

Equal Pay v ČR

Radka Mikulenká

Ernst & Young Audit, s.r.o.

16. června 2026



The better the question. The better the answer. The better the world works.



Shape the future
with confidence

Dnes s vámi



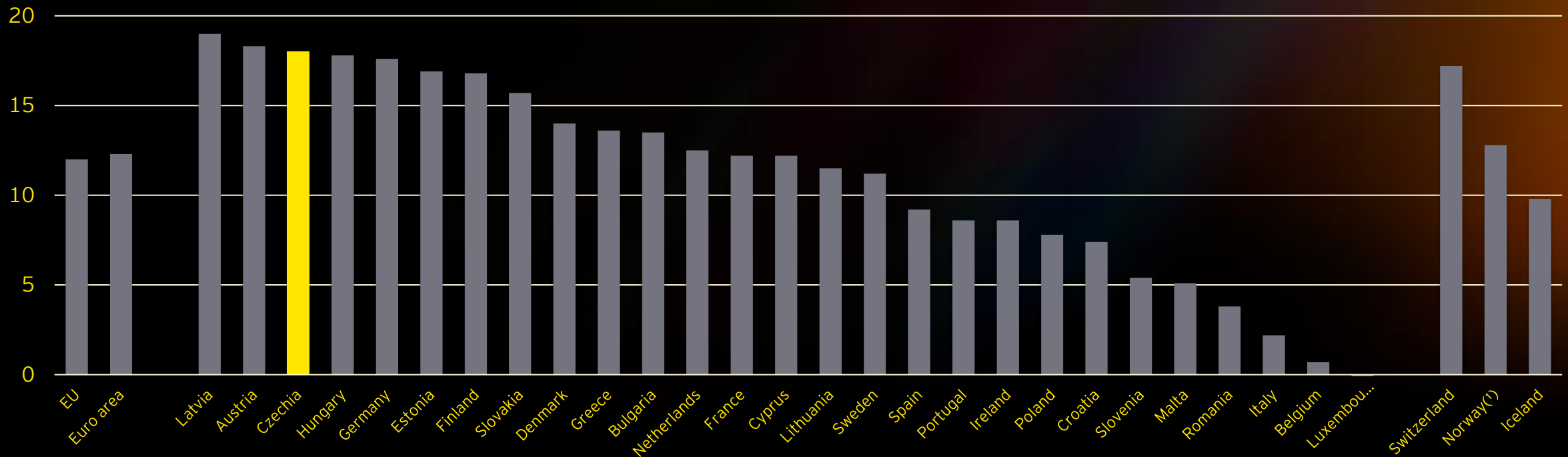
Radka Mikulenska

Manažerka CCaSS

Sociální odpovědnost

Současná situace v ČR a Evropě

Podle dostupných dat Eurostatu za rok 2023 vydělávají ženy v Evropské unii průměrně o 12 % méně než muži. Tento rozdíl v odměňování, známý jako Gender Pay Gap, se v posledních letech mírně zmenšuje, přičemž v roce 2012 činil 16,4 %. V České republice činil v roce 2024 tento rozdíl 18,12 %. **V roce 2025 je to 20,2%.**



Zdroje: Eurostat, Evropský parlament 2024, Týdeník Euro

Rovné odměňování v zákoníku práce



Všichni zaměstnanci zaměstnavatele mají právo na **stejnou mzdu, plat nebo odměnu** z dohody za **stejnou práci** nebo **práci stejné hodnoty**.

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat **rovné zacházení** se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich **odměňování za práci** a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty.

Jakákoli **diskriminace** v pracovněprávních vztazích je **zakázána**, a to včetně diskriminace na základě pohlaví.

