

Stanovisko

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR

k materiálu „Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony“

V rámci mezirezortního připomínkového řízení jsme obdrželi výše uvedený návrh a k němu Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS ČR) uplatňuje následující zásadní připomínky.

Zástupci zaměstnavatelů po celou dobu legislativního procesu apelují na minimalistickou transpozici, tedy implementaci cílů Směrnice způsobem, který nezatíží zaměstnavatele nad nezbytnou míru, tak jak uvádí rovněž bod 34 recitálu Směrnice. Považujeme rovněž za nezbytně nutné přihlížet k národním specifikám a dosavadnímu pojetí právní úpravy, která, zejména v ustanovení § 110 zákoníku práce (dále jen „ZP“) při použití § 1a odst. 1 písm. c) a e) ZP, vytváří univerzální, komplexní a plně respektovaný nástroj garance rovného zacházení v odměňování mezi všemi srovnatelnými zaměstnanci, nikoliv pouze mezi zaměstnanci muži a ženami.

S ohledem na povinnost transpozice směrnice, která svým promítnutím zatíží zaměstnavatele novou mírou právních povinností, které budou mít za následek zvýšené administrativní i personální náklady a ve svých důsledcích negativně postihnou trh práce, požadujeme, aby novela zákoníku práce nerezignovala na započatý trend posilování flexibility pracovního práva a vyjma transpozičních novelizačních bodů obsahovala i další změny, které by posilovaly flexibilitu pracovního práva i vzájemného postavení zaměstnavatele i zaměstnance.

Obecné připomínky:

KZPS oceňuje komunikaci, kterou MPSV vedlo se sociálními partnery při přípravě návrhu. Tento sociální dialog při tvorbě právní normy nepochybně vedl k posílení předvídatelnosti i právní jistoty zaměstnavatelů a zaměstnanců při regulaci vzájemné komunikace týkající se odměňování. Vyjma vztahu zaměstnavatele a zaměstnance však návrh obsahuje rovněž postup při určování rozdílů v odměňování mezi muži a ženami. Tato oblast vyžadovaná unijní úpravou je v návrhu na základě zmocnění svěřena podzákonným předpisům (zejména zmocnění dle § 306b ZP, § 37e, § 37g) a § 37i zákona o inspekci práce), čímž se klíčová oblast regulace dostává do nařízení vlády a vyhlášky. Návrh však **neobsahuje dostatečné nastínění postupu, jak se budou mzdy, platy a další peněžité i nepeněžité plnění pro účely posuzování rozdílů poměřovat**. Příložený návrh tezí je toliko kusý neobsahující věcný záměr postupu. Nelze tak vyjádřit souhlas se způsobem transpozice do českého právního řádu, dokud nebude jasné, jakým způsobem bude stát poměřování příjmů postupovat.

Tato připomínka je zásadní

Pro naplnění požadavku transparentního odměňování a rovného odměňování mezi muži a ženami je nezbytné **vymezení pojmu odměna**. Směrnice v čl. 3 (1) písm. a) odměnu definuje velmi obecným způsobem při dalším využití recitálu č. 21, přičemž dává možnost při jejím vymezení zohlednit rovněž národní zvyklosti. Pokud se týká transpozice, lze pomocí právní úpravy § 109 a násl. vymežit plat, mzdu a odměnu za práci, včetně všech jejích složek. Rovnost se nicméně týká i jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty. Zákoník práce však v ustanovení § 306a žádným způsobem tato plnění nevymezuje, čímž výrazně snižuje míru právní jistoty a předvídatelnosti práva a také nedává zaměstnavatelům dostatečný interpretační prostor pro legální aplikaci zákonných povinností v tomto směru. Dovolujeme si odkázat na jednání pracovní skupiny, kde předkladatel ujišťoval, že se vymezení bude shodovat s příjmy ze závislé činnosti dle § 6 zákona o daních z příjmů.

Tato připomínka je zásadní

KZPS má rovněž **výhrady k zapojení veřejného ochránce práv do procesu komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ohledně výše příjmu a práva na rovné zacházení**. Ve svých důsledcích bude tento systém způsobovat průtahy v komunikaci, formálně zatěžovat vztah zaměstnavatele a zaměstnance a způsobovat další personální a administrativní náklady, stejně jako zahlcovat úřad Veřejného ochránce práv. A to mnohdy i v případech, kdy se zapojením veřejného ochránce práv zaměstnanec nemusí souhlasit. V tomto směru upozorňujeme, že čl. 12 (3) je toliko dispozitivní povahy a neukládá členským zemím v tomto směru žádné povinnosti. Nicméně, pokud chce předkladatel takto postupovat, požadujeme, aby tuto roli převzal zástupce zaměstnanců. Role Veřejného ochránce práv by měla být vyhrazena pouze právu zaměstnance obrátit se na něho v otázkách rovné odměny, což vyplývá ze současného vymezení zákona o Veřejném ochránci práv. Je třeba brát přitom v úvahu skutečnost, že v tomto případě se jedná do zásah do soukromoprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, což přesahuje jeho kompetenci.

