

PRÁVNÍ RÁDCE

01

Jak zpružnit
pracovní právo

K setřetí mzdových rozdílů
mezi muži a ženami
může přispět úprava
sociálních dávek

Přichází EET 2.0

Stát dosud přesvědčivě
nevysvětlil, proč
znovu zavádí plošnou
evidenci tržeb



**KLIENT OD NÁS CHCE ŘEŠENÍ,
NE RECITACI PARAGRAFŮ**

Právník musí umět přeložit řeč práva do řeči byznysu, říká
MARKÉTA FLANDERKOVÁ, společník v advokátní kanceláři Portos

ekonom

DEFENCE FORUM

Odolná společnost



Praha - Holešovice
Port 7 - Scott.Weber Workspace
12. 5. 2026 - od 16:30 hodin



Partner akce:

rockaway

CSG Czechoslovak Group



Partner lokace:

scott.weber WORK SPACE

AI je dobrý sluha, ale zlý pán



Umělá inteligence automatizuje rutinní práci, aby se právníci mohli soustředit na to, na čem opravdu záleží. Je to lákavá vize, že? Problém je v tom, že ji vyvrací nejnovější výzkum studující, co se ve skutečnosti děje, když lidé nástroje AI začnou používat.

Studie badatelů z Kalifornské univerzity v Berkeley ukazuje, že umělá inteligence práci nesnižuje – naopak ji zintenzivňuje. Výzkumníci identifikovali tři vzorce, jakými se využívání AI promítlo do pracovních návyků.

Za prvé, díky tomu, že umělá inteligence vyplňuje mezery ve znalostech, začali odborníci přebírat povinnosti, které dříve náležely jiným. Samostatně působící právníci se například ujímají záležitostí mimo svou hlavní odbornost, protože díky AI se jim to jeví jako zvládnutelné. Výsledkem není méně práce rozdělené efektivněji, ale více práce soustředěné v méně rukou.

Za druhé, AI rozostřila hranice mezi prací a volným časem. Protože zadávání pokynů AI připomíná spíše konverzaci než práci, mohou právníci vkládat práci do přestávek na oběd, večerů a cest do práce, aniž by to vnímali jako dodatečné úsilí.

Konečně za třetí, AI nutí pracovníky k multitaskingu, právníci připravovali více dokumentů najednou a neustále sledovali výstupy AI a to vše v domněn, že šetří čas.

Zavádění umělé inteligence v právním odvětví je do značné míry poháněno slibem, že stejnou práci zvládnou právníci za kratší dobu. Jak se ukazuje, ve skutečnosti dělají spíše více práce za stejnou dobu. Vytváří se tak nebezpečný cyklus, který vede k vyhoření. Protože se dodatečné úsilí právníků jeví jako dobrovolné, vedení firmy si tento problém nemusí uvědomit, dokud se neprojeví v podobě chyb, fluktuace nebo etických prohřešků. Dejte si proto pozor. AI může být dobrý sluha, snadno se z něj ale stává zlý pán.

Petr Kain

šéfredaktor týdeníku Ekonom

Obsah

Téma

- 4** Zásadní změny pracovního práva zasáhnou většinu zaměstnavatelů

Rozhovor

- 8** Pracovní právo schopné konkurence? Stát částečně uspěl, ale musí se dál snažit
- 14** Klient od právníka potřebuje řešení, nikoliv recitaci paragrafů

Komentář

- 20** Jak postupovat, když se zaměstnanec ze zahraničí nevrátí včas
- 24** Stát dosud přesvědčivě nevyšvětlil, proč potřebuje EET 2.0

Soudnička

- 26** Kráva na kolejích a potřebná pečlivost

Zásadní změny pracovního práva zasáhnou většinu zaměstnavatelů

MZDOVÁ OTEVŘENOST, PRACOVNÍ POMĚRY PRO ŘIDIČE A KURÝRY I JASNÉ ZNAKY ZÁVISLÉ PRÁCE. FIRMY SE CHYSTAJÍ NA LEGISLATIVNÍ NOVINKY.

