

60 % firem neumí vysvětlit rozdíly ve mzdách: může je to přijít draho

Šest z deseti firem se vystavuje riziku žalob a postihů, protože nebudou schopny prokázat, že odměňují zaměstnance spravedlivě a podle objektivních kritérií. Od června 2026 musí být totiž všichni zaměstnavatelé schopni doložit, že zaměstnanci na srovnatelných pozicích mají srovnatelné mzdy, a to včetně bonusů a dalších odměn. Firmy nad 100 zaměstnanců navíc budou muset pravidelně reportovat rozdíly v odměňování žen a mužů. Vyžaduje to evropská směrnice o transparentním odměňování.

Už nyní je zřejmé, že řada firem **nestihne včas splnit požadavky na transparentní odměňování**. Zejména ty, které dosud žádný systém odměňování nemají. Podle průzkumu **Comp&Ben Asociace**, která se specializuje na odměňování zaměstnanců, **rozdíly ve mzdách objektivně nevysvětlí téměř pětina zaměstnavatelů**. V průzkumu asociace zjišťovala, jak jsou zaměstnavatelé na novou legislativu připraveni.

„**Šedesát procent firem není připraveno**, buďto jim chybí systém odměňování úplně, nebo ho musí zásadně přepracovat. Skoro **pětina firem nemá dokonce žádný systém odměňování**, který by objektivně vysvětlil a obhájil rozdíly ve mzdách,“ shrnuje výsledky průzkumu Tomáš Jurčík, ředitel Comp&Ben Asociace. V praxi přitom zabere zavedení nebo úprava systému odměňování i několik měsíců intenzivní práce.

Jak jsou firmy připraveny na transparentní odměňování:

17 %firem nemá žádný
systém odměňování**43 %**musí výrazně upravit
své stávající procesy**40 %**uvádí, že jsou na
směrnici již připraveny

- **17 % firem** zatím **nemá žádný systém odměňování** a bude ho muset vytvořit úplně od začátku
- **43 % firem** bude muset **výrazně upravit své stávající procesy**, aby splňovaly nové požadavky
- **Pouze 40 % firem** se domnívá, že má systémy **na směrnici již připravené**

Zaměstnavatele, kteří se spoléhají na to, že kontrolu či **stížnost zaměstnance** na nerovné podmínky **zvládnou nějak administrativně „uhrát“**, čeká tvrdý střet s realitou. Zejména pokud by měli prokázat, že **se nedopouští mzdové diskriminace žen**, tedy takzvaný *gender pay gap*. „Bez řízeného systému odměňování nelze prokázat, že mzdy jsou transparentně nastaveny, i kdyby skutečně byly. Je to jako říct daňové kontrole, že daně platím poctivě, ale účetnictví si nevedu, protože jedu podle citu,“ říká s nadsázkou Tomáš Jurčík, ředitel Comp&Ben Asociace.

Firmy nevědí, jak o rozdílech ve mzdách srozumitelně komunikovat se zaměstnanci

Průzkum Comp&Ben Asociace dále odhalil, že výzvou pro zaměstnavatele je nejen samotné nastavení systému odměňování, ale i to, **jak rozdíly ve mzdách zaměstnancům vysvětlit**. Právě požadovaná transparentnost naráží na interní bariéry: nedostatečnou edukaci zaměstnanců, zmatek v terminologii, nedůvěru i zažitě zvyklosti.

Co považují zaměstnavatelé za největší výzvy:

82 %zveřejňování informací
o mzdách**78 %**porovnávání zaměstnanců
podle objektivních kritérií**69 %**komunikace o mzdách
a pravidlech odměňování

- **82 % firem** označuje za výzvu **zveřejňování informací zaměstnancům**
- **78 %** vidí problém v **porovnávání zaměstnanců podle objektivních kritérií**
- **69 %** se potýká s **komunikací o mzdách a pravidlech odměňování**

Podle odborníků na odměňování by transparentnost neměla být důvodem k obavám. „Moderní odměňovací systémy dokážou transparentně a srozumitelně určit výši mzdy. Zavedení řízeného odměňování by proto firmy měly

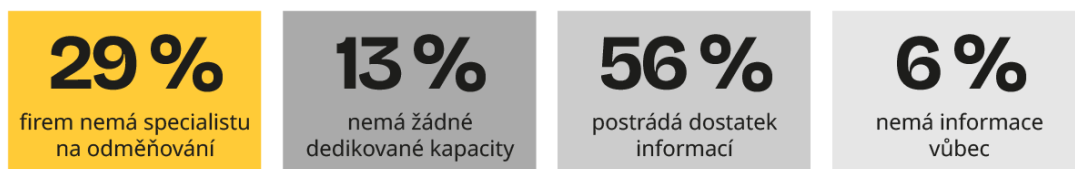
vnímat jako **příležitost, jak zlepšit vztahy se zaměstnanci**, lépe řídit mzdové náklady a vyhnout se jejich přeplácení nebo naopak podhodnocení,” uklidňuje Tomáš Jurčík, ředitel Comp&Ben Asociace.

