



# ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ

V Praze dne 27. 4. 2026

Č. j.: ČMKOS-LR-022/2026/026/26

Vaše č. j.: MPSV-2026/44575-522/1

Vážený pane ministře,

sděluji Vám, že Legislativní rada Českomoravské konfederace odborových svazů projednala materiál: **„Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony“**.

K uvedenému návrhu Vám v příloze zasíláme stanovisko.

Osobou oprávněnou k případnému projednání námi uplatněných připomínek je Jaroslav Stránský, právní oddělení ČMKOS, tel.: +420 724 748 706, e-mail: [pravni@cmkos.cz](mailto:pravni@cmkos.cz).

S pozdravem

Josef Středula  
předseda Legislativní rady ČMKOS

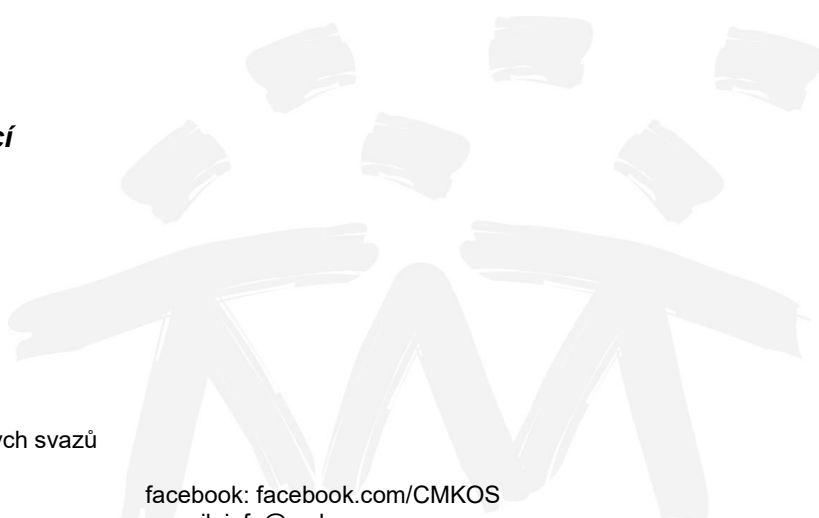
Příloha

**Vážený pan**  
**Ing. Aleš Juchelka**  
**ministr práce a sociálních věcí**  
**Praha**

Českomoravská konfederace odborových svazů  
Politických vězňů 1419/11  
110 00 Praha 1  
tel.: +420 739 505 444

[www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)

facebook: [facebook.com/CMKOS](https://facebook.com/CMKOS)  
e-mail: [info@cmkos.cz](mailto:info@cmkos.cz)



# STANOVISKO

Českomoravské konfederace odborových svazů k materiálu:  
„Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění  
pozdějších předpisů, a některé další zákony“

## Obecně

Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) si je vědoma zadání předkladatele, kterým je provedení „minimalistické“ transpozice požadavků vyplývajících ze 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 (dále jen „Směrnice“ či „Směrnice o transparentním odměňování“).

Minimalistická transpozice ale nemůže znamenat nedůslednou či polovičatou transpozici. ČMKOS nesouhlasí s tím, aby se za tvrzením o minimalistické transpozici skrývalo faktické nezpracování řady významných požadavků. ČMKOS proto trvá na důsledné provedení transpozice směrnice o transparentním odměňování, s přihlédnutím k účelu a smyslu této právní regulace tam, jak jej vyjadřují i recitály směrnice.

Základním cílem směrnice je snížení nedůvodných rozdílů ve výši mezd a platů mužů a žen, tzv. Gender Pay Gap. ČMKOS upozorňuje, že **výše těchto nedůvodných rozdílů je v České republice velmi vysoká**, v rámci porovnání s jinými státy EU jedna z nejvyšších. I se zřetelem k této skutečnosti je na místě důsledné provedení všech požadavků, které směrnice obsahuje. Mezi ně patří také zapojení zástupců zaměstnanců. Zejména ve vztahu k tomuto aspektu navržené transpozice ČMKOS konstatuje, že **nemůže souhlasit se zpracovaným návrhem tam, kde zjevně ignoruje směrnici požadované právo na spolurozhodování zástupců zaměstnanců**.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

## K jednotlivým ustanovením

### K části první – změna zákoníku práce

#### 1. K bodům 3 a 4 (§ 30 odst. 2 a 3)

ČMKOS nesouhlasí s navrženou transpozicí čl. 5 směrnice, a to z hlediska zajištění informovaného a transparentního jednání o odměně před zaměstnáním. Jsme názoru, že navrhovaný § 30 odst. 3 zákoníku práce nenaplňuje požadavky směrnice.

Návrh počítá s povinností zaměstnavatele informovat uchazeče o práci o minimální výši mzdy nebo platu a jiných peněžitých plněních a plněních peněžité hodnoty nejpozději před zahájením jednání o uzavření pracovní smlouvy. V tomto ohledu poskytuje odkaz na § 1728 občanského zákoníku, který má zřejmě vyjasnit okamžik zahájení jednání o uzavření pracovní smlouvy a tento pojem vyložit. Dané ustanovení však samo o sobě přesný okamžik zahájení jednání nedefinuje. Naopak do právní úpravy vnáší zmatek a nejistotu, jelikož mezi navrhovaným § 30 odst. 3 zákoníku práce a § 1728 odst. 2 panuje jazyková nejednotnost. Navrhovaný § 30 odst. 3 zákoníku práce stanoví, že informaci je třeba poskytnout „nejpozději **před** zahájením jednání o uzavření pracovní smlouvy“, zatímco § 1728 odst. 2 občanského zákoníku upravuje povinnosti stran teprve „**při** jednání o uzavření smlouvy“. Jinými slovy, § 30 odst. 3 zákoníku práce se týká časového období, které končí zahájením jednání o smlouvě, zatímco § 1728 odst. 2 občanského zákoníku se týká fáze po zahájení jednání o smlouvě. Odkaz na § 1728 občanského zákoníku proto časový okamžik nevyjasňuje, ale naopak jej činí rozporným a adresátům nesrozumitelným.

Okamžik „před zahájením jednání o uzavření pracovní smlouvy“ je tak neurčitý, že jej komentářová literatura vymezuje velice široce: „*Jednání o smlouvě nelze omezit na výměnu nabídky a protinabídky a protinávrhu. Jednání o smlouvě je zahájeno **jakýmkoliv jednáním** smluvní strany směřujícím k uzavření smlouvy. Je jedno, zda se jedná o adresované či neadresované právní jednání, zda jde o nabídku či pouhou výzvu k jejímu podání.*“ [...] „*Jednáním o smlouvě přitom není pouze učinění návrhu a jeho přijetí, ale i jiné formy přípravy smlouvy a obdobné obchodní kontakty, např. návštěva obchodu, informování se o možnosti uzavřít smlouvu. Jednáním o smlouvě nejsou pouhé společenské kontakty. Může se jednat o jednání s určitým subjektem, ale **i jednání vůči neurčitým adresátům.***“ (viz Hulmák, M. § 1728 (Svoboda jednání). In: Hulmák, M. a kol.: *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054). Komentář. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2014, s. 48–49.) Z uvedeného vyplývá, že jednání o smlouvě je zahájeno již např. zveřejněním inzerátu o volném pracovním místě. Má-li pak zaměstnavatel splnit informační povinnost už před zahájením jednání o uzavření pracovní smlouvy, znamenalo by to učinit tak ještě před zveřejněním samotného inzerátu, což je absurdní závěr. Směrnice naopak vyžaduje, aby bylo zajištěno informované a transparentní jednání o odměně, například ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě. Jinak řečeno, nejprve je zahájeno jednání o uzavření smlouvy a v ten okamžik má uchazeč o zaměstnání právo dostat informaci o počátečním platu určeném pro danou pozici nebo jeho rozpětí na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií. Sama směrnice přitom uvádí inzerát jako nejvhodnější způsob informování uchazečů o zaměstnání.

**ČMKOS proto požaduje, aby se informační povinnost zaměstnavatele vůči uchazečům o zaměstnání přednostně vázala na okamžik oznámení o volných pracovních místech (publikace inzerátu).**

Toto řešení by měla právní úprava vyžadovat jako primární. **V případě, že zaměstnavatel tento preferovaný postup neuplatní, lze akceptovat, že bude splnění stanovené povinnosti předepsáno nejpozději k okamžiku před pracovním pohovorem. Nebude-li se u zaměstnavatele konat pracovní pohovor nebo obdobné výběrové řízení na danou pozici, splní danou povinnost nejpozději před uzavřením pracovní smlouvy.** Podobným způsobem transponovalo danou povinnost zaměstnavatele např. Polsko (srov. Art. 18<sup>3ca</sup> Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy).

ČMKOS dále požaduje, aby zákoník práce výslovně upravil také **povinnost se zaměstnancem sjednat mzdu, případně mu stanovit plat, ve výši odpovídající nástupní mzdě či platu**, která byla publikována v oznámení o volném pracovním místě, případně se kterou byl uchazeč seznámen. V opačném případě bude úprava transparentnosti před odměňováním samoúčelná a bezzubá.

Pro doplnění uvádíme, že i další země upravily transparentnost odměňování před zaměstnáním způsobem, který je pro uchazeče o zaměstnání předvídatelnější a jasnější, než tomu má být u nás podle předloženého návrhu. Např. slovenská právní úprava v § 41 odst. 10 zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, stanovuje, že *„Zamestnávateľ pri uzatvorení pracovnej zmluvy nesmie so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania podľa osobitného predpisu.“* Zároveň v § 62 odst. 2 zákona č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, je uvedeno, že *„Zamestnávateľ je pri zverejňovaní ponuky zamestnania povinný uvádzať sumu základnej zložky mzdy.“*

Irsko v návrhu zákona transponujícího směrnici („Remuneration Information and Pay Transparency Bill 2023“, dostupné z: <https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/bill/2023/6/eng/initiated/b0623s.pdf>) zase stanovuje následující pravidlo: *„An employer shall not, without reasonable excuse (proof whereof shall lie with the employer), publish or display, or cause to be published or displayed, an advertisement to recruit an employee or prospective employee for a vacancy **without including the remuneration for the position or the range of expected remuneration for a position.**“*

Je také třeba připomenout, že jakýkoliv odkaz v poznámce pod čarou není podle judikatury normativní součástí právního předpisu a nemůže stanovit závazná pravidla chování ani pravidla pro interpretaci ustanovení. Jejich posláním je pouze zlepšení přehlednosti a orientace v právním předpisu jako legislativní pomůcka. Ústavní soud zdůraznil, že pokud vzniknou interpretační

problémy, rozhodující je vlastní pravidlo chování obsažené v textu zákona, nikoli obsah poznámky pod čarou. Soudní moci nepřísluší napravovat pochybení zákonodárce při formulaci právních předpisů cestou výkladu, kterým by se měnil text zákona na základě poznámky pod čarou (viz k tomu např. náleží Ústavního soudu ze dne 2. 2. 2000, sp. zn. I. ÚS 22/99; náleží ÚS ze dne 30. 11. 1999, sp. zn. II. ÚS 485/98; náleží ÚS ze dne 5. 1. 2021, sp. zn. III. ÚS 3804/19; náleží ÚS ze dne 25. 10. 2021, sp. zn. II. ÚS 1778/21). To jinými slovy znamená, že v případě vzniku jakýchkoliv interpretačních problémů a nejasností bude rozhodující samotný text v § 30 odst. 3 zákoníku práce a odkaz na § 1728 občanského zákoníku nebude relevantní. Navíc § 4 zákoníku práce stanoví, že občanský zákoník se k zákoníku práce použije subsidiárně, tudíž výslovný odkaz je zcela nadbytečný.