Jan Beránek | Foto: Shutterstock

Pracovní právo v České republice zažívá v posledních měsících a letech turbulentní časy. Sotva se firmy srovnaly se změnami, které přinesly dvě rozsáhlé novely zákoníku práce ze srpna 2024 a června 2025, přichází další legislativní smršť, která zasáhne takřka všechny zaměstnavatele. Nepřichází od českých poslanců, nýbrž z Evropské unie. Jde sice jen o dva předpisy, podstatně však mění různé části vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Těm přibude velké množství povinností.

Největší novinky přinese směrnice o transparentnosti v odměňování, jejíž obsah by měl být do českého právního řádu začleněn v nejbližších měsících.

Podle tohoto předpisu budou muset firmy zveřejňovat a vysvětlovat principy své leckdy letité mzdové politiky a situace se zkomplikuje i pro náboráře, kteří budou muset mezi jinými povinnostmi udávat nabízenou mzdu už v prvotní inzerátové nabídce.

Významné změny bude znamenat také transpozice evropské směrnice o platformové práci. Ta se primárně dotýká tisíců osob, které se živí jako řidiči či kurýři pro společnosti typu Bolt, Uber či Wolt, které řídí své lidi skrze online platformy a aplikace. Nepřímo však dopadne na pracovněprávní vztahy ve všech odvětvích, jelikož by měla vyjasnit pojem závislá práce.

Zatímco se státy snaží vyrovnat se s novými požadavky obsaženými ve zmíněných směrnicích, na půdě Evropské unie se již diskutuje o možných budoucích změnách. Právní rádce proto přináší přehled současných novinek i budoucích idejí, které formují a budou formovat pracovní právo v Evropě.

ŽÁDNÉ DOTAZY NA PENÍZE PŘI POHOVORU

Chystané legislativní změny v průhlednosti ohodnocení jednotlivých zaměstnanců, které přinese směrnice o transparentnosti v odměňování, dopadají na všechny osoby bez rozdílu. Úplný název směrnice i její oficiální odůvodnění ale dávají najevo, že největší pozornost je věnována snižování mzdových rozdílů mezi pohlavími. „Cílem je mimo jiné snížit rozdíly v odměňování mužů a žen, které v ČR podle Eurostatu činí zhruba 18 procent, což je druhé nejvyšší číslo v EU,“ vysvětluje Ondřej Beneš, advokát

UCHAZEČI BY NOVĚ MĚLI ZNÁT VÝŠI NABÍZENÉ MZDY JEŠTĚ PŘED TÍM, NEŽ PROBĚHNE POHOVOR. NA ZÁKLADĚ TĚTO INFORMACE SE MOHOU LÉPE ROZHODNOUT, ZDA JIM STOJÍ ZA TO HO ABSOLVOVAT.

působící ve společnosti Wolf Theiss. Dodává, že zásada, podle které za práci stejné hodnoty náleží stejná odměna, je přitom součástí zákoníku práce už dlouhá léta a nová úprava pouze přináší mechanismy, jak její dodržování prosadit v praxi.

Již nyní je přitom zřejmé, že český zákonodárský systém má při začleňování nových pravidel do domácího právního řádu zpoždění. Lhůta k transpozici směrnice o transparentnosti v odměňování uplyne 7. června, již nyní se však počítá s tím, že národní úprava bude platná nejdříve od 1. ledna příštího roku.



Povinné zveřejňování zpráv o rozdílech v odměňování se pak spustí postupně v závislosti na počtu zaměstnanců dané firmy. Oslovení odborníci potvrzují, že s podobným zpožděním se potýká více evropských států. „Naopak některé země, zejména Francie či skandinávské státy, už mají část povinností v praxi zavedenou nebo byly na podobná pravidla připravenější,“ říká Beneš.

Větší význam než datum platnosti však bude mít samotný obsah novely zákoníku práce. Jednotlivé státy totiž mohou zvolit vlastní úpravu, která půjde nad rámec povinností stanovených Evropskou unií. Čeští specialisté na tematiku si nemyslí, že by se zdejší poslanci touto cestou vydali, což firmy vítají, jelikož i základní verze povinností jim přináší více administrativy.