Obávají se také právních rizik, zejména sporů se zaměstnanci. Zatímco ve firmách do 1000 zaměstnanců považuje možné žaloby za problém 16 % respondentů, ve velkých firmách je to více než dvojnásobek – 36 %. „Jednak zřejmě kvůli většímu počtu zaměstnanců, jednak i proto, že je složitější nastavit ve velké firmě odměňování tak, aby bylo rovné vůči všem zaměstnancům. Navíc pravidla musí být nejen dobře nastavená, ale také srozumitelná a zřetelně zaměstnancům komunikovaná, aby se tím snižovalo riziko, že je budou zaměstnavatelé muset obhajovat před soudy,” vysvětluje David Borovec, člen asociace a partner advokátní kanceláře Borovec Legal.

Byrokratická smršť: chybějí informace, lidé a všechno je složité

Zaměstnavatelé přípravu na směrnici často odkládají ne proto, že by ji považovali za nepodstatnou, ale **protože se v ní neorientují**: nemají potřebné informace ani personální kapacity. Navíc čelí i jiným legislativním tlakům, a tak směrnici často odsouvají „na později“, a to i za cenu rostoucího rizika.

Co zaměstnavatelům chybí v oblasti odměňování:



- **29 % firem nemá specialisty** na odměňování a odměňování řeší přes HR generalisty
- **13 %** nemá pro odměňování vůbec **žádné dedikované zdroje**
- **62 % postrádá dostatek informací** – 56 % by jich potřebovalo více a 6 % je nemá vůbec.

Nejde totiž jen o drobné úpravy mzdové agendy. „Pro mnoho firem to znamená zcela přepracovat popisy pracovních pozic, mzdové politiky i způsob, jak se o odměňování komunikuje. A to navíc v době, kdy ještě nejsou známy detaily transpozice EU směrnice o transparentním odměňování do české legislativy,” shrnuje Radka Motlová, viceprezidentka Comp&Ben Asociace.

Comp&Ben Asociace se proto aktivně angažuje v iniciativě **Byrokratický detox**, za kterou stojí Hospodářská komora ČR. Jejím cílem je omezit nadměrnou administrativní zátěž, zjednodušit právní prostředí a nastavit pravidla, která budou transparentní a zároveň zvládnutelná v praxi.

„Nabízíme [praktickou pomoc](#), aby je byrokracie z Bruselu nepřeválcovala a měla i nějakou přidanou hodnotu. Zavádění systému odměňování totiž nemusí dělat jen kvůli směrnici, ale především **pro lepší řízení mzdových nákladů a srozumitelnější komunikaci se zaměstnanci**,” uzavírá Tomáš Jurčík, ředitel Comp&Ben Asociace.

INFOBOX: Podle průzkumu Comp&Ben Asociace bude většina firem muset kvůli nové směrnici výrazně zasáhnout do svých HR procesů. **Až 45 % firem musí zcela nově vytvořit metodiku pro výpočet rozdílů v odměňování mužů a žen**, protože žádný systém dosud nemají. Další **53 % bude muset aktualizovat popisy pracovních pozic**, aby bylo možné mzdy obhájit a porovnávat podle objektivních kritérií. Pouze v oblasti benefitů si firmy věří – **70 % uvádí, že jejich strategie a systém benefitů zůstane beze změny**. To ale může naznačovat, že právě benefity jsou často **opomíjenou a málo kontrolovanou složkou odměňování**, která nemusí být v praxi nastavena tak transparentně, jak se na první pohled zdá.

Které téma budou společnosti nejčastěji řešit v níže uvedených kategoriích:



O Comp&Ben Asociaci

Comp&Ben Asociace! vznikla ve spolupráci s **Vysokou školou ekonomickou v Praze (VŠE)**. Jedním ze zakladatelů je **profesor Ivan Nový**, který působil v letech 2014–2022 jako děkan Podnikohospodářské fakulty VŠE. Z akademické obce se do asociace zapojil také profesor Jan Čadil, ekonom a rektor Unicorn Vysoká škola, působící také na Západočeské univerzitě v Plzni (ZČU), a dále též **profesor Jiří Hnilica**, současný děkan Podnikohospodářské fakulty VŠE. Mezi zakládající členy patří řada významných tuzemských zaměstnavatelů, například skupina PPF, Vodafone, Foxconn, Zentiva, PwC Česká republika, Siko, Makro, Notino, ČEZ, T-Mobile, Raiffeisen Bank, Hornbach, Mattoni, Aterra Group, Mercer, Miele, PM-tech, ORLEN Unipetrol, Unicorn Vysoká škola a Fakulta podnikohospodářská Vysoké školy ekonomické.

Kontakt pro média:

Jan Hlaváč, tiskový zástupce Comp&Ben Asociace

jan.hlavac@mediakom.cz

+420 777 076 760

<https://www.compenben.eu/>