokládat, že člověk pracující pro platformu je zaměstnancem. Platforma ale bude moci tento předpoklad vyvrátit, pokud prokáže opak. Návrh dále počítá s vyšší transparentností automatizovaných systémů, které přidělují zakázky nebo hodnotí výkon, s povinností lidského dohledu nad významnými rozhodnutími těchto systémů i s poskytováním základních informací o platformové práci veřejné správě a zástupcům zaměstnanců. Součástí změn je také upřesnění definice závislé práce, změna definice nelegální a nehlášené práce a posílení kontrolních pravomocí inspekce práce.

https://www.komora.cz/blog/aktuality/ministerstvo-predstavilo-transpozici-smernice-o-rovnem-odmenovani-i-pravidla-pro-platformovou-praci