Představy byznysu nastiňuje právní expertka Hospodářské komory Kateřina Kozáková: „Považujeme za podstatné, aby transpozice zůstala skutečně minimalistická i poté, co návrh projde legislativním procesem, aby firmy měly časový prostor se na povinnosti, které z ní vyplývají, připravit.“

Čas na přípravu se jeví jako zvláště důležitý s ohledem na to, kterých všech oblastí se ohláše-

Kurýři často pracují jako skryté OSVČ, i když jejich činnost vykazuje všechny známky závislé pracovní činnosti. Nová právní úprava umožní kontrolorům takovou situaci snáze odhalit.

né změny dotknou. „Zcela se změní nábor. Uchazeči by měli být informováni o výši své odměny před jednáním o uzavření smlouvy, tedy předtím, než jsou pozváni na pohovor. To by znamenalo, že se mohou rozhodnout včas, zda jim vůbec stojí za to, aby se na pohovor vydali,“ vysvětluje Nataša Randlová, specialista na pracovní právo a partnerka v advokátní kanceláři Randl Partners.

Advokátka doplňuje, že se změní i podoba pohovorů. Nově při nich budou mít zástupci přijímajících firmy zakázáno pokládat uchazečům otázky na jejich aktuální mzdu i na jejich představy o odměně.

Zaměstnavatelé budou muset přesněji popsat pracovní pozice, což si vyžádá revizi vnitřních předpisů. Podle Ivony Tajšlové, konzultantky v poradenské společnosti BDO, má velká část firem pozice popsané formálně, ale nemá dobře uchopené, jakou mají skutečně hodnotu z hlediska odpovědnosti a výsledků práce.

Oslovení odborníci se shodují, že právě zpřesnění vnitřních poměrů může být pro firmy časově i finančně náročné. Tím spíše, že směrnice jim ukládá povinně zaměstnancům poskytovat své

mzdové předpisy nejpozději do patnácti dnů od jejich vydání. „Protože zaměstnavatelé budou muset vše popsat v detailu a zaměstnance s tím seznámit, nebudou moci už být tak kreativní, když přijde inspekce na kontrolu rovného odměňování nebo se zaměstnanec obrátí na soud. Zaměstnanci budou mít mimo jiné právo na informaci, jaká je průměrná odměna v jejich skupině u žen a mužů,“ vysvětluje Randlová. Předvídá, že tyto informace mohou zaměstnancům výrazně pomoci v případných soudních sporech, jelikož bude snadnější dokázat, že dostali za obsahově stejnou práci nižší mzdu než kolegové.

Povinnosti v rovném odměňování se nedotknou pouze mzdy. „Bude nutné více se věnovat struktuře odměny zaměstnance, ale i všem dalším benefitům, které mu zaměstnavatel poskytuje. Přes

FIRMY STOJÍ O TO, ABY BYLA TRANSPOZICE UNIJNÍCH SMĚRNIC CO NEJVÍCE MINIMALISTICKÁ A VYVÁŽENÁ. DŮLEŽITÉ JE ROVNĚŽ TO, ABY STÁT POSKYTL DOSTATEK ČASU NA PŘÍPRAVU NA NOVÉ POVINNOSTI.

jednotné měsíční hlášení totiž bude stát sbírat velké množství údajů o odměňování mužů a žen u zaměstnavatelů, které jdou za hranice rovného zacházení v pracovním právu,“ přibližuje Petr Hůrka, profesor pracovního práva působící na Masarykově univerzitě a CEVRO Univerzitě. Jednotné hlášení musí od 1. dubna na základě českého zákona podávat všichni zaměstnavatelé.

LEPŠÍ POSTAVENÍ PRO KURÝRY, JISTOTA PRO VŠECHNY

Směrnice o platformové práci, jejíž transpozice v současné době rovněž zaměstnává ministerstvo práce a sociálních věcí, si klade za cíl zlepšit postavení osob vykonávajících práci prostřednictvím digitálních aplikací a platform. „Směrnice především zavádí pravidla pro správné určení pracovního statusu těchto osob, které jsou dnes v praxi často osobami samostatně výdělečně činnými, ačkoliv jejich vztah k platformě vykazuje znaky závislé práce,“ odůvodňuje potřebu změn Beneš.

I v tomto případě volí čeští úředníci minimalistický přístup, který nejde nad rámec stanovený unijním předpisem. Zástupci podnikatelského sektoru doufají, že návrh v parlamentu nenabobtná.