Tato připomínka je zásadní

Zavést transparentní systém odměňování dle požadavku § 109a ZP, který bude respektovat rovné zacházení se zaměstnanci a garantovat poskytování platu s ohledem na požadavky § 110 ZP, stejně jako Směrnice o transparentním odměňování **není v platové sféře možné, aniž by došlo k nápravě zásadních existujících překážek, které má stávající právní úprava**. Při aktuálně předpokládaném růstu průměrné mzdy v národním hospodářství a na ni navázaném růstu minimální mzdy lze odhadovat, že v roce 2027 se bez valorizace platových tarifů bude s platovými tarify pod hranicí nejnižší úrovně zaručeného platu nacházet zhruba 53 % zaměstnanců ve veřejných službách a správě. V tomto směru požadujeme, aby v souvislosti s touto novelizací došlo rovněž k modernizaci určení platu, který umožní poskytnout odpovídající platový tarif a oddělit jej od výkonnostních složek platu, jimiž bude zároveň zajištěna adekvátní motivace zaměstnanců, a to vše s účinností od 1.1.2027. V tomto směru požadujeme:

- navázat ve stupnicích platových tarifů platové tarify na minimální mzdu nebo lépe na nejnižší úroveň zaručeného platu,
- poskytovat doplatek dle § 112 odst.5 ZP již v případě, kdy platový tarif zaměstnance nedosahuje výše nejnižší úrovně zaručeného platu,
- umožnit určení platového tarifu v příslušné platové třídě v rámci rozpětí platových stupňů.

V souvislosti s výše uvedenými kroky bude k realizaci transparentního systému odměňování nezbytné regulovat úrovně zaručeného platu, stejně jako vytvořit právní prostor pro možnost přizpůsobení výše osobního příplatku tarifnímu navýšení a aktivaci doplatku přímo na platový tarif.

Navázání platových tarifů na minimální mzdu, popřípadě přímo na nejnižší úroveň zaručeného platu bude garantovat nepodkročitelnou základní výši odměny za práci přímo v platovém tarifu zaměstnance, čímž uvolní prostor pro adekvátní fungování dalších výkonnostních a motivačních složek platu. Alternativní možností v tomto směru je zrušení nejnižších úrovní zaručeného platu.

Upravit poskytování doplatku již v případě, kdy platový tarif nedosahuje výše minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručeného platu. Na rozdíl od stávající úpravy tak dojde k aktivaci výkonnostních složek platu jako je osobní příplatek a odměna, které jsou dnes konzumovány k vyrovnání minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručeného platu a nemohou tak sloužit k ocenění kvality práce zaměstnance dle § 110 ZP. V tomto směru požadujeme, aby byl v tomto materiálu novelizován § 112 odst. 5 ZP.

U vybraných skupin zaměstnanců (zejména u jednoduchých, obslužných či rutinních prací a na druhé straně i u vysoce odborných prací (jako např. IT pracovníci, právníci, architekti, aj.), jejichž kvalitní výkon s ohledem na jejich specifičnost není založen na délce jejich praktického výkonu) umožnit zaměstnavateli určit platový tarif v rámci rozpětí výše nejnižšího a nejvyššího platového tarifu v příslušné platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. V tomto směru je třeba zvážit potřebu novelizace zákonného zmocnění dle § 123 odst.6 ZP.

Tato připomínka je zásadní

V rámci pracovní skupiny k projednávání této novelizace panovala shoda ohledně minimalistické transpozice a ochraně malých zaměstnavatelů před neadekvátními administrativními zásahy. Článek 6 (7) Směrnice dává možnost, aby **zaměstnavatel zaměstnávající do 50 zaměstnanců nebyl povinen zpřístupnit kritéria pro stanovení odměny**, ČR však této nabízející se úlevy pro malé zaměstnavatele nevyužívá. Navrhujeme jeho zařazení do § 109a ZP.

Navrhujeme, aby předkladatel při nejmenším v důvodové zprávě (a metodickém výkladu k aplikaci) výslovně zdůraznil požadavek přiměřené a proveditelné aplikace povinností u mikropodniků a malých a středních zaměstnavatelů, a to v návaznosti na směrnici (EU) 2023/970, která stanoví minimální pravidla, avšak zároveň výslovně předpokládá, že uplatňování klíčových pojmů a mechanismů má být usnadněno právě u mikropodniků a MSP; cílem je zajistit reálnou použitelnost pravidel bez formalistických a administrativně nepřiměřených dopadů.

Konkrétně směrnice zdůrazňuje potřebu vyjasnění pojmů tak, aby jejich uplatnění bylo snazší „zejména u mikropodniků a MSP“ (recitál 20), dále usnadnění aplikace pojmu práce stejné hodnoty i prostřednictvím omezení na čtyři klíčové faktory právě s cílem proveditelnosti u mikropodniků a MSP (recitál 26), a konečně požaduje podporu formou nástrojů/metodik a školení, opět se zřetelem k mikropodnikům a MSP (recitál 30). Z těchto východisek velmi silně plyne požadavek, aby národní transpozice a její výklad nepřerostly v „korporátní“ formalismus u nejmenších zaměstnavatelů, nýbrž umožnily materiální a přiměřené plnění povinností při zachování cíle směrnice (transparentnost a rovné odměňování).

Vzhledem k tomu, že návrh obsahuje povinnosti dopadající formálně na všechny zaměstnavatele, **považujeme za nezbytné, aby důvodová zpráva a následná aplikační praxe výslovně reflektovaly tuto „SME dimenzi“ směrnice a zabránily formalistickému výkladu, který by u nejmenších zaměstnavatelů vedl k nepřiměřené administrativní zátěži a v konečném důsledku i k negativnímu dopadu na ochotu vytvářet a udržovat pracovní místa.**

Tato připomínka je zásadní

Konkrétní připomínky:

K § 30 odst. 2 a 3 zákoníku práce

Navrhujeme dále doplnit výklad (v důvodové zprávě, případně metodickém výkladu), že zákaz dotazování na dosavadní nebo předchozí odměnu se vztahuje výhradně na aktivní zjišťování těchto informací ze strany zaměstnavatele, a že jím není dotčeno právo uchazeče sdělit informaci o své dosavadní nebo předchozí odměně z vlastní iniciativy, vyloučena možnost zaměstnavatele zjišťovat mzdové nebo platové očekávání uchazeče ani omezena jeho možnost pracovat s tržními mzdovými benchmarky při stanovení nabídky odměny pro danou pracovní pozici.

