

## STANOVISKO SVAZU ENERGETIKY ČESKÉ REPUBLIKY K NÁVRHU ZÁKONA, KTERÝM SE MĚNÍ ZÁKON Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE, VE ZNĚNÍ POZDĚJŠÍCH PŘEDPISŮ, A NĚKTERÉ DALŠÍ ZÁKONY

Č. J.: SEČR/2026/14

Kontaktní osoba: Anna Novotná Perlínová, [anna.novotna@svazenergetiky.cz](mailto:anna.novotna@svazenergetiky.cz)

27. 4. 2026

Svaz energetiky České republiky (SEČR) navrhuje změny zákoníku práce směřující zejména ke zmírnění a zpřesnění pravidel rovného zacházení a odměňování tak, aby lépe odpovídala praxi trhu práce: umožňují odlišné poskytování některých benefitů mezi kmenovými a dočasně přidělenými zaměstnanci, upravují informační povinnosti zaměstnavatele vůči uchazečům (jen o minimální základní mzdě), zavádějí větší flexibilitu v systémech odměňování včetně zohlednění regionálních rozdílů a zjednodušují postupy (např. kratší lhůty či omezení četnosti žádostí zaměstnanců). Současně posilují ochranu know-how zaměstnavatelů při nakládání s mzdovými informacemi, upřesňují pravidla pro poskytování údajů o odměňování a spolupráci s veřejným ochráncem práv či agenturami práce, zmírňují některé administrativní povinnosti a navrhují snížení sankcí.

### KONKRÉTNÍ PŘIPOMÍNKY

#### 1. K § 16 zákoníku práce

Navrhujeme nové znění.

##### § 16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. **Rozdílné zacházení je přípustné, pokud je odůvodněno odlišnou povahou práce nebo jinými objektivními okolnostmi s ní souvisejícími. O rozdílné zacházení se nejedná v případě, že zaměstnavatel neposkytuje k němu dočasně přidělenému zaměstnanci podle § 43a nebo dočasně přidělenému zaměstnanci agentury práce podle § 307a až 309**

- a) shodnou naturální mzdu,
- b) shodné plnění peněžité hodnoty,
- c) shodné příspěvky na produkty spoření na stáří nebo
- d) shodné peněžité plnění neposkytované za práci

**jako zaměstnancům, s nimiž má sjednán základní pracovněprávní vztah.**

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

(3) *Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon<sup>108</sup>.*

(4) *Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu. **O rozdílné zacházení se nejedná v případě, že zaměstnavatel neposkytuje k němu dočasně přidělenému zaměstnanci podle § 43a nebo dočasně přidělenému zaměstnanci agentury práce podle § 307a až 309***

*a) shodnou naturální mzdu,*

*b) shodné plnění peněžité hodnoty,*

*c) shodné příspěvky na produkty spoření na stáří nebo*

*d) shodné peněžité plnění neposkytované za práci*

*jako zaměstnancům, s nimiž má sjednán základní pracovněprávní vztah.*

#### **Odůvodnění:**

V souvislosti s rozsáhlými změnami zákoníku práce souvisejícími s oblastí odměňování navrhujeme doplnění novelizace současného znění § 16 zákoníku práce, tak aby tuzemská pracovněprávní úprava reflektovala ekonomickou realitu tuzemského trhu práce i soudní praxi Nejvyššího správního soudu a bylo umožněno pružněji poskytovat zejména různé druhy plnění peněžité povahy či peněžitá plnění benefitního charakteru tzv. kmenovým zaměstnancům oproti dočasně přiděleným zaměstnancům, přiděleným ať už na základě „obecného“ dočasného přidělení či v rámci agenturního zaměstnávání.

