



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Transpozice směrnice o
transparentním odměňování

Valorizace platových tarifů
zaměstnanců ve veřejné správě
a službách a státních
zaměstnanců

Mgr. Dana Roučková
vrchní ředitelka sekce legislativy

Praha, leden 2026



Transparentní odměňování

- *Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování*
- Transpoziční lhůta: **7. června 2026**
- Gestor: **MPSV** + Spolugestor: **Úřad vlády ČR**
- Cíl směrnice:
 - Posílit zásadu **rovného odměňování žen a mužů** za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.
 - Zvýšit **transparentnost v odměňování** a **posílit vymáhání práv** zaměstnanců.
- Transpozicí dotčené právní předpisy:
 - Zákoník práce, Zákon o příslušnících bezpečnostních sborů, Zákon o vojácích z povolání, případně Zákon o státní službě
 - Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele + NV k JMHZ
 - Zákon o inspekci práce, Zákon o veřejném ochránci práv, Občanský soudní řád
- Stav transpozice:
 - probíhají práce na návrhu
 - záměr zahájit vnitřní a vnější připomínkové řízení v únoru 2026
- Předpokládaná účinnost:
 - 1. ledna 2027
 - některé jednotlivé povinnosti (reporting) od 1. ledna 2028



Transparentní odměňování

- **Transparentnost před nástupem do práce:**
 - **Zákaz dotazů na historii odměňování:** Zaměstnavatel se nově nesmí uchazeče o zaměstnání ptát na jeho současnou nebo předchozí „odměnu za práci“ (mzdu, plat, odměnu z dohody) případně jiná peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty.
 - **Povinnost informovat uchazeče o odměně za práci:** Zaměstnavatel musí uchazeče o zaměstnání prokazatelně informovat o minimální výši odměny za práci a jiných peněžitých plněních a plněních peněžité hodnoty ještě před zahájením jednání o pracovní smlouvě.
- **System odměňování:**
 - Zavádí se povinnost zaměstnavatele mít **system odměňování** obsahující rozdělení prací do skupin prací podle jejich hodnoty, včetně jejich odstupňování, způsob odměňování, formu odměny za práci a její složky.
 - Pro stanovení hodnoty práce v systému odměňování zůstávají zachována kritéria uvedená v zákoníku práce, tj. složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce a obtížnost pracovních podmínek.
 - **Ve veřejném sektoru se pro rozdělení prací bude vycházet z rozdělení prací do platových tříd na základě katalogu prací a katalogu správních činností**
 - Zavádí se povinnost zaměstnavatele mít rovněž **system poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty**, obsahující objektivní a nediskriminační kritéria (pravidla), na jejichž základě tato plnění zaměstnancům poskytuje.
 - **Vnitřní předpis nebo kolektivní smlouva:** Každý z těchto systémů má zaměstnavatel povinnost stanovit ve vnitřním předpisu nebo sjednat v kolektivní smlouvě.
 - **Rovné zacházení:** V § 16 ZP se doplňuje, že rozdílné zacházení v odměňování je přípustné jen z objektivních, genderově neutrálních důvodů souvisejících s vykonávanou prací.



Transparentní odměňování

- **Právo zaměstnanců na informace o odměně:**
 - Zaměstnavatel musí na písemnou žádost zaměstnance do 2 měsíců poskytnout informaci o jeho vlastní odměně za práci a jiných peněžitých plněních a plněních peněžité hodnoty a o průměrné výši odměn ve stejné skupině prací, rozdělených podle pohlaví.
 - **Rozsah a forma údajů:** Údaje se uvádějí v hrubém ročním a odpovídajícím hodinovém vyjádření za předchozí rok a zahrnují všechny složky odměny za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty.
 - **Doplnění a vysvětlení:** Pokud jsou informace neúplné nebo nepřesné, může zaměstnanec žádat o jejich vysvětlení nebo doplnění.
 - **Zprostředkování žádosti:** Zaměstnanec může žádost podat prostřednictvím zástupce zaměstnanců (např. odborové organizace nebo rady zaměstnanců).
 - **Povinnost informovat zaměstnance:** Zaměstnavatel musí alespoň jednou ročně informovat všechny zaměstnance o jejich právu tyto informace žádat a o způsobu podání žádosti.
 - **Nakládání s informacemi:** Zaměstnavatel může zaměstnanci určit, že získané informace může použít pouze k uplatnění svého práva na spravedlivé odměňování, to se však nevztahuje na informaci o vlastní odměně zaměstnance.
 - **Ochrana osobních údajů:** Pokud by poskytnutí informace vedlo k odtajnění výše odměny za práci nebo jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty jiného zaměstnance, zaměstnavatel tuto informaci poskytne zástupci zaměstnanců, nebo příslušnému orgánu inspekce práce a veřejnému ochránci práv, pokud u zaměstnavatele zástupce zaměstnanců nepůsobí. Zaměstnavatel informuje zaměstnance písemně a bez zbytečného odkladu o tom, že mu informaci neposkytne.