Stejná práce / práce stejné hodnoty

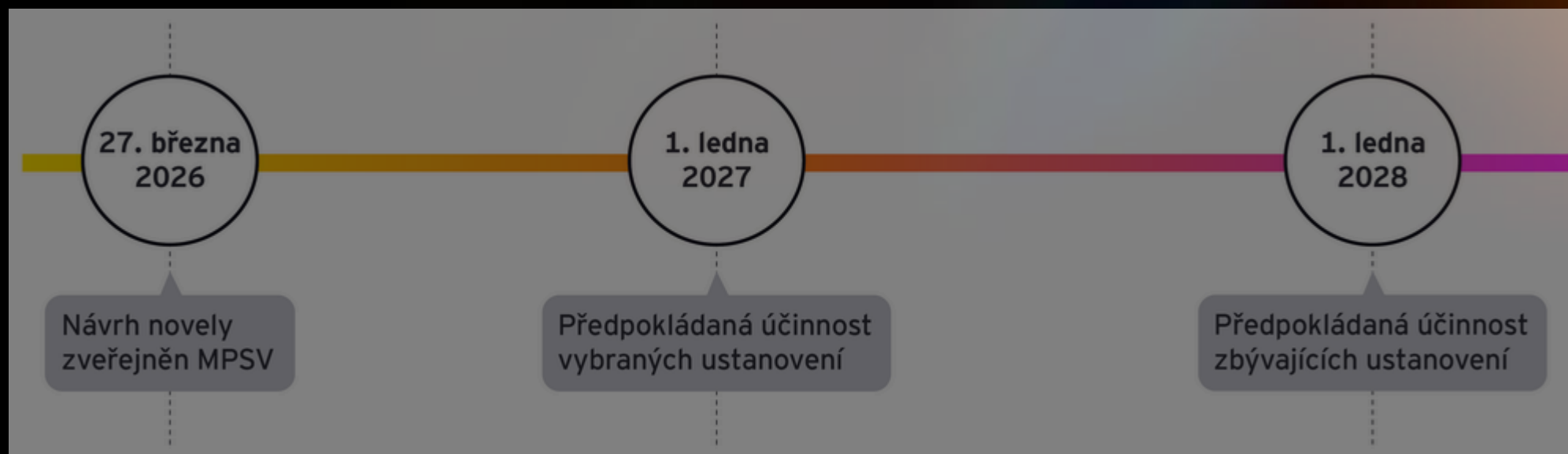
- Práce stejného / srovnatelného stupně složitosti, míry odpovědnosti a náročnosti
- Práce za stejných / srovnatelných pracovních podmínek
- Práce při stejné / srovnatelné pracovní výkonnosti
- Stejně / srovnatelné pracovní výsledky



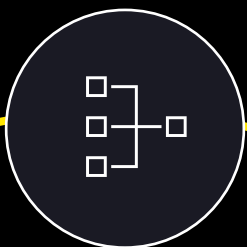
Státní úřad inspekce práce může uložit **pokutu** až do výše **1 milionu Kč** v případě porušení povinnosti zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich odměňování

Rovné odměňování mužů a žen ve směrnici

- Směrnice EP a Rady (EU) 2023/970, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování
 - Schválena 10. května 2023
 - Členské státy musí transponovat = **povinnosti začnou platit nejpozději 7. června 2026**
 - Návrh českého transpozičního zákona prozatím nezveřejněn
 - Cíl směrnice - **gender pay gap max. 5 %**



Povinnosti vyplývající ze směrnice



Nastavení systému odměňování

- Objektivní a genderově neutrální systém odměňování k posouzení toho, zda se zaměstnanci nachází ve srovnatelné situaci



Informační povinnost vůči uchazečům o zaměstnání

- Informace o počáteční mzdě / jejím rozpětí pro danou pozici
- Genderově neutrální inzeráty



Informační povinnost vůči zaměstnancům

- Informace o individuální úrovni odměny
- Informace o průměrné úrovni odměňování na dané pozici
- Zákaz doložek mlčenlivosti o odměně