Navrhuje se doplnění nového kritéria pro aplikaci pravidel týkajících se oblasti rovného zacházení a diskriminace, a to v návaznosti na překvapivý a pro trh práce značně destabilizující rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2026, č.j. 21 Cdo 351/2024-158. Je zcela přirozené, že vybraná plnění mající povahu benefitu mají zaměstnavatelé zájem poskytovat především svým zaměstnancům, s nimiž mají sjednán základní pracovněprávní vztah, a to zejména za účelem budování a podpory vyšší míry sepětí se zaměstnavatelem a loajality k němu. Jak ostatně vyplývá i z rozhodovací praxe Nejvyššího správního soudu, reprezentované např. rozsudkem ze dne 29. 5. 2020, č.j. 2 Ads 335/2018–32, je zcela pochopitelný zájem zaměstnavatelů na tom, aby pro něj „*pracovali lidé, kteří se s ním identifikují a u nichž lze i do budoucna předpokládat, že se na jejich služby lze spolehnout.*“ Proto se navrhuje novelizace § 16 zákoníku práce, tak aby uvedený zájem zaměstnavatelů mohl být řádně realizován v praxi bez rizika vzniku soudních sporů či sankcí ze strany orgánů veřejné správy.

**Tato připomínka je zásadní.**

## **2. K čl. I. bodu 4. (§ 30 odst. 3 zákoníku práce)**

Navrhujeme úpravu novelizace:

(3) *Zaměstnavatel je povinen prokazatelně informovat fyzickou osobu, která se u něj uchází o práci, o minimální výši **základní složky** mzdy nebo platu a jiných peněžitých plněních a plněních peněžité hodnoty, která které by jí jako zaměstnanci **příslušela ke dni zahájení jednání o uzavření pracovní smlouvy** ~~příslušely ode dne vzniku pracovního poměru~~; tuto informaci zaměstnavatel poskytne nejpozději před zahájením jednání o uzavření pracovní smlouvy<sup>127</sup>. **Základní složkou mzdy nebo***

**platu se rozumí hrubá mzda nebo plat bez veškerých příplatků či variabilních složek mzdy nebo platu.**

**Odůvodnění:**

Původně navrhované znění tohoto ustanovení je pro zaměstnavatele příliš zatěžující a v praxi nemusí pro uchazeče o práci u zaměstnavatele přinést jakékoliv pozitivum. Navrhovaná textace nijak nereflektuje možnou variabilitu takovéto informace v čase. Je nutné vnímat, že mezi zahájením jednání o uzavření pracovní smlouvy a samotným vznikem pracovního poměru může uplynout delší časové období, v jehož rámci zaměstnavatel může změnit výši či způsob odměňování, který byl vůči zaměstnanci deklarován. Proto se navrhuje zakotvení povinnosti informovat pouze o minimální výši základní složky mzdy, která by uchazeči náležela za výkon práce pro zaměstnavatele v případě, že by práci pro něj vykonával ke dni zahájení jednání o uzavření pracovní smlouvy.

Tím spíše pak výše uvedené platí pro právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, které zejména u fyzických osob mladších 18 let či osob studujících vysokou školu mohou být zakládány v ještě větším předstihu (zejm. při sjednávání tzv. „letních brigád“, které bývají často sjednávány mnoho měsíců dopředu).

Lze také zvážit, zda s ohledem na situaci na tuzemském trhu práce takováto povinnost není plněna ze strany většiny zaměstnavatelů i bez nutnosti jejího výslovného ukotvení v zákoníku práce. Také lze vnímat, že uchazeč obdrží od zaměstnavatele bližší informace k odměňování na základě § 37 odst. 1 písm. i) zákoníku práce – přičemž v případě nespokojenosti s takovým způsobem odměňování mají zaměstnanci možnost v krajním případě i rozvázat pracovní poměr zrušením ve zkušební době.

**Tato připomínka je zásadní.**

**3. K čl. I. bodu 6. (§ 109a odst. 2 zákoníku práce)**

Navrhujeme úpravu novelizace:

*(2) Systém odměňování musí obsahovat rozdělení prací vykonávaných u zaměstnavatele do skupin odstupňovaných podle hodnoty prací, vyplývajících z jejich složitosti, odpovědnosti, a namáhavosti a pracoviště, na kterém jsou konány.*

**Odůvodnění:**

V návaznosti na navrhovanou novelizaci § 110 zákoníku práce se navrhuje upravit též § 109a odst. 2 zákoníku práce tak, aby systémy odměňování byly provázané s kritériem tzv. „regionality“, tedy aby v rámci systému odměňování byla zohledněna i další relevantní kritéria vyplývající z nově navrhovaného znění § 110 zákoníku práce.