Odkaz na § 1728 občanského zákoníku je zcela nevhodný také z toho důvodu, že se zabývá předmluvní odpovědností a tím, že si strany při jednání o uzavření smlouvy sdělují okolnosti potřebné k posouzení uzavřít **platnou** smlouvu. Povinnost sdělit druhé smluvní straně všechny okolnosti mající vliv na platnost smlouvy rozhodně neznamena povinnost sdělit veškeré informace, které mohou ovlivnit rozhodnutí druhé strany smlouvu uzavřít. Komentářová literatura (Hulmák. § 1728 (Svoboda jednání), s. 50) k tomu uvádí: *"Základní ekonomický zájem smluvních stran je opačný. Každá ze stran usiluje o co nejlepší plnění druhé strany za co nejhorší plnění ze své strany. Informační povinnost v komentovaném ustanovení tento rozpor v zájmech stran neodstraňuje a ani při zachování principů autonomie vůle odstranit nemůže. **Odpovědnost za získání informací nezbytných pro rozhodnutí, zda, s kým a s jakým obsahem bude uzavřena smlouva, nese zásadně smluvní strana, která smlouvu uzavírá. Projevem autonomie vůle je i uzavření nevýhodné smlouvy.**"* Odkaz na § 1728 občanského zákoníku tedy naopak relativizuje informační povinnost zaměstnavatele, jelikož právě podle § 1728 občanského zákoníku je odpovědností každé ze smluvních stran zjistit si informace, které jsou pro ni důležité a mohou pro ni mít vliv na (ne)uzavření dané smlouvy. **ČMKOS proto požaduje vyjmutí uvedeného odkazu na § 1728 občanského zákoníku z návrhu na znění § 30 odst. 3 zákoníku práce.**

ČMKOS dále považuje za nevhodné použití slova „*prokazatelně*“ v navrhovaném § 30 odst. 3 zákoníku práce. Na str. 45 důvodové zprávy se uvádí, že „*Forma poskytnutí informace není zákonem výslovně stanovena.*“ [...] „*Tuto informaci lze dále poskytnout písemně (ať už elektronicky či v listinné podobě), **případně jiným prokazatelným způsobem.***“ Podle našeho názoru je však jediným prokazatelným způsobem písemné poskytnutí informace (ať už v listinné či elektronické podobě). Jakýkoliv jiný způsob informování uchazečů o zaměstnání vzbuzuje pochybnosti a vkládá do právní úpravy nejasnosti, které se budou muset řešit výkladem, což není z hlediska zachování právní jistoty adresátů žádoucím. Po vzoru např. polské právní úpravy (srov. Art. 18<sup>3ca</sup> § 2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy) **proto požadujeme slovo „prokazatelně“ nahradit slovem „písemně“.**

**Všechny uvedené připomínky považujeme za zásadní.**

## **2. K bodu 6 (§ 109a odst. 1)**

**V § 109a odst. 1 se druhá věta nahrazuje větou: „System odměňování sjedná zaměstnavatel v kolektivní smlouvě; nepůsobí-li u něj odborová organizace, stanoví jej vnitřním předpisem.“**

### **Odůvodnění:**

ČMKOS nesouhlasí se způsobem implementace participativních práv v intenzitě, kterou navrhovatel v návrhu textu právního předpisu předložil. Považujeme ji za nenaplnění účelu a smyslu směrnice a za nevážené snížení intenzity participativních práv zaměstnanců/zástupců zaměstnanců, stejně jako ochrany před nerovným zacházením a diskriminací. Upřednostnění maximální míry součinnosti zástupců zaměstnanců na vytváření důstojných pracovních podmínek a spravedlivého odměňování konečně vyplývá při stanovení kritérií odměňování nejen z čl. 4 směrnice o transparentním odměňování, nýbrž také ze směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, která jasně vyzdvihuje význam kolektivního vyjednávání a kolektivní smlouvy (nikoliv jednostranného a neomezitelného vyjádření názoru zaměstnavatele vnitřním předpisem).

Úprava ve znění požadovaném ČMKOS optimálně vyhovuje znění implementované směrnice i záměru evropského zákonodárce, neboť vyzdvihuje součinnost zaměstnavatele s odborovou organizací s výslednou dohodou tak, jak výslovně vyplývá i z článku 4 směrnice. Potvrzují to i transpozice směrnice o transparentním odměňování provedené v jiných členských státech EU (viz níže).

Navržené znění ustanovení § 109a zákoníku práce umožňuje stanovit systém odměňování alternativně vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou, aniž by bylo zřejmé, jaký je jejich vzájemný vztah. Takové řešení oslabuje roli kolektivního vyjednávání a neodpovídá smyslu směrnice o transparentním odměňování, která klade důraz na posílení sociálního dialogu a zapojení zástupců zaměstnanců do nastavování pravidel odměňování. **Článek 4 směrnice výslovně trvá na dohodě se zástupci zaměstnanců. Navrženou úpravou by nedošlo k transpozici požadavku směrnice, hrozily by proto mimo jiné i sankce ze strany EU na neprovedení požadavků směrnice.**

Současně je třeba uvést, že součinnost zástupců zaměstnanců na vytváření systémů odměňování předpokládá směrnice v čl. 10 odst. 4. Směrnice uvádí, že součástí společného posouzení odměňování mají být mimo jiné opatření k řešení rozdílů v odměňování, při jejichž provádění má zaměstnavatel postupovat **v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců. Provádění opatření má navíc zahrnovat analýzu stávajících genderově neutrálních systémů odměňování nebo zavedení těchto systémů.** To jinými slovy znamená, že zástupci zaměstnanců se mají skrze provádění nápravných opatření stanovených při společném posouzení odměňování účastnit také na

revizi systému odměňování uplatňovaného u zaměstnavatele. Za situace, kdy u zaměstnavatele žádný systém odměňování uplatňován není, mají se zástupci zaměstnanců účastnit na jeho vytvoření a zavedení. Z hlediska formy této účasti počítá směrnice s úzkou spoluprací zaměstnavatele se zástupci zaměstnanců. Jsme přesvědčeni, že v našich podmínkách může být tato úzká spolupráce naplněna pouze prostřednictvím spolurozhodovacího oprávnění zástupců zaměstnanců.

V České republice je současně přijata řada strategických dokumentů, např. Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026 či Akční plán na podporu kolektivního vyjednávání, které směřují k posílení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Z tohoto důvodu považujeme za vhodné, aby systém odměňování byl v případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, primárně sjednáván v kolektivní smlouvě, a vnitřní předpis byl využíván pouze u zaměstnavatele, u kterého odborová organizace nepůsobí. Takové řešení podle našeho názoru lépe odpovídá požadavku na transparentní a nediskriminační odměňování a současně posiluje ochranu zaměstnanců tím, že pravidla odměňování (systém odměňování) nejsou stanovena jednostranně zaměstnavatelem.

V kontextu uvedeného proto ČMKOS navrhuje upravit druhou větu odst. 1 následovně: „Systém podle odstavce 1 sjedná zaměstnavatel v kolektivní smlouvě; nepůsobí-li u něj odborová organizace, stanoví jej vnitřním předpisem.“, případně ponecháváme konkrétní formulaci na uvážení předkladatele, bude-li zachován výše uvedený princip.

ČMKOS upozorňuje, že se nejedná o žádnou novinku v úpravě participativních práv. Již stávající právní úprava provedená v zák. práce váže určitá ujednání výslovně na kolektivní smlouvu, a pouze v situaci, kdy u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, je možno postupovat cestou stanovení ve vnitřním předpise vydaném jednostranně zaměstnavatelem. Jedná se konkrétně o § 86 odst. 1 zák. práce (zavedení konta pracovní doby) a o § 83a odst. 1 zák. práce (tzv. 24hodinové super-směně ve zdravotnictví). Problematika transparentního odměňování a mechanismů jejího prosazování, jehož nástrojem jsou právě systémy odměňování, není o nic méně významná (ba právě naopak!), než konto pracovní doby, resp. tzv. 24hodinové super-směny ve zdravotnictví, tudíž požadavek na privilegované použití kolektivní smlouvy je zcela na místě.

ČMKOS poukazuje na to, že Česká republika přijala Akční plán k podpoře kolektivního vyjednávání a je povinna usilovat o dosažení 80 % pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami. Navzdory tomu z různých důvodů dochází k tomu, že u zaměstnavatele sice působí odborová organizace, ale není uzavřena kolektivní smlouva. Proto je žádoucí motivace obou stran sociálního k tomu, aby vyjednávaly a uzavřely kolektivní smlouvu.

Povinné navázání systému odměňování na kolektivní smlouvu bude odpovídat nejen požadavku směrnice o kolektivním vyjednávání, ale přispěje i k dosažení cíle stanoveného směrnicí o přiměřených minimálních mzdách.

ČMKOS nepokládá ze relevantní argument, že kolektivní vyjednávání může být problematické pro případ, kdy u zaměstnavatele působí obstrukční odborová organizace. Do zákoníku práce byla vložena úprava kolektivního vyjednávání při pluralitě odborových organizací, která byla prezentovaná s tím, že v těchto případech vyjednávání odblokuje. I v případě působení

takovéto nestandardní odborové organizace lze při uplatnění nástrojů v § 24 odst. 3 až 5 zákoníku práce kolektivní smlouvu uzavřít a nejde tedy o překážku

Preference maximální možné efektivity participativních práv tak, jak vyžaduje článek 4 směrnice, tj. spolurozhodování/dohodu před prostým projednáním a informováním, patří ke způsobům minimální implementace i v jiných členských státech Evropské unie. ČMKOS konkrétně odkazuje na následující státy a jejich provedené či připravované transpozice:

Slovensko	§ 3 odst. 2 návrhu zákona o rovnakom odmeňovaní	(2) Kritériá podľa odseku 1 <b>dohodne zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov</b> , ak u neho pôsobia.
Finsko	§ 6 zákona o rovnosti žen a mužů	<i>Plán rovnosti musí být <b>vypracován ve spolupráci s odborovým zástupcem</b>, zástupcem zaměstnanců, zástupcem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci nebo jinými zástupci jmenovanými zaměstnanci. Zástupci zaměstnanců musí mít dostatečné možnosti účastnit se vypracování plánu a ovlivňovat jej.</i>
Litva	Čl. 140 odst. 3 zákoníku práce	Systém odměňování v místě výkonu práce nebo v podniku, instituci či organizaci zaměstnavatele <b>se stanoví kolektivní smlouvou.</b>
Polsko	Art. 4.2 Ustawa o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości	Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca ustala kryteria i podkryteria, o których mowa w art. 183c § 3 Kodeksu pracy, <b>w uzgodnieniu z tą zakładową organizacją związkową</b> , a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, w uzgodnieniu z tymi organizacjami.
Nizozemsko	Čl. 27 odst. 1 písm. c) Wet op de ondernemingsraden, tedy zákona o podnikových radách	c. předpis v oblasti odměňování, který se týká: 1. systému odměňování nebo systému hodnocení a zařazování pracovních funkcí; 2. objektivní a genderově neutrální kritéria ..... , 4. způsob, jakým jsou odstraňovány neopodstatněné rozdíly ..... <b>v úzké spolupráci s podnikovou radou.</b>  (Pozn.: Důvodová zpráva uvádí, že úzkou spoluprací je třeba rozumět <b>předchozí udělení souhlasu</b> ze strany podnikové rady ve smyslu čl. 4 směrnice)  Nizozemské řešení dále počítá s tím, že pokud je uzavřena kolektivní smlouva, musí být kritéria <b>dohodnuta v kolektivní smlouvě.</b>
Belgie	Décret modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre	Struktury odměňování umožňují posoudit, zda se pracovníci nacházejí v porovnatelné situaci z hlediska hodnoty práce, a to na základě <b>objektivních nediskriminačních kritérií dohodnutých s organizacemi zastupujícími pracovníky,</b>

	certaines formes de discrimination, Art. 15 odst. 2	pokud takové organizace existují.
--	--	-----------------------------------

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

### **3. K bodu 6 (§ 109a odst. 2)**

**ČMKOS požaduje bližší specifikaci toho, že mzda, plat či odměna z dohody mohou být vázány pouze na kritéria přímo související s vykonávanou prací, která může zaměstnanec ovlivnit. To musí platit nejen pro nárokové, nýbrž i pro nenárokové složky.**

#### **Odůvodnění:**

ČMKOS požaduje bližší specifikaci toho, že mzda, plat či odměna z dohody mohou být vázány pouze na kritéria přímo související s vykonávanou prací, která může zaměstnanec ovlivnit. To musí platit nejen pro nárokové, nýbrž i pro nenárokové složky.

Odborové svazy opakovaně upozorňují na to, že je novým zaměstnancům přiznávána vyšší mzda než ta, jaká je za stejnou či srovnatelnou práci poskytována jejich kolegům, kteří jsou u zaměstnavatele řadu let, a to i v případě, že noví zaměstnanci nastupují bez zkušeností, kterými naopak disponují dlouhodobí zaměstnanci. Důvodem uváděným zaměstnavateli je „odlišná hodnota práce na trhu práce“. Zaměstnavatelé standardně uvádějí, že „za méně by dnes tuto pozici neobsadili“. Takový postup je ovšem zcela v rozporu s logikou odměňování, přispívá k prohlubování nerovností, včetně Gender Pay Gap. Vzhledem k rozšířenosti této praxe požadujeme minimálně v důvodové zprávě výslovně uvést, že „hodnota na trhu práce“ není objektivním důvodem pro rozdílné zacházení a není možné nastupující zaměstnance odměňovat lépe než stávající, když by vzhledem ke zkušenostem a vyšší efektivitě práce měli mít vyšší mzdu naopak stávající zaměstnanci.

Současně požadujeme alespoň v důvodové zprávě výslovně uvést, že mezi nepřípustná kritéria pro poskytování mzdových složek patří také:

- odpracování plného „fondu“ pracovní doby (tzv. docházkové bonusy, neabsenční odměny atd.),
- bezúrazovost, kdy poskytnutí odměny je podmíněno tím, že na pracovišti ve sledovaném období nedošlo k pracovnímu úrazu (zde odkazujeme na stanovisko MPSV ze dne 19. 2. 2026, č.j.: MPSV-2026/17885-522/1)

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

### **4. K bodu 6 (§ 109a odst. 2)**

**ČMKOS požaduje důsledné zapracování požadavku vyplývajícího z čl. 4 odst. 4 směrnice o transparentním odměňování, podle něhož mají kritéria zahrnovat i úsilí, dovednosti a odpovědnost a nesmí podceňovat „měkké“ dovednosti.**

**Odůvodnění:**

Navržená úprava systému odměňování neodpovídá požadavku směrnice, v textu § 109a odst. 2 zákoníku práce není pamatováno na výše uvedená kritéria vycházející z čl. 4 odst. 4 směrnice.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

**5. K bodu 6 (§ 109a odst. 2)**

**V § 109a odst. 2 se slova „a namáhavosti“ nahrazují slovy „, namáhavosti a pracovních podmínkách“.**

**Odůvodnění:**

Navržená úprava zákoníku práce jsou i pracovní podmínky, ve kterých je práce vykonávána. ČMKOS nesouhlasí s opomenutím tohoto kritéria ve vztahu k úpravě systému odměňování a požaduje jeho doplnění.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

**6. K bodu 7 (§ 113 odst. 1)**

**V návaznosti na zrušení institutu zaručené mzdy zákonem č. 230/2024 Sb., požaduje ČMKOS zrušit možnost zaměstnavatele jednostranně stanovovat mzdu zaměstnance mzdovým výměrem.**

**Odůvodnění:**

Současná úprava v podstatě umožňuje zaměstnavatelům v rozporu s ustanovením § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce snížit zaměstnanci mzdu až na úroveň minimální mzdy.

ČMKOS požaduje, aby bylo mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy uvedené v § 34 odst. 1 zákoníku práce doplněno ujednání o **výši nárokové mzdové složky**. Zaměstnavatelům by v

rámci jejich rozhodovací pravomoci mohlo zůstat stanovování nenárokových mzdových složek, které (podle dosavadní judikatury) musí být nejdříve přiznány rozhodnutím zaměstnavatele. Uvedení nárokové složky mzdy ve smlouvě by znamenalo, že zaměstnanec bude v pracovněprávním vztahu seriózní smluvní stranou, která se zavazuje vykonávat závislou práci s tím, že má dohodnuto, kolik za tuto práci dostane. V současné době je zaměstnanec spíše objektem, o němž je rozhodováno.

Požadavek ČMKOS na zrušení mzdových výměrů a obligatorní sjednávání alespoň základní (nárokové) mzdové složky nejde nad rámec transpozice. Jde o opatření, kterým by došlo ke **zlepšení úrovně rovného zacházení a odstraňování nedůvodných rozdílů prostřednictvím nástroje transparentnosti.**

Jednostranné rozhodování zaměstnavatele o výši mzdy, spojené i s možností jednostranné změny mzdy, způsobuje nepřehlednost odměňování a je rizikovým prvkem prohlubujícím nerovné zacházení. Zaměstnavatelé používají možnost jednostranné změny mzdy různým způsobem, v individuálních případech i jako nástroj k postihu „nepohodlného“ zaměstnance. Důraz na nutnost sjednat základní mzdu ve smlouvě by přispěl k narovnávání nedůvodných rozdílů a současně by měl preventivní charakter z hlediska vzniku a prohlubování stávajících nedůvodných rozdílů.

V současné době platí, že zaměstnanci, který se z jakéhokoli důvodu stal nepopulárním a zaměstnavatel mu – byť třeba i v rozporu se zákonem – jednostranně snížil mzdu, v podstatě nezbude nic jiného než rozvázat pracovní poměr a hledat si jinou práci. Těžko si lze představit, že zaměstnanec disponuje finančním polštářem nejméně v řádu vyšších statisíců, aby mohl třeba 2 nebo 3 roky „vyžít“ z velmi nízké mzdy, hradit náklady soudního zastoupení a teprve po – snad – úspěšném soudním sporu se opět dostat na férovou výdělkovou hladinu. Taková představa je ryze akademická, v normálním životě nereálná.

Zachování možnosti jednostranně stanovovat zaměstnancům mzdu mzdovým výměrem i poté, co byly zrušeny zaručené mzdy, obrovsky prohlubuje nerovnováhu mezi ekonomicky silnějším zaměstnavatelem a slabším zaměstnancem. V posledních letech bylo mnoho napsáno o „liberalizaci“ a smluvní podstatě pracovněprávního vztahu. Z tohoto hlediska je ostudné, že je přípustné, aby jedna smluvní strana jednostranně rozhodovala o výši základního práva strany druhé.

Nepokládáme za relevantní argument, podle něhož zákoník práce preferuje sjednání mzdy na základě smlouvy. Mzdové výměry dramaticky převažují nad smluvním sjednáním výše mzdy a minimálně v operátorských (dělnických) profesích má drtivá většina zaměstnanců mzdy určené jednostranným výměrem. Je naprosto typické, že se u zaměstnavatelů odlišují zaměstnanci do dvou „kast“, a to na „tarifní“ a „smluvní“. Tarifní zaměstnanci pak mají mzdy stanovené výměry a až vyšší vrstva „THP“ zaměstnanců má sjednané smluvní mzdy. Mzdové výměry ovšem nejsou doménou pouze manuálně pracujících zaměstnanců. Například i veřejné vysoké školy typicky

stanovují nejen řadovým zaměstnancům, nýbrž i docentům, profesorům a vedoucím ústavů mzdy prostřednictvím mzdových výměrů.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

## **7. K bodu 9 (§ 287a až 287e)**

**ČMKOS požaduje důsledné provedení požadavků vyplývajících z čl. 10 směrnice a upozorňuje na to, že předložený návrh transpozice požadavkům nevyhovuje.**

**Konkrétně:**

- a) Doplnění § 287a o pravidlo, podle kterého se společné posouzení se provede i v případě, kdy zástupci zaměstnanců nesouhlasí s odůvodněním zjištěného rozdílu.**
- b) Doplnění spolurozhodovacího oprávnění zástupců zaměstnanců při vytváření a provádění opatření k nápravě neodůvodněných rozdílů v odměňování identifikovaných v rámci společného posouzení odměňování a v rámci toho doplnění spolurozhodovacího oprávnění zástupců zaměstnanců na vytvoření nebo revizi systému odměňování uplatňovaného u zaměstnavatele.**
- c) Začlenění úpravy, podle které budou mít zaměstnanci v případě absence tradičních zástupců zaměstnanců právo zvolit ad hoc zástupce jen pro účely společného posouzení odměňování (za účelem důsledného provedení čl. 10, ve spojení s recitálem č. 43 směrnice).**
- d) Doplnění navrhovaného § 287b písm. e) zákoníku práce o úpravu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo v případě péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění.**

**Odůvodnění:**

**a) ČMKOS nesouhlasí s navrhovaným provedením transpozice čl. 10 směrnice, tj. v oblasti společného posouzení odměňování. Předkladatel na str. 49 důvodové zprávy popisuje dvojí cíl navrhované úpravy:**

- 1. Zajistit **efektivní reakci** na zjištěné neodůvodněné rozdíly v odměňování a umožnit jejich nápravu na úrovni zaměstnavatele **ve spolupráci**, tedy slovy nové právní úpravy „po projednání“ se zástupci zaměstnanců, bez nutnosti soudního nebo správního zásahu.*

2. *Podpořit dialog mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců o příčinách a řešeních nerovností v odměňování, včetně dlouhodobého sledování a vyhodnocování účinnosti přijatých opatření.*

ČMKOS je názoru, že ani jeden z těchto cílů není schopna navrhovaná právní úprava naplnit, a to z následujících důvodů.

