



Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

07/2026

forv/s
mazars



Obsah

- 4** Úvod a kontext

- 6** Evropa
transparentnosti
odměňování: přehled
národních řešení

- 22** Závěry

Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika



Úvod a kontext

Směrnice (EU) 2023/970 o transparentnosti odměňování zavádí jeden z nejvýznamnějších souborů povinností v oblasti odměňování za poslední roky a představuje zásadní změnu v tom, jak organizace definují, spravují a sdělují mzdy.

Na rozdíl od předchozích předpisů směrnice nezakotvuje pouze obecné zásady, ale stanovuje konkrétní, ověřitelné požadavky, které se přímo vztahují na zaměstnavatele. Tyto požadavky pokrývají celý cyklus zaměstnání – od náboru přes interní mzdové struktury až po přístup k informacím a mechanismy reportingu.

Pro společnosti to znamená jasný přechod od flexibilních a často neformálních mzdových postupů k dokumentovaným, konzistentním a auditovatelným systémům odměňování.

Mezi hlavní oblasti dopadu patří:

- **Nábor zaměstnanců**, a to prostřednictvím povinnosti zveřejnit výši nebo rozmezí mzdy před přijetím do zaměstnání.
- **Mzdové struktury**, které musí být založeny na objektivních, genderově neutrálních kritériích a podloženy jasnými a konzistentními metodikami.
- **Vnitřní transparentnost**, a to rozšířením práv zaměstnanců na přístup k informacím o mzdách a porozumění mechanismům odměňování.
- **Monitorování a podávání zpráv**, a to prostřednictvím zavedení periodických mechanismů pro měření a vykazování ukazatelů rovnosti v odměňování.
- **Řízení**, a to prostřednictvím vytvoření organizačních rámců, které zajistí soudržnost, objektivitu a spravedlnost při rozhodování o odměňování.

Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

Implementace směrnice probíhá v dynamickém a heterogenním evropském kontextu.

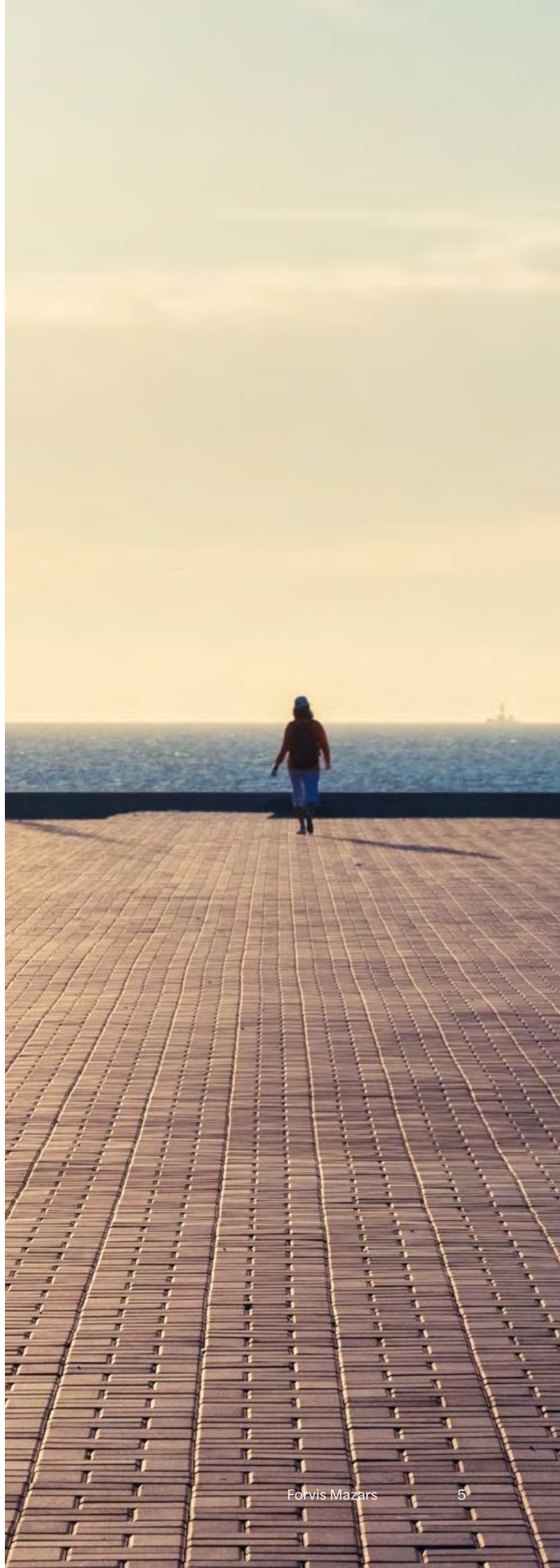
V době sepsání tohoto článku:

- **Slovensko** je prvním členským státem, který dokončil transpozici směrnice a zavázal se k její implementaci do 7. června 2026.
- **15 členských států** zveřejnilo návrhy právních předpisů nebo iniciativy k přijetí směrnice (včetně České republiky, Finska, Slovenska, Dánska, Nizozemska, Švédska, Polska a Rumunska).
- **Dalších 11 členských států** dosud nezveřejnilo oficiální legislativní iniciativy, a to navzdory blížící se lhůtě pro provedení – ačkoli některé z nich již mají příslušné rámce (např. Španělsko).
- Na úrovni EU **se rozdíl v odměňování žen a mužů** v roce 2024 **postupně snížil** na 11,1 % (Eurostat). Pokrok však zůstává pomalejší, než se očekávalo, což vedlo k přijetí směrnice (EU) 2023/970, jejímž cílem je urychlit změnu prostřednictvím větší transparentnosti a odpovědnosti.

V této souvislosti se pozornost přesouvá od samotné existence tohoto problému k tomu, jak je v praxi regulován a řešen.

Klíčovým aspektem je, že směrnice nesmí být považována za pouhou formalitu v podobě podávání zpráv. Vyžaduje, aby organizace konzistentním a zdokumentovaným způsobem prokázaly, jakým způsobem jsou mzdy stanovovány, a aby případné rozdíly odůvodnily pomocí objektivních kritérií.

Tento posun mění transparentnost odměňování v mezifunkční proces zahrnující personální, právní a řídicí funkce a předdefinovává způsob, jakým organizace vytvářejí a komunikují své politiky odměňování.



Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

Evropa transparentnosti odměňování: přehled národních řešení

1. Belgie (částečná transpozice dokončena v září 2024)

Belgie dosud nedokončila úplnou federální transpozici směrnice (EU) 2023/970. Některé prvky směrnice však již byly částečně implementovány v určitých částech veřejného sektoru, zejména na regionální úrovni, s platností od 1. ledna 2025. V této souvislosti nedávné diskuse v parlamentním výboru pro sociální věci potvrzují, že proces transpozice stále probíhá. Úřady přezkoumávají jak stávající kolektivní smlouvy, tak vnitrostátní právní předpisy s cílem identifikovat oblasti, které vyžadují další implementaci. Tento proces souvisí také s iniciativou BE Magic, která potrvá do konce roku 2027 a zabývá se dopadem směrnice na stávající právní rámec.

Belgie již disponuje zavedeným legislativním rámcem v oblasti rovného odměňování, zejména prostřednictvím zákona proti diskriminaci ze dne 10. května 2007 a zákona ze dne 22. dubna 2012 o snižování rozdílu v odměňování žen a mužů. Druhý z uvedených zákonů zavedl povinnosti v oblasti monitorování a podávání zpráv na úrovni podniků, které se vztahují především na střední a velké podniky v soukromém sektoru, ačkoli se nevztahují na veřejný sektor ani na významnou část malých podniků.

Stávající právní předpisy definují odměnu v širokém smyslu, včetně hrubé mzdy a všech souvisejících benefitů a výhod, neukládají však zákonnou

povinnost zavést mzdové tabulky ani formální systémy klasifikace pracovních míst. Místo toho se zaměřují na mechanismy podávání zpráv a sociální dialog. Zaměstnavatelé s nejméně 50 zaměstnanci musí každé dva roky vypracovat statistickou zprávu o rozdílech v odměňování žen a mužů, členěnou podle profesních kategorií. Tato zpráva musí být projednána v rámci podnikové rady nebo, pokud taková neexistuje, v rámci výboru pro prevenci a ochranu při práci. Na společnosti s nejméně 100 zaměstnanci se vztahují podrobnější požadavky na reporting, včetně členění podle typů odměn a benefitů.