**Tato připomínka je zásadní.**

**4. K § 110 zákoníku práce**

Navrhujeme úpravu novelizace:

**§ 110**

*(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele pravidelně pracujícím na stejném pracovišti stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*

- (2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.
- (3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.
- (4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovitosti pracovního prostředí.
- (5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.
- (6) **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.**

#### **Odůvodnění:**

Prostřednictvím této připomínky navrhujeme úpravu současného znění § 110 zákoníku práce, tak aby při posuzování rovnosti v odměňování mohly být zohledněny také socioekonomické rozdíly mezi jednotlivými územními celky.

Byť se nejedná přímo o transpozici směrnice 2023/970, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen ze stejnou práci nebo prací stejné hodnoty prostřednictvím transparentního odměňování a mechanismů prosazování, jedná se o návrh úzce související s oblastí odměňování obecně, tedy 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.**

#### **5. K § čl. I. bodu 9 (§ 287c odst. 3 zákoníku práce)**

Navrhujeme úpravu novelizace:

*(4) Pokud u zaměstnavatele po uplynutí lhůty ~~30~~ **15 dnů** od zveřejnění informací dle odstavce 3 nepůsobí odborová organizace (§ 286 odst. 4) ani není zaměstnavateli doručen návrh na vyhlášení voleb do rady zaměstnanců (§ 283 odst. 1), zaměstnavatel je oprávněn provést posouzení odměňování bez projednání se zástupci zaměstnanců. Pokud je zaměstnavateli doručen návrh na vyhlášení voleb do rady zaměstnanců dle předchozí věty, je zaměstnavatel povinen projednat posouzení odměňování s radou zaměstnanců po jejím ustavení.*

#### **Odůvodnění:**

Připomínka směřuje k zefektivnění realizace posouzení odměňování v případě zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí zástupci zaměstnanců.

Protože účelem posouzení odměňování je především zjištění případných nedůvodných rozdílů v odměňování zaměstnanců, navrhuje se urychlení možnosti realizace tohoto postupu tak, aby případné nedostatky v oblasti odměňování, které z povahy věci mají negativní dopad především na samotné zaměstnance, trvaly co nejkratší dobu. Vyčkávání v délce 30 dnů v praxi znamená, že se možné zjištění případných nedůvodných rozdílů posune minimálně do následujícího kalendářního měsíce, což lze vnímat jako rozporné se smyslem a účelem příslušné směrnice.

**Tato připomínka je zásadní.**

#### **6. K čl. I. bodu 10 (§ 306a zákoníku práce)**

Navrhujeme úpravu novelizace:

#### **VARIANTA 1**

*(1) Zaměstnavatel je povinen vytvořit systém poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, **pokud taková plnění** která zaměstnancům poskytuje vedle odměny za práci **a tato plnění jsou předmětem daně z příjmů jako příjmy ze závislé činnosti<sup>1</sup> (dále jen „jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty“)**. Tento systém musí obsahovat objektivní a nediskriminační kritéria, na jejichž základě zaměstnavatel jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty poskytuje.*

*(2) ~~Systém podle odstavce 1 se stanoví vnitřním předpisem nebo sjedná v kolektivní smlouvě.~~*

---

<sup>1</sup> § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů“

## VARIANTA 2

### § 306a

*Systém poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty*

- (1) **Zaměstnavatel, který má povinnost sdělovat údaje o výši odměny za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty žen a mužů podle § 37d odst. 2 zákona o inspekci práce, je povinen vytvořit systém poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, v případě že taková plnění která zaměstnancům poskytuje vedle odměny za práci a tato plnění která jsou předmětem daně z příjmů jako příjmy ze závislé činnosti<sup>2</sup> (dále jen „jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty“). Tento systém musí obsahovat objektivní a nediskriminační kritéria, na jejichž základě zaměstnavatel jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty poskytuje.**
- (2) Systém podle odstavce 1 se stanoví vnitřním předpisem nebo sjedná v kolektivní smlouvě.