Podle recitálu 43 směrnice by společné posouzení odměňování „*mělo být provedeno, pokud zaměstnavatelé a dotčení zástupci zaměstnanců nesouhlasí s tím, že rozdíl v průměrné úrovni odměňování žen a mužů, který v dané kategorii pracovníků činí alespoň 5 %, lze odůvodnit na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií, pokud zaměstnavatel takové odůvodnění neposkytne nebo pokud zaměstnavatel tento rozdíl v odměňování nenapravit do šesti měsíců ode dne předložení zprávy o odměňování.*“ Z této formulace je zřejmé, že zástupci zaměstnanců by se měli účastnit nejen na samotném posouzení odměňování podle čl. 10 odst. 2 směrnice, ale rovněž na určení, zda jsou splněny podmínky pro jeho provedení podle čl. 10 odst. 1 směrnice. Z předloženého návrhu však takové oprávnění pro zástupce zaměstnanců nevyplývá. Je tudíž možné, aby zaměstnavatel sám vyhodnotil, zda rozdíl v průměrné úrovni odměňování odůvodnil objektivními a genderově neutrálními kritérii, aniž by to dotčení zástupci zaměstnanců mohli jakkoli rozporovat. Podle návrhu je tedy zcela na uvážení zaměstnavatele, zda usoudí, že podmínky pro společné posouzení odměňování byly naplněny a provede jej, nebo zda bude považovat své odůvodnění rozdílů v průměrné úrovni odměňování za dostatečné a společné posouzení odměňování vůbec neprovede. Zapojení zástupců zaměstnanců již při určení splnění podmínek pro provedení společného posouzení je tak naprosto zásadní. Zástupci zaměstnanců by měli mít právo vyjádřit nesouhlas se zdůvodněním zaměstnavatele ohledně rozdílů v průměrné úrovni odměňování a vyvolat tak společné posouzení odměňování. Právo zástupců zaměstnanců požádat zaměstnavatele o dodatečné vysvětlení rozdílů v odměňování podle navrhovaného § 306c odst. 2 zákoníku práce není v tomto ohledu dostatečné, jelikož nezakládá možnost napadnout tvrzení zaměstnavatele, že podmínky pro společné posouzení nebyly splněny.

**ČMKOS proto požaduje, aby dotčení zástupci zaměstnanců mohli projevit nesouhlas s odůvodněním zaměstnavatele ohledně rozdílů v odměňování a vyvolat tím společné posouzení odměňování.**

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

b) Navržená transpozice směrnice z hlediska zapojení zástupců zaměstnanců do realizace nápravných opatření po dokončení společného posouzení odměňování není dostatečná. Podle navrhovaného § 287b písm. f) zákoníku práce mají být součástí posouzení odměňování mimo jiné

opatření k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů a stanovení přiměřené lhůty pro jejich provedení. Tato opatření jako součást posouzení odměňování mají být podle navrhovaného § 287c odst. 1 a § 287e odst. 1 zákoníku práce projednána s odborovou organizací a radou zaměstnanců. Zástupci zaměstnanců se tedy prostřednictvím projednání mají účastnit posouzení odměňování a stanovení způsobu odstranění zjištěných rozdílů v odměňování. Podle čl. 10 odst. 4 směrnice však platí, že *„při provádění opatření vyplývajících ze společného posouzení odměňování je zaměstnavatel povinen odstranit neodůvodněné rozdíly v odměňování v přiměřené lhůtě a v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců“*.

Navrhovaná právní úprava nicméně takové zapojení zástupců zaměstnanců při samotném provádění opatření vyplývajících z posouzení odměňování nepředpokládá. Jsme názoru, že i s ohledem na § 19 odst. 2 zákoníku práce je do značné míry na libovůli zaměstnavatele, jakým způsobem opatření k řešení rozdílů v odměňování provede a zástupci zástupců to nebudou schopni efektivním způsobem ovlivnit. Zařazení realizace nápravných opatření do čl. 10 směrnice nicméně naznačuje, že mají být transponována jako součást společného posouzení odměňování a z tohoto důvodu se na jejich uplatňování mají významně podílet zástupci zaměstnanců. V opačném případě to povede k absurdní situaci, kdy zaměstnavatelé budou provádět nápravná opatření vypracovaná v rámci posouzení odměňování, jehož podobu do značné míry také sami ovlivnili.

Navrhovaná právní úprava je tudíž v rozporu se smyslem a účelem směrnice. Z tohoto důvodu ČMKOS požaduje užší spolupráci zaměstnavatele se zástupci zaměstnanců při provádění nápravných opatření, a to prostřednictvím spolurozhodovacího oprávnění zástupců zaměstnanců na vytváření a realizaci nápravných opatření uplatňovaných za účelem odstranění neodůvodněných rozdílů v odměňování. Nutno také podotknout, že podle čl. 10 odst. 4 směrnice má provádění nápravných opatření zahrnovat analýzu stávajících genderově neutrálních systémů odměňování nebo zavedení těchto systémů. To jinými slovy znamená, že zástupci zaměstnanců se mají skrze provádění nápravných opatření stanovených při společném posouzení odměňování účastnit také na revizi systému odměňování uplatňovaného u zaměstnavatele. Za situace, kdy u zaměstnavatele žádný systém odměňování uplatňován není, mají se zástupci zaměstnanců účastnit na jeho vytvoření a zavedení. Z hlediska formy této účasti počítá směrnice s úzkou spoluprací zaměstnavatele se zástupci zaměstnanců. Jsme přesvědčeni, že v našich podmínkách může být tato úzká spolupráce naplněna pouze prostřednictvím spolurozhodovacího oprávnění zástupců zaměstnanců.

Transpozice musí směřovat k tomu, aby se **zástupci zaměstnanců mohli prostřednictvím spolurozhodovacího oprávnění podílet na vytváření a provádění opatření k nápravě neodůvodněných rozdílů v odměňování stanovených v rámci společného posouzení odměňování a v rámci toho se měli právo podílet také na vytvoření nebo revizi systému odměňování uplatňovaného u zaměstnavatele.**

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

c) ČMKOS považuje za nevyhovující rovněž navrhovanou právní úpravu v § 287c zákoníku práce, tj. projednání posouzení odměňování. Podle recitálu 43 směrnice by společné posouzení odměňování měli zaměstnavatelé provádět „*ve spolupráci se zástupci zaměstnanců. Nejsou-li zástupci zaměstnanců určeni, měli by je zaměstnanci **pro tento účel určit.***“ Domníváme se, že odborovou organizaci ani radu zaměstnanců nelze určit jen za účelem provedení společného posouzení. Uvedení zástupci zaměstnanců mají podle zákoníku práce plnit řadu dalších povinností a zákon počítá s jejich aktivní činností v různých aspektech pracovněprávních vztahů. Je otázkou, zda jejich určení jen pro účely posouzení odměňování není v rozporu se smyslem a účelem právní úpravy. Nebude-li např. odborová organizace kolektivně vyjednávat a zasazovat se o práva zaměstnanců jiným způsobem, půjde stále z materiálního hlediska o odborovou organizaci? Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 29. 3. 2018, sp. zn. 9 As 79/2018 Sb. konstatoval, že „*podstatou činnosti odborové organizace je kolektivní dialog se zaměstnavatelem, během kterého hájí zájmy zaměstnanců, včetně případného organizování odborových akcí.*“ Odborová organizace sdružuje zaměstnance za účelem zlepšení jejich postavení při sociálním dialogu se zaměstnavatelem. Je přinejmenším sporné, zda pojmové znaky odborové organizace (to stejné však platí u rady zaměstnanců) budou naplněny, pokud bude určena a bude vyvíjet činnost pouze pro účely posouzení odměňování.

Možnost zvolit radu zaměstnanců v případě, kdy u zaměstnavatele žádní zástupci zaměstnanců nepůsobí, značně ztěžuje projednání posouzení odměňování se zástupci zaměstnanců. Podle § 283 odst. 4 zákoníku práce platí, že pro platnost voleb je potřebná účast alespoň jedné poloviny zaměstnanců zaměstnavatele, což může být u velkých zaměstnavatelů značně obtížné dosáhnout. Pokud se to nepodaří, je podle navrhované právní úpravy oprávněn provést posouzení odměňování zaměstnavatel sám, tedy bez jakékoliv spolupráce se zástupci zaměstnanců. To je v přímém rozporu se smyslem a účelem směrnice, jelikož ta výslovně předpokládá, že posouzení odměňování má být „*společné*“ a počítá s významným zapojením zástupců zaměstnanců.

Proces určení ustavení ad hoc zástupce ve smyslu čl. 10 a recitálu č. 43 směrnice musí být upraven výrazně jednodušším způsobem, než je tomu v případě voleb do rady zaměstnanců. K určení *ad hoc* zástupce pro společné posouzení odměňování navíc musí dojít s dostatečným předstihem, aby měl možnost posoudit splnění podmínek provedení posouzení odměňování podle navrhovaného § 287a odst. 1 zákoníku práce. Jen tak může být transpozice směrnice provedena správně a úplně.

ČMKOS je také názoru, že požadavek směrnice na provádění společného posouzení odměňování „*v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců*“ nemůže být v našich podmínkách naplněn prostřednictvím pouhého projednání se zástupci zaměstnanců. S ohledem na § 19 odst. 2 zákoníku práce **jsme přesvědčeni, že k efektivnímu naplnění požadavku směrnice může dojít pouze prostřednictvím spolurozhodovacího oprávnění zástupců zaměstnanců.**

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

d) ČMKOS konečně poukazuje na skutečnost, že jsou nedůsledně transponovány obsah a forma posouzení odměňování podle navrhovaného § 287b zákoníku práce. Směrnice v čl. 10 odst. 2 písm. e) stanovuje, že součástí společného posouzení odměňování má být podíl žen a mužů, u nichž po návratu z mateřské nebo otcovské dovolené, rodičovské dovolené nebo **pečovatelské dovolené** došlo k jakémukoli zvýšení platu, pokud k takovému zvýšení došlo v dané kategorii pracovníků během období, kdy byla dovolená čerpána.

Předložený návrh však výslovně počítá pouze s mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou a úplně tak **pomíjí pečovatelskou dovolenou**. V našem právním prostředí lze za pečovatelskou dovolenou považovat ošetřování osoby podle § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Proto je třeba tzv. ošetřování člena rodiny do § 287b písm. e) doplnit.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

## **8. K bodu 10 (§ 306a odst. 1)**

Věta třetí v § 306a odst. 1 zní: Součástí systému nemusejí být plnění, jejichž **přesná** výše je stanovena právním předpisem, od něhož se zaměstnavatel neodchýlíl.

### **Odůvodnění:**

Z předkladatelem navrženého znění není zřejmé, zda se tam uvedená výjimka vztahuje i na případy, kdy právní předpis stanoví pouze rozpětí (např. rozpětí výše stravného podle § 3 vyhlášky č. 573/2025 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2026).