Souběžně s tím již zákon z roku 2022 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách ukládá určité povinnosti týkající se informací o mzdách, včetně sdělení základní mzdy, složek mzdy, benefitů a způsobů výplaty před zahájením pracovního poměru nebo při jeho zahájení.

Dokud nebude přijata úplná transpozice, zůstává stávající vnitrostátní rámec primárním regulačním nástrojem v kontextu povinnosti Belgie přizpůsobit se směrnici (EU) 2023/970. Prosazování předpisů zajišťuje především inspektorát práce a nedodržení povinností v oblasti podávání zpráv může vést k správním sankcím.

S odhadovaným rozdílem v odměňování žen a mužů ve výši přibližně 0,7 % zůstává Belgie jednou ze zemí s nejnižšími rozdíly v odměňování, což dokládá účinnost regulačního rámce založeného na pravidelném podávání zpráv, sociálním dialogu a institucionálních zásadách, a to i bez úplného provedení směrnice.

Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

2. Česká republika (návrh zákona zveřejněn v březnu 2026)

Česká republika navrhuje jednu z nejkomplexnějších a technicky nejpodrobnějších transpozic směrnice (EU) 2023/970, která odráží jak relativně vysoký rozdíl v odměňování žen a mužů v zemi, tak i preference zákonodárce pro hlubokou strukturální reformu.

Působnost je široká a zahrnuje jak veřejný, tak soukromý sektor, včetně dočasných pracovníků, pracovníků zaměstnaných na základě dohod mimo rámec standardních pracovních smluv (DPP/DPČ) a určitých kategorií veřejných služeb, a to bez výslovných výjimek. Návrh počítá s tím, že nový rámec bude platit od 1. ledna 2027, čímž se oproti harmonogramu stanovenému ve směrnici odkládá zavedení některých povinností.

Ústředním prvkem transpozice je povinnost zaměstnavatelů zavést formální systém odměňování zdokumentovaný prostřednictvím vnitřních předpisů nebo kolektivních smluv. Tento systém musí zahrnovat rozřazení pracovních míst podle hodnoty práce na základě objektivních a genderově neutrálních kritérií odrážejících faktory, jako jsou dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky, v souladu s kritérii již obsaženými v českém zákoníku práce týkajícími se složitosti, odpovědnosti a náročnosti práce.

Odměna je v souladu se směrnicí definována široce a zahrnuje základní mzdu, variabilní složky odměny a peněžní či naturální požitky. Zaměstnanci agentury pro práci dočasnou musí být během výkonu práce odměňováni v souladu s mzdovým systémem podniku, v němž působí.

Při náboru musí zaměstnavatelé informovat uchazeče ověřitelným způsobem o minimální výši odměny a dalších peněžních výhodách ještě před zahájením smluvních jednání. Žádosti o informace o předchozích platech jsou zakázány. Kritéria pro stanovení odměny a benefitů jsou začleněna do povinných interních systémů a musí být zaměstnancům přístupná.

Mechanismy podávání zpráv kombinují povinnosti zaměstnavatelů s centralizovaným modelem spravovaným Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV). Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů je povinné pro zaměstnavatele s nejméně 100 zaměstnanci. Zaměstnavatelé s méně než 100 zaměstnanci se mohou dobrovolně zapojit, což ministerstvu umožní vytvářet zprávy na úrovni zaměstnavatelů na základě administrativních údajů, aniž by jim ukládalo další podrobné povinnosti v oblasti reportingu.

První podání zprávy je naplánováno na rok 2028 na základě údajů z roku 2027, což představuje přibližně jednoroční zpoždění ve srovnání se směrnicí, která předpokládá zahájení reportingu v roce 2027 na základě údajů z roku 2026.

Pokud zprávy poukážou na neopodstatněný rozdíl v odměňování ve výši nejméně 5 % v rámci jedné pracovní kategorie, který není napraven do šesti měsíců, musí zaměstnavatelé provést společné posouzení odměňování za účasti zástupců zaměstnanců.

Sankční režim je přísný. Pokuty za závažná porušení povinností v oblasti transparentnosti a posuzování mohou přesáhnout 41 000 EUR (1 000 000 Kč). Poškození mohou požadovat plnou náhradu škody, včetně nemajetkové újmy, bez jakéhokoli horního limitu.

S odhadovaným rozdílem v odměňování žen a mužů ve výši přibližně 18,5 %, což je jedna z nejvyšších hodnot mezi analyzovanými zeměmi, představuje český přístup příklad rozsáhlého a donucovacího provádění zaměřeného na nápravu hluboce zakořeněných strukturálních nerovností.

Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

3. Dánsko (návrh zákona zveřejněn v únoru 2026)

Dánsko vychází z již fungujícího rámce pro transparentnost odměňování, který je založen na zákoně o rovném odměňování (Ligelønsloven) a silné tradici sociálního dialogu.

Návrh široce uplatňuje evropský pojem „zaměstnanec“, který zahrnuje všechny osoby v pracovním poměru bez výslovných výjimek pro zaměstnance na částečný úvazek nebo jiné smluvní úpravy. Odměna je definována široce a zahrnuje základní plat/minimální mzdu i všechny ostatní formy odměny a benefitů, jako jsou prémie, příplatky za přesčasy, příspěvky na mobilitu a příspěvky na vzdělávání a odbornou přípravu. Na variabilní složky odměny se nevztahují žádné výslovné výjimky.

Pokud jde o strukturu mzdového systému, návrh nevyžaduje jednotný model, jako je například národní mzdová tabulka. Stát musí místo toho zajistit dostupnost nástrojů a metodik pro hodnocení a klasifikaci pracovních míst, které podporují objektivní a genderově neutrální srovnání, přičemž odpovědnost za dodržování předpisů zůstává primárně na zaměstnavatelích.

Transparentnost je posílena již od fáze náboru. Uchazeči mají právo na informace o počáteční mzdové úrovni nebo mzdovém rozmezí a tyto informace musí být poskytnuty v oznámení o volném pracovním místě nebo jiným způsobem před pohovorem. Nelze je odložit až na dobu po mzdových jednáních nebo po podpisu smlouvy.

Zaměstnavatelům je zakázáno vyžadovat informace o dosavadním výdělku.

V rámci organizací musí zaměstnavatelé zaměstnancům v snadno přístupném formátu zpřístupnit kritéria používaná pro stanovení mzdových úrovní a mzdového postupu. Na individuální žádosti o informace musí zaměstnavatelé reagovat bez zbytečného odkladu, nejpozději však do dvou měsíců.

Pokud jde o podávání zpráv, návrh se řídí prahovými hodnotami stanovenými ve směrnici. Zaměstnavatelé s méně než 100 zaměstnanci v současné době nemají povinnost podávat zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů a Dánsko

se nerozhodlo rozšířit povinnost reportingu i na subjekty pod touto prahovou hodnotou.

Správnost vykazovaných údajů musí potvrdit vedení. Informace mohou být přezkoumány Dánským úřadem pro pracovní prostředí (Arbejdstilsynet), Dánským institutem pro lidská práva a určeným kontrolním orgánem, přičemž všechny tyto subjekty mohou požadovat objasnění a vysvětlení.

Povinnost přijmout nápravná opatření vzniká v případě zjištění neopodstatněných rozdílů v odměňování. Společné posouzení odměňování se stává povinným, pokud:

- rozdíl činí alespoň 5 %;
- rozdíl zůstává neopodstatněný; a
- nebyl napraven do šesti měsíců od předložení zprávy.

Zástupci zaměstnanců hrají v tomto procesu významnou roli. Konzultace a spolupráce jsou povinné a společná posouzení vyžadují aktivní účast, i když neznamenají společnou rozhodovací pravomoc v otázkách odměňování.

Systém sankcí musí být účinný, přiměřený a odrazující. Může zahrnovat správní pokuty, občanskoprávní odpovědnost (náhradu škody) a strukturální nebo organizační příkazy. Opakovaná porušení mohou mít za následek další důsledky, jako je vyloučení z veřejného financování nebo z veřejných zakázek, ačkoli konkrétní výše pokut v návrhu zatím nebyla stanovena.

Oběti mají nárok na plnou náhradu škody, včetně zpětně vyplacených mzdových rozdílů, bonusů, benefitů, náhrady materiální i nemateriální škody, a to bez jakéhokoli omezení výše.

Navzdory tomuto robustnímu institucionálnímu rámci naznačuje **odhadovaný rozdíl v odměňování žen a mužů ve výši přibližně 14 %** přetrvávání strukturálních nerovností, což naznačuje, že transparentnost a reporting jsou sice zásadní, avšak bez výrazných změn v hodnotících kritériích a procesu odměňování nejsou vždy dostačující.

Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

4. Finsko (návrhy zákonů zveřejněné v prosinci 2025 a březnu 2026)

Finsko začleňuje požadavky směrnice (EU) 2023/970 do již dobře zavedeného vnitrostátního rámce pro rovný přístup, který se vztahuje jak na veřejný, tak na soukromý sektor, a to bez výslovných výjimek pro atypické formy práce. Působnost se vztahuje na zaměstnance v pracovněprávním poměru a v jiných srovnatelných pracovních vztazích, včetně dočasných pracovníků, v souladu s finskou legislativou v oblasti rovnosti.

Odměna je definována široce, v souladu jak se směrnicí, tak s vnitrostátním právem, a zahrnuje základní mzdu, variabilní složky odměny a peněžní či věcné požitky. Zaměstnavatelé jsou povinni zavést genderově neutrální mzdové struktury, zdokumentované prostřednictvím systémů klasifikace pracovních míst, objektivních hodnotících kritérií, interních politik a kolektivních smluv, které umožňují identifikaci a nápravu neopodstatněných mzdových rozdílů.

Transparentnost je zajištěna již ve fázi náboru, a to prostřednictvím povinnosti sdělit počáteční plat nebo platové rozmezí před přijetím do zaměstnání a prostřednictvím zákazu dotazování na dosavadní mzdu. Během trvání pracovního poměru mají zaměstnanci právo na přístup k informacím týkajícím se kritérií pro stanovení mzdy a mechanismů jejího zvyšování. Zaměstnavatelé jsou povinni do dvou měsíců písemně odpovědět na žádosti týkající se individuálního odměňování a průměrných úrovní mezd rozčleněných podle pohlaví.

V případech, kdy by přímé zveřejnění mohlo vést k identifikaci konkrétních osob, musí být informace poskytnuty prostřednictvím zástupců zaměstnanců nebo ombudsmana pro rovnost.

Finsko uplatňuje hybridní model reportingu. Zaměstnavatelé s nejméně 30 zaměstnanci musí vypracovat plán rovnosti žen a mužů, který zahrnuje průzkum mezd. Povinnosti reportingu zavedené směrnicí se vztahují na podniky s nejméně 100 zaměstnanci, přičemž četnost podávání zpráv se liší podle velikosti organizace.

Pokud je zjištěn neopodstatněný rozdíl v odměňování ve výši alespoň 5 %, musí zaměstnavatelé přijmout nápravná opatření a do šesti měsíců provést společné posouzení odměňování za účasti odborových organizací nebo zástupců zaměstnanců.

Sankční režim je přísný. Nesplnění povinností týkajících se posouzení mezd může vést k pokutám v rozmezí od 5 000 do 80 000 EUR a důkazní břemeno obecně leží na zaměstnavateli. Odškodnění za mzdovou diskriminaci se stanovuje případ od případu a zahrnuje jak majetkovou, tak nemajetkovou újmu bez zákonného stropu.

Vymáhání zajišťuje ombudsman pro rovnost, soud pro rovnost a soudy v rámci systému, který je úzce propojen s odvětvovým kolektivním vyjednáváním.

S odhadovaným rozdílem v odměňování žen a mužů ve výši přibližně 16,3 % Finsko dokazuje, že pokročilé mechanismy transparentnosti a dohledu sice automaticky neodstraňují rozdíly v odměňování, poskytují však robustní institucionální nástroje pro jejich identifikaci a systematické řešení.

Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

5. Francie (probíhající iniciativy a konzultace týkající se transpozice)

Francie již disponovala pokročilým rámcem pro rovné odměňování, založeným na uznání koncepce práce stejné hodnoty a na sledování mzdových rozdílů prostřednictvím standardizovaných ukazatelů.

Cílem transpozice směrnice (EU) 2023/970 je začlenit evropské požadavky prostřednictvím podstatné reformy stávajících mechanismů, včetně nahrazení současného „indexu profesní rovnosti“ rozšířenou sadou ukazatelů transparentnosti mezd.

Koncept „práce stejné hodnoty“ je ve francouzské legislativě již pevně zakotven a vychází z kritérií, jako jsou odborná způsobilost, zkušenosti, odpovědnost a fyzické či psychické nároky. Nyní se rozšiřuje tak, aby zahrnoval i soft skills a pracovní podmínky.

Klasifikace pracovních míst pro posuzování práce stejné hodnoty se stanovuje především prostřednictvím dohod na úrovni podniku nebo odvětví. V případě jejich absence ji určuje zaměstnavatel po povinné konzultaci se Sociálně-ekonomickým výborem (Comité Social et Économique – CSE).

Transparentnost začíná již ve fázi náboru. Inzeráty na volná pracovní místa musí obsahovat navrhované mzdové rozmezí a příslušná ustanovení platných kolektivních smluv. Pokud neexistuje formální oznámení o volném pracovním místě, musí být tyto informace poskytnuty písemně před pohovorem nebo v jeho průběhu.

Zaměstnanci mají právo porovnávat svou odměnu nejen s kolegy v rámci stejné společnosti, ale také se zaměstnanci v jiných společnostech, na které se vztahuje stejná kolektivní smlouva, což výrazně rozšiřuje rámec pro srovnání.

Povinnosti týkající se reportingu se liší v závislosti na velikosti společnosti.

Zaměstnavatelé s 50–99 zaměstnanci musí informovat Sociálně-ekonomický výbor o ukazatelích odměňování, použitých metodikách a výsledcích. Jakékoli zjištěné rozdíly musí být vyřešeny prostřednictvím vyjednávání nebo jednostranného akčního plánu pro rovnost.

Zaměstnavatelé s nejméně 100 zaměstnanci čelí dodatečným povinnostem v oblasti konzultací a významné mzdové rozdíly musí být odůvodněny nebo napraveny do šesti měsíců. Zbývající rozdíly se řeší prostřednictvím společných posouzení a nápravných opatření, o nichž se podává zpráva orgánům.

Systém sankcí je přísný. Porušení klíčových povinností v oblasti profesní rovnosti – včetně podávání zpráv, konzultací a provádění nápravných opatření – může vést k pokutám až do výše 1 % celkových mzdových nákladů, přičemž v případě opakovaných přestupků se sankce zvyšují.

U ostatních porušení mohou pokuty dosáhnout až 450 EUR za každý případ.

Ve sporech týkajících se transparentnosti mezd leží důkazní břemeno výhradně na zaměstnavateli. Většina nových ukazatelů transparentnosti bude zveřejňována prostřednictvím ministerstva práce, což zdůrazňuje dopady nedodržování předpisů na reputaci.

S odhadovaným rozdílem v odměňování žen a mužů ve výši přibližně 11,8 % zaujímá Francie střední pozici mezi zeměmi s velmi malými rozdíly a zeměmi s výraznými strukturálními rozdíly, což ilustruje model, v němž hrají při nápravě nerovností klíčovou roli vysoká míra transparentnosti a tlak veřejnosti.

Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

6. Irsko (návrh zákona zveřejněn v lednu 2026)

Irsko již zavedlo zásadu stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím zákona o rovnosti v zaměstnání (Employment Equality Act), jakož i základní rámec pro podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů prostřednictvím zákona o informacích o rozdílech v odměňování žen a mužů z roku 2021 (Gender Pay Gap Information Act 2021).

Implementace směrnice (EU) 2023/970 je však stále z velké části ve fázi přípravy a mnoho klíčových prvků se dosud ve vnitrostátních právních předpisech neodráží.

V současné době je podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů povinné pro zaměstnavatele s více než 50 zaměstnanci, a to bez ohledu na odvětví, a vztahuje se jak na základní mzdu, tak na variabilní odměny, jako jsou prémie.

Tento mechanismus funguje nezávisle na formálních mzdových strukturách. Zaměstnavatelé v současné době nejsou povinni zavádět mzdové tabulky, systémy klasifikace pracovních míst ani standardizované nástroje pro hodnocení pracovních míst. Odpovědnost za organizaci a odůvodnění mzdových postupů proto zůstává z velké části na jednotlivých zaměstnavatelích.

Na rozdíl od směrnice současná právní úprava neukládá obecné povinnosti týkající se transparentnosti mezd během náboru. Zaměstnavatelé nejsou povinni sdělovat uchazečům výši mezd ani mzdová rozmezí a mohou se sami rozhodnout, zda tyto informace v inzerátech na volná pracovní místa zveřejní.

Stejně tak není výslovně upraven přístup zaměstnanců k informacím týkajícím se kritérií pro stanovení mzdy, mzdového postupu a lhůt pro odpověď na individuální žádosti.

Omezující jsou i mechanismy prosazování práva. Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů se opírá především o vlastní hlášení zaměstnavatelů, aniž by existovaly systematické audity nebo mechanismy vnější kontroly. Způsob, jakým bude ověřována přesnost údajů, a přesná role veřejných orgánů zůstává nedefinován.

Irská komise pro lidská práva a rovnost (IHREC) je v současné době hlavním orgánem odpovědným za prosazování stávajících právních předpisů prostřednictvím monitorování a posuzování dodržování předpisů. Kompletní struktura prosazování předpisů požadovaná směrnicí však dosud nebyla zavedena.

Stejně tak mechanismy týkající se nápravy mzdových rozdílů, zapojení odborů nebo zástupců zaměstnanců a sankcí za nedodržování předpisů zůstávají „ještě k určení“.

Ačkoli stávající právní předpisy umožňují náhradu škody v případě mzdové diskriminace, na tuto náhradu se v současné době vztahují zákonné stropy. Zůstává nejasné, jak budou tyto limity upraveny, aby vyhovovaly požadavku směrnice na plnou náhradu škody.

Irsko potvrdilo, že původní lhůtu pro implementaci směrnice nestihne a hodlá směrnicí zavádět postupně.

Očekává se, že první opatření se budou týkat transparentnosti náboru, na něž později naváží práva zaměstnanců na informace, oznamovací povinnosti a společná hodnocení mezd.

Ve své současné podobě poskytuje irský rámec základ pro transparentnost, ale dosud nezahrnuje strukturální, procesní a donucovací mechanismy požadované směrnicí (EU) 2023/970.

S odhadovaným rozdílem v odměňování žen a mužů ve výši přibližně 8,3 % se Irsko řadí mezi země s relativně malými rozdíly v odměňování. Budoucí vývoj však bude do značné míry záviset na tom, jak komplexně a rychle budou nové evropské povinnosti zavedeny.

Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

7. Itálie (návrhy zákonů zveřejněné v únoru a dubnu 2026)

Itálie klade při posuzování stejné práce nebo práce stejné hodnoty do popředí národní kolektivní smlouvy (CCNL). Tyto smlouvy představují oficiální a závazný rámec pro hodnocení mzdových struktur.

Posuzování práce stejné hodnoty vychází z objektivních a genderově neutrálních kritérií stanovených v CCNL – dovednosti, odpovědnost, úsilí a pracovní podmínky –, což při správném použití těchto klasifikací vytváří presumpci souladu s předpisy.

Zaměstnavatelé mohou používat interní systémy hodnocení pracovních míst pouze jako doplňkový nástroj a nesmějí jimi nahrazovat ani popírat klasifikace stanovené v CCNL.

Ministerstvo práce může do 31. prosince 2026 vydat další pokyny týkající se praktických metod hodnocení.

Opatření týkající se transparentnosti odměňování se vztahují na všechny zaměstnance ve veřejném i soukromém sektoru, včetně zaměstnanců na částečný úvazek, zaměstnanců na dobu určitou a vedoucích pracovníků. Vyloučeny jsou určité specifické kategorie, včetně učňů, domácích pracovníků, příležitostných pracovníků a pracovníků v pohotovosti, dočasných agenturních pracovníků a osob samostatně výdělečně činných.

Odměna je definována užším a strukturálnější způsobem než v mnoha jiných jurisdikcích, přičemž se zaměřuje na hrubý roční plat a hrubé hodinové ekvivalenty a vylučuje diskreční, dočasné nebo nestrukturální individuální platby.

Při náboru musí zaměstnavatelé sdělit počáteční plat nebo platové rozmezí buď v inzerátech na volná pracovní místa, nebo nejpozději před zahájením smluvních jednání. Žádosti o informace o předchozích platech jsou zakázány.

Po celou dobu trvání pracovního poměru mají zaměstnanci právo na přístup k informacím týkajícím se kritérií odměňování, vývoje platů a údajů o svém vlastním platu, jakož i k průměrným úrovním platů

rozčleněným podle pohlaví. Zaměstnavatelé jsou povinni na žádost písemně odpovědět do dvou měsíců.

Povinnost podávat zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů se vztahuje pouze na zaměstnavatele s nejméně 100 zaměstnanci, a to v souladu s prahovými hodnotami a četností stanovenými směrnicí:

- Roční podávání zpráv u zaměstnavatelů s více než 250 zaměstnanci.
- Zprávy každé tři roky pro zaměstnavatele se 100–249 zaměstnanci.

Pokud budou zjištěny neopodstatněné rozdíly v odměňování ve výši nejméně 5 %, musí zaměstnavatelé přijmout nápravná opatření a do šesti měsíců provést společné posouzení odměňování po konzultaci se zástupci zaměstnanců, jejichž role zůstává konzultační.

Itálie nezavádí nové mechanismy prosazování ani sankce, ale spoléhá se na stávající struktury.

Dohled vykonává:

- Národní inspekce práce (INL).
- Rada pro rovnost.

Tyto orgány mohou požadovat předložení dokumentace, provádět inspekce a zasahovat v případech nedodržování předpisů.

Oběti mzdové diskriminace mají nárok na plnou náhradu škody bez zákonných omezení, včetně náhrady materiální a nemateriální újmy, spolu s nápravnými opatřeními zaměřenými na odstranění diskriminačních praktik.

S odhadovaným rozdílem v odměňování žen a mužů ve výši přibližně 5,3 %, což je v porovnání s mnoha členskými státy relativně nízká hodnota, představuje Itálie model, v němž při zajišťování rovnosti v odměňování hrají primární roli kolektivní vyjednávání a stávající institucionální rámce. Účinnost zvýšené transparentnosti však do značné míry závisí na důsledném uplatňování klasifikací CCNL a na schopnosti stávajících institucí prosazovat předpisy.

Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

8. Litva (návrhy zákonů zveřejněné v květnu 2025, lednu 2026 a březnu 2026)

Litva přijímá model silně zaměřený na transparentnost mezd a administrativní zásahy, přičemž klade důraz na centralizované monitorování a rychlou nápravu neopodstatněných mzdových rozdílů.

Zaměstnavatelé jsou povinni uvádět informace o mzdě ve všech pracovních inzerátech a je zakázáno vyžadovat od uchazečů informace o jejich dosavadním výdělku.

Během trvání pracovního poměru mohou zaměstnanci podávat žádosti o transparentnost mezd a zaměstnavatelé na ně musí reagovat v přiměřené lhůtě nepřesahující dva měsíce. Informace mohou být poskytovány přímo zaměstnancům nebo, v případě obav o ochranu osobních údajů, prostřednictvím zástupců zaměstnanců či orgánů pro rovnost.

Charakteristickým rysem litevského modelu je automatické zveřejňování údajů o rozdílech v odměňování žen a mužů. Veřejný systém sociálního pojištění (SoDRA) každoročně zveřejňuje průměrné mzdy podle pohlaví pro každou společnost, čímž do značné míry eliminuje povinnosti jednotlivých zaměstnavatelů podávat zprávy a výrazně snižuje administrativní zátěž.

Je-li zjištěn neopodstatněný rozdíl v odměňování ve výši nejméně 5 %, musí zaměstnavatelé do šesti měsíců přijmout nápravná opatření ve spolupráci se zástupci zaměstnanců, inspektorátem práce nebo orgány pro rovnost. Pokud rozdíly přetrvávají, stává se povinným společné posouzení mzdy.

Konzultace s odbory a zástupci zaměstnanců se zvláště podporují v záležitostech týkajících se klasifikace pracovních míst, řešení sporů a kolektivního vyjednávání.

Nedodržení povinností v oblasti transparentnosti nebo nápravných opatření může vést k uložení správních pokut v rozmezí od 400 do 6 000 EUR, zejména v případech, kdy neopodstatněné rozdíly v odměňování dosahují nebo překračují zákonnou hranici 5 %.

Systém je dále podporován jasnými vládními pokyny týkajícími se prahových hodnot a lhůt pro nápravu.

S odhadovaným rozdílem v odměňování žen a mužů ve výši přibližně 10 % představuje Litva model, v němž je transparentnost odměňování dosahována především prostřednictvím automatizovaných administrativních nástrojů, což má viditelný, byť mírný dopad na snižování rozdílů v odměňování.



Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

9. Malta (návrh zákona zveřejněn v červnu 2025)

Malta implementuje směrnici (EU) 2023/970 novelizací svého stávajícího rámce pro transparentní a předvídatelné pracovní podmínky a přijímá pragmatický přístup zaměřený na rychlé zavedení.

Nové povinnosti jsou zaváděny prostřednictvím novelizace nařízení o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách, které bylo přijato na základě zákona o zaměstnanosti a pracovněprávních vztazích (kap. 452) prostřednictvím právního oznámení L.N. 112 z roku 2025.

Tento mechanismus umožňuje, aby pravidla vstoupila v platnost do dvou měsíců od zveřejnění v Úředním věstníku.

Transparentnost nábory je zajištěna povinností zaměstnavatelů poskytnout uchazečům před nástupem do zaměstnání informace o počátečním platu nebo platovém rozmezí platném pro danou pozici, jakož i o příslušných ustanoveních kolektivní smlouvy.

Tyto informace mohou být uvedeny v inzerátech na volná pracovní místa nebo sděleny nejpozději před zahájením jednání o individuální pracovní smlouvě.

Návrh však výslovně nezakazuje zaměstnavatelům požadovat od uchazečů informace o jejich mzdové historii.

Přístup Malty se vyznačuje minimálním dodatečným regulačním zásahem. Požadavky směrnice do značné míry integruje do stávajících legislativních struktur, aniž by vytvářel nové mechanismy podávání zpráv, vymáhání nebo sankcí specificky souvisejících s transparentností odměňování.

Tato strategie podporuje rychlé a formální dodržování předpisů, vyvolává však otázky ohledně schopnosti tohoto rámce vyvolat strukturální změny ve mzdových praktikách.

S odhadovaným podílem v odměňování žen a mužů vyšší přibližně 4,9%, což je jedna z nejnižších hodnot mezi analyzovanými zeměmi, by se zkušenosti Malty měly interpretovat opatrně, vzhledem k relativně malé velikosti jejího trhu práce a omezené míře institucionálního zásahu, který nové předpisy přinášejí.



Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

10. Nizozemsko (návrh zákona zveřejněn v únoru 2026)

Nizozemsko přistupuje k provádění směrnice (EU) 2023/970 komplexním a víceúrovňovým způsobem.

Tento rámec se vztahuje na zaměstnance ve veřejném i soukromém sektoru, kteří jsou v pracovním poměru podle nizozemského práva. Vychází z širokého pojetí pojmu „zaměstnanec“ podle směrnice a výslovně zahrnuje i zaměstnance dočasných agentur, zatímco osoby samostatně výdělečně činné zůstávají mimo jeho působnost.

Nejsou stanoveny žádné konkrétní výjimky pro zaměstnání na částečný úvazek, smlouvy na dobu určitou ani zákonná ustanovení o dovolené.

Odměna je definována široce a zahrnuje základní mzdu, všechny variabilní složky odměny a peněžní či naturální požitky spojené se zaměstnáním, jako jsou:

- bonusy;
- provize;
- příplatky za přesčasy;
- příspěvky na důchodové pojištění.

Náhrady výdajů jsou vyloučeny.

Zaměstnavatelé musí zavést genderově neutrální mzdové struktury a systémy hodnocení pracovních pozic založené na objektivních kritériích, včetně:

- dovedností;
- úsilí;
- odpovědnosti;
- pracovních podmínek.

Tyto struktury mohou být zavedeny prostřednictvím kolektivních smluv (CAO) nebo interních směrnic. Podnikové rady (Ondernemingsraad – OR) však mají podle zákona o podnikových radách (WOR) právo na souhlas s klíčovými prvky.

Transparentnost nábory vyžaduje, aby zaměstnavatelé a zprostředkovatelé před zahájením mzdových jednání poskytli informace o mzdách nebo mzdových rozmezích spolu s příslušnými ustanoveními kolektivní smlouvy.

Žádosti o informace o předchozích mzdách jsou zakázány.

Během trvání pracovního poměru mají zaměstnanci právo na přístup k informacím týkajícím se kritérií odměňování, výše mezd a kariérního postupu. Tyto informace mohou být poskytovány prostřednictvím písemných směrnic, interní dokumentace nebo kolektivních smluv, případně za účasti podnikové rady.

Zaměstnavatelé musí do dvou měsíců písemně odpovědět na žádosti zaměstnanců týkající se jejich vlastního odměňování a průměrné výše mezd podle pohlaví za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Povinnost podávat zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů se v souladu se směrnicí vztahuje na zaměstnavatele se 100 a více zaměstnanci.

Přesnost zajišťuje víceúrovňový systém ověřování:

- Vedení musí údaje potvrdit po konzultaci s podnikovou radou.
- Národní monitorovací orgán shromažďuje a zveřejňuje klíčové ukazatele.
- Inspekce práce může vyžádat dokumentaci a ověřit dodržování předpisů.

Pokud se při reportingu zjistí neopodstatněný rozdíl v odměňování ve výši alespoň 5 % v určité kategorii, který není po šesti měsících napraven, musí zaměstnavatelé provést společné posouzení odměňování se zástupci zaměstnanců a v přiměřené lhůtě zavést nápravná opatření.

Zastoupení zaměstnanců je ústředním prvkem nizozemského modelu. S podnikovými radami musí být vedena konzultace a musí mít právo na souhlas s hodnotícími kritérii a nápravnými opatřeními, zatímco v případech, kde platí kolektivní smlouvy, tuto roli plní odborové svazy.

Vymáhání kombinuje správní a občanskoprávní mechanismy.

Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

Nizozemská inspekce práce může:

- vydávat varování;
- uložit příkazy k nápravě;
- uložit správní pokuty.

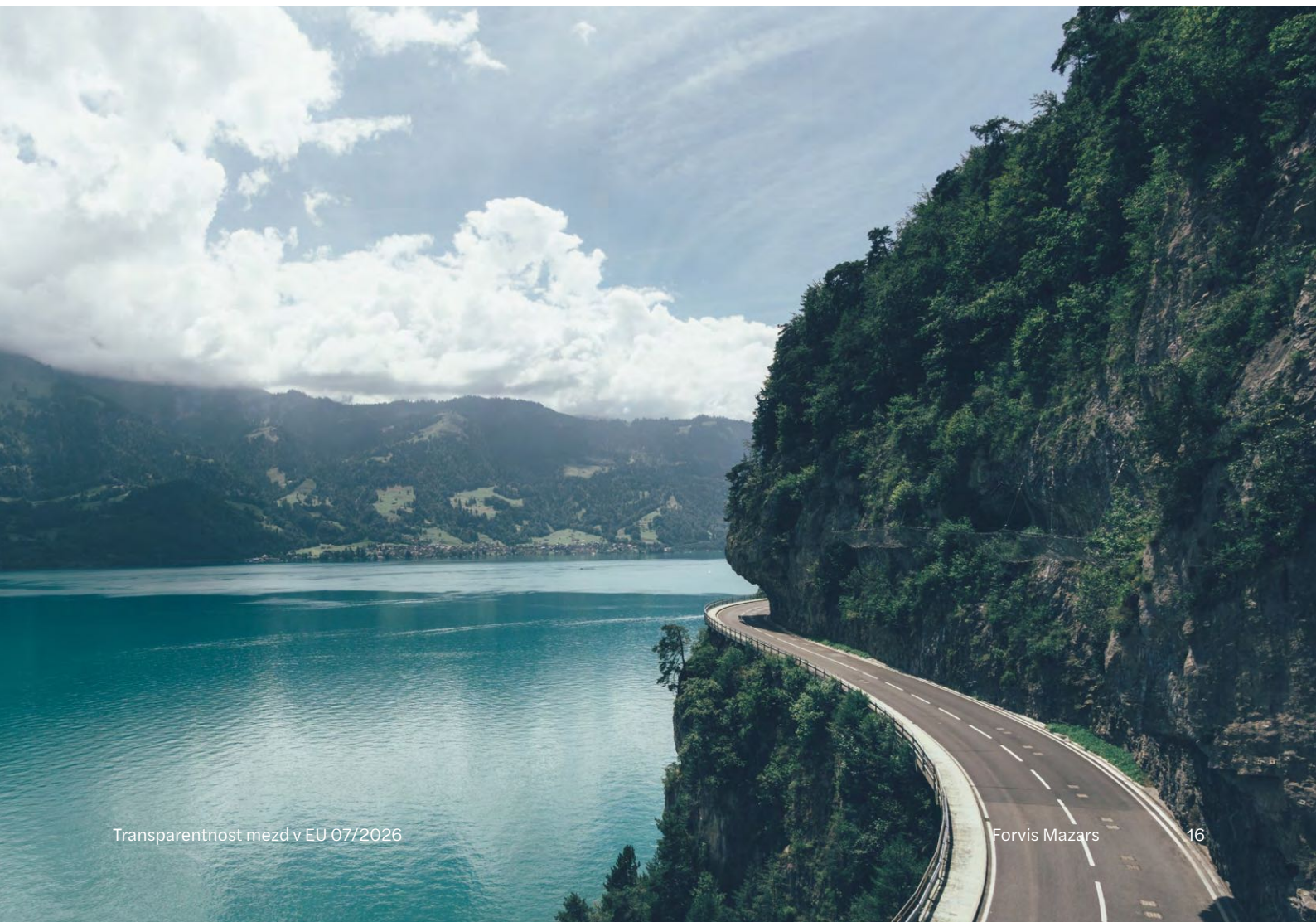
Pokuty mohou dosáhnout přibližně 10 300 EUR za jedno porušení a výsledky inspekcí mohou být zveřejněny.

Zároveň mohou oběti mzdové diskriminace požadovat u soudu plnou náhradu škody bez jakéhokoli zákonného omezení. Jakmile je prokázán náznak diskriminace nebo porušení zásady transparentnosti, přechází důkazní břemeno na zaměstnavatele.

Provádění se řídí návrhem zákona „Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen“.

Nizozemské orgány uvedly, že k implementaci dojde až po uplynutí evropské lhůty, přičemž vstup v platnost je plánován na 1. ledna 2027.

S odhadovaným rozdílem v odměňování žen a mužů ve výši přibližně 11,2 % představuje Nizozemsko přechodný model charakterizovaný účinnými kontrolními mechanismy a podstatnou účastí zaměstnanců, přičemž však zůstává závislé na efektivním vymáhání a institucionální kapacitě.



Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

11. Polsko (návrh zákona zveřejněn v dubnu 2026)

Polsko využívá směrnici (EU) 2023/970 jako katalyzátor pro posílení soudržného rámce pro transparentnost mezd na trhu práce, který se vyznačuje flexibilitou a decentralizací.

Rozsah legislativního návrhu je široký a zahrnuje prakticky všechny zaměstnance ve smyslu zákoníku práce, bez ohledu na pracovní dobu nebo typ smlouvy, včetně dočasných pracovníků.

Není zaveden žádný jednotný vnitrostátní systém klasifikace pracovních míst. Odpovědnost za posouzení srovnatelnosti práce závisí především na zaměstnavatelích.

Odměna je definována široce a zahrnuje všechny složky mzdy:

- základní mzdu;
- variabilní složky mzdy;
- peněžní výhody;
- nepeněžní výhody související se zaměstnáním.

Návrh z dubna 2026 ukládá zaměstnavatelům povinnost zavést transparentní mzdové struktury, které umožní srovnání práce stejné hodnoty na základě čtyř kritérií stanovených ve směrnici:

- kvalifikace;
- úsilí;
- odpovědnost;
- pracovní podmínky.

Ačkoli není předepsán žádný jednotný povinný nástroj, jako je například národní mzdová tabulka, musí zaměstnavatelé v praxi zavést systémy klasifikace pracovních míst nebo mzdové politiky, které umožňují smysluplné posouzení srovnatelnosti.

Odborové svazy a zástupci zaměstnanců se podílejí na stanovování kritérií a přezkoumávání mzdových struktur.

Polsko částečně implementovalo některé požadavky na transparentnost náboru v prosinci 2025 prostřednictvím novelizace zákoníku práce.

Zaměstnavatelé musí uchazečům sdělit počáteční mzdu nebo mzdové rozmezí nejpozději ve fázi pohovoru nebo před uzavřením pracovní smlouvy.

Žádosti o informace o předchozích mzdách jsou zakázány.

Během trvání pracovního poměru mohou zaměstnanci požádat o informace týkající se:

- své vlastní odměny;
- průměrné úrovně mezd rozčleněné podle pohlaví pro srovnatelné pozice;
- kritérií pro stanovení mzdy;
- kritérií pro kariérní postup.

Zaměstnavatelé musí obecně odpovědět do 30 dnů.

Povinnost pravidelně podávat zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů se vztahuje na zaměstnavatele s nejméně 100 zaměstnanci. Menší zaměstnavatelé jsou od této povinnosti osvobozeni, ale i nadále podléhají individuálním požadavkům na transparentnost.

Informace o mzdových rozdílech podle kategorií zaměstnanců musí být zaměstnancům a jejich zástupcům aktivně poskytovány.

Jsou-li zjištěny neopodstatněné rozdíly v odměňování, musí zaměstnavatelé do šesti měsíců přijmout nápravná opatření.

Na dohledu se podílí několik veřejných orgánů:

- Státní inspekce práce (PIP);
- Ombudsman pro rovné zacházení;
- Ústřední statistický úřad;
- soudy.

Správní pokuty mohou přesáhnout 14 000 EUR (60 000 PLN) a nejsou vázány na velikost společnosti ani na její obrat.

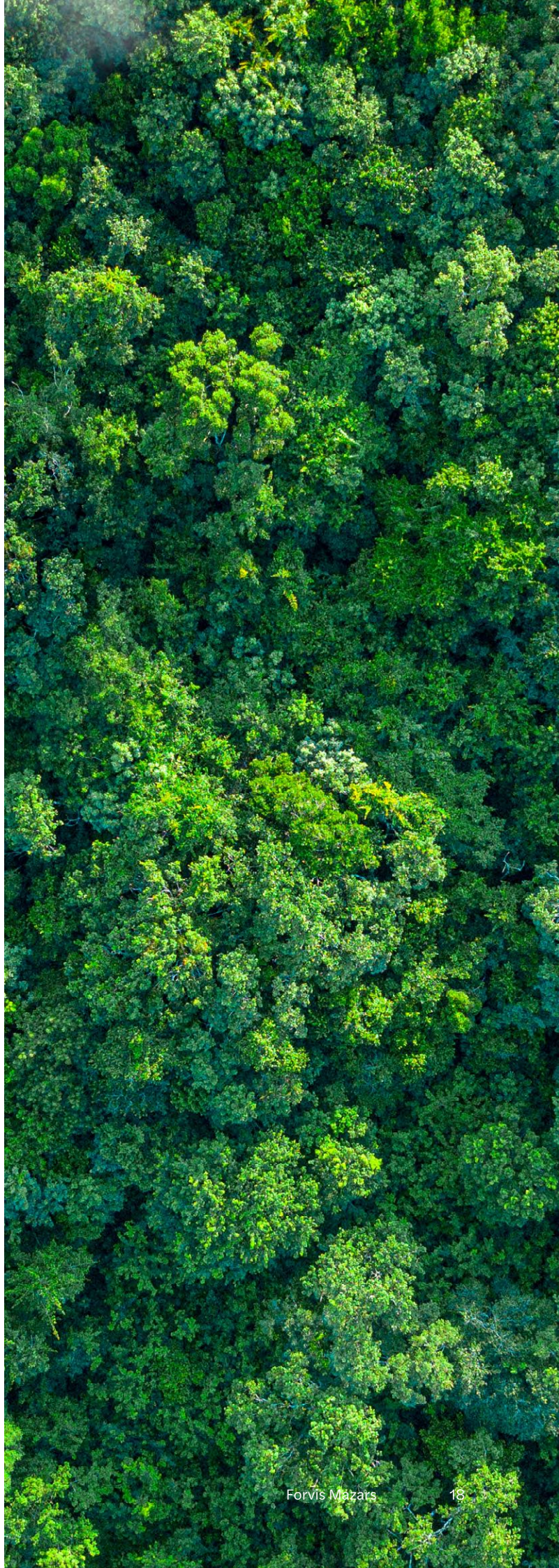
Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

Oběti mzdové diskriminace mají nárok na plnou náhradu škody bez jakéhokoli maximálního limitu, včetně:

- úpravy mzdy;
- ušlých výhod;
- úroků;
- náhrady za další škody vyplývající z nerovného zacházení.

S odhadovaným rozdílem v odměňování žen a mužů ve výši přibližně 4 %, což je jedna z nejnižších hodnot v Evropské unii, představuje Polsko model, v němž relativně nízké rozdíly v odměňování koexistují s flexibilní regulací založenou na odpovědnosti zaměstnavatelů a aktivním zapojení sociálních partnerů.

Absence standardizovaného národního rámce pro hodnocení pracovních míst však znamená, že účinnost tohoto systému do značné míry závisí na důsledném uplatňování a vymáhání.



Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

12. Rumunsko (návrh zákona zveřejněný v březnu 2026)

Rumunsko navrhuje rozsáhlou transpozici směrnice (EU) 2023/970, která se výslovně vztahuje na všechny pracovníky ve veřejném i soukromém sektoru, včetně státních úředníků, vojenského personálu a dalších kategorií upravených zvláštními zákony.

Definice odměny je široká a zahrnuje jakoukoli hrubou odměnu ve formě základního platu, příplatků, bonusů, doplňků a dalších dodatečných plateb, včetně doplňkových nebo variabilních složek přijímaných přímo či nepřímo za vykonanou práci.

Zaměstnavatelé musí zajistit, aby všechny složky odměny, včetně variabilní mzdy a peněžních či naturálních benefitů, vycházely z transparentních, objektivně odůvodněných a genderově neutrálních kritérií.

Ve veřejném sektoru jsou mzdové tabulky povinné.

Při náboru musí zaměstnavatelé poskytnout uchazečům informace o počátečním platu nebo plato-vém rozmezí na základě objektivních a genderově neutrálních kritérií, jakož i o platných ustanoveních kolektivní smlouvy. Tyto informace musí být uvedeny v inzerátu na volné pracovní místo nebo sděleny písemně před pohovorem.

Během trvání pracovního poměru musí mít zaměstnanci snadný přístup k informacím o kritériích použitých pro stanovení odměny, o úrovni mezd a o mechanismech mzdového postupu, pokud existují. Zaměstnavatelé s méně než 50 zaměstnanci jsou osvobozeni od povinnosti poskytovat informace o kritériích mzdového postupu.

Zaměstnavatelé musí na individuální žádosti o informace o mzdách reagovat nejpozději do 30 pracovních dnů. Rovněž musí každoročně, nejpozději do konce prvního čtvrtletí, informovat všechny zaměstnance o jejich právu na přístup k informacím o mzdách a o krocích nezbytných k jeho uplatnění.

Povinnost podávat zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů se vztahuje na zaměstnavatele s nejméně 100 zaměstnanci. Zaměstnavatelé pod touto hranicí mohou podávat zprávy dobrovolně.

Nahlášená data musí zaměstnavatel potvrdit po konzultaci se zástupci zaměstnanců. Zprávy se předkládají agentuře ANES a zaměstnanci, zástupci, inspektoráty práce a CNCD mohou požádat o vysvětlení.

Pokud nelze rozdíly v odměňování odůvodnit objektivními a genderově neutrálními kritérii, musí zaměstnavatelé situaci napravit do 90 pracovních dnů ve spolupráci se zástupci zaměstnanců a příslušnými orgány. V odůvodněných případech lze tuto lhůtu prodloužit, avšak nejdéle na šest měsíců.

Rumunsko rovněž přijímá široký rámec pro srovnání. Srovnatelnost se neomezuje pouze na zaměstnance zaměstnané u stejného zaměstnavatele nebo ve stejném období. Může zahrnovat složky odměňování stanovené zákonem nebo kolektivními smlouvami na úrovni skupiny, odvětví, na národní úrovni nebo na úrovni mateřské společnosti.

Neexistuje-li žádný přímý srovnávací vzor, lze použít jiné důkazy, včetně statistických údajů nebo hypotetických srovnávacích analýz.

Porušení těchto předpisů se trestá pokutami v rozmezí od 10 000 RON do 20 000 RON a opakovaná porušení mohou vést k pokutám ve výši 20 000 RON až 30 000 RON.

Oběti mzdové diskriminace mají nárok na plnou náhradu škody bez horního limitu, včetně nároků na nevyplacenou mzdu, ušlé výhody, náhradu nemajetkové újmy, úroky a další relevantní ztráty.

S odhadovaným rozdílem v odměňování žen a mužů ve výši přibližně 3,7 % se Rumunsko řadí mezi země s nejnižšími rozdíly v odměňování žen a mužů, ačkoli tento ukazatel je třeba vykládat opatrně s ohledem na strukturu trhu práce a profesní segregaci.

Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

13. Slovensko (transpozice dokončena dne 15. dubna 2026)

Slovensko vyniká v Evropské unii jako první členský stát, který dokončil transpozici směrnice (EU) 2023/970 a zavázal se dodržet termín pro provedení stanovený na 7. června 2026.

Slovensko zavádí podrobný rámec pro transparentnost mezd, který se vztahuje především na pracovní poměry upravené pracovním právem, s určitými výslovně stanovenými výjimkami.

Tento zákon se nevztahuje na veřejné činitele zastávající veřejné funkce nebo funkce ve statutárních orgánech, ani na určité kategorie zaměstnanců veřejného sektoru, kteří vykonávají řídicí funkce na základě jmenování nebo volby v souladu s postupy stanovenými zákonem.

Odměna je definována široce a zahrnuje základní plat, minimální mzdu, odměnu na základě pracovních dohod mimo rámec standardních pracovních poměrů a další peněžní nebo naturální výhody tvořící doplňkové složky odměny.

Zaměstnavatelé musí zavést systémy odměňování, které zajistí transparentnost a umožní posuzování stejné práce nebo práce srovnatelné hodnoty na základě objektivních kritérií.

Hodnocení práce se zakládá na kritériích, která nejsou přímo ani nepřímo závislá na pohlaví, včetně složitosti, odpovědnosti, pracovního zatížení, pracovních podmínek a dalších relevantních faktorů, jako jsou sociální a komunikační dovednosti.

Při náboru musí zaměstnavatelé poskytnout uchazečům informace o počáteční odměně nebo rozmezí počáteční odměny na základě objektivních kritérií, jakož i o příslušných ustanoveních kolektivní smlouvy. Tato povinnost je splněna, pokud jsou tyto informace uvedeny ve zveřejněném inzerátu na volné pracovní místo.

V průběhu trvání pracovního poměru jsou zaměstnavatelé povinni sdělit zaměstnancům kritéria používaná pro stanovení odměny, úrovně mezd a zvyšování mezd. Zaměstnavatelé s méně než 50 zaměstnanci jsou osvobozeni od povinnosti týkající se kritérií pro zvyšování mezd.

Zaměstnavatelé jsou povinni poskytnout požadované informace do dvou měsíců.

Zaměstnavatelé s méně než 100 zaměstnanci nepodléhají povinnosti podávat zprávy, mohou však dobrovolně předkládat zprávy o odměňování Ministerstvu práce.

Zaměstnanci, jejich zástupci, inspektorát práce a Slovenské národní centrum pro lidská práva mohou požádat o dodatečná vysvětlení a zaměstnavatelé jsou povinni do 30 dnů poskytnout odůvodněnou odpověď.

Pokud nelze rozdíly v odměňování odůvodnit objektivními kritérii, musí zaměstnavatelé ve spolupráci se zástupci zaměstnanců přijmout nápravná opatření. Do šesti měsíců musí být provedeno společné posouzení odměňování.

Pokud neexistují zástupci zaměstnanců, mohou zaměstnanci s podporou zaměstnavatele jmenovat zástupce ad hoc.

Důležitým rysem slovenského rámce je širší možnost srovnání: srovnání se neomezuje pouze na zaměstnance téhož zaměstnavatele a může zahrnovat i situace, kdy jsou podmínky odměňování určovány společným zdrojem.

Ministerstvo práce musí do 30. června 2026 zveřejnit analytické nástroje a metodiky pro posuzování srovnatelné práce.

Nedodržení oznamovací povinnosti vede nejprve ke stanovení lhůty pro nápravu ze strany Ministerstva práce. Nedodržení této lhůty může mít za následek pokuty ve výši od 4 000 do 8 000 EUR. Za ostatní porušení může inspektorát práce uložit sankce až do výše 100 000 EUR.

Zaměstnavatelé nesmějí požadovat informace o předchozí mzdě uchazečů a musí každoročně informovat zaměstnance o jejich právu na přístup k informacím o mzdách.

Dotčené osoby mají nárok na plnou kompenzaci bez výslovných omezení.

Slovenský rámec představuje ucelený a strukturovaný model implementace zaměřený na provozní mechanismy a praktickou vymahatelnost. Vzhledem k **odhadovanému rozdílu v odměňování žen a mužů ve výši přibližně 15,7 %** však bude jeho účinnost do značné míry záviset na důsledném uplatňování, monitorování a vymáhání.

Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

14. Švédsko (návrh zákona zveřejněn v březnu 2026)

Švédsko začleňuje směrnici do již zavedeného rámce založeného na švédském zákoně o diskriminaci (Diskrimineringslagen 2008:567) a každoročních auditech mezd (lönkartläggning), které jsou povinné pro zaměstnavatele se sídlem a více než 10 zaměstnanci.

V zásadě se povinnosti v oblasti rovného odměňování vztahují na všechny kategorie pracovníků na trhu práce, s výjimkou konzultantů zaměstnaných jinými společnostmi a osob provozujících vlastní podniky.

Odměna je definována velmi široce a zahrnuje všechny složky hrubé mzdy a benefity poskytované zaměstnancům, včetně programů RSU a opčních programů na akcie. V závislosti na způsobu implementace mohou být z výpočtů vyloučeny určité položky, jako jsou jednorázové prémie nebo cestovní náhrady a výdaje.

Při náboru není povinnost uvádět mzdu v pracovních inzerátech. Uchazeči však musí být informováni v dostatečném předstihu předtím, než se rozhodnou, zda přijmou nabídku zaměstnání.

Zaměstnavatelé se nesmějí uchazeče dotazovat na jejich současný nebo předchozí plat.

Ústředním prvkem švédského modelu je široké právo na informace. Všichni zaměstnanci mohou požádat o informace týkající se mzdové struktury a mzdových rozmezí pro konkrétní odvětví nebo funkci.

Zaměstnavatelé jsou povinni odpovědět písemně do dvou měsíců a musí zaměstnance alespoň jednou ročně informovat o existenci tohoto práva a o postupu pro jeho uplatnění.

Povinnosti týkající se dokumentace a podávání zpráv se liší podle velikosti společnosti:

- Společnosti s maximálně 25 zaměstnanci musí ověřit transparentnost mezd, ale nemusí vést písemnou dokumentaci.
- Společnosti s 25–100 zaměstnanci musí transparentnost dokumentovat.

- Od 100 zaměstnanců je každé tři roky vyžadováno podávání zpráv ombudsmanovi pro rovnost (DO).
- Společnosti s více než 250 zaměstnanci musí podávat zprávu každoročně.

Kromě toho musí zaměstnavatelé s 26–100 zaměstnanci dokumentovat rozdíly v odměňování v rozmezí přibližně $\pm 5\%$, aniž by měli povinnost podávat zprávy. Pokud nejsou rozdíly napraveny do šesti měsíců, je třeba tuto záležitost projednat s odbory a nahlásit ombudsmanovi pro rovnost.

Odborové svazy a zástupci zaměstnanců hrají významnou roli. Musí přezkoumávat, podílet se na tvorbě a ověřovat informace o transparentnosti mezd a jejich přesnost, což odráží švédský model sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.

Švédská legislativa nestanovuje pevné prahové hodnoty pro pokuty ani standardní částky. Vymáhání se opírá o příkazy k nápravě, pevné lhůty a podmíněné pokuty (vite).

Ačkoli neexistují žádné významné „mediálně známé“ pokuty, právní riziko zůstává značné, protože zaměstnanci mohou požadovat neomezené občanskoprávní odškodnění, včetně:

- zpětného vyplacení mzdy;
- bonusů;
- variabilních složek mzdy;
- ztracených důchodových příspěvků;
- úroků za zpětně uplatňované období.

Švédsko vyjádřilo výhrady ohledně administrativní složitosti směrnice a vláda hodlá odložit její implementaci až do ledna 2027, aniž by však odstranila podstatné povinnosti.

S odhadovaným rozdílem v odměňování žen a mužů ve výši přibližně 11,2 % vykazuje Švédsko i nadále přetrvávající rozdíly v odměňování, a to navzdory svému vyspělému regulačnímu rámci a zavedeným mechanismům auditu mezd. To poukazuje na omezení čistě preventivních přístupů bez dalších strukturálních zásahů.

Transparentnost mezd v EU: stav implementace a národní specifika

Závěry

Směrnice (EU) 2023/970 představuje strukturální posun v tom, jak je odměňování regulováno na evropské úrovni, a mění transparentnost mezd z obecného principu na konkrétní povinnosti, které se přímo vztahují na zaměstnavatele a podléhají ověřování a vymáhání.

Ve srovnání s dřívějšími přístupy se těžiště přesouvá od pouhého zjišťování nerovnováhy k posuzování toho, jak jsou systémy odměňování budovány, dokumentovány a odůvodňovány.

Srovnávací analýza způsobů transpozice ukazuje, že dopad směrnice nebude záviset primárně na formálním přijetí právních předpisů, ale na schopnosti členských států a organizací převést požadavky do funkčních a soudržných interních procesů.

Transparentnost odměňování tedy není cílem sama o sobě, ale nástrojem, který od organizací vyžaduje přehodnocení struktury odměňování.

Prvním klíčovým bodem je, že úroveň rozdílů v odměňování žen a mužů zůstává relevantní, avšak pro posouzení vyspělosti systémů odměňování nestačí. Rozdíly mezi jednotlivými zeměmi potvrzují, že statistické výsledky mohou odrážet odlišné strukturální kontexty.

Bez spolehlivých nástrojů pro hodnocení práce hrozí, že se transparentnost stane pouhou formální záležitostí s omezeným vlivem na rozhodování o mzdách.

Zadruhé, směrnice přináší významné organizační změny. Zaměstnavatelé musí přejít od flexibilních a často neformálních mzdových postupů k systémům založeným na jasných, srovnatelných a zdokumentovaných kritériích.

Tento proces vyžaduje nejen technické úpravy, ale také užší spolupráci mezi odděleními lidských zdrojů,

právními odděleními a vedením, jakož i větší schopnost podložit rozhodnutí o odměňování objektivními a podloženými argumenty.

Zatřetí, provádění směrnice poukazuje na významné rozdíly mezi členskými státy, které sahají od přísně regulovaných a donucovacích modelů až po systémy založené na sociálním dialogu a organizační autonomii.

V této souvislosti nebude účinnost určována pouze úrovní sankcí, ale také kvalitou mechanismů prosazování a schopností institucí zajistit skutečné monitorování nad rámec formálního dodržování předpisů.

Podle našeho názoru směrnice (EU) 2023/970 zavádí značné množství požadavků, které si vyžádají důkladný přezkum mzdových politik, interních systémů a postupů organizační komunikace.

Její implementaci nelze považovat pouze za právní či administrativní záležitost. Bude vyžadovat skutečnou transformaci způsobu, jakým je odměňování v praxi řízeno a spravováno.

Z dlouhodobého hlediska však může mít dopad strukturální a pozitivní charakter.

Větší transparentnost povede k lepšímu sladění mezi interními funkcemi, zejména mezi vedením a personálním oddělením, a také mezi vedením a zaměstnanci.

Postupem času budou organizace fungovat s koherentnějšími a předvídatelnějšími mzdovými systémy, zatímco zaměstnanci budou lépe rozumět kritériím, na nichž odměňování závisí, a krokům nezbytným pro mzdový postup.

V tomto smyslu nebude skutečná hodnota směrnice spočívat pouze v uložených povinnostech, ale v tom, jak budou tyto povinnosti integrovány do organizační kultury a proměněny ve výhodu v oblasti řízení, vnitřní důvěry a postavení na trhu práce.



Kontakty

Zuzana Rozsivalová

Manažerka oddělení
HR & Payroll služeb
Forvis Mazars, Česká republika
zuzana.rozsivalova@forvismazars.com

Martina Kučerová

Digital Solutions & Customer Experience Manager
HR & Payroll služby
Forvis Mazars, Česká republika
martina.kucerova@forvismazars.com

Forvis Mazars s.r.o.
Pod dráhou 1637/4
170 00 Praha 7

Tento dokument byl připraven Forvis Mazars v Rumunsku.

O Forvis Mazars

Forvis Mazars je přední světová síť profesionálních služeb. Síť působí pod jedinou značkou po celém světě a má pouze dva členy: Forvis Mazars LLP ve Spojených státech a Forvis Mazars Group SC, mezinárodně integrované partnerství působící ve více než 100 zemích a teritoriích. Obě členské firmy sdílejí závazek poskytovat klientům nejvyšší služby, a to v oblasti auditu, daní a poradenství po celém světě.

© Červenec 2026

forvismazars.com/cz



**forvis
mazars**