„Rozhodující bude, aby výsledná právní úprava byla vyvážená, srozumitelná a prakticky aplikovatelná pro všechny dotčené subjekty. Aby se při transpozici podařilo zachovat rozumnou rovnováhu mezi ochranou pracovníků a flexibilitou, která je pro tento typ práce klíčovým benefitem,“ přeje si Kozáková.

Podstatnou zprávou pro všechny zaměstnavatele je, že ministerstvo se v rámci transpozice rozhodlo aktualizovat zákonnou definici závislé práce. „Cílem má být větší předvídatelnost a právní jistota při posuzování znaků závislé práce, respektive při rozhodování, zda předmětná činnost tyto znaky naplňuje nebo se může jednat o samostatnou výdělečnou činnost,“ vysvětluje Hůrka.

Podle představ ministerstva by znaky závislé práce měly být nově pouze dva: výkon práce jménem zaměstnavatele a vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi ním a zaměstnancem. K naplnění druhého znaku pak bude třeba současně splnit, že výkon práce se řídí pokyny zaměstnavatele, který na ni dohlíží a zajišťuje ji organizačně. V případě, že budou oba znaky naplněny, bude nově platit vyvratitelná domněnka, že existuje pracovní poměr, i když není smluvně upraven.

BUDOUCÍ ZMĚNY BLÍZKÉ I VZDÁLENÉ

Evropská unie připravuje i další možné zásahy do pracovního práva. Některé z nich budou souviset s rozvojem moderních technologií. „Pozornost si zaslouží nařízení o umělé inteligenci, jehož ustanovení postupně nabývají účinnosti a které z pohledu pracovního práva dopadají především na situace, kdy se umělá inteligence používá při řízení zaměstnanců. Typicky v náboru nebo v hodnocení pracovní výkonnosti,“ přibližuje Beneš.

Hůrka přidává, že se v Bruselu začíná diskutovat o zakotvení práva zaměstnance na odpojení, tedy možnost nebýt dostupný na mobilním telefonu či e-mailu mimo pracovní dobu bez možných postihů ze strany zaměstnavatele. Podle něj je ovšem přijetí konkrétního právního předpisu zatím hudebou budoucnosti.

Tou je i další možná změna evropského pracovního práva, která by měla usnadnit přeshraniční přesuny špičkových zaměstnanců. Kateřina Kozáková z Hospodářské komory připomíná, že unie vyzvala veřejnost k předložení návrhů, které by zjednodušily uznávání kvalifikací v jednotlivých členských státech a využily možnosti, které nabízí současné digitální nástroje. ●

PODCAST **HN**

MOUCHA NA ZDI



NOVÝ PODCAST HN O ZÁKULISÍ ČESKÉHO BYZNYSU

V něm vám nabídneme pohled do různých zákoutí českého byznysu tak, jak ho vidíme a slyšíme oficiálně i mimo záznam.

Moc, vztahy, peníze, miliardáři...

NOVÝ DÍL



Pavel P. Novotný



Michael Mareš



Pracovní právo schopné konkurence? Stát částečně úspěš, ale musí se dál snažit.

K SETŘENÍ MZDOVÝCH ROZDÍLŮ MEZI MUŽI A ŽENAMI BY MOHLA PŘÍSPĚT ÚPRAVA SOCIÁLNÍCH DÁVEK MOTIVUJÍCÍ K TOMU, ABY S DÍTĚTEM NEBYLA DOMA POUZE MATKA.

| Jan Beránek | Foto: Lukáš Biba

Z pružnění pracovního práva je heslem, kterým v posledních letech zákonodárci odůvodňují změny zákoníku práce a dalších předpisů. Série novel z nedávné doby představila různé novinky, které měly k naplnění daného cíle přispět. Ne všechny se však v praxi osvědčily a naopak některé problematické pasáže zákonů upravujících zaměstnání zůstaly netknuté. Expert na pracovní právo a partner v advokátní kanceláři Aegis Law Tomáš Procházka v rozhovoru pro Právnického rádce hodnotí dosavadní kroky českých zákonodárců a naznačuje směr, jakým by se zákonodárci měli vydat.

Loňská novela zákoníku práce měla velké ambice. Podařilo se je v praxi naplnit?