Oznamovací povinnost

- Pravidelná oznamovací povinnost od 100 zaměstnanců
- Rozdíly v odměňování mužů a žen

Spolupráce MPSV a EY

Veřejná zakázka

- Audity rovného odměňování žen a mužů - příprava trhu práce na novou službu v souvislosti s EU směrnicí o transparentnosti odměňování

Název projektu

- Strategie a nástroje pro zvyšování transparentnosti v odměňování a zvyšování vymahatelnosti práva na rovnou odměnu dle zákoníku práce
- CZ.03.02/00/22_038/0000243

Projekt rovná odměna

- www.rovnaodmena.cz

GPG ve 20 auditovaných společnostech

-20,4 %

Nejnižší
neočištěný GPG

Důvody:

- Malé % zastoupení žen ve společnosti
- Vysoký průměrný příjem žen

47,7 %

Nejvyšší
neočištěný GPG

Důvody:

- Společnost působící ve zdravotnictví - paradox: vysoký GPG i přes to, že nejlépe placenou pozici je pozice, na které působí žena
- Největší rozdíl mezi neочиštěným a očištěným GPG (39 % - Zdravotnictví - specializovaná amb. péče)

12 %

Společností splňuje na základě
analýzy LOGIB podmínku 5% GPG

Nejzásadnější zjištění v auditovaných společnostech (1/2)

Existence docházkového bonusu

- Existence převážně ve výrobních společnostech
- Není legitimní takovýto bonus poskytovat - je považováno v rozporu s legislativou
- Inspektoráty práce se při kontrolách zaměřují i na toto téma

Poměrně zásadní rozdíly v nástupních mzdách zaměstnanců

- Rozdíly v základních mzdách jsou jedním z hlavních generátorů GPG
- Hlavním důvodem zpravidla bývá neexistence standardizovaných pravidel pro nástupní mzdu
- Současně může být způsobeno vyjednáváním o mzdě - manažer nemá jasně stanoveny mantinely a k přiznání mzdy přistupuje značně subjektivně

Nedostatečná komunikace se zaměstnanci

- Obecná problematika napříč všemi organizacemi
- Řadoví zaměstnanci nemají dostatek informací
- Roztříštěnost dokumentace vztahující se ke mzdové problematice
- Nedostatečná komunikace ze strany vedoucích zaměstnanců

Nejzásadnější zjištění v auditovaných společnostech (2/2)

Odlišný přístup k různým skupinám zaměstnanců

- Rozdíl v pravidlech odměňování a jejich transparentnosti, například mezi modrými a bílými límečky, podkopává jednotnou firemní kulturu a vytváří prostor pro spekulace
- Představuje porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace
- Vliv na reputaci a značku zaměstnavatele na trhu práce

Nejasné možnosti kariérního postupu

- Nedostatek transparentnosti v této oblasti vede ke stagnaci a demotivaci zaměstnanců
- Demotivace vede ke ztrátě výkonu, angažovanosti a potenciálně i loajality

Absence kontrolních mechanismů

- Nedostatek kontrolních / kalibračních mechanismů může vést k neobjektivnímu hodnocení pracovního výkonu a rozdílům v odměňování
- Tlak na profesionalitu a nezaujatost manažerů a manažerek
- Ohrožení právní a reputační jistoty organizace

Dobrá praxe v auditovaných společnostech (1/2)

Srozumitelné, transparentní a dobře dostupné vnitřní předpisy

- Zlepšují informovanost zaměstnanců, minimalizace rizika diskriminace a subjektivity rozhodnutí
- Podporují hladký průběh procesů
- Kapacitní nástroj - expertní týmy nemusí odpovídat na neustálé dotazy
- Zvyšují celkovou důvěru a právní jistotu (hodnota práce, úroveň mezd, hodnocení výkonu ...)