Takové vyjasnění odpovídá účelu čl. 5 odst. 2 směrnice (EU) 2023/970 a přispěje k právní jistotě zaměstnavatelů při náboru, aniž by byl oslaben zákaz reprodukce nerovností v odměňování.

Tato připomínka je zásadní

K § 30 odst.3 zákoníku práce

Požadujeme vázat informaci o výši mzdy platu nebo dalších peněžitých plnění nebo plnění peněžitě hodnoty nejpozději na dobu před uzavřením pracovní smlouvy. Navržené znění, které požaduje poskytnutí těchto informací nejpozději před zahájením jednání o uzavření pracovní smlouvy, není aplikovatelné. Jednání o uzavření pracovní smlouvy má různé podoby, může se odehrávat distančně a není možné jej jakkoliv specifikovat. V mnoha případech žádné jednání neprobíhá a dochází rovnou podpisu pracovní smlouvy. Nehledě na skutečnost, že právě odměna za výkon práce může být na druhé straně utvářena až samotným jednáním stran, a tak nedává smysl, aby ji zaměstnavatel musel sdělovat ještě před samotným jednáním. Nelze vázat povinnost zaměstnavatele na nedefinovaný a v praxi velmi obtížně prokazatelný okamžik. Je třeba vyjít ze zákoníku práce a vázat povinnost na tradiční a zaužívaný mezník uzavření pracovní smlouvy. V tomto směru vyznívá i čl 5 a recitál č. 32 Směrnice.

Tato připomínka je zásadní

K § 109a zákoníku práce

Navrhovaný § 109a ukládá každému zaměstnavateli povinnost vytvořit systém odměňování, a to písemně, prostřednictvím vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy, včetně rozdělení prací do skupin podle jejich hodnoty.

Navržené ustanovení dopadá bez rozdílu na všechny zaměstnavatele, včetně malých a středních podniků a subjektů s velmi omezeným počtem zaměstnanců, u nichž je struktura práce i odměňování zpravidla transparentní, přehledná a individualizovaná a kde je mzdový systém odměňování fakticky realizován prostřednictvím pracovních smluv a jejich obsahu.

Z návrhu není zřejmé, jaká míra formalizace systému odměňování se očekává u zaměstnavatelů, kteří:

- nemají mzdová pásma ani formální klasifikaci pracovních pozic,
- sjednávají mzdu individuálně v pracovních smlouvách, a
- nedisponují samostatnými HR či mzdovými útvary.
-

Bez výkladového upřesnění hrozí, že u těchto zaměstnavatelů dojde k čistě formálnímu plnění povinnosti (přijetí obecného „papírového“ vnitřního předpisu), které nebude mít žádný reálný vztah k praxi odměňování, avšak vytvoří dodatečná aplikační, sankční a procesní rizika, zejména ve vazbě na posuzování rovného zacházení a důkazní břemeno v případných sporech.

Navrhujeme **změnit výčet způsobu zakotvení systému odměňování na demonstrativní a doplnit výklad** (v důvodové zprávě, případně v metodickém pokynu MPSV), že:

- povinnost dle § 109a je povinností materiální, nikoli čistě formální,

- u malých a středních zaměstnavatelů lze systém odměňování považovat za splněný již tím, že jsou principy odměňování objektivně, transparentně a nediskriminačně vyjádřeny v obsahu pracovních smluv, popř. ve stručném interním pravidle,
- u těchto zaměstnavatelů není vyžadována formální klasifikace pracovních pozic do skupin ani komplexní mzdový řád, pokud to neodpovídá povaze a velikosti zaměstnavatele,
- při posuzování splnění § 109a je třeba klást důraz na reálný obsah a aplikovatelnost systému odměňování, nikoli pouze na existenci samostatného formálního dokumentu.

Takto pojaté výkladové vyjasnění je plně v souladu s účelem směrnice, posiluje právní jistotu zaměstnavatelů a současně zabraňuje formalistickému výkladu § 109a, který by měl disproporční dopady právě na malé a střední podniky, aniž by reálně přispěl k transparentnosti či rovnosti v odměňování.

Směrnice (EU) 2023/970 vyžaduje existenci objektivních a genderově neutrálních kritérií odměňování, nikoli povinnost formální vnitřní normotvorby u mikro zaměstnavatelů a MSP. Požadavek vždy samostatného písemného systému nad rámec pracovních smluv proto představuje národní nadstavbu bez odpovídajícího přínosu.

Tato připomínka je zásadní

K § 109a a § 110 zákoníku práce

Navrhujeme, aby právní úprava umožnila při stanovení nebo sjednání odměny v kontextu pravidel rovného odměňování reflektovat i místo výkonu práce, tedy sjednat nebo stanovit odlišnou výši odměny v různých regionech, i s přihlédnutím např. k socioekonomickým rozdílům v daném regionu.