Z mého pohledu ta novela žádné velké ambice neměla, spíš mířila na opravy nějakých drobností a lehké zpružnění vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, což se podařilo. Co se týká flexibility pracovního trhu, nejvíce ji ovlivnily změny v oblasti podpory v nezaměstnanosti, které stály poněkud stranou od hlavní novely. Hlavní změna spočívá v tom, že se navýšila podpora na začátku nezaměstnanosti a naopak klesla v pozdějších měsících. Na trhu teď vidíme, že když lidé vědí, že se nemusí bát podstatného propadu příjmů, jsou ochotnější odejít z práce, i když nemají úplně jisté nové zaměstnání. Deklarovaný politický cíl této změny tedy byl naplněn. Na druhou stranu nyní proti ochotě měnit práci jde makroekonomická situace. Mnoho zaměstnanců si začíná uvědomovat, že novou práci v současné době neseženou lusknutím prstů. Pozorujeme to i díky rostoucímu počtu sporů, které naši klienti vedou ohledně vý-

povědí. Lidé o svá místa nyní intenzivně bojují. Máme teď dokonce několik sporů, kdy zaměstnanec podepsal dohodu o ukončení pracovního poměru a následně si to rozmyslel s tím, že nebyla férová či že tam byl ze strany zaměstnavatele nátlak. To je něco, co dříve vůbec nebývalo.

Které části novely se nejvíce osvědčily?

Velmi pozitivně hodnotím zjednodušení výpovědi ze zdravotních důvodů. Stará úprava rozlišovala dvě situace, kdy je možné člověku dát výpověď kvůli tomu, že už práci kvůli svému zdraví nezvládá. Rozdíl byl v tom, jestli indispozice nastala sa-

**FIRMY VE VÝSLEDKU NENESOU
ODPOVĚDNOST JEN ZA TO, CO PŘI DÁVÁNÍ
VÝPOVĚDI POKAZÍ SAMY, ALE I ZA TO,
CO UDEĚLÁ ČI NEUDEĚLÁ ČESKÁ POŠTA.**

movolně, nebo v důsledku zaměstnání. Problém spočíval v tom, že zaměstnavatel se nesměl ptát na žádné podrobnosti ohledně zdravotního stavu. Měl k ruce pouze informaci o tom, že daný člověk už není způsobilý práci vykonávat. Zároveň si musel vybrat, zda dá výpověď s tím, že ten problém nastal sám od sebe, nebo připustí, že ten problém souvisí s prací a danému zaměstnanci náleží dvanactiměsíční odstupné. A protože ty informace neměl jak zjistit, šlo v zásadě o věštění z koule. Nepřekvapivě kvůli tomu vzniklo mnoho soudních sporů, které byly frustrující tím, že zaměstnavatel mohl jen čekat, jaké zdravotní zprávy zaměstna-



nec přinese a jestli výpověď vůbec bude platná. To se nyní podařilo změnit. Dnes už máme jen jeden typ výpovědi ze zdravotních důvodů. Tou pracovní poměr skončí a případný spor se týká už jen toho, zda zaměstnanci náleží odstupné, či nikoliv. U některých firem také velmi pomohlo, že to odstupné nově neplatí zaměstnavatel, ale pojišťovna. Vypadá to jako malá změna, ale pro mnoho firem je to zásadní náklad.

Předěšlé novely zákoníku práce se zaměřovaly na digitalizaci pracovněprávních vztahů a zjednodušení doručování. Některé oblasti, jako je například otázka výpovědi, však tímto trendem zasaženy nebyly. Dá se v této oblasti čekat nějaká změna?

Bohužel jsme ve stavu, kdy velké odbory v zásadě zastávají stanovisko, že zaměstnanec má právo na to, aby pro zaměstnavatele bylo extrémně obtížné předat výpověď. Z mého pohledu je to špatně. Samozřejmě je zcela v pořádku, aby zaměstnanec mohl namítat, že výpověď není oprávněná, že zaměstnavatel nepostupoval správně. V praxi ale vidíme, že nejvíce námitek směřuje proti tomu, že v pořádku nebylo doručení, protože jeho úprava v zákoníku práce je velice přísná. Zákon vlastně vychází z premisy, že zaměstnanec je hlupák, který nechápe, že když k němu přijde poštovní doručovatel a on odmítne převzít dopis s výpovědí, může to pro něj být problém. Proto trvá na tom,

