

Transparentnost odměňování v rámci EU: Finsko

Státy Evropské unie jsou povinny nejpozději do 7. 6. 2026 transponovat evropskou směrnici, jejímž účelem je zvýšit transparentnost odměňování zaměstnanců, a zabránit tak většině rozdílů v odměňování mužů a žen. V tomto článku se společně podíváme na chystanou transpozici této směrnice ve Finsku, které – oproti České republice – již přišlo s uceleným návrhem zákona. Čeští zaměstnavatelé si tak mohou opět udělat přibližnou představu, co je v nadcházejícím roce čeká.



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.

advokátní kancelář Randl
Partners



Mgr. Bc. Lucie Krejčí

advokátní kancelář Randl
Partners

Ve spolupráci s Jenni
Vinnari, Camilla
Sundgren a Sanni Lampi
z finské advokátní
kanceláře DITTMAR &
INDRENIUS spolupracující
s mezinárodní aliancí Ius
Laboris

Česká republika je povinna směrnicí 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“) transponovat do června 2026. Vzhledem k obměně vlády však lze očekávat, že související zákon vstoupí v účinnost na poslední chvíli. Zaměstnavatelé se tak ocitají ve složité situaci, kdy je potřeba se na povinnosti plynoucí ze Směrnice začít připravovat už nyní. Zaměstnavatelé s více než 150 zaměstnanci ostatně budou povinni podávat první report rozdílů v odměňování již v roce 2027 za celý předchozí kalendářní rok, tj. za období od 1. 1. 2026. Vzhledem k tomu, že český transpoziční zákon není stále ani ve stavu návrhu paragrafovaného znění, musí se zaměstnavatelé opřít především o samotnou Směrnici, případně o inspiraci v zahraničí – třeba právě v tomto článku popsaném Finsku.

Současný stav transpozice Směrnice ve Finsku

V květnu 2025 byl publikován ucelený vládní návrh finské transpozice Směrnice, a to na základě jednání tripartity, tj. za účasti organizací zástupců zaměstnanců. Jedná se o prvotní návrh, který ještě může doznat dalších změn v rámci připomínkového řízení a jednání Parlamentu.

Povinnosti zaměstnavatele při náboru zaměstnanců

Podle návrhu budou zaměstnavatelé povinni informovat uchazeče o zaměstnání o počáteční mzdě nebo jejím plánovaném rozmezí pro danou pozici, a to „s dostatečným předstihem“. V souladu se Směrnicí bude zaměstnavatel dále povinen poskytnout příslušná ustanovení kolektivní smlouvy týkající se dané pozice.

Protože návrh předpisu nestanoví konkrétní lhůtu, v níž má být informace uchazečům poskytnuta, panují mezi finskými zaměstnavateli a zaměstnanci rozdílné názory na praktický výklad této povinnosti. Podle zaměstnavatelů postačí, pokud budou údaje o mzdě sděleny před samotným jednáním o odměně pouze uchazečům, kteří postoupili do užšího výběru. Zaměstnanci se naopak domnívají, že mzda by měla být uvedena přímo v pracovních inzerátech, pokud je zaměstnavatel využívá, a jiný způsob poskytování informací by se měl uplatnit pouze ve zbývajících případech. Návrh zároveň nestanoví žádné omezení šíře uváděného mzdového rozpětí.

Návrh transpozice zavádí též povinnost zaměstnavatelů poskytovat uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením na požádání informace v přístupném formátu, s ohledem na jejich specifické potřeby. Toto přesahuje stávající obecnou právní povinnost zajistit vhodné a přiměřené úpravy pro osoby se zdravotním postižením, které hledají zaměstnání. Podle finských expertů lze proto očekávat další vývoj doposud osvědčené náborové praxe. Návrh však

zůstává v tomto ohledu obecný a konkrétní postup ani příklady nestanovuje.

Zákaz mlčenlivosti o mzdě

Podle návrhu transpozice nebudou zaměstnavatelé moci zakazovat zaměstnancům sdělovat informace o své mzdě a smluvní podmínky, které zaměstnancům brání poskytovat informace o své mzdě, jsou neplatné. Za porušení tohoto zákazu však zatím ve Finsku nebude (oproti České republice, kde zaměstnavatelům za porušení této povinnosti již nyní hrozí pokuta ve výši až 400 000 Kč) hrozit žádná sankce.

Transparentnost mezd v rámci zaměstnavatele

V souladu se Směrnicí budou zaměstnavatelé na písemnou žádost zaměstnance nebo z vlastní iniciativy povinni poskytnout informace o průměrné výši mzdy podle pohlaví zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako žadatel. Zaměstnanec bude moci o informace požádat také prostřednictvím zástupce zaměstnanců nebo prostřednictvím ombudsmana pro rovné zacházení. Na žádost zaměstnance, zástupců zaměstnanců/pracovníků nebo orgánu pro rovné zacházení by zaměstnavatel byl povinen poskytnout rovněž doplňující informace, např. podrobnosti ke všem poskytnutým informacím a vysvětlení důvodů rozdílů v odměňování žen a mužů.

Směrnice dále umožňuje jednotlivým státům zakotvit vyšší standard ochrany soukromí zaměstnanců, čehož se Finsko rozhodlo využít. Pokud by poskytnuté informace mohly vést k odhalení mzdy konkrétního zaměstnance, bude zaměstnavatel povinen je sdělit pouze zástupcům zaměstnanců nebo ombudsmanovi. Podle finského návrhu transpozice nesmí zaměstnavatel v takovém případě danou informaci zaměstnanci napřímo poskytnout. Návrh však nestanoví, od jakého počtu zaměstnanců (resp. zaměstnanců určitého pohlaví) v dané kategorii již hrozí identifikace konkrétní osoby. Někteří finští zaměstnavatelé navrhují zavést hranici např. alespoň pěti mužů a pěti žen v dané kategorii.

Co se týče rozřazení zaměstnanců do kategorií dle stejné práce nebo práce stejné hodnoty, návrh transpozice zavádí minimální kritéria, ke kterým by měl zaměstnavatel přihlížet, tj. dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky (což jsou faktory, které uvádí již samotná Směrnice). Dovednosti by podle návrhu zahrnovaly znalosti včetně odborných znalostí a know-how, informace a sociální či jiné dovednosti potřebné k výkonu práce, včetně schopnosti řešit problémy. Dovednosti lze získat například vzděláním, praktickým výcvikem, kvalifikací, pracovními zkušenostmi nebo samostudiem

nebo kombinací těchto způsobů. Pracovní zátěž (nutné úsilí) by se týkala vyhodnocení fyzické, duševní nebo psychosociální zátěže dané práce. Odpovědnost by dle návrhu mohla znamenat například odpovědnost za lidi, zboží a vybavení, informace nebo komunikaci, případně odpovědnost za finanční zdroje. Pracovní podmínky by se týkaly faktorů souvisejících s prací nebo pracovním prostředím, např. fyzické/psychologické/emocionální povahy pracovního prostředí nebo organizace práce. Váha jednotlivých kritérií se však u jednotlivých pozic může lišit. Uvedené kritéria by sloužila pouze k rozřazení pozic do kategorií s tím, že v rámci téže kategorie se výše odměny stále může lišit, např. s přihlédnutím ke konkrétnímu výkonu zaměstnance či jiným genderově neutrálním důvodům.

Vzhledem k tomu, že ve Finsku jsou mzdové systémy velmi často součástí kolektivních smluv, se zaměstnavatelé již nyní vůči této povinnosti a výše zmíněným kritériím ohrazují. Stávající mzdové systémy v kolektivních smlouvách totiž ne vždy přihlížejí ke zcela všem těmto kritériím a vyjednávání nové úpravy v souladu s transpozicí bude časově extrémně náročné. V praxi je navíc mnoho finských zaměstnavatelů vázáno několika kolektivními smlouvami najednou a mzdové struktury v nich stanovené se liší v závislosti na odlišné povaze jednotlivých pracovních míst, na která se vztahují. Zaměstnavatelé proto kladou otázku, zda není požadavek jednotné mzdové struktury pro celou pracovní sílu, bez ohledu na to, že se na zaměstnance vztahují různé kolektivní smlouvy s vlastními sjednanými mzdovými strukturami, přílišným zásahem do smluvní svobody.

V souladu se Směrnicí budou dále zaměstnavatelé povinni poskytnout zaměstnancům informace o kritériích pro stanovení výše jejich odměňování a kritériích určujících možný mzdový postup. Kritéria pro stanovení mzdového postupu by měla objasnit, jakým způsobem může zaměstnanec ovlivnit svou vlastní výši odměny a dosáhnout vyšší mzdy, např. prostřednictvím svého pracovního výkonu nebo rozvoje dovedností. Tato povinnost (stanovit kritéria pro mzdový postup) se však ve Finsku nebude vztahovat na zaměstnavatele s méně než 50 zaměstnanci.

Zprávy zasílané správním úřadům

Směrnice ukládá zaměstnavatelům povinnost reportovat státu mnohé údaje týkající se rovného odměňování. Finský návrh transpozice tuto povinnost zaměstnavatelům zjednodušuje tím způsobem, že většina povinných položek bude shromážděna a vypočítána prostřednictvím statistického úřadu z již existujících hlášení zaměstnavatele do registru příjmů. Zaměstnavatelé však budou nově povinni uvádět průměrnou mzdu mužů a žen v jednotlivých kategoriích práce

(viz výše), protože touto informací, resp. kategorizací zaměstnanců, finský stát nedisponuje.

Tato povinnost se však nebude týkat zaměstnavatelů s méně než 100 zaměstnanci.

Role zástupců zaměstnanců

Zástupci zaměstnanců ve Finsku mají již nyní právo na informaci o odměňování:

- jednotlivých zaměstnanců, pokud k tomu udělí zaměstnanec souhlas a
- skupin zaměstnanců, pokud existuje důvodné podezření na související diskriminaci v odměňování.

Z návrhu transpozice vyplývá, že tato role zástupců zaměstnanců bude dále posílena. Společně se zaměstnavatelem se budou např. podílet na určování kategorií zaměstnanců a posuzování, zda lze zjištěný rozdíl v odměňování považovat za oprávněný, jakož i na provádění tzv. společného posouzení významnějších nerovností v odměňování. Ve spolupráci se zástupci zaměstnanců budou rovněž přijata nápravná opatření na základě tohoto společného posouzení.

Finský návrh transpozice ukládá přísnější lhůty k nápravě rozdílů v odměňování než Směrnice, která hovoří pouze o „přiměřené lhůtě“ k odstranění neodůvodněných rozdílů v odměňování. Zaměstnavatel bude dle návrhu transpozice povinen předložit společné posouzení ombudsmanovi pro rovnost do 12 měsíců od data, kdy byl zaměstnavatel povinen poskytnout správním úřadům výše uvedenou zprávu. Návrh dále stanoví konkrétní povinnost napravit neodůvodněné rozdíly v odměňování při provádění opatření na základě společného posouzení odměňování, a to nejpozději do šesti měsíců od dokončení společného posouzení odměňování nebo od data, kdy mělo být dokončeno.

Pokud nedojde k zapojení zástupců zaměstnanců v souladu se zákonem, zaměstnavatel bude moci obdržet tzv. podmíněnou pokutu (tj. uložený zákaz pokračovat v daném jednání pod hrozbou pokuty). Nedostatečné zapojení zástupců zaměstnanců může též vyvolat obrácené důkazní břemeno v případě sporů o nerovné odměňování a/nebo vést k uložení pokuty ve výši až 80 000 eur.

Jednotný zdroj

Návrh transpozice v souladu se Směrnicí výslovně umožňuje zaměstnancům porovnávat svou úroveň odměňování se zaměstnanci, kteří nejsou zaměstnání u stejného právního subjektu, a to za předpokladu, že jejich odměňování je stanoveno společným zdrojem, jako jsou kolektivní smlouvy nebo zákonná ustanovení. Toto se bude vztahovat i na případy, kdy jsou podmínky odměňování stanoveny centrálně pro více organizací nebo společností v rámci jednoho holdingu. Návrh transpozice výslovně umožňuje se porovnávat i s hypotetickou srovnávací osobou (komparátorem), například odvozenou ze statistických údajů.

Závěr

Finští experti doporučují zaměstnavatelům se nyní, dokud je transpozice ve stadiu prvotního návrhu, zaměřit zejména na zajištění souladu s již platnými právními předpisy a sledování dalšího vývoje transpozice. Nelze vyloučit, že vzhledem k mnoha připomínkám veřejnosti nedojde v návrhu ještě k nějakým změnám, např. s ohledem na to, že ve Finsku komplikuje situaci to, že u velké části zaměstnavatelů již upravují systém odměňování existující kolektivní smlouvy.



Setkání s odborníkem na příjmu

Pracovní úrazy v digitální éře: Co přináší rok 2026?

KDY: 21. 1. 2026, 10:00 až 11:00 hod.

LEKTOR: Mgr. Veronika Odobinová

KDE: online – MS Teams

Od ledna 2026 vstupuje v **platnost nové nařízení vlády, které zásadně mění způsob evidence a hlášení pracovních úrazů**. Digitalizace, nové lhůty a povinné elektronické hlášení přes portál SUIP – to vše ovlivní každodenní praxi zaměstnavatelů. Na setkání vám ukážeme, co přesně se mění, jak se připravit na nové povinnosti a jak nastavit procesy tak, aby vše proběhlo hladce a bez zbytečných komplikací. Dozvíte se mimo jiné, co může být považováno za pracovní úraz a jak se vyšetřuje, kdy zaměstnavatel za pracovní úraz odpovídá a jaké nároky má zaměstnanec. Neváhejte nám zaslat své dotazy! Náš **odborník na příjmu** na ně v průběhu vysílání odpoví.

Pro přihlášení na setkání využijte tento odkaz nebo **QR kód**:

<https://www.praceamzda.cz/odbornik-na-prijmu/53/pracovni-urazy-v-digitalni-ere-co-prinasi-rok-2026>

Předplatitelé Práce a mzda Komplet/Premium mají přístup zdarma.

Pokud chcete navýšit své předplatné, kontaktujte prosím zákaznické oddělení: tel. 246 040 400, e-mail: zakaznicke@wolterskluwer.cz.