### **Odůvodnění:**

#### Odůvodnění k variantě 1:

Navrhujeme zmírnění pravidel zaváděných tímto novým zákonným ustanovením. Domníváme se proto, že je vhodné, aby navrhována textace v zákoníku práce byla upravena tak, aby zaměstnavatelé nedovožovali, že jsou povinni začít s poskytováním jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Zároveň je vhodné, aby bylo definováno, co se považuje za „jiná peněžitá plnění“, co se považuje za „plnění peněžité povahy“.

Dle čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice je „odměnou“ obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v podobě věcného plnění (doplňkové nebo proměnné složky) vyplácí pracovníkovi v souvislosti se zaměstnáním.

Recitál směrnice 21, který pojem odměny dále rozvádí, mimo jiné uvádí: „V souladu s judikaturou Soudního dvora (6) by pojem odměny měl zahrnovat nejen mzdu či plat, ale také doplňkové nebo proměnlivé složky odměny. V rámci doplňkových nebo proměnlivých složek by měly být zohledněny veškeré výhody nad rámec obvyklé základní či minimální mzdy či platu, které pracovník pobírá přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v podobě věcného plnění. Tyto doplňkové nebo proměnlivé složky by mohly mimo jiné zahrnovat bonusy, odměny za přesčasy, cestovné, příspěvky na bydlení a stravování, náhrady za účast na školení, platby v případě propuštění, zákonné nemocenské, zákonem požadované náhrady a zaměstnanecké penzijní pojištění.“ (V této souvislosti je třeba poukázat na to, že český překlad recitálu 21 je v některých částech nepřesný. Například v anglickém znění směrnice obsažený výraz „travel facilities“ je v českém znění přeložen jako „cestovné“. Takový překlad, který evokuje zahrnutí cestovních náhrad do pojmu „odměna“, je velmi nepřesný. Výraz „travel facilities“ je třeba překládat jako zajištění nebo poskytnutí prostředků k cestování, což zahrnuje například poskytnutí služebního vozidla k soukromým účelům).

Z výše uvedeného vyplývá, že definice doplňkových a proměnných složek je při zohlednění judikatury Soudního dvora Evropské unie ponechána na členských státech (viz zvýrazněná část textu v recitálu 21 směrnice „Tyto doplňkové nebo proměnlivé složky by mohly mimo jiné zahrnovat“ výše).

Z hlediska právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů proto navrhujeme pojem „odměna“ dle směrnice, tedy „odměnu za práci“, kterou jsou dle navrhovaného znění ustanovení § 109a odst. 1

---

<sup>2</sup> § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů“

zákoníku práce mzda, plat nebo odměna z dohody, a „doplňkové a proměnné složky“ definovat jako příjmy ze závislé činnosti dle § 6 zákona o daních z příjmů, a to zejména z následujících důvodů:

- Vymezení odměny prostřednictvím již existující a ustálené daňové kategorie přispívá k právní jistotě zaměstnavatelů, zaměstnanců i správních a soudních orgánů. Ustanovení § 6 zákona o daních z příjmů je dlouhodobě aplikovaným ustanovením s bohatou správní i judikaturní praxí, což minimalizuje interpretační nejasnosti a riziko rozdílného výkladu pojmu „odměna“.
- Cílem směrnice je posílení zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Tento cíl lze naplnit pouze tehdy, pokud pojem „odměna“ zahrnuje veškerá plnění, která mají ekonomickou hodnotu a ovlivňují celkovou odměnu zaměstnance. Vymezení prostřednictvím § 6 zákona o daních z příjmů tomuto účelu plně odpovídá.
- Široké pojetí odměny je dlouhodobě prosazováno i judikaturou Soudního dvora Evropské unie, která zdůrazňuje, že pojem „odměna“ zahrnuje jakékoli protiplnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s pracovním vztahem. Vymezení odměny odkazem na příjmy ze závislé činnosti je s tímto přístupem plně kompatibilní.
- Vazba na daňovou úpravu umožňuje efektivní kontrolu plnění povinností vyplývajících ze směrnice, neboť údaje o příjmech ze závislé činnosti jsou evidovány, vykazovány a kontrolovány v rámci daňových a mzdových procesů.