Odůvodnění:

Z hlediska koncepčnosti se jedná o návrh relevantní a související s výzvami, kterým musí tuzemský trh práce čelit. Navrhuje se doplnění nového kritéria pro aplikaci pravidel týkajících se rovnosti v oblasti odměňování. Jak vyplývá z usnesení Ústavního soudu ze dne 31. 8. 2021, sp. zn. I. ÚS 2820/20, a z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018, výše popsané rozšíření kritérií z § 110 zákoníku práce, ke kterým lze při odměňování zaměstnanců přihlížet, je ústavně konformní a neodporuje ani relevantním právním předpisům, přičemž tedy zákonodárci nic nebrání v tom, aby zohlednil mimo jiné též tzv. regionalitu při posuzování otázky rovnosti v odměňování zaměstnanců. Ústavní soud ve výše specifikovaném usnesení uvedl následující: „*Pokud by však měl zákonodárce za to, že je vhodné, aby právní úprava nebyla natolik striktní ("za stejnou práci přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda"), ale aby v ní byla přiměřeným způsobem zakotvena také možnost zohlednit socioekonomické rozdíly jednotlivých regionů a jejich dopady na vývoj na trhu práce, resp. aby při posuzování (ne)rovného zacházení v důsledku **rozdílného odměňování zaměstnanců na pobočkách stejného zaměstnavatele** s širší působností bylo možné zohlednit také to, zda je odůvodněno některými dalšími relevantními objektivními okolnostmi, nic mu nebrání v tom, aby (v případě že pro to nalezne dostatečnou politickou*

shodu) takovou úpravu také přijal.“ Ústavní soud tedy sám připouští možnost odlišit výši mezd v návaznosti na jednotlivá pracoviště (pobočky) zaměstnavatele.

Zohlednění nově navrhovaného kritéria může přispět k zajištění spravedlivějšího přístupu k odměňování v různých regionech. Tento krok reflektuje nejen požadavky na rovné zacházení, ale také ekonomické a sociální aspekty trhu práce, které jsou klíčové pro jeho vyvážený rozvoj. Navrhovaná úprava pravidel by mohla podpořit zvýšení ochoty zaměstnavatelů rozšířit své působení i mimo velká města se zpravidla významně vyššími životními náklady a vytvořit tak nová pracovní místa například i v rámci oblastí s vyšší mírou nezaměstnanosti a nižšími životními náklady, což může mít vliv i na snížení odlivu obyvatel z daných regionů a jejich většímu rozvoji. V konečném důsledku by tato úprava mohla vést k posílení regionální konkurenceschopnosti, snížení sociálních nerovností a podpoře udržitelného hospodářského růstu.

Tato připomínka je zásadní**K § 109a zákoníku práce**

Navrhujeme metodicky upřesnit roli klasifikace CZ ISCO při posuzování rozdílů v odměňování a její vztah k interním systémům job gradingu zaměstnavatelů. Navrhujeme zejména vyjasnit:

- zda má být klasifikace CZ ISCO používána jako primární jednotka pro porovnání odměňování, nebo pouze jako podpůrný referenční rámec,
- jakým způsobem má probíhat mapování interních pracovních pozic a gradů na klasifikaci CZ ISCO, zejména v případech, kdy jedna třída CZ ISCO zahrnuje více interních gradů,
- jak postupovat v situacích, kdy interní job grading poskytuje detailnější a věcně relevantnější rozlišení prací než klasifikace CZ ISCO.

Odůvodnění:

Klasifikace CZ ISCO představuje statistický a administrativní nástroj, který však v řadě případů nepostihuje dostatečně rozdíly v hodnotě práce vyplývající z interních systémů hodnocení pracovních pozic. U zaměstnavatelů s propracovanými job gradingovými systémy by mechanické použití CZ ISCO mohlo vést ke zkreslení výsledků posouzení rozdílů v odměňování a k nesprávné interpretaci dat. Metodické vymezení vztahu mezi CZ ISCO a interními systémy se proto jeví jako klíčové pro zachování smyslu konceptu „práce stejné hodnoty“.

Tato připomínka je zásadní**K § 109a odst. 2 zákoníku práce**

Navrhujeme doplnit metodické vymezení postupu, jak mají zaměstnavatelé v praxi vytvářet skupiny prací stejné hodnoty. Navrhujeme zejména vyjasnit:

- do jaké míry je přípustné využít existující systémy job gradingu a job architecture,

včetně mezinárodních metodik,

- zda je možné u větších organizací pracovat s širšími pásmy, jako jsou job families nebo job levels, namísto detailního vymezení jednotlivých pracovních pozic.

Odůvodnění:

Bez metodického vedení hrozí výrazná nejednotnost ve vymezení skupin prací mezi jednotlivými zaměstnavateli i při výkonu kontroly. To je problematické zejména u velkých organizací se stovkami pracovních pozic, kde by přílišná granularita mohla vést k neefektivní a administrativně náročné implementaci bez přidané hodnoty z hlediska rovnosti v odměňování.

Tato připomínka je zásadní

K § 110 zákoníku práce

Navrhujeme do ustanovení vložit nový odstavec ve znění:

„Pracovištěm se pro účely odstavce 1 rozumí pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad sjednané v pracovní smlouvě či určené podle § 34a. Je-li se zaměstnancem sjednáno více míst výkonu práce, resp. více pracovišť, pak se pracovištěm pro účely odstavce 1 považuje takové pracoviště, s nímž je v souvislosti s výkonem práce spojena nejvyšší mzda, plat nebo odměna z dohody.“

Jedná se o technické doplnění s ohledem na návrh uvedený v předchozí připomínce.

