

Kolegium expertů pro výkon rozsudků ESLP a provádění Úmluvy

Informace pro 13. zasedání

29. dubna 2026, 13:00 hodin

A. Rozsudky a rozhodnutí bez ústního projednání:

B. UWE PROTI ČESKÉ REPUBLICĚ

Evropský výbor pro sociální práva v rozhodnutí z prosince 2019 shledal, že v rozporu s Chartou a jejím Dodatkovým protokolem není v českém právním řádu zajištěna transparentnost odměňování, nebylo dosaženo dostatečného měřitelného pokroku v podpoře rovných příležitostí žen a mužů v oblasti rovného odměňování a při zajištění vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností. Rozhodnutí a anotace jsou k dispozici [zde](#).

Kolegium se věcí na ústním jednání zabývalo naposledy dne [6. května 2024](#). Podrobné informace o stavu výkonu rozhodnutí jsou k dispozici [zde](#).

a) Transparentnost odměňování, možnost srovnávat pracovní místa a dosažení dostatečného měřitelného pokroku v podpoře rovných příležitostí v oblasti odměňování

Výše gender pay gap v roce 2024 opět meziročně vzrostla na 18 % (v roce 2023 se jednalo o 17,5 %.) Nerovné odměňování je tedy v České republice přetrvávajícím problémem.

1. Návrh novely zákoníku práce a dalších zákonů v souvislosti s transpozicí směrnice o transparentnosti odměňování

Ministerstvo práce a sociálních věcí dne 26. března 2026 předložilo do mezirezortního připomínkového řízení návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a některé další zákony v souvislosti s transpozicí [směrnice o transparentnosti odměňování](#). Směrnice posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Níže uvádíme vybrané aspekty transpozice směrnice, které se pojí s implementací rozhodnutí ve věci *UWE proti České republice*.

Zaprvé, směrnice ukládá členským státům povinnost zajistit veřejné a snadno přístupné zveřejňování informací o rozdílech v odměňování, které umožňuje srovnání nejen mezi odvětvími a regiony, ale také mezi jednotlivými zaměstnavateli, a to nejméně za předchozí čtyři roky. Návrh (§ 37f písm. g) zákona o inspekci práce) však umožňuje pouze agregované srovnání dle velikosti zaměstnavatele, odvětví a kraje, nikoli přímé srovnání mezi konkrétními zaměstnavateli, jak směrnice výslovně požaduje. Doplnění možnosti přímého srovnání by nepředstavovalo dodatečnou administrativní zátěž pro zaměstnavatele, neboť potřebná data budou již shromážděna. Naopak by šlo v souladu se závěry rozhodnutí *UWE proti České republice* o účinný nástroj ke snižování genderového rozdílu v odměňování. Zahraniční zkušenosti ukazují, že transparentní srovnání vytváří tlak na zaměstnavatele k přijímání nápravných opatření. Zvolený způsob agregace navíc vyvolává otázky z hlediska rovného zacházení se zaměstnavateli, jelikož někteří z nich by byli fakticky identifikovatelní, zatímco jiní by zůstávali anonymní.

Zadruhé, návrh (§ 287c zákoníku práce) neumožňuje zapojení zástupců zaměstnanců tam, kde nepůsobí odbory ani rada zaměstnanců, a umožňuje zaměstnavateli provést posouzení odměňování bez jejich účasti. Směrnice však výslovně předpokládá možnost určení *ad hoc* zástupců zaměstnanců

pro účely společného posouzení. V českých podmínkách je tato možnost klíčová vzhledem k nízké míře organizovanosti zaměstnanců. Vypuštění institutu *ad hoc* zástupce oslabuje účinnost společného přezkumu a nápravy nerovností v odměňování.

Transpozice směrnice může výrazně přispět k implementaci rozhodnutí ve věci *UWE proti České republice*. Klíčové je taktéž, aby nebyla odkládána účinnost zásadních institutů směrnice, jejíž transpoziční lhůta končí dne 7. června 2026.

2. Zakotvení zákazu doložek mlčenlivosti v zákoníku práce

Dne 1. června 2025 nabyla účinnosti novela zákoníku práce ([č. 120/2025 Sb.](#)), kterou byl zakotven v § 346a zákaz doložek mlčenlivosti o výši příjmu. Za porušení zákazu uzavírat se zaměstnanci tyto doložky mlčenlivosti hrozí zaměstnavateli od 1. července 2025 ze strany inspekce práce pokuta až do výše 400.000 Kč. Toto pozitivní opatření může alespoň částečně přispět k větší informovanosti zaměstnanců o platové hladině v jejich oboru a napomoci rovnosti v odměňování.

Dle našich zjištění Státní úřad inspekce práce ročně provádí přes 100 kontrol zaměřených na rovné zacházení, jejichž součástí jsou i doložky mlčenlivosti. Konkrétní počet kontrol zaměřených výlučně na kontrolu dodržování § 346a však nelze z dostupných dat určit. V roce 2025 přitom bylo zjištěno celkem 15 porušení § 346a zákoníku práce týkajících se zákazu mlčenlivosti o výši mzdy. V reakci na novou zákonnou povinnost zaměstnavatelé ve stávajících smlouvách postupně ruší dodatky o mlčenlivosti, případně zaměstnance informují jednostranně či prostřednictvím změn vnitřních předpisů.

b) Zajištění vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností

Předchozí vláda v roce 2024 schválila [novelu zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu](#), která měla do českého právního řádu transponovat [směrnici o genderové vyváženosti](#). Projednávání tohoto vládního návrhu zákona ([sněmovní tisk 731](#)) bylo v Poslanecké sněmovně [usnesením č. 1255](#) přerušeno. Po volbách v říjnu 2025 došlo k opětovnému předložení materiálu na jednání vlády v demisi, nicméně vláda v demisi materiál neschválila.

Jelikož dne 28. prosince 2024 marně uplynula lhůta pro transpozici směrnice, zahájila Evropská komise dne 31. ledna 2025 proti České republice řízení o porušení unijního práva (tzv. infringement). Vzhledem k tomu že Česká republika v uvedené lhůtě neoznámila Evropské komisi vnitrostátní předpisy představující transpozici směrnice, bylo zahájeno tzv. nenotifikační řízení. České republice v tuto chvíli hrozí dle informací Ministerstva zahraničních věcí za neprovedení transpozice směrnice pokuta. Je žádoucí novelu transponující směrnici, která může přispět k vyššímu zastoupení žen v rozhodovacích orgánech, přijmout co nejdříve.