Navržené znění tak může vyvolávat výkladové nejasnosti, zejména pokud jde o rozsah povinností zaměstnavatele při tvorbě systému poskytování těchto plnění. Z tohoto důvodu považujeme za vhodné dané ustanovení zpřesnit.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

#### **9. K bodu 10 (§ 306a odst. 2)**

**V § 306a odst. 2 zní: „Systém podle odstavce 1 sjedná zaměstnavatel v kolektivní smlouvě; nepůsobí-li u něj odborová organizace, stanoví jej vnitřním předpisem.“**

#### **Odůvodnění:**

ČMKOS v této věci odkazuje na odůvodnění uvedené u návrhu k § 109a odst. 1 zákoníku práce. Věcně jde tutéž záležitost, kde za účelem důsledného požadavku provedení směrnice musí být zakotveno právo na spolurozhodování zástupce zaměstnanců.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

#### **10. K bodu 11 (§ 306b odst. 1)**

**ČMKOS požaduje do § 306b odst. 1 zákoníku práce výslovné doplnění povinnosti zaměstnavatele poskytnout informace, na které mají zaměstnanci právo, písemně.**

#### **Odůvodnění:**

ČMKOS upozorňuje na to, že podle čl. 7 odst. 1 směrnice mají zaměstnanci právo na to, aby obdrželi „písemné informace o své individuální úrovni odměny a o průměrných úrovních odměňování“. Navrhovaná úprava v § 306b odst. 1 a 3 počítá s tím, že musí zaměstnanec podat „písemnou“ žádost, ale neupravuje povinnost zaměstnavatele „písemně“ poskytnout uvedené informace.

Podle čl. 12 odst. 3 směrnice mají mít v případě, kdy může dojít k přímému nebo nepřímému zveřejnění odměny konkrétního zaměstnance, přístup k těmto informacím pouze zástupci zaměstnanců, inspektorát práce nebo orgán pro rovné zacházení. Směrnice tedy požaduje, aby zástupci zaměstnanců měli k uvedeným informacím přístup vždy. Dále pak nechává na volbě, zda přístup má mít inspekce práce nebo orgán pro rovné zacházení. ČMKOS souhlasí se zapojením Kanceláře veřejného ochránce práv. **Trváme ovšem na tom, aby bylo v souladu s požadavkem**

směrnice v § 306b odst. 6 výslovně upraveno i předání této informace zástupcům zaměstnanců, pokud u zaměstnavatele působí. ČMKOS upozorňuje, že pokud toto pravidlo nebude do zákoníku práce zapracováno, nedojde k dostatečné transpozici čl. 12 odst. 3 směrnice.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

#### **11. K bodu 11 (§ 306b odst. 2)**

**ČMKOS požaduje doplnění předloženého návrhu o prováděcí právní předpis podle § 306b odst. 2 zákoníku práce.**

#### **Odůvodnění:**

Navržené ustanovení § 306b odst. 2 zmocňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ke stanovení způsobu výpočtu výše odměn za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty prováděcím právním předpisem.

V rámci předloženého návrhu bohužel není k dispozici konkrétní znění prováděcího právního předpisu, ale **pouze jeho teze**. Ty přitom nemohou nahradit vlastní normativní úpravu a mohou se od výsledného znění vyhlášky významně lišit. Jedná se přitom o zásadní část navrhované právní úpravy, která bude mít významný dopad na praxi zaměstnavatelů, přičemž bez znalosti konkrétní metodiky výpočtů a pravidel nelze tyto dopady dostatečně posoudit.

Z toho důvodu považujeme za nezbytné, aby byl návrh vyhlášky předložen již v rámci připomínkového řízení k této novele. Žádáme proto o jeho doplnění, případně o jeho předložení bez zbytečného odkladu.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

#### **12. K bodu 11 (§ 306b odst. 6)**

**ČMKOS požaduje v souvislosti se zaváděním nových pravomocí a povinností veřejného ochránce práv zohlednit jeho personální kapacity a finanční zdroje pro tyto účely. V tomto ohledu navrhuje doplnit obecnou část důvodové zprávy takto:**

*„Právní úprava přináší veřejnému ochránci práv nové pravomoci a povinnosti, které si vyžadají personální posílení v podobě nových pracovních míst. Dostatečné finanční a personální zdroje*

orgánu pro rovné zacházení vyžaduje i článek 28 směrnice. Navrhovaná právní úprava veřejnému ochránci práv nově ukládá:

- Poskytovat konzultace zaměstnavatelům při zavádění opatření vyplývajících z posouzení odměňování
- Zajištění postupu dle § 21dd odst. 1 až 3 zákona o veřejném ochránci práv – přijímání informací od zaměstnavatelů a s tím spojené poskytování poradenství zaměstnancům a zpracování hodnocení
- Zastupování zaměstnanců v soudních řízeních a vystupování před soudy na jejich podporu
- Spolupráce a výměna informací s orgány inspekce práce, odborovými organizacemi, organizacemi zaměstnavatelů a Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Pro naplnění těchto úkolů bude nutné navýšit počet systemizovaných tabulkových míst Kanceláře veřejného ochránce práv a ochránce práv dětí o 3 nové zaměstnance a zaměstnankyně. K zabezpečení odborných úkolů v souvislosti s novými pravomocemi a povinnostmi se bude jednat o:

- 1 odborného zaměstnance pro zajištění konzultačních služeb pro zaměstnavatele a práci spojenou s přijímáním informací od zaměstnavatelů, poskytováním poradenství zaměstnancům a zpracování hodnocení,
- 1 odborného zaměstnance pro zajištění zastupování zaměstnanců v soudních řízeních a vystupování před soudy na jejich podporu,
- 1 odborného zaměstnance pro koordinování výměny informací s orgány inspekce práce, odborovými organizacemi, organizacemi zaměstnavatelů a Ministerstvem práce a sociálních věcí; tento zaměstnanec se bude věnovat i shromažďování a sdílení požadovaných dat a podílet se na organizaci pravidelných setkání s uvedenými subjekty.

Další jednorázové náklady budou spočívat v úpravě pracovních míst pro nové odborné zaměstnance.

Pravidelně se musí počítat také s náklady souvisejícími s pravidelnými setkáními (cca 4krát ročně pro 15 až 20 účastnic a účastníků).

Odhadované průběžné roční personální náklady na nově vzniklá 3 pracovní místa činí 2 687 287 Kč (vč. zákonného pojištění). Průběžné provozní náklady a náklady na pořádání pravidelných setkání se odhadují ve výši 378 092 Kč. Pravidelné roční náklady se tedy odhadují v celkové výši 3 065 379 Kč.

V prvním roce se rovněž předpokládají jednorázové náklady spojené s prvotním vybavením (kancelářská a výpočetní technika) 3 nově vzniklých pracovních míst ve výši 531 000 Kč.

Celkové náklady v prvním roce tedy činí 3 596 379 Kč, v letech následujících 3 065 379 Kč.“

### **Odůvodnění:**

Právní úprava přináší veřejnému ochránci práv nové pravomoci a povinnosti. Přesto obecná část důvodové zprávy v části G. I. Dopady na státní rozpočet nepočítá s žádnými novými rozpočtovými prostředky pro veřejného ochránce práv, ačkoliv čl. 28 odst. 3 směrnice stanoví, že orgán pro rovné zacházení, kterému jsou svěřeny úkoly i dle této směrnice, by měl mít dostatečné finanční a personální zdroje. Proto navrhuje nově zohlednit i tyto dopady na státní rozpočet a doplnit obecnou část důvodové zprávy.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

### **13. K bodu 11 (§ 306b odst. 7 a § 306c odst. 1 – způsob předávání informací zaměstnancům)**

**ČMKOS požaduje změnu úpravy v § 306b odst. 7 a § 306c odst. 1, pokud jde o způsob předání informace zaměstnancům.**

#### **Odůvodnění:**

ČMKOS nesouhlasí s navrhovanou úpravou v § 306b odst. 7 a § 306c odst. 1, podle níž má zaměstnavatel zde uvedené informace předat způsobem u něj obvyklým a dostupným všem zaměstnancům. Jde o vágní formulaci, která nezajistí efektivní přenos těchto klíčových informací.

Jsou známy případy, kdy zaměstnavatelé jako z jejich pohledu „obvyklý“ komunikační nástroj používají nástěnku. Ta navíc může být umístěna tak, že zaměstnanci v rámci pracovní doby nemají reálnou možnost se u ní zastavit a číst si na ní vyvěšené materiály. Nemluvě o tom, že zaměstnanci vykonávající práci na dálku se k takovým informacím nedostanou vůbec.

Známy jsou i případy, kdy „obvyklým“ způsob komunikace vypadá tak, že zaměstnanec „proškoluje a informace předává vedoucí“, který ovšem fakticky nemá na plnění takovýchto informačních povinností čas ani kapacitu a reálně tak zaměstnanci informace nedostanou.

Pokud u zaměstnavatele působí zástupce zaměstnanců, působí jako prostředník při zabezpečování práva na informace mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (§ 276 odst. 1 a odst. 6 zákoníku práce). ČMKOS proto navrhuje, aby i tyto nové informační povinnosti v případě, kdy u zaměstnavatele působí zástupce zaměstnanců, plnil zaměstnavatel prostřednictvím zástupců zaměstnanců.

Alternativně navrhuje řešení, kdy pokud u zaměstnavatele působí zástupce zaměstnanců, poskytuje zaměstnavatel informace uvedené v § 306b odst. 1, 3 a 4 a zveřejňuje zprávu o rozdílech v odměňování **způsobem dohodnutým se zástupcem zaměstnanců.**

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

### **14. K bodu 11 (§ 306c odst. 2)**

**ČMKOS požaduje do § 306c odst. 2 zákoníku práce výslovné doplnění povinnosti zaměstnavatele poskytnout vysvětlení nebo doplnění zprávy o rozdílech v odměňování ve skupinách prací písemně.**

#### **Odůvodnění:**

Jestliže navrhovaná úprava počítá s tím, že zaměstnanci nebo odborová organizace musí podat žádost o vysvětlení nebo doplnění zprávy písemně, pak je přiměřené, aby i poskytnutí vysvětlení nebo doplnění ze strany zaměstnavatele bylo provedeno v písemné formě.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

#### **15. K bodu 11 (§ 306e)**

**ČMKOS nesouhlasí s navrženou koncepcí „mlčenlivosti“ zástupců zaměstnanců a požaduje její úpravu v souladu s čl. 12 odst. 2 směrnice o transparentním odměňování.**

#### **Odůvodnění:**

Navzdory obecné proklamaci o „minimalistické“ transpozici v tomto ohledu návrh významně překračuje požadavky směrnice. Směrnice takto širokou úpravu „mlčenlivosti“, jak je uvedeno v důvodové zprávě, nevyžaduje.