#### Odůvodnění k variantě 2:

Část odůvodnění je shodná s variantou 1. Povinnost mít a stanovit takové systémy by se vztahovala jen na zaměstnavatele s povinností reportingu podle § 37d odst. 2 ZIP.

**Tato připomínka je zásadní.**

#### **7. K čl. I. bodu 11 (§ 306b zákoníku práce – k odst. 5)**

Navrhujeme úpravu novelizace:

*(5) Zaměstnanec nesmí informace poskytnuté podle odstavce 1 a 3 používat k jinému účelu než k výkonu svého práva na spravedlivé odměňování **před orgány veřejné správy**, pokud ~~to~~ 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.**

#### **8. K čl. I. bodu 11 (§ 306b zákoníku práce – k odst. 6)**

Navrhujeme úpravu novelizace:

*(6) Pokud by splnění povinnosti zaměstnavatelem podle odstavce 1 nebo 3 mělo vést k poskytnutí informace o výši odměny za práci nebo jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty jiného zaměstnance **a pokud s takovým postupem zaměstnanec vyjádřil souhlas**, plní zaměstnavatel tuto povinnost vůči veřejnému ochránci práv, kterému zároveň sdělí jméno, příjmení a kontaktní údaje zaměstnance, který žádost podal. Zaměstnavatel je povinen o postupu podle věty první*

zaměstnanec písemně informovat **alespoň 10 pracovních dnů před splněním povinnosti podle věty první bez zbytečného odkladu.**

#### **Odůvodnění:**

Aktuální návrh znění nového § 306b odst. 6 zákoníku práce počítá s tím, že pokud by splnění povinnosti poskytnout informaci o výši jeho odměny za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty a o jejich průměrné výši ve skupině prací podle § 109a odst. 2, ve které zaměstnanec v předchozím kalendářním roce vykonával práci, rozdělených podle pohlaví, vedlo k poskytnutí informace o výši těchto plnění jiného konkrétního zaměstnance, tak by měl zaměstnavatel plnit tuto povinnost vůči veřejnému ochránci práv. Informace o odměňování nejen tohoto jiného zaměstnance, ale též samotného zaměstnance-žadatele se tak může dostat do sféry dispozice úřadu veřejného ochránce práv i bez souhlasu zaměstnance-žadatele. Navrhuje se takto pevně nastavené právo modifikovat ve prospěch zaměstnanců tak, aby zaměstnanci měli vyšší možnost ovlivnit, kdo bude mít možnost disponovat s informacemi o jejich mzdě. Proto navrhujeme zakotvit právo pro zaměstnance uplatňující svá práva rozhodnout se, zda si přejí, aby s výší mimo jiné též své odměny mohly být seznámeny osoby vykonávající práci u veřejného ochránce práv.

**Tato připomínka je zásadní.**

#### **9. K čl. I. bodu 11 (§ 306b zákoníku práce – nově navrhovaný odst. 8)**

Navrhujeme úpravu novelizace:

**(8) Zaměstnanec má právo uplatnit žádost podle odstavce 1, 3 a 4 pouze jedenkrát ročně.**

#### **Odůvodnění:**

Navrhuje se připojení dalšího odstavce v rámci navrženého znění zcela nového § 306b zákoníku práce.

