

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

Od června 2026 začne platit evropská směrnice o transparentním odměňování, jejímž cílem je posílit prosazování principu rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo práci srovnatelné hodnoty. Podle [Comp&Ben Asociace](#), která se specializuje na odměňování zaměstnanců, více než 60 % firem požadavky směrnice nesplňuje. Pokud nezačnou okamžitě jednat, hrozí, že termín nestihnou. V důsledku toho jim mohou reálně hrozit žaloby ze strany zaměstnanců a povinnost dorovnat mzdy na dané pozici. Kromě finančních sankcí za nedodržení zákona čelí firmy také reputačnímu riziku – zejména ty známé a úspěšné, protože rozdíly v odměňování mužů a žen budou veřejně dostupné. Asociace proto připravuje webináře, které firmám pomohou s přípravou na změny; termíny budou dostupné na [webu](#) a [LinkedIn](#) profilu asociace.

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

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

Rizika pro firmy: hrozba žalob, doplácení mezd, pokuty

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

„Bez jasně nastavených pravidel odměňování nelze prokázat férovost mezd – ani kdyby byla firma sebevíc spravedlivá a zaměstnanci spokojeni. To může prokázat pouze transparentní systém odměňování. Je to jako říct

daňové kontrole, že daně poctivě odvádím, ale účetnictví si nevedu, protože daně platím intuitivně,” říká s nadsázkou Tomáš Jurčík, ředitel Comp&Ben Asociace.

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

Rozdíly ve mzdách bude možné obhájit

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

„Zaměstnavatelé mohou tyto rozdíly a mzdovou politiku firmy obhájit pouze prostřednictvím transparentního systému odměňování a řízení výkonu. Takový systém však zatím většině firem chybí,” říká Tomáš Jurčík.

Povinný reporting od 100 zaměstnanců

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

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

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

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

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

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

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

Vyčkávat na prováděcí předpisy se firmám nevyplatí

Byť finální legislativní znění a prováděcí předpisy zatím nejsou k dispozici, **nemá smysl na ně čekat.** Zásada rovného odměňování je již dnes zakotvena v zákoníku práce a nová směrnice ji pouze posílí. Transparentní

odměňování by proto mělo být standardem bez ohledu na zákonné požadavky. Firmy s dobře nastaveným systémem se snadno přizpůsobí, zatímco ty nepřipravené mají na změny už jen minimum času.

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

INFOBOXY:

Rizika vyplývající z absence systému odměňování

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

Výhody včasné implementace

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

O Comp&Ben Asociaci

Comp&Ben Asociace! vznikla ve spolupráci s **Vysokou školou ekonomickou v Praze (VŠE)**. Jedním ze zakladatelů je **profesor Ivan Nový**, který působil v letech 2014–2022 jako děkan Podnikohospodářské fakulty VŠE. Z akademické obce se do asociace zapojil také profesor Jan Čadil, ekonom a rektor Unicorn Vysoká škola, působící také na Západočeské univerzitě v Plzni (ZČU), a dále též **profesor Jiří Hnilica**, současný děkan Podnikohospodářské fakulty VŠE.

Mezi zakládající členy patří řada významných tuzemských zaměstnavatelů, například skupina PPF, Vodafone, Foxconn, Zentiva, PwC Česká republika, Siko, Makro, Notino, ČEZ, T-Mobile, Raiffeisen Bank, Hornbach, Mattoni, Aterra Group, Mercer, Miele, PM-tech, ORLEN Unipetrol, Unicorn Vysoká škola a Fakulta podnikohospodářská Vysoké školy ekonomické.

Kontakt pro média:

Jan Hlaváč, tiskový zástupce Comp&Ben Asociace
jan.hlavac@mediakom.cz
+420 777 076 760

<https://www.compenben.eu/>