Z čl. 12 odst. 2 směrnice lze dovodit pouze omezení ve vztahu k použití osobních údajů. ČMKOS požaduje, aby byla směrnice provedena minimalisticky i pokud jde o omezení ukládaná zástupcům zaměstnanců. **Necht' § 306e odst. 2 zákoníku práce upraví omezení pouze ve vztahu k osobním údajům.**

Jde-li o osobní údaje, souhlasíme s tím, aby zákoník práce zdůraznil povinnost jejich ochrany a možnost použití pouze ve vztahu k uplatňování práva na rovné zacházení. V takto obecné poloze, s jakou pracuje návrh, ale není omezení nutné ani vhodné.

ČMKOS respektuje skutečnost, že odborová organizace nemá informace, které od zaměstnavatele obdržela, používat způsobem, který by mohl odporovat oprávněným zájmům zaměstnavatele. Navržené znění je ovšem nepřiměřeně restriktivní. Musí být přípustné, aby odborová organizace se zjištěnými informacemi pracovala například při formulaci požadavků pro kolektivní vyjednávání, jakož i při kolektivním vyjednávání samotném. Při takovéto formulaci hrozí, že budou zaměstnavatelé hrozit uplatňováním nepříznivých následků při poukazování na to, že odborová organizace nesmí s informacemi o stavu odměňování nakládat jinak než při uplatňování individuálních práv zaměstnanců na rovné zacházení. Takovýto restriktivní přístup ale nemá oporu ve směrnici a neodpovídá ani jejímu smyslu.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

#### **16. Nad rámec návrhu (práce přesčas u kratší pracovní doby)**

**ČMKOS v souladu s výsledky rozhodovací činnosti SD EU požaduje provedení úpravy definice přesčasové práce v § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.**

#### **Odůvodnění:**

Za nesouladné s právem EU je nutné označit následující pravidlo v § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce: *U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu.*

Pokud jde o judikaturu SD EU, odkazujeme na rozsudky ve věcech:

- C-660/20, Lufthansa CityLine
- C-184/22 a C-185/22, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation

Ze druhého z uvedených rozhodnutí citujeme:

*Vnitrostátní právní úprava, podle které je vyplácení příplatku za práci přesčas, pokud jde o zaměstnance na částečný úvazek, stanoveno pouze za hodiny odpracované nad rámec běžné pracovní doby stanovené pro zaměstnance na plný úvazek, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci, představuje „méně příznivé“ zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek ve smyslu tohoto ustanovení 4 bodu 1, které nemůže být odůvodněno sledováním cíle odradit zaměstnavatele od toho, aby zaměstnancům nařizoval práci přesčas nad rámec délky pracovní doby individuálně dohodnuté v jejich pracovních smlouvách, a cílem zabránit tomu, aby se zaměstnanci na plný úvazek bylo zacházeno méně příznivě než se zaměstnanci na částečný úvazek.*

Uvedený požadavek ČMKOS plně zapadá do kontextu o směrnice transparentním odměňování, jednak z hlediska nutnosti uvedení českého práva do souladu s požadavky práva EU a jednak z hlediska posilování zásady rovného odměňování žen a mužů.

Kratší pracovní dobu mají častěji sjednanou ženy než muži. Tím, že práce překračující sjednaný kratší rozsah pracovní doby není uznávána jako práce přesčasová, dochází v České republice:

- **k nepřímé diskriminaci žen a**
- **prohlubování Gender Pay Gap.**

Požadavek ČMKOS směřuje k dosažení toho, aby v souladu s výše citovanými rozsudky SD EU platilo, že práce odpracovaná nad rámec sjednané kratší pracovní doby byla zaměstnavateli uznávána jako práce přesčas a zaměstnancům příslušela standardní kompenzace přesčasové práce ve smyslu § 114, resp. § 127 zákoníku práce.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

## **17. Nad rámec návrhu (nepřetržitý denní odpočinek)**

**ČMKOS v souladu s výsledky rozhodovací činnosti SD EU požaduje provedení změn v úpravě nepřetržitého denního odpočinku v § 90 zákoníku práce tak, aby česká právní úprava odpovídala rozsudku Soudního dvora EU C-585/19 ze dne 17. března 2021 (Academia de Studii Economice din București).**

### **Odůvodnění:**

Soudní dvůr ve výše citovaném rozhodnutí konstatoval následující:

*Článek 2 bod 1 a článek 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládány v tom smyslu, že uzavřel-li pracovník se stejným zaměstnavatelem více pracovních smluv, uplatní se minimální doba*

*denního odpočinku, jež je stanovena v uvedeném článku 3, na tyto smlouvy vzaty jako celek, a nikoli na každou z uvedených smluv samostatně.*

Zákoník práce výslovně nestanoví, zda pro účely nepřetržitého denního odpočinku posuzovat více pracovněprávních vztahů odděleně nebo společně. V zásadě se přitom více pracovněprávních vztahů k témuž zaměstnavateli posuzuje odděleně. Stávající právní úprava je proto vykládána tak, že zaměstnavatel může v jednom pracovněprávním vztahu poskytnout zaměstnanci dobu odpočinku, a současně témuž zaměstnanci ve druhém pracovněprávním vztahu na stejnou dobu rozvrhnou pracovní dobu. Rozsudek ve věci C-585/19 ovšem jednoznačně konstatoval, že takovýto výklad není souladný se směrnicí o některých aspektech pracovní doby.

ČMKOS požaduje, aby bylo výslovně upraveno, že všechny pracovněprávní vztahy k témuž zaměstnavateli se pro účely poskytnutí nepřetržitého denního odpočinku posuzují společně.

Uvedený požadavek nejde nad transpoziční rámec. Vzhledem ke zjevnému rozporu mezi českým právem a právem EU je třeba využít nejbližší příležitosti k tomu, aby byl tento rozpor odstraněn a české pracovní právo bylo uvedeno v soulad se směrnicí EU o některých aspektech pracovní doby.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

## **18. Nad rámec návrhu (odměňování u zaměstnavatele, který je poskytovatelem zdravotních služeb lůžkové péče)**

**Za § 112 zákoníku práce se vkládá nový § 112a , který včetně nadpisu zní:**

„§ 112a

**Odchylná úprava nejnižší částky mzdy zaměstnance zaměstnavatele,  
který je poskytovatelem zdravotních služeb lůžkové péče**

(1) Mzda zaměstnance zaměstnavatele, který je poskytovatelem zdravotních služeb lůžkové péče, nesmí být nižší než částka odpovídající

a) platovému tarifu zaměstnance, který u zaměstnavatele, který je poskytovatelem zdravotních služeb, vykonává práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, dosáhl stejné doby praxe a je odměňován platem (§ 109 odst. 3) (dále jen „odpovídající platový tarif“), a

b) příslušné nejnižší úrovni zaručeného platu podle § 112 odst. 2.

Při porovnání mzdy podle písmene a) je zaměstnavatel povinen postupovat podle pravidel pro určení platového tarifu, která stanoví nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

(2) Nedosáhne-li mzda zaměstnance v kalendářním měsíci bez mzdy za práci přesčas, příplatků za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví a za práci v sobotu a v neděli výše odpovídajícího platového tarifu, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a odpovídajícím platovým tarifem.

(3) Nedosáhne-li mzda zaměstnance, v kalendářním měsíci, bez mzdy za práci přesčas, příplatků za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví a za práci v sobotu a v neděli, příslušné nejnižší úrovně zaručeného platu podle § 112 odst. 2, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručeného platu.

(4) Zaměstnanci, který má sjednanu kratší pracovní dobu podle § 80 nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční částka odpovídajícího platového tarifu snižuje úměrně odpracované době.“.

### **Odůvodnění:**

Navrhovaná úprava má zabránit zaměstnavatelům, kteří jsou samostatnými podnikatelskými subjekty, aby využívali nízkých mezd zdravotnických pracovníků a ostatních svých zaměstnanců ke snižování nákladů, potažmo dosažení vyšších zisků za pomoci čerpání veřejných prostředků (pojistného na veřejné zdravotní pojištění). Návrh by měl zároveň odstranit neodůvodněné rozdíly ve výdělcích zaměstnanců odměňovaných z jednoho zdroje – veřejného zdravotního pojištění.

Předložený návrh je ústavně konformní, neboť neukládá zaměstnavatelům tzv. podnikatelské sféry povinnost odměňování platem, nýbrž pouze stanoví specifickou výši nejnižší částky mzdy zaměstnance zaměstnavatele, který je poskytovatelem zdravotních služeb lůžkové péče, a to s ohledem na princip čerpání prostředků na mzdy z veřejných prostředků (veřejného zdravotního pojištění).

Dostupná data i mezinárodní srovnání zároveň poukazují na to, že v České republice přetrvávají významné rozdíly v odměňování zdravotnických pracovníků mezi veřejným a soukromým sektorem, přičemž zejména v soukromých zdravotnických zařízeních jsou mzdy v řadě případů výrazně nižší. Tento stav přispívá k prohlubování nedostatku zdravotnického personálu a negativně dopadá na dostupnost a kvalitu zdravotní péče.

Další pokračování tohoto vývoje se jeví jako neudržitelné, nedůvodné a rozporné s principy zásluhovosti mzdy založenými na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Jestliže složitost,

odpovědnost ani namáhavost práce zaměstnanců soukromých zdravotnických zařízení není výrazně odlišná od zaměstnanců týchž profesí ve veřejných nemocnicích, není důvod, aby odměna za obdobou práci byla dramaticky nižší. Uvedený stav nastavení mezd v soukromém sektoru pak prakticky nelze řešit jinak, než na úrovni zákona – obecně závazného právního předpisu.

Navrhovaná úprava je rovněž v souladu se smyslem 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, která klade důraz na transparentní, předvídatelný a nediskriminační systém odměňování. Směrnice přitom vychází z toho, že zaměstnavatelé mají vytvořit jasně strukturovaný systém odměňování založený na objektivních, genderově neutrálních kritériích. V situaci, kdy jsou zaměstnanci odměňováni z téhož veřejného zdroje a vykonávají práci srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti (viz výše), nelze výrazné rozdíly v odměňování bez dalšího považovat za odůvodněné v rámci takového systému.

Z uvedených důvodů se za účelem narovnání nerovného zacházení v oblasti odměňování u zaměstnavatelů čerpajících prostředky na mzdy (platy) ze systému veřejného zdravotního pojištění navrhuje, aby byli zaměstnavatelé odměňující zaměstnance mzdou povinni zařadit zaměstnance do platové třídy a platového stupně podle pravidel stanovených prováděcím nařízením vlády pro zaměstnance odměňované platem. Pro porovnání se navrhuje vycházet z platových tarifů stanovených ve stupnicích platových tarifů v přílohách č. 1, 2 a 3 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb. Použití uvedených stupnic je zajištěno navrhovanou povinností zaměstnavatele postupovat podle pravidel, která stanoví uvedené nařízení vlády nejen pro zařazení do platové třídy a platového stupně, ale pro **určení platového tarifu**. Použití příloh č. 4 se vylučuje výslovným stanovením, že pro porovnání se mzdou zaměstnance jsou relevantní platové tarify zaměstnanců zaměstnavatele, který je **poskytovatelem zdravotních služeb**.