Tato připomínka je zásadní

K § 287a a § 278b zákoníku práce

Dle našeho názoru není dostatečně upraveno využití kvantitativních analytických metod, včetně lineární regresní analýzy při posuzování rozdílů v odměňování mužů a žen.

Navrhujeme doplnit návrh zákona nebo související metodické materiály o jednotné metodické vymezení způsobu společného posouzení rozdílů v odměňování žen a mužů, zejména pokud jde o využití kvantitativních analytických metod, včetně lineární regresní analýzy. Navrhujeme zejména upřesnit:

- jaké objektivní proměnné lze považovat za legitimní pro vysvětlení rozdílů v odměňování (např. praxe, seniorita, vzdělání, charakter práce, lokalita),
- jakým způsobem má být interpretována tzv. nevysvětlená část rozdílu (rozdíl mezi neadjustovaným a adjustovaným rozdílem v odměňování),

- jaké jsou minimální požadavky na velikost vzorku či jiné předpoklady statistické relevance při použití těchto metod.

Odůvodnění:

Navrhovaná právní úprava ukládá zaměstnavatelům povinnost identifikovat příčiny rozdílů v odměňování, aniž by stanovila jednotný metodický rámec, jak má být takové posouzení provedeno. Bez metodického vyjasnění hrozí nejednotná aplikace napříč zaměstnavateli, kontrolními orgány i soudními instancemi, zejména u menších skupin prací nebo vysoce specializovaných pozic, kde může být statistická robustnost omezená. Lineární regrese představuje standardní mezinárodně používaný nástroj pro odlišení legitimních faktorů od potenciálně diskriminační složky rozdílu v odměňování, její role by proto měla být výslovně metodicky ukotvena.

Tato připomínka je zásadní**K § 287a zákoníku práce**

Navrhujeme upřesnit metodiku výpočtu rozdílu v odměňování ve výši nejméně 5 %, který zakládá povinnost provést posouzení odměňování. Navrhujeme zejména vyjasnit:

- zda se rozdíl posuzuje z celkové odměny za práci, nebo pouze z vybraných složek,
- jakým způsobem se zohledňují proměnlivé složky odměny, jednorázové odměny a dlouhodobé incentivy,
- zda se při výpočtu pracuje s průměrem nebo mediánem.

Odůvodnění:

Bez jednotné metodiky hrozí, že rozdíly vyplývající především ze struktury odměňování budou mylně hodnoceny jako neodůvodněné rozdíly mezi ženami a muži. To může vést k falešným pozitivním závěrům a k neúměrným administrativním i finančním dopadům na zaměstnavatele.

Tato připomínka je zásadní**K § 287b písm. e) zákoníku práce**

Navrhujeme text ustanovení revidovat - velmi složitá legislativní konstrukce. Velmi obtížně lze identifikovat obsah posouzení.

Tato připomínka je zásadní**K § 287c odst. 3 zákoníku práce**

Navrhujeme číslovku „30“ nahradit číslovkou „15“.

K § 306a zákoníku práce

V souvislosti s obecnou zásadní připomínkou podotýkáme, že není nikde uvedeno, co se považuje za jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty.

Navržené ustanovení je aplikováno bez ohledu na velikost zaměstnavatele a v praxi zasáhne i mikropodniky a malé a střední podniky, kde jsou benefity často poskytovány v jednoduché, přehledné a individualizované podobě (např. stravenky, příspěvek na dopravu, drobné příspěvky na vzdělávání, flexibilní forma podpory apod.).

Pro MSP je problematické zejména to, že § 306a stanoví formální požadavek na existenci samostatného systému (vnitřní předpis / kolektivní smlouva) bez zřejmého vymezení, jak jednoduché a administrativně nenáročné může být splnění této povinnosti, a bez rozlišení mezi standardizovanými, opakujícími se plněními, a **jednorázovými či individuálně dohodnutými plněními**.

Bez výkladového upřesnění hrozí opět čistý formalismus (vytvoření dokumentu pro snadnou kontrolu ze strany inspekce práce) bez reálného vztahu ke zlepšení transparentnosti, pouze s významnými sankčními a procesními riziky. Zesílenými tím, že návrh současně váže procesní důsledky v řízení o diskriminaci na porušení povinností mj. podle § 306a zákoníku práce (obrácení důkazního břemene dle § 133a o.s.ř.).

Shrnuto: aniž by § 306a zakládal nové hmotné právo zaměstnance, povede k přepjaté formalizaci u nejmenších zaměstnavatelů.

Navrhujeme **změnit výčet způsobu zakotvení systému poskytování jiných peněžitých plnění na demonstrativní** a doplnit výklad (v důvodové zprávě, případně metodickém pokynu MPSV), že

- povinnost podle § 306a je povinností materiální, tj. směřuje k tomu, aby zaměstnanci rozuměli, podle jakých objektivních a nediskriminačních kritérií jsou plnění poskytována; nemá vést k nepřiměřené míře formalizace, neodpovídající velikosti a povaze zaměstnavatele;
- u mikropodniků a malých zaměstnavatelů lze povinnost § 306a považovat za splněnou i tehdy, jsou-li kritéria poskytování těchto plnění přiměřeně **vyjádřena v pracovních smlouvách, vnitřním sdělení nebo velmi stručném interním pravidle**, aniž by bylo vyžadováno zpracování komplexního „benefitního řádu“ či formalizovaného katalogu plnění;
- ustanovení je třeba vykládat tak, že „systém“ se vztahuje především na opakující se a standardizovaná plnění poskytovaná podle pravidel, nikoli na plnění jednorázová, mimořádná nebo individuálně sjednávaná, kde je již z povahy věci rozhodující konkrétní dohoda;

- formulace „vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou“ nemá být vykládána formalisticky tak, že u MSP musí jít o samostatný vnitřní předpis s vysokou mírou detailu; postačí přiměřené, srozumitelné a prokazatelné vymezení kritérií v jednoduché písemné podobě.