Transparentní odměňování

- **Sledování rozdílů v odměňování žen a mužů a podávání zpráv**
 - Pro splnění povinností **sběru, zpracování, vyhodnocování a zveřejňování údajů o rozdílech v odměňování žen a mužů podle směrnice se předpokládá využití existujících administrativních dat** (prostřednictvím JMHZ). Takové řešení zajišťuje minimální zátěž zaměstnavatelů, vysokou kvalitu dat a efektivní výkon monitorovací funkce státu.
 - **Údaje budou využity monitorovacím orgánem pro výpočet rozdílů v odměňování a následné zpracování a zveřejňování zpráv** o rozdílech v odměňování žen a mužů podle čl. 9 odst. 1 písm. a) až f) směrnice (tyto zprávy tedy nebudou zpracovávat zaměstnavatelé, ale přímo monitorovací orgán).
 - Údaje o rozdílu ve výši odměny za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty žen a mužů **ve skupině prací** se stejnou hodnotou práce podle čl. 9 odst. 1 písm. g) směrnice **budou zpracovávat a ministerstvu poskytovat sami zaměstnavatelé**.
 - O zaměstnavatelích s 250 a více zaměstnanci budou zprávy, zpracovávány každoročně. Poprvé za rok 2027 a poté každoročně vždy v prvních měsících následujícího kalendářního roku.
 - O zaměstnavatelích se 100 až 249 zaměstnanci se budou zprávy zpracovávat jednou za 3 roky (vždy jen za předcházející kalendářní rok). Poprvé za rok 2027 (a rok 2030 u zaměstnavatelů do 150 zaměstnanců) vždy v prvních měsících následujícího kalendářního roku.



Transparentní odměňování

- **Monitorovací orgán**

- **MPSV** se stává monitorovacím orgánem odpovědným především za analýzu příčin rozdílů v odměňování, za osvětu v oblasti transparentnosti odměňování a za zpracování a zveřejňování zpráv o rozdílech v odměňování u jednotlivých zaměstnavatelů [dle čl. 9 odst. 1 písm. a) až f) směrnice]. MPSV bude poskytovat Evropské komisi zprávy o rozdílech v odměňování, zprávy o posouzení odměňování podle a údaje o počtu stížností podaných u Veřejného ochránce práv a o žalobách projednaných soudy ve věci diskriminace v odměňování.
- MPSV bude zprávy o rozdílech v odměňování u jednotlivých zaměstnavatelů zveřejňovat prostřednictvím nově zřízeného **informačního systému**, který umožní snadné srovnání mezi zaměstnavateli, odvětvími i jednotlivými kraji a bude obsahovat také historická data za předchozí čtyři roky.



Transparentní odměňování

- **Posouzení odměňování**
- **Nový proces posouzení odměňování, pokud z údajů o rozdílu ve výši odměny za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty žen a mužů ve skupině se stejnou hodnotou práce plyne neodůvodněný rozdíl alespoň 5 % v odměňování mezi pohlavími, který nebyl zaměstnavatelem relevantně odůvodněn nebo odstraněn do 6 měsíců.**
- **Postup**, při němž zaměstnavatel společně se zástupci zaměstnanců, pokud jsou ustaveni, nebo pokud dodatečně ustaveni nejsou (odborovou organizací nebo radou zaměstnanců – v režimu projednání) analyzuje rozdíly v odměňování žen a mužů.
- **Cílem je zjistit příčiny rozdílů, navrhnout opatření** k jejich odstranění, zhodnotit účinnost předchozích kroků, a zajistit, aby systém odměňování byl objektivní a zajišťoval spravedlivé odměňování dle hodnoty práce. Výsledky se zveřejní zaměstnancům a jejich zástupcům a zaměstnavatel musí neodůvodněné rozdíly napravit ve spolupráci s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Zaměstnavatel **může požádat příslušný orgán inspekce práce nebo Veřejného ochránce práv o stanovisko k provádění** nápravných opatření.
- **Řešení posouzení, pokud zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele nepůsobí:** Navrhuje se zavést novou povinnost zaměstnavatele oznámit zaměstnancům vznik povinnosti provést posouzení odměňování zaměstnanců a vyzvat zaměstnance, aby si ustavili svého zástupce (založili odborovou organizaci nebo požádali o volbu rady zaměstnanců). Pokud tak neučiní do 30 dnů od tohoto oznámení, zaměstnavatel je oprávněn provést posouzení odměňování bez projednání se zástupci zaměstnanců.



Valorizace platových tarifů zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců

Zástupci vládní koalice a sociálních partnerů se na jednání dne 22. ledna 2026 dohodli na provedení valorizace platových tarifů (PT) uvedených v přílohách č. 1 až 3 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě a v příloze č. 1 k nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců od 1. dubna 2026 následujícím způsobem:

- Tzv. základní stupnice PT a PT zaměstnanců ve státní službě, tj. **přílohy č. 1** v obou dotčených nařízeních vlády - **valorizace PT o 9 %**;
 - všichni státní zaměstnanci, v pracovním poměru zejména: zaměstnanci v kultuře, údržbáři a další technické profese, účetní, nepedagogičtí zaměstnanci v regionálním školství, management příspěvkových organizací, zaměstnanci státních vědeckých pracovišť, všichni zaměstnanci a úředníci obcí a krajů
- **PT v příloze č. 2** k NV č. 341/2017 Sb. – **valorizace PT o 5 %**;
 - zde se jedná o zdravotnické nelékařské pracovníky, sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách, kteří nejsou zároveň zaměstnanci obcí nebo krajů
- **PT v příloze č. 3** k NV č. 341/2017 Sb. – **valorizace PT o 2 %**;
 - stupnice PT se týká lékařů, zubních lékařů, lékařů orgánu sociálního zabezpečení a farmaceutů.

PT uvedené v **příloze č. 4** (nařízením vlády č. 471/2025 Sb.) k NV č. 341/2017 Sb. již **byly valorizovány** k 1. lednu 2026.

Výše uvedené navýšení PT formou svého nařízení schválila vláda na své schůzi dne 26. ledna 2026.





MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Děkuji za pozornost