Vzhledem k tomu, že platové tarify jsou stanoveny v paušální měsíční výši, navrhuje se porovnávat s nimi mzdu **dosazenou v kalendářním měsíci** po odečtení mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Zároveň se navrhuje stanovit, že při sjednané kratší, nebo neodpracované týdenní stanovené pracovní době se měsíční částka odpovídajícího platového tarifu poměrně krátí.

Současně je nezbytné zachovat i u uvedených zaměstnanců ochranu prostřednictvím nejnižších úrovní zaručeného platu, neboť zejména u zaměstnanců s kratší délkou praxe by mzda na úrovni odpovídajícího platového tarifu zaměstnance odměňovaného platem mohla být nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručeného platu.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

**K části druhé – změna občanského soudního řádu**

## **19. K bodům 2 a 3 (§ 133a)**

**ČMKOS požaduje změnit § 133a občanského soudního řádu tak, aby k přesunu důkazního břemene došlo ve všech případech namítané diskriminace ve smyslu antidiskriminačního zákona.**

### **Odůvodnění:**

Předkládaná právní úprava doplňuje § 133a o nový odst. 5, který se vztahuje specificky k oblasti transparentnosti v odměňování. Tím dochází k dalšímu tříštění a prohloubení nekonzistentnosti v možnostech vymáhání antidiskriminačního práva.

Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb.) zakazuje méně příznivé zacházení na základě taxativně vyjmenovaných důvodů (například rasa, zdravotní postižení, pohlaví aj.) ve vybraných oblastech života (například zaměstnání, vzdělání, bydlení, zdravotní péče aj.). Ustanovení § 133a občanského soudního řádu však zakotvuje vyvratitelnou domněnku diskriminace toliko pro omezený okruh. K přesunu důkazního břemene tak nedojde v případě každé žaloby dle § 10 antidiskriminačního zákona. Vždy k němu dojde jen tehdy, je-li namítána diskriminace z důvodu rasy či etnicity.

Pokud tak je kupříkladu příslušníku etnické menšiny odepřena služba, vzdělání či zdravotní péče, postačí, aby před soudem prokázal, že došlo k nepříznivému zacházení, a tvrdil, že se to stalo z důvodu jeho etnicity. Důkazní břemeno pak přechází na žalovaného. Pokud však bude ve stejné situaci senior, člověk s postižením nebo neheterosexuální člověk, k přesunu důkazního břemene nedochází. Nemožnost prokázat diskriminační jednání může oběti diskriminace odrazovat od podání antidiskriminační žaloby.

Oběti diskriminace by měly mít stejnou míru procesněprávní ochrany a srovnatelné procesní postavení.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní**

## **20. Nad rámec návrhu**

**ČMKOS požaduje doplnění úpravy institutu hromadných pracovněprávních žalob a aktivní legitimace odborových organizací v těchto sporech.**

### **Odůvodnění:**

Za účelem zlepšení procesní ochrany zaměstnanců a vymahatelnosti práva ČMKOS požaduje přijetí následující úpravy:

- možnosti podávat v pracovněprávních vztazích ze strany zaměstnanců hromadné žaloby podobně, jako v případě spotřebitelských sporů podle zákona č. 179/2024 Sb., o hromadném občanském soudním řízení,
- aktivní legitimaci odborových organizací v těchto sporech.

Uvedený požadavek ČMKOS nejde nad rámec transpozice směrnice o transparentním odměňování. Směrnice v čl. 14 požaduje „dostupná soudní řízení za účelem prosazení práv a povinností týkajících se zásady stejné odměny. Tato řízení musí být snadno dostupná pro pracovníky i pro osoby, které jednájí jejich jménem, a to i po ukončení pracovněprávního vztahu“.

ČMKOS se dlouhodobě potýká s problémem dostupnosti ochrany individuálních práv zaměstnanců v případě, že jsou porušena hromadně – typicky například při krácení prémie celému kolektivu za výskyt pracovního úrazu na pracovišti. Nutnost podávat v těchto případech individuální žaloby totožného znění je zbytečně administrativně i finančně zatěžující. Navíc jde o situace, kdy mají zaměstnanci zájem na trvání pracovněprávního vztahu a z obavy před možným postihem ze strany zaměstnavatele nechtějí žaloby individuálně podávat. Naopak v těchto případech žádají o ochranu odborovou organizací, která však nemá aktivní legitimaci k podání žaloby jménem zaměstnanců. V případě porušení povinností v oblasti rovného odměňování často nepůjde o jednotlivce, nýbrž o hromadná porušení povinností ve vztahu k většímu počtu zaměstnanců.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní**

### **K části šesté – změna zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů**

#### **21. Obecně k návrhu**

ČMKOS upozorňuje na rozpor mezi deklarovaným záměrem novely a probíhajícím legislativním procesem u Sněmovního tisku 76 (návrh zákona o státních zaměstnancích). Požadujeme jasné vysvětlení, jak bude zajištěna kontinuita práv zaměstnanců v případě zrušení zákona o státní službě.

Předkládací zpráva výslovně uvádí, že opatření se musí týkat všech forem služebního poměru. V současné době je však již v pokročilém stádiu projednávání Sněmovní tisk 76, který má nahradit stávající zákon o státní službě. Návrh v současné době nepočítá s ochranou státních úředníků, pakliže by měl být v určité formě u nich zachován služební poměr.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní**

#### **22. K bodu 1. [§ 45 odst. 1 písm. k)]**

**ČMKOS požaduje doplnění prováděcích předpisů nebo metodiky, která jasně stanoví, jakým způsobem a v jaké intenzitě bude trestáno porušení nové povinnosti podle § 45 odst. 1 písm. k) novely zákona č. 361/2003 Sb.**

**Odůvodnění:**

Novela zavádí povinnost neužívat informace o průměrném odměňování k jinému účelu než k výkonu práva na rovné zacházení. V materiálu však zcela chybí specifikace postihu za zneužití těchto citlivých dat. Není jasné, zda bude takové jednání klasifikováno jako závažné porušení služební kázně s rizikem propuštění, nebo jen jako méně závažný delikt. Absence jasných sankčních pravidel vytváří právní nejistotu pro příslušníky.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní**

**23. K bodu 6. (§ 133c)**

**ČMKOS požaduje zrušení nebo zásadní revizi § 133c novely zákona č. 361/2003 Sb., neboť úpravu individuálních žádostí o informace o průměrném platu považujeme za nadbytečnou a duplicitní.**

**Odůvodnění:**

Bezpečnostní sbory jsou podle platné legislativy povinnými subjekty podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Právo na informace o průměrném platu kolegů ve srovnatelné skupině (při zachování anonymity) je již nyní vymahatelné prostřednictvím stávajících právních nástrojů, a speciální úprava v tomto zákoně je tedy zjevně redundantní.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní**

**K části sedmé – změna zákona o inspekci práce**

**24. K bodu 17. (§ 37h odst. 1)**

**V § 37h odst. 1 se na konci věty ruší odkaz na ustanovení § 37e odst. 1 a zní „(1) Pro postup podle této části se zaměstnavatelé v kalendářním roce zařadí do velikostní kategorie podle počtu zaměstnanců zaměstnavatele určeného podle § 37e.”.**

**Odůvodnění:**

Jde o legislativně-technickou připomínku.

Dle navrženého znění ustanovení § 37e zákona o inspekci práce v citovaném bodě není uvedeno více odstavců. Z pohledu jasnosti znění právního předpisu a textu právní normy je proto nesprávné odkazovat v ustanovení § 37h odst. 1 na ustanovení § 37e odst. 1, ale zcela postačuje odkaz na samotné ustanovení § 37e.

## **25. K bodu 17. (§ 37g)**

**ČMKOS vyjadřuje zásadní nesouhlas s nastavením mechanismu podle § 37g novely zákona o inspekci práce, který přenáší povinnost vypracovávat zprávy o rozdílech v odměňování u jednotlivých zaměstnavatelů na Ministerstvo práce a sociálních věcí s povinností vypracovat zprávy v řádu stovek, možná tisíců zpráv.**

### **Odůvodnění:**

Návrh počítá s tím, že MPSV bude monitorovacím orgánem zpracovávajícím zprávy až pro tisíce zaměstnavatelských subjektů. Důvodová zpráva sice uvádí potřebu navýšení kapacity o 4 služební místa, což ČMKOS považuje za zcela **nereálné a podhodnocené** vzhledem k objemu dat a nutnosti metodické podpory.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní**

## **K části osmé – změna antidiskriminačního zákona**

## **26. K bodu 3. (§ 10 odst. 4)**

Namísto doplnění nového § 10 odst. 4 navrhuje ČMKOS změnit § 10 odst. 2 pro všechny případy diskriminace, nejen pro porušení práv a povinností týkajících se zásady stejné odměny.

**V § 10 navrhujeme odst. 2 a 3 nahradit novým odst. 2 ve znění:**

***„Určení způsobu a výše přiměřeného zadostiučinění se řídí předpisy práva občanského.<sup>1</sup>“***

### **Odůvodnění:**

---

<sup>1</sup> § 2956 a 2957 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.“

Nový odst. 4 stanoví specifika týkající se právních prostředků ochrany před diskriminací pro případy týkající se zásady stejné odměny. Tato úprava vnáší nekonzistentnost do postupů dle § 10, který nově nastavuje jiné podmínky pro spory týkající se zásady stejné odměny a pro ostatní spory o diskriminaci.

ČMKOS v tomto ohledu odkazuje na Výroční zprávu o činnosti veřejného ochránce práv,<sup>2</sup> kde Veřejný ochránce práv doporučuje odstranění subsidiarity náhrady nemajetkové újmy v penězích, neboť to odporuje právu Evropské unie<sup>3</sup> a judikatuře Soudního dvora Evropské unie.<sup>4</sup> Finanční satisfakci má totiž soud poskytnout oběti diskriminace zásadně vždy, přičemž tato satisfakce má být účinná, přiměřená a odrazující.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

## **27. K bodu 3. (§ 10 odst. 5)**

**ČMKOS požaduje úpravu znění § 10 odst. 5 antidiskriminačního zákona tak, aby důsledně odpovídalo čl. 21 směrnice o transparentním odměňování.**

### **Odůvodnění:**

Navržené znění odstavce 5 v § 10 neodpovídá požadavku č. 21 směrnice, která stanoví, že „promlčecí lhůta nezačne běžet dříve, než si je žalobce daného porušení vědom nebo než u něj lze důvodně předpokládat, že o něm ví. Členské státy mohou rozhodnout, že promlčecí lhůta nezačne běžet, pokud dané porušení trvá, nebo před ukončením pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu.“ Podle navrženého znění by obecná tříletá promlčecí doba podle § 629 odst. 1 občanského zákoníku mohla proběhnout, aniž by si byl zaměstnanec nerovného odměňování vědom. Navíc navržené spojování přerušení běhu promlčecí lhůty s tím, že je v promlčecí lhůtě uplatněna stížnost u zaměstnavatele, významně omezí přístup zaměstnanců k ochraně požadované směrnicí. Řada zaměstnanců se z obavy před postihem v době trvání zaměstnání neodhodlá k podání oficiální stížnosti a dojde k promlčení práva vzniklého z porušení práv a povinností týkajících se zásady stejné odměny ještě za trvání zaměstnání.