Takové vyjasnění zachová ochranný účel úpravy (transparentnost a rovné zacházení při poskytování plnění současně však zabrání tomu, aby § 306a u MSP vedl k neúčelnému formalismu a disproportní administrativní zátěži.

Směrnice (EU) 2023/970 podle svého shrnutí stanoví požadavek, aby zaměstnavatelé pracovali s objektivními, genderově neutrálními kritérii odměňování a aby tato kritéria byla zaměstnancům dostupná; **neurčuje však konkrétní právní formu, v níž musí být kritéria zachycena.** Předložený návrh, který u všech zaměstnavatelů požaduje vytvoření samostatného „systému“ a jeho zakotvení právě ve vnitřním předpisu nebo kolektivní smlouvě, tak může zejména u mikropodniků a MSP představovat nadbytečnou národní nadstavbu v formalizaci, aniž by přinášela adekvátní materiální přínos oproti jednodušším, ale transparentním formám zachycení kritérií (např. v pracovních smlouvách či stručném interním pravidle).

Tato připomínka je zásadní

K § 306b odst. 5 zákoníku práce

Navrhujeme, aby ustanovení znělo takto:

„Zaměstnanec nesmí informace poskytnuté podle odstavců 1 a 3 používat k jinému účelu než k výkonu svého práva na rovné zacházení při poskytování odměny za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty před orgánem veřejné správy, pokud zaměstnavatel zaměstnanci písemně neurčí jinak; ustanovení § 346a tím není dotčeno.“

Odůvodnění:

Za účelem zvýšení ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatelů na ochraně jejich know-how v oblasti odměňování se i s ohledem na zakotvení jiných institutů přispívajících k ochraně práv zaměstnanců navrhuje úprava pravidel pro nakládání s informacemi poskytnutými podle § 306b odst. 1 a 3.

Tato připomínka je zásadní

K § 306b odst.6 a 306c odst. 3 zákoníku práce

V rámci minimalistické transpozice navrhujeme vypustit tento administrativně a časově zatěžující postup. Dle čl. 12 (3) Směrnice se jedná toliko o možnost členského státu takový postup zavést. Alternativně lze tento postup aplikovat ve vztahu k zástupci zaměstnanců. S ohledem na obecnou připomínku nechceme tento proces realizovat prostřednictvím veřejného ochránce práv. Nadto dodáváme, že dle našeho názoru by s takovým postupem měl

dotčený zaměstnanec vyslovit souhlas a nikoli jej pouze informovat.

Není metodicky upřesněna hranice agregace údajů, při které poskytování nebo zveřejňování průměrných odměn ve skupinách prací již vede k identifikovatelnosti jednotlivých zaměstnanců. Nejsou vymezena odpovídající pravidla pro malé skupiny prací a vysoce specializované nebo unikátní pozice. Chybí preventivní vodítka, kdy by informace neměly být poskytovány interně vůbec. Bez jasných pravidel hrozí riziko porušení ochrany osobních údajů již v rané fázi poskytování informací.

Tato připomínka je zásadní

K § 306b odst. 7 zákoníku práce

Není dostatečně popsána možnost, jakým způsobem má být zaměstnanec informován o svých právech.

Navrhujeme výslovně umožnit, aby povinnost informovat zaměstnance o jejich právech podle § 306b byla splněna prostřednictvím interních komunikačních kanálů zaměstnavatele (např. intranetu nebo HR portálu), bez nutnosti individuální adresné komunikace.

Odůvodnění:

U velkých zaměstnavatelů by individuální informování představovalo významnou administrativní zátěž, aniž by to přineslo vyšší úroveň informovanosti zaměstnanců. Transparentní hromadná forma komunikace plně odpovídá účelu směrnice i znění navrhovaného ustanovení.

Tato připomínka je zásadní

K § 306b zákoníku práce

Navrhujeme do ustanovení vložit nový odstavec, který zní:

„Informace podle odstavce 1 se neposkytne, pokud by její poskytnutí mohlo vést k identifikaci konkrétního zaměstnance; za takový případ se považuje zejména situace, kdy skupina prací podle § 109a odst. 2 zahrnuje méně než 5 zaměstnanců.“

Odůvodnění:

Podle § 306b odst. 1 návrhu zákona je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci informace o jeho odměňování a o průměrné výši odměny ve skupině prací podle § 109a odst. 2 rozdělené podle pohlaví.

V malých pracovních kolektivech však může i poskytování těchto průměrných údajů vést k nepřímé identifikaci odměňování konkrétních zaměstnanců.

Navržené doplnění proto preventivně vymezuje situace, kdy může dojít k identifikaci

konkrétního zaměstnance, a doplňuje tak ochranný mechanismus podle odstavce 6. Navržené řešení představuje přiměřené vyvážení mezi transparentností odměňování a ochranou soukromí zaměstnanců.