Tomáš Procházka

Specialista na pracovní právo a spoluzakladatel a partner advokátní kanceláře Aegis Law. Ve své praxi se věnuje zejména oblasti pracovněprávních sporů, včetně ukončování pracovních poměrů, sporům s whistleblowery a otázkou odpovědnosti manažerů. Je členem Sekce pro pracovní právo České advokátní komory a Czech Employment Lawyers Association a autorem zpravodaje Pracovní právo polopatě.

aby zaměstnanec, pokud doručovateli neotevře, do schránky dostal speciální lísteček s poučením, že pokud si zásilku nevyzvedne, považuje se za doručenu. Zaměstnanci pak v případném sporu stačí tvrdit, že ten lísteček ve schránce nenašel, což je něco, co zpětně prakticky nelze vyvrátit. Firmy vlastně ve výsledku nenesou odpovědnost jen za to, co při dávání výpovědi pokazí samy, ale i za to, co udělá či neudělá Česká pošta.

Jak probíhají přípravy na jednotné měsíční hlášení zaměstnavatelů? Zvýší se administrativní zátěž pro menší firmy?

To je téma spíše pro mzdové účetní než pro právníky. U našich klientů vidíme určitou míru odevzdání. Jsou smíření s tím, že se to nějak zavede. Na druhou stranu vnímají, že ten projekt není připraven tak, jak by měl. V ideálním světě by měsíce dopředu věděli, jak nastavit svoje systémy, nicméně v praxi

tomu tak není. Určitě je to problém pro menší firmy, jelikož implementace nových procesů bude stát zhruba stejně bez ohledu na to, jestli je firma malá, nebo velká. Ještě horší to ale bude pro malé mzdové účetní. Když si představíte nějakou paní, která tuto službu poskytuje jako externistka na živnostenský list, tak najednou nebude schopná vše potřebné podle nové úpravy svému zákazníkovi dodat a de facto ji to vyřazuje z podnikání, pokud si nepořídí nějaký specializovaný software, který jí s tím pomůže. Přijde mi to ze strany státu trochu nefér a přál bych si, aby bylo stanoveno, že podávání jednotlivých měsíčních hlášení dopadá až na firmy od určité velikosti, a byl ochráněn segment mikropodniků, kterým mzdové účetnictví dělá OSVČ účetní.

Využívají firmy novou možnost zaměstnávat osoby na rodičovské dovolené skrze dohody o provedení práce a pracovní činnosti?

Tuto část flexinovelely si firmy osvojily velmi dobře. Jde vlastně o uzákonění postupu, který se využíval už v minulosti kvůli nevhodnému nastavení systému podpory v rodičovství, ale byl v šedé zóně.

JEDNOTNÉ MĚSÍČNÍ HLÁŠENÍ ZKOMPLIKUJE ŽIVOT MENŠÍM MZDOVÝM ÚČETNÍM, KTEŘÍ NEBUDOU SCHOPNI SVÝM KLIENTŮM DODAT VŠE POTŘEBNÉ, POKUD SI NEPOŘÍDÍ SPECIALIZOVANÝ SOFTWARE.

Žena, která má dítě a pečuje o něj, má k dispozici dvě fáze podpory, mateřskou a rodičovskou. Když to zjednoduším, tak se mateřská počítá podobně jako nemocenská. Její výše se odvíjí od toho, jaký měla daná osoba příjem. Naopak výše rodičovské je pro všechny stejná a buď lze čerpat více peněz po kratší dobu, nebo naopak. Když má žena třeba dvě děti v rozmezí tří let a rozhodne se zůstat s nimi po celou dobu doma, počítá se jí mateřská na druhé dítě z jejího původního příjmu, jelikož žádná novější data o příjmu nejsou, a dostane relativně hodně peněz. Ve chvíli, kdy by se daná žena rozhodla, že se mezi dětmi vrátí na částečný úvazek do práce, začne se jí druhá mateřská počítat z nového příjmu. A zrada je v tom, že základem toho výpočtu bude průměrný denní příjem. Jinými slovy, když se matka s malým dítětem vrátí na tu samou pozici na zkrácený úvazek, výše mateřské

u druhého dítěte bude směšně malá. Stát vlastně penalizuje návrat do zaