

Transparentnost odměňování v rámci EU: Slovensko

Nejpozději do 7. 6. 2026 je Česká republika povinna provést transpozici evropské směrnice, jejímž účelem je posílení transparentnosti odměňování zaměstnanců a odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů. V době sepsání tohoto článku však dosud nebyl zveřejněn návrh souvisejícího zákona, přestože se na něm dle autorům dostupných informací již intenzivně pracuje a měl by se již brzy ocitnout v připomínkovém řízení. V tomto článku se proto společně podíváme na chystanou transpozici této směrnice u našich nejbližších sousedů – na Slovensku. Čeští zaměstnavatelé si tak mohou opět udělat přibližnou představu, co je v nadcházejícím roce zřejmě čeká.



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.
Advokátní kancelář Randl
Partners

Současný stav transpozice směrnice na Slovensku

Slovenský návrh transpozice v nedávné době úspěšně prošel meziresortním připomínkovým řízením. Dne 7. 1. 2026 jej proto vláda oficiálně předložila slovenskému parlamentu, ve kterém již prošel prvním čtením.

Definice odměny

Slovenský návrh zákona ve svém úvodu nově definuje pojem „odměna“, který zahrnuje nejen základní mzdu, plat nebo odměnu z dohody, ale i doplňkové složky odměny, tj. jiné peněžní nebo nepeněžní výhody, které zaměstnanec dostává od svého zaměstnavatele v souvislosti se svým zaměstnáním. Zjednodušeně lze říci, že pojem odměna zahrnuje vše, co zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce (všechny druhy odměn závislých na výkonu) i se zaměstnáním jako takovým (např. příspěvek na dopravu, stabilizační příspěvek atd.). Podle důvodové zprávy do odměny spadají např. různé formy prémie, příplatky za přesčasy, cestovní náhrady, příspěvky na bydlení a stravování či náhrady za účast na odborném vzdělávání.

Povinnosti zaměstnavatele při náboru zaměstnanců

Podle slovenského návrhu zákona musí zaměstnavatelé uchazečům o zaměstnání včas

a transparentně poskytovat informace o nástupní odměně nebo jejím rozmezí na dané pozici. Tato povinnost se považuje za splněnou v případě, kdy je nástupní mzda zveřejněna v inzerátu. Tato úprava sice vychází z evropské směrnice, ve slovenském právním řádu však povinnost uvádět mzdu v inzerátu platí již od roku 2018. Zaměstnavatelé však budou nově muset nabízenou odměnu navázat na genderově neutrální kritéria, tj. tato kritéria mít stanovena ještě před zveřejněním související nabídky.

Návrh nově zakazuje se uchazečů dotazovat na jejich stávající či předchozí odměnu. Vzhledem k tomu, že se na Slovensku nástupní mzda dosud obvykle stanovovala právě s ohledem na odměnu v předchozím zaměstnání, předpokládá se, že chystaná právní úprava podpoří vznik samostatných systémů odměňování u jednotlivých zaměstnavatelů.

Zákaz mlčenlivosti o odměně

Nově se počítá i s tím, že zaměstnavatel nebude moci bránit zaměstnancům, aby sdělovali výši své odměny, včetně odměny za kalendářní rok, dalším osobám. V tomto ohledu slovenská právní úprava navazuje na předešlou úpravu platnou od roku 2019 a také překračuje rámec českého zákazu účinného od 1. 6. 2025, který se výslovně vztahuje pouze na mzdu, plat a odměnu z dohody, tedy vždy na odměnu poskytovanou za práci. Naproti tomu slovenský návrh zákona zde v souladu se směrnicí hovoří o odměně, která je definovaná širěji. Je pravděpodobné, že v tomto



Mgr. Bc. Lucie Krejčí
Advokátní kancelář Randl
Partners
Ve spolupráci s Dušanem
Nitschneiderem ze
slovenské advokátní
kanceláře
NITSCHNEIDER & PARTNERS,
advokátska kancelária,
s. r. o., spolupracující
s mezinárodní aliancí Ius
Laboris

do budoucna dojde k posunu a sladění se směrnici i v české právní úpravě. Zaměstnanec tedy bude oprávněn bez omezení sdělovat informace i o benefitech poskytovaných zaměstnavatelem, nebo např. o odstupném vyplaceném při skončení pracovněprávního vztahu. Případná ustanovení smlouvy, která by zaměstnance zavazovala zachovávat mlčenlivost o své odměně, jsou podle návrhu zákona neplatná.

Transparentnost mezd v rámci zaměstnavatele

Zaměstnavatelé budou povinni přijmout systém odměňování, který by měl být založen na objektivních, genderově neutrálních kritériích, zabraňujících přímé i nepřímé diskriminaci. Tato kritéria by měla zahrnovat složitost, odpovědnost, úsilí, pracovní podmínky a další faktory relevantní pro konkrétní práci nebo pozici, s přihlédnutím k měkkým dovednostem. Oproti současnému stavu tak budou na Slovensku kromě vzdělání a kvalifikace zaměstnavatelé více přihlížet i k měkkým dovednostem, resp. vlastnostem, jako jsou spolehlivost, zodpovědnost, samostatnost, flexibilita, argumentační schopnosti, schopnost pracovat v týmu atd.

Zaměstnavatelé budou povinni se na těchto kritériích dohodnout se zástupci zaměstnanců a následně je zpřístupnit zaměstnancům. Zaměstnavatelé s méně než 50 zaměstnanci nebudou povinni vytvářet a poskytovat informace o kritériích pro postup v odměňování, tj. pro zvýšení odměny. I tito menší zaměstnavatelé však budou povinni zaměstnancům poskytovat informace o existujících úrovních odměňování a kritériích, na základě kterých k těmto úrovním dospěli (viz výše).

Slovenské Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny slibuje pro zaměstnavatele vypracovat metodiku, která by umožnila snáze srovnávat hodnotu práce v souladu s objektivními a genderově neutrálními kritérii. Zaměstnavatelé však budou mít možnost si vytvořit vlastní postup, např. volně používat jakoukoli mezinárodně uznávanou metodiku, která nejlépe vyhovuje jejich podmínkám a potřebám a která respektuje právo na rovné odměňování dle slovenské právní úpravy.

Zaměstnavatelé budou dále povinni na žádost poskytovat zaměstnancům informaci o průměrné odměně dle pohlaví v jejich kategorii (tj. v kategorii zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako daný zaměstnanec). Pokud by však byl zaměstnanec z informace schopen odvodit informaci o konkrétní odměně jiného zaměstnance, není zaměstnavatel povinen tuto informaci zaměstnanci poskytnout.

Zprávy zasílané správním úřadům

Slovenský návrh zákona obsahově v zásadě přebírá reportovací povinnost podle směrnice. Změny jsou spíše

technického rázu, resp. se týkají časového nastavení reportovací povinnosti.

Zaměstnavatelé se 100–149 zaměstnanci budou povinni poprvé podávat zprávu o rozdílech v odměňování do 7. 6. 2031 a následně jednou za 3 roky do 15. 4. , vždy pouze za předchozí kalendářní rok.

Zaměstnavatelé se 150 a více zaměstnanci budou poprvé povinni podat zprávu o rozdílech v odměňování do 7. 6. 2027 a poté zaměstnavatelé se 150–249 zaměstnanci každé 3 roky do 15. 4. (za předchozí rok) a zaměstnavatelé s více jak 250 zaměstnanci každoročně k 15. 4.

Nejmenší zaměstnavatelé s méně než 100 zaměstnanci však nebudou povinni zprávy o rozdílech v odměňování podávat, ledaže by tak chtěli učinit dobrovolně.

Zaměstnavatelům, kteří nesplní svou povinnost podávat zprávy o rozdílech v odměňování, stanoví Ministerstvo práce lhůtu pro dodatečné splnění této povinnosti, která nesmí být kratší než 15 dnů. Pokud zaměstnavatel nesplní svou povinnost ani ve stanovené lhůtě, hrozí mu pokuta až do výše 4000 EUR. Tato pokuta může být uložena do dvou let ode dne, kdy došlo k porušení povinnosti zaměstnavatele. Při ukládání pokuty Ministerstvo práce zohlední zejména závažnost, trvání, následky, okolnosti a opakování souvisejícího porušení.

Role zástupců zaměstnanců

Zástupci zaměstnanců budou dle slovenské transpozice hrát důležitou roli v oblasti rovného odměňování na několika úrovních:

- zaměstnavatelé se budou povinni se zástupci zaměstnanců dohodnout na kritériích při stanovování úrovní odměňování dle práce stejné hodnoty;
- zaměstnanci si budou moci o informaci o své odměně, resp. o průměrné odměně mužů a žen ve své kategorii, vyžádat i prostřednictvím zástupců zaměstnanců;
- zástupci zaměstnanců budou mít právo na přístup k metodikám odměňování používaným zaměstnavatelem nebo budou moci požadovat dodatečné vysvětlení poskytnutých informací;
- zástupci zaměstnanců budou hrát klíčovou roli při tzv. společném posouzení.