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.**

#### **10. K čl. I. bodu 11 (§ 306c zákoníku práce – k odst. 3)**

Navrhujeme úpravu novelizace:

**(3) Pokud by splnění povinnosti zaměstnavatelem podle odstavce 1 nebo 2 mělo vést k poskytnutí informace o výši odměny za práci nebo jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty konkrétního zaměstnance, pak zaměstnavatel v této části plní povinnost vůči veřejnému ochránci práv. Zaměstnavatel je povinen o postupu podle věty první zaměstnance, jejichž odměna by při splnění povinnosti podle věty první mohla být poskytnuta, písemně informovat bez zbytečného odkladu.**

### **Odůvodnění:**

Navrhuje se jednoznačné upřesnění, že informování nemusí být všichni zaměstnanci, ale pouze ti zaměstnanci, jejichž výše odměny by mohla být při splnění povinnosti dle nového § 306c zákoníku práce.

**Tato připomínka je zásadní.**

### **11. K čl. I. bodu 11 (§ 306d zákoníku práce)**

Navrhujeme úpravu novelizace:

§ 306d

*Za účelem splnění povinnosti zaměstnavatele podle § 306b odst. 1 a 3 a § 306c odst. 2 je uživatel, k němuž agentura práce dočasně přidělila svého zaměstnance, povinen jí poskytovat potřebnou součinnost. **Agentura práce je povinna informace, které jí byly uživatelem poskytnuty za účelem podle věty první, neužívat k jinému účelu bez předchozího písemného souhlasu uživatele.***

### **Odůvodnění:**

Navrhuje se výslovně omezit agentury práce při nakládání s informacemi, které jim budou ze strany uživatelů poskytovány v souvislosti s plněním povinnosti dle tohoto § 306d zákoníku práce.

**Tato připomínka je zásadní.**

### **12. K čl. I. bodu 12 (§ 346a zákoníku práce)**

Navrhujeme úpravu novelizace:

#### **VARIANTA 1**

§ 346a

*Zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši ~~a struktuře~~ jeho mzdy, platu, nebo odměny z dohody ~~odměny za práci ani s informacemi o jiných peněžitých plněních a plněních peněžité hodnoty, která mu poskytuje.~~ **Zaměstnanec je oprávněn s těmito informacemi nakládat jen pro účel, pro který mu byly zaměstnavatelem poskytnuty, nebo pro účel podle § 306b odst. 5.** (Pozn. ke žlutému textu: pro případ, že by byl přijat novelizační bod tak, jak je navrženo výše.)*

#### **VARIANTA 2**

§ 346a

*Zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši ~~a struktuře~~ jeho mzdy, platu, nebo odměny z dohody ~~odměny za práci ani s informacemi o jiných peněžitých plněních a plněních peněžité hodnoty, která mu poskytuje.~~*

### **Odůvodnění:**

Navrhujeme zmírnění pravidel zaváděných tímto novým zákonným ustanovením tak, aby bylo právo zaměstnanců na sdělování údajů o výši své mzdy zachováno v co nejširší míře při současném zajištění ochrany know-how zaměstnavatelů v oblasti odměňování.

Oblast odměňování nabývá mimo jiné i pod vlivem praxe ze zahraničí čím dál větší komplexnosti, přičemž její finální podoba je u zaměstnavatelů často výsledkem využití nejen poznatků získaných z dlouholeté praxe, ale také podnětů a know-how poradenských společností z oblasti odměňování, daní či pracovního práva, průzkumů spokojenosti zaměstnanců – tedy lze říci, že modely odměňování u zaměstnavatelů nezdědka bývají výsledkem získaným v návaznosti na cílené vynaložení finančních prostředků zaměstnavatelů. Informace o mzdách často odrážejí strategii odměňování, bonusové systémy a další prvky, které mohou být zneužitelné konkurencí. Zaměstnavatel má proto legitimní zájem na jejich ochraně. Účelem návrhu je tak především ochrana citlivých údajů a skutečností, které mohou být součástí obchodního tajemství anebo zásadního know-how, na jehož získání byly ze strany zaměstnavatelů vynaloženy finanční prostředky. V tomto ohledu lze mít za to, že ostatní nástroje nyní navrhované v rámci návrhu novelizace předpisů z oblasti pracovního práva jsou způsobilé samy o sobě dostatečně poskytnout ochranu právům zaměstnanců na rovné, příp. nediskriminační odměňování, proto nelze nově navrhované poskytnutí ochrany zájmům zaměstnavatelů na ochranu jejich know-how vnímat jako nepřiměřené zákonné opatření.