---

<sup>2</sup> *Výroční zpráva o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2018* [online]. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019 [cit. 2026-04-21]. ISBN 978-80-87949-93-1, s. 14. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/dokument/2018/Vyrocní\\_zpráva\\_2018.pdf](https://www.ochrance.cz/dokument/2018/Vyrocní_zpráva_2018.pdf)

<sup>3</sup> Viz především čl. 15 směrnice Rady 2000/43/ES (tzv. rasová směrnice), čl. 17 směrnice Rady 2000/78/ES (tzv. rámcová směrnice) a čl. 14 směrnice Rady 2004/113/ES (tzv. genderová směrnice).

<sup>4</sup> Viz především rozsudek Soudního dvora ze dne 10. dubna 1984, *Sabine von Colson a Elisabeth Kamann proti Land Nordrhein-Westfalen, ze zákona zastoupené Bezirksregierung Münster*, C-14/83.

Navíc směrnice v čl. 14 požaduje, aby soudní řízení na ochranu práv byla dostupná pro pracovníky i jejich zástupce i po ukončení pracovněprávního vztahu. Promlčecí doba tedy nesmí uplynout před koncem pracovněprávního vztahu.

### **Tuto připomínku považujeme za zásadní**

#### **28. K bodu 3. (§ 10 odst. 6)**

**ČMKOS nesouhlasí s transpozicí čl. 19 odst. 1 směrnice pouze prostřednictvím navrhovaného pravidla v antidiskriminačním zákoně. Toto pravidlo ve směrnici nemá pouze procesní, nýbrž i hmotněprávní rozměr. Požadujeme zapracování tzv. jediného zdroje jako hmotněprávního pravidla.**

#### **Odůvodnění:**

Směrnice předepisuje, že při „posuzování“ toho, zda muži a ženy vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, se chápání srovnatelné situace nemá omezovat jen na situace, kdy ženy a muži pracují pro stejného zaměstnavatele. Z uvedené formulace je zřejmé, že toto pravidlo se má uplatnit i při nastavování systému odměňování zaměstnavatele/zaměstnavatelů.

V anglické znění používá směrnice pojem „assessing“ (*When assessing whether female and male workers are carrying out the same work or work of equal value...*).

Pojem „assessing“ lze přeložit také jako hodnocení, stanovení či určování. Nepokládáme proto za správné ani z hlediska transpozice za dostatečné přenést toto pravidlo čistě to procesní roviny a umožnit jeho uplatnění v podstatě až ve fázi soudního sporu.

Navržená úprava působí tak, že argument prostřednictvím „jediného zdroje“ lze uplatnit teprve a pouze v soudním sporu. Takový přístup ale zcela odporuje standardnímu nastavení vztahu hmotného a procesního práva. Hmotné právo, nikoli procesní právo má stanovovat práva a povinnosti osob. Procesní právo upravuje postup, jakým se práva a povinnosti uplatňují, v tomto případně konkrétně u soudu. Není správné, aby existence určitého práva byla podmínována až uplatněním v soudním sporu. **Koncepce, podle níž osoba má určité právo, konkrétně právo na rovné zacházení, až když toto právo uplatní u soudu, nemůže obstát.**

Takový přístup neodpovídá ani smyslu a účelu směrnice, což lze dovodit i z recitálu 29: *Soudní dvůr objasnil, že za účelem posouzení, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, se srovnání nutně neomezuje na situace, kdy muži a ženy pracují pro stejného zaměstnavatele. Pracovníci se mohou nacházet ve srovnatelné situaci, i když nepracují pro stejného zaměstnavatele, kdykoli lze podmínky odměňování připsat jedinému zdroji, který uvedené podmínky stanoví, a jsou-li uvedené podmínky rovné a srovnatelné.*

Navrženou úpravu lze číst tak, že:

- zaměstnavatelé při nastavování pravidel odměňování nemusí brát do úvahy, že podmínky odměňování stanoví jeden zdroj a podmínky tudíž mají být srovnatelné,

- při kolektivním vyjednávání nemá odborová organizace oporu k tomu, aby požadovala nastavení srovnatelných podmínek,
- zaměstnanec se nemůže interně domáhat srovnatelné mzdy za okolností, kdy jsou podmínky pro odměňování stanoveny jediným zdrojem,
- zaměstnanec musí podat žalobu a uplatnit argument jednoho zdroje až u soudu.

Uvedené závěry podle názoru ČMKOS neodpovídají záměru směrnice. To ostatně potvrzují i **implementace připravované v jiných státech EU**. ČMKOS konkrétně odkazuje na:

- připravovanou litevskou transpozici; úprava jednoho zdroje je vkládána do zákoníku práce, tedy do hmotněprávního předpisu; jde o čl. 26 odst. 4 litevského zákoníku práce (dostupné zde: <https://socmin.lrv.lt/public/canonical/1747743242/4808/DK%20lyginamasis%20PayGap.docx>)
- připravovanou finskou transpozici; do zákona o rovnosti žen a mužů se doplňuje nové, hmotněprávní pravidlo, které rozšiřuje rozsah pravidel rovného zacházení a zákazu diskriminace i na případy, kdy je o skupinu společností, tedy vztahy mezi mateřskou a dceřinými společnostmi; je o doplnění § 8 finského zákona o rovnosti (dostupné zde: [https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/DownloadProposalAttachment?proposalId=c6eac38e-9fca-404c-b85d-b880d9ee511c&attachmentId=26521&\\_\\_cf\\_chl\\_tk=OPUDMwZpFrEhwOc6OQhSHuMO1fLLoU.CtaxaHu5ByHw-1776706503-1.0.1.1-1DXd9Z\\_eNFmXZrbuSvBzwrHPWvsfDxASLTaFd\\_2u0K0](https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/DownloadProposalAttachment?proposalId=c6eac38e-9fca-404c-b85d-b880d9ee511c&attachmentId=26521&__cf_chl_tk=OPUDMwZpFrEhwOc6OQhSHuMO1fLLoU.CtaxaHu5ByHw-1776706503-1.0.1.1-1DXd9Z_eNFmXZrbuSvBzwrHPWvsfDxASLTaFd_2u0K0))
- připravovanou slovenskou transpozici; Slovensko přijímá nový zákon o rovnakom odmeňovaní mužov a žien, jeden zdroj bude upraven v jeho § 13, a to nikoli pouze v procesní rovině, nýbrž jako hmotněprávní pravidlo upravující „uplatňování“ práva na rovnou odměnu (dostupné zde: <https://www.slov-lex.sk/elegislativa/legislativne-procesy/SK/LP/2025/475>)

ČMKOS požaduje důslednou transpozici čl. 19 směrnice a úpravy „jednoho zdroje“. Ve smyslu směrnice jde o hmotněprávní úpravu. ČMKOS požaduje doplnění předmětné úpravy do zákoníku práce, optimálně do nového ustanovení § 110a, které bude systematicky navazovat na stávající úpravu stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty v § 110 zákoníku práce.

Obdobně jako ve výše citovaných transpozicích připravovaných v Litvě, ve Finsku nebo na Slovensku požadujeme, aby i české pracovní právo jasně stanovilo, že pro účely uplatňování práva na stejnou mzdu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se porovnání mezd neomezuje pouze na zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni u téhož zaměstnavatele, jestliže podmínky odměňování upravuje jediný zdroj.

ČMKOS poukazuje na skutečnost, že zaměstnavatelé mimo jiné v oblasti služeb a obchodu připravují reakce na aktuální výsledky judikatury upravující nemožnost rozlišovat výše mezd na regionálním principu. Bude docházet k tomu, že budou zaměstnavatelé zakládat entity s regionální působností, jako jsou dceřiné společnosti či franšízy. Ačkoli o podmínkách odměňování bude rozhodovat jediný zdroj, formálně půjde o „samostatné“ subjekty. Zaměstnavatelé budou argumentovat tím, že mezi těmito jednotlivými entitami napříč není nutné uplatňovat zásadu stejné

odměny za stejnou práci, protože taková povinnost neplyne z hmotného práva. Navrhovaná úprava v § 10 odst. 6 antidiskriminačního zákona nebude z hlediska ochrany práv zaměstnanců dostatečná. Nepůjde ani o provedení požadavku směrnice, v případě přijetí pouze tohoto pravidla ČR neprovede transpozici požadavku uvedeného v čl. 19 odst. 1 směrnice.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní**

### **K části deváté - účinnost**

#### **29. Účinnost připravované právní úpravy**

**ČMKOS požaduje stanovit jednotné datum účinnosti nových pravidel, a to na 1. leden 2027.**

#### **Odůvodnění:**

Směrnice v čl. 34 odst. 1 vyžaduje provedení nejpozději do 7. června 2026. V čl. 9 směrnice předepisuje, že:

- Zaměstnavatelé s 250 nebo více pracovníky poskytnou do 7. června 2027 a poté každoročně informace uvedené v odstavci 1 týkající se předchozího kalendářního roku.
- Zaměstnavatelé se 150 až 249 pracovníky poskytnou do 7. června 2027 a poté každé tři roky informace uvedené v odstavci 1 týkající se předchozího kalendářního roku.

ČMKOS si je vědoma skutečnosti, že s ohledem na délku legislativního procesu není možné stihnout účinnost nové úpravy k 1. červnu 2026 a akceptuje proto účinnost připravované novely k 1. lednu 2027. Zásadně ovšem nesouhlasíme s odložením účinnosti některých částí, konkrétně úpravy podávání Zpráv o rozdílech v odměňování a Posouzení odměňování až k 1. lednu 2028. Směrnice nedává členským státům prostor pro takovýto „postupný náběh“ pravidel. Veškerá pravidla, včetně podávání zpráv a posouzení odměňování, mají být přijata do 7. června 2026.

Odložení účinnosti uvedených částí nelze odůvodnit ani potřebou legisvakanní lhůty, došlo by zde k přímému rozporu se stanovenou transpoziční lhůtou.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní**

#### **30. Účinnost snížení velikostní kategorie zaměstnavatelů ze 150 na 100 zaměstnanců**

**ČMKOS požaduje stanovení účinnosti snížení velikostní kategorie zaměstnavatelů na 100 zaměstnanců od 1. ledna 2030.**

#### **Odůvodnění:**

Směrnice předepisuje, že Zaměstnavatelé se 100 až 149 pracovníky poskytnou do 7. června 2031 a poté každé tři roky informace uvedené v odstavci 1 týkající se předchozího kalendářního roku. ČMKOS respektuje odložení účinnosti nových pravidel pro menší zaměstnavatele na pozdější dobu. Mají-li ovšem zaměstnavatelé se 100 až 149 zaměstnanci podávat již v roce 2031 zprávy týkající se předchozího roku, tedy roku 2030, máme za to, že je třeba pro tyto zaměstnavatele

stanovit účinnost již k 1. lednu 2030. Takto nastavená účinnost zajistí, že tito zaměstnavatelé v souladu s požadavky směrnice již v roce 2031 budou zpracovávat zprávy zpětně za rok 2030.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní**

V Praze dne 27. dubna 2026