Pravidelná interní kontrola a kalibrace rozhodování

- Zajišťuje dynamickou rovnováhu systému
- Posiluje objektivitu a konzistenci rozhodování manažerů (hodnocení výkonu, odměňování, povyšování,...)
- Přináší důvěryhodnost a datovou oporu (zastoupení jednotlivých pohlaví, horizontální / vertikální segregace, ...) pro vedení společnosti

Kompetenční rozvoj vedoucích zaměstnanců

- Vedoucí zaměstnanci jsou přímí nositelé kultury férovosti
- Kvalitně vyškolený manažer umí rozhodovat konzistentně, datově a argumentačně, což je pro rovnost a transparentnost klíčové
- „First point of contact“ pro řadové zaměstnance (své podřízené) a tvoří most mezi teorií / metodikou a realitou

Dobrá praxe v auditovaných společnostech (2/2)

Indexace mezd po návratu z mateřské / rodičovské dovolené

- Tato praxe pomáhá eliminovat dlouhodobé mzdové rozdíly způsobené přerušáním kariéry, které často postihují ženy
- Spolu s flexibilní pracovní dobou přispívá ke sladění pracovního a osobního / rodinného života, což je zásadní pro rovné příležitosti
- V kontextu směrnice EU o transparentním odměňování podporuje spravedlivé zacházení bez ohledu na životní etapu zaměstnance

Analytické hodnocení pracovních pozic dle jasně definované metodologie

- Objektivní a systematické hodnocení pracovních pozic umožňuje spravedlivé porovnání hodnoty práce napříč organizací
- Tím se podporuje princip „stejná odměna za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty“, který je jedním ze základních pilířů evropské legislativy v oblasti rovného odměňování

Pravidelné průzkumy spokojenosti zaměstnanců se zaměřením na odměňování

- Transparentní komunikace o odměňování zvyšuje důvěru zaměstnanců ve férovost systému
- Znalost a pochopení principů odměňování přispívá nejen k rovnosti, ale i k vyšší motivovanosti a angažovanosti zaměstnanců, což má pozitivní dopad na celkovou firemní kulturu

EY | Building a better working world

EY přispívá k lepšímu fungování světa tím, že vytváří hodnotu pro klienty, zaměstnance, společnost i celou planetu a buduje důvěru na kapitálových trzích.

Týmy odborníků EY s využitím dat, umělé inteligence a pokročilých technologií pomáhají klientům s důvěrou a sebedůvěrou utvářet budoucnost a nacházet odpovědi na ty nejnaléhavější výzvy dneška a zítřka.

Díky detailní znalosti různých ekonomických odvětví, globálně propojené multidisciplinární síti a ekosystému nejrůznějších partnerských organizací mohou týmy našich auditorů, konzultantů, daňových poradců i odborníků na strategické a transakční poradenství poskytovat komplexní služby ve více než 150 zemích a teritoriích.

All in to shape the future with confidence.

Název EY zahrnuje celosvětovou organizaci a může zahrnovat jednu či více členských firem Ernst & Young Global Limited, z nichž každá je samostatnou právnickou osobou. Ernst & Young Global Limited je britská společnost s ručením omezeným garancí, která neposkytuje služby klientům. Informace o tom, jak EY shromažďuje a používá osobní údaje, a o právech fyzických osob stanovených právními předpisy o ochraně osobních údajů jsou k dispozici na ey.com/privacy. Členské firmy EY neposkytují právní služby v zemích, kde to zákon neumožňuje. Podrobnější informace o naší organizaci najdete na našich webových stránkách ey.cz.

© 2025 Ernst & Young, s.r.o. | Ernst & Young Audit, s.r.o. | E & Y Valuations s.r.o. | EY Law advokátní kancelář, s.r.o. Všechna práva vyhrazena.

Tento materiál má pouze všeobecný informační charakter, na který není možné spoléhat jako na poskytnutí účetního, daňového, právního ani jiného odborného poradenství. V případě potřeby se prosím obraťte na svého konkrétního poradce.

ey.cz