Tato připomínka je zásadní

K § 306b a 306c zákoníku práce

Navrhujeme do ustanovení vložit nový odstavec, který zní:

„Zaměstnanec má právo uplatnit žádost podle odst. 1, 3 nebo 4 nejvýše jednou za kalendářní rok.“

Odůvodnění:

Za účelem vyloučení možnosti využít nově navrhovaná práva zaměstnanců k šikanóznímu výkonu práva ke škodě zaměstnavatele se navrhuje konkretizovat množství žádostí, které zaměstnanec může zaměstnavateli adresovat. Navrhuje se roční periodicita, tak aby nedošlo k neúměrnému administrativnímu zatížení zaměstnavatelů. Zejména u zaměstnavatelů s větším počtem zaměstnanců by totiž kratší periodicita mohla vést k významnému ztížení možnosti řádně plnit nově navrhovanou povinnost, a tedy i nepřiměřenému zvýšení pravděpodobnosti spáchání přestupku a uložení sankce.

Tato připomínka je zásadní

K § 306d zákoníku práce

Navrhujeme do ustanovení vložit druhou větu, která zní:

„Agentura práce je povinna informace, které jí byly uživatelem poskytnuty za účelem podle věty první, neužívat k jinému účelu bez předchozího písemného souhlasu uživatele.“

Tato připomínka je zásadní

K příloze

Navrhujeme, aby byla umožněna kombinace příspěvku za výkon prací třídního učitele a zvláštního příplatku za přímou pedagogickou činnost ve II. skupině prací (viz část A, přílohy č. 5 NV č. 341/2017 Sb.)

Odůvodnění:

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., ve znění pozdějších předpisů stanovuje zvláštní příplatky za výkon prací třídního učitele podle části B přílohy č. 5 NV č. 341/2017 Sb. a ve II. skupině prací podle části A, přílohy č. 5 NV č. 341/2017 Sb., je uvedeno, že mu náleží za přímou pedagogickou

činnost v SPC nebo školských zařízeních pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy zvláštní příplatek za zvýšenou neuropsychickou zátěž. Zároveň je stanoveno, že: „Zaměstnanci přísluší jen jeden zvláštní příplatek, s výjimkou zvláštního příplatku za práce vykonávané střídavě v různých směnách.“

Požadujeme, aby byla umožněna kombinace příspěvku za výkon prací třídního učitele a zvláštního příplatku za přímou pedagogickou činnost ve II. skupině prací (viz část A, přílohy č. 5 NV č. 341/2017 Sb.), tj.:

- Za přímou pedagogickou činnost ve školách, třídách, oddělených nebo studijních skupinách samostatně zřízených pro děti, žáky nebo studenty se speciálními vzdělávacími potřebami (SVP) nebo
- za přímou pedagogickou činnost ve školách při zdravotnických zařízeních s dětmi, žáky, nebo studenty se SVP nebo
- za přímou pedagogickou činnost ve třídách nebo ve výchovných skupinách školských zařízení samostatně zřízených pro tyto děti, žáky nebo studenty se SVP nebo
- za přímou pedagogickou činnost v SPC nebo školských zařízeních pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a pro preventivně výchovnou péči nebo
- za přímou pedagogickou činnost v zařízeních soc. služeb pro osoby s mentálním nebo tělesným postižením.

MPSV v rámci proběhlých jednání navrhlo, aby byla novelizována zákoníku práce, ideálně vytvořením samostatného paragrafu upravujícího příplatek třídního učitele, který by byl oddělen od zvláštního příplatku. Takové řešení by umožnilo souběh obou příplatků.

Tato připomínka je zásadní

K § 133a odst.5 občanského soudního řádu

Doporučujeme upravit spojení „odměňování za pracovní nebo jinou závislou činnost“, které není možné uspokojivě interpretovat.

Tato připomínka je zásadní

K § 133a odst.5 občanského soudního řádu

Navrhuje se rozšíření procesní vazby podle § 133a občanského soudního řádu tak, že obrácení důkazního břemene v řízeních o nerovném zacházení v odměňování se bude vázat i na porušení nových povinností zaměstnavatele zavedených novelou zákoníku práce, zejména povinností podle § 30, § 109a, § 306a a § 306b.

Navržené rozšíření vazby na § 133a o. s. ř. má zásadní procesní dopady na postavení zaměstnavatele v soudním řízení, neboť vede k automatickému obrácení důkazního břemene

již při samotném porušení některé z výše uvedených povinností. Důvodová zpráva sice podrobně vysvětluje účel této úpravy ve světle směrnice (EU) 2023/970 a potřebu posílit vymahatelnost práva na rovné odměňování, nevymezuje však žádnou hranici závažnosti porušení, která má k tomuto procesnímu účinku vést.

Z návrhu ani z důvodové zprávy tak není zřejmé, zda obrácení důkazního břemene má nastoupit:

- při jakémkoli, byť formálním nebo marginálním porušení nové povinnosti (např. nedokonalé, ale materiálně funkční vymezení „systému“), *nebo*
- pouze tehdy, pokud porušení povinnosti reálně ztížilo nebo znemožnilo posouzení dodržení zásady rovného zacházení v odměňování.

Tato neurčitost má zvláště **závažné dopady** na malé a střední zaměstnavatele, u nichž jsou nové povinnosti zaváděny poprvé a kde hrozí, že i čistě formální či administrativní pochybení, bez skutečné souvislosti s diskriminačním jednáním, povede k automatickému procesnímu oslabení zaměstnavatele v soudním řízení.