**Tato připomínka je zásadní.**

**13. K čl. IX. bodu 7. a 9. (§ 11 odst. 2 a § 24 odst. 2 zákona o inspekci práce)**

Navrhujeme úpravu novelizace:

*(2) Za přestupek podle odstavce 1*

*a) písm. a), b), nebo c) ~~nebo f)~~ lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,*

*b) písm. d) a e) ~~nebo až g)~~ lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč.*

**Odůvodnění:**

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 v navrhované výši jako příliš vysoká, navrhuje se proto její snížení na úroveň specifikovanou ve stávajícím písm. b).

**Tato připomínka je zásadní.**

**14. K čl. IX. bodu 8. a 10. (§ 11 odst. 2 a § 24 odst. 2 zákona o inspekci práce)**

Navrhujeme úpravu novelizace:

*(2) Za přestupek podle odstavce 1*

*a) písm. a), b), ~~nebo c), nebo f), h) a i)~~ lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,*

*b) písm. d), ~~a e), nebo g)~~ ~~až k) až l)~~ lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč.*

**Odůvodnění:**

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 se proto její snížení na úroveň specifikovanou ve stávajícím písm. b).

**Tato připomínka je zásadní.**

**15. K čl. IX. bodu 13. (§ 11a odst. 2 a § 24a odst. 2 zákona o inspekci práce)**

Navrhujeme úpravu novelizace:

*(2) Za přešupek podle odstavce 1*

*a) ~~1 000 000~~ 400 000 Kč, jde-li o přešupek podle písmene a), ~~nebo c)~~; **nebo d)**,*

*b) 100 000 Kč, jde-li o přešupek podle písmene b).*

**Odůvodnění:**

S ohledem na systematiku a zejména výši pokut dle zákona o inspekci práce se jeví horní hranice sazby pokuty za porušení povinností vymezených v § 11a odst. 2 a § 24a odst. 2 zákona o inspekci práce jako příliš vysoké a navrhuje se snížení.

**Tato připomínka je zásadní.**

**16. K čl. XIII**

Navrhujeme v čl. XIII návrhu zákona rozšířit odloženou účinnost na 1. ledna 2028 také na bod 3 čl. IX, nikoli pouze na body 1, 6, 8, 10 a 17.

**Odůvodnění:**

- Návaznost sankční úpravy na účinnost hmotněprávních povinností.  
Bod 3 čl. IX návrhu zákona zavádí sankcionování porušení § 287c odst. 1 a 3 zákoníku práce. Tato ustanovení zákoníku práce však nabývají účinnosti až dne 1. ledna 2028, jak vyplývá z čl. XIII návrhu (zejména ve vztahu k čl. I bodu 9). Sankční ustanovení proto nemůže nabýt účinnosti dříve než povinnost, kterou má postihovat.
- Zabránění vzniku legislativní kolize a aplikační nejistoty.  
Pokud by sankční ustanovení nabylo účinnosti dříve než samotná hmotněprávní povinnost, vznikla by vnitřní rozpornost právního řádu, která by mohla vést k nejasnostem v kontrolní praxi orgánů inspekce práce a k potenciálním sporům o zákonnost uložených sankcí.
- Respekt k zásadě právní jistoty a legitimního očekávání  
Zaměstnavatelé musí mít reálný časový prostor k implementaci nových procesů (zejména v oblasti projednávání posouzení odměňování se zástupci zaměstnanců). Odložení účinnosti sankcí ve stejném rozsahu jako u příslušných povinností je minimálním předpokladem předvídatelné a férové regulace.

**Tato připomínka je zásadní.**