Společné posouzení se bude provádět ve chvíli, kdy rozdíly mezi průměrnou odměnou mužů a žen v kategorii dle zprávy o rozdílech v odměňování přesáhnou 5 %, nepodaří se je vysvětlit pomocí genderově neutrálních kritérií a nepovede se tyto rozdíly ani do 6 měsíců odstranit. Cílem společného posouzení bude ve spolupráci se zástupci zaměstnanců identifikovat a odstranit rozdíly v odměňování mužů a žen.

Zaměstnavatel bude povinen společné posouzení provést do 2 měsíců od uplynutí šestiměsíční lhůty, kterou mu zákon dává na odstranění rozdílu v průměrné výši odměny, přičemž šestiměsíční lhůta začne běžet dnem předložení zprávy o rozdílech v odměňování.

Struktura společného posouzení bude kopírovat požadavky směrnice, tj. návrh zákona nestanovuje navíc žádné další povinnosti.

Pokud u některého zaměstnavatele nepůsobí žádní zástupci zaměstnanců, provede zaměstnavatel společné posouzení podle slovenského návrhu sám. Připravovaná slovenská transpozice tedy v takovém případě nepočítá s povinnou volbou či ustanovením zástupce zaměstnanců.

Jednotný zdroj

V souladu se směrnicí se může zaměstnanec dožadovat řešení nerovného zacházení i ve vztahu k zaměstnancům vykonávajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty u jiného zaměstnavatele, pokud mají oba zaměstnavatelé tzv. jednotný zdroj odměňování, tj. pokud mají stejné (centrálně nastavené) podmínky odměňování. Typicky se bude jednat o společnosti v rámci téhož podnikatelského seskupení. Zaměstnanci budou mít možnost se dokonce poměřit s „hypotetickým srovnatelným zaměstnancem“, pokud není možné provést přímé srovnání, protože neexistuje osoba opačného pohlaví, která by vykonávala stejnou nebo rovnocennou práci. Hypotetické srovnání bude možné provést např. pomocí statistických údajů, tj. údajů z oficiálních statistických průzkumů, průzkumů mezd, údajů z veřejně dostupných registrů nebo jiných objektivních údajů, které umožňují srovnání odměňování.

Závěr

Slovenští zaměstnavatelé by měli v souvislosti se směrnicí nyní provést zejména následující kroky (v uvedeném pořadí):

- Zmapovat situaci ve své společnosti s ohledem na odměny; zjistit si nejen mzdy jednotlivých pracovních pozic a zaměstnanců, kteří na nich pracují, ale jak jsou nastavená pravidla a k jakým se přihlíží kritériím ve vztahu ke všem složkám odměny – tj. projít i různé pokyny či vnitřní předpisy týkající se benefitů a dalších plnění.
- Zavést systém odměňování, který umožňuje srovnání pozic podle objektivních, genderově neutrálních kritérií (dovednosti, úsilí, odpovědnost, pracovní podmínky atd.), tj. definovat si, jak vyhodnocujete práci stejné hodnoty, včetně toho, jak se zohledňují měkké dovednosti, jako jsou komunikační a sociální dovednosti.
- Připravit se na povinnost zveřejňovat mzdové rozpětí dle tohoto systému odměňování pro danou pozici v inzerátech na volná pracovní místa, pokud to již nedělají.
- Začít si pravidelně analyzovat rozdíly v odměňování mužů a žen podle kategorií práce stejné hodnoty.
- Připravit se na to, že tyto otázky budou vzneseny zástupci zaměstnanců.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- 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

KNIŽNÍ TIP

Zákoník práce. Praktický komentář, 3. vydání

Jan Pichrt a kol.

Praktický komentář poskytuje komplexní výklad ustanovení zákoníku práce, platný k 1. 9. 2025, a kromě např. změn v úpravě zkušební doby, výpovědních důvodů, délky a počátku běhu výpovědní doby obsahuje také aktualizovanou judikaturu.

Kolektiv autorů pod vedením prof. JUDr. Jana Pichrta, Ph.D. sestává z řady fundovaných odborníků, kteří působí jako soudci, advokáti, univerzitní učitelé, legislativci, ministerští úředníci, rozhodci, podnikoví právníci, což podporuje praktičnost prezentovaných výkladů.

Komentář je také nedílnou součástí ASPI - právního oboru Pracovní právo a sociální zabezpečení včetně Průvodce

Cena 2 890 Kč, rozsah 1400 s., vazba vázaná

Objednat můžete na [obchod.wolterskluwer.cz](https://www.obchod.wolterskluwer.cz)