Navrhujeme doplnit text zákona tak, aby bylo výslovně vyjasněno, že:

- obrácení důkazního břemene podle § 133a o. s. ř. ve vazbě na porušení povinností podle § 30, § 109a, § 306a a § 306b zákoníku práce nemá nastupovat automaticky při jakémkoli formálním porušení povinností,
- ale pouze tehdy, pokud takové porušení mělo skutečný a materiální dopad na možnost posoudit, zda byla dodržena zásada rovného zacházení v odměňování,
- a tedy pokud existuje věcná souvislost mezi porušením povinností a nemožností zaměstnance účinně uplatnit svoje právo na rovné odměňování.

Takové vymezení je plně v souladu se směrnicí (EU) 2023/970, která sleduje posílení procesních práv zaměstnanců v případě nerovnoměrného přístupu k informacím skutečně relevantním pro posouzení rovného odměňování, nikoli sankcionování zaměstnavatelů za čistě formální či administrativní nedostatky, jež nemají vztah k samotné diskriminaci. Současně tím bude zajištěna proporcionalita procesních důsledků a právní jistota zejména u malých a středních podniků.

Tato připomínka je zásadní

K § 21dd zákona o veřejném ochránci práv

V návaznosti na obecnou připomínku požadujeme celý bod 3 vypustit.

Tato připomínka je zásadní

K § 11 odst. 2 a § 24 odst. 2 zákona o inspekci práce

S ohledem na systematiku a zejména výši pokut dle zákona o inspekci práce se jeví horní hranice sazby pokuty za porušení povinnosti spočívající ve vytvoření systému odměňování podle § 109a zákoníku práce a nových povinností s převažujícím administrativním charakterem v navrhované výši jako příliš vysoká, navrhuje proto její snížení na úroveň specifikovanou ve stávajícím písm. b).

Tato připomínka je zásadní

K § 11a odst. 2 písm. a) a § 24a odst. 2 písm. a) zákona o inspekci práce

S ohledem na systematiku a zejména výši pokut dle zákona o inspekci práce se jeví horní hranice sazby pokuty za porušení nových povinností s převažujícím administrativním charakterem v navrhované výši jako příliš vysoká, navrhuje proto její snížení na úroveň specifikovanou ve stávajícím písm. b).

Tato připomínka je zásadní

K § 12 a 25 zákona o inspekci práce

Sankci až do výše 1 milionu korun za otázku týkající se předchozího výdělku zaměstnance nepovažuje rozhodně za přiměřenou (§ 11a odst.1 písm. d) ZIP. Nepoměr mezi intenzitou porušení, negativními dopady a vyšší sankce nenaplňuje smysl a účel správného trestání a vytváří nedůvodný tlak na zaměstnavatele způsobující existenční až likvidační hrozbu. Takto postavená sankce neplní prevenční roli ani nekultivuje vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Tato připomínka je zásadní

K § 37f písm. g) zákona o inspekci práce

Požadujeme, aby údaje o rozdílech v odměňování mužů a žen byly zveřejňovány zásadně způsobem, z něhož nebude možné identifikovat konkrétního zaměstnavatele. Údaje považujeme za informace makroekonomické a sociologické povahy, které mohou sloužit k obecnému posouzení odměny obou pohlaví na trhu práce v zemi, popřípadě v unijním prostoru, nejsou však v žádném případě dokladem o porušování pracovněprávních předpisů. Rozdíly mohou být generovány rozdílnou prací, rizikovostí práce, zákazem prací pro určité kategorie osob, zákonnými příplatky, které plynou z povahy práce nebo doby jejího výkonu.

Tato připomínka je zásadní

K § 10 odst.6 antidiskriminačního zákona

Vyjadřujeme pochybnost, zda je dostačující zavést „princip jednoho zdroje“ až ve fázi sporu o porušení zásady stejné odměny. Zákoník práce v § 1a odst.1 písm. c) a d), § 109a a § 110 vychází z posuzování rovného přístupu a spravedlivé odměny u jednoho zaměstnavatele, jakožto subjektu pracovněprávního vztahu dle § 8 zákoníku práce. Ustanovení

antidiskriminačního zákona se dostává do nesouladu s pojetím zákoníku práce.

Definice jednoho zdroje je příliš široká a může vést k tomu, že za „jediný zdroj“ budou považovány i takové prvky, které ve skutečnosti neurčují konkrétní výši odměny, jako například jednotná strategie odměňování nebo sdílené metodiky hodnocení práce a klasifikace pracovních míst. Tyto nástroje neurčují, jakou konkrétní mzdu dostane zaměstnanec v konkrétní společnosti.

Pokud by se definice nezpřesnila, mohlo by to v praxi vést k tomu, že by zaměstnanci mohli srovnávat své odměňování napříč celým koncernem, a to i mezi subjekty působícími v odlišných odvětvích, na odlišných trzích a s odlišnými mzdovými politikami.

I v rámci velkých skupin může být odměňování řízeno na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů, kteří mají vlastní obchodní model, vlastní trh a vlastní ekonomickou realitu. Sdílená strategie či metodika odměňování není totéž jako jednotná mzdová politika.

Tato připomínka je zásadní

Kontaktní osoby:

Mgr. Jakub Machytka

e-mail: jakub.machytka@uzs.cz

mob: 727 956 059

Dr. Jan Zikeš

e-mail: zikes@kzps.cz

mob: 775 15 77 50

V Praze dne 27. dubna 2026

Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MSc., MBA
p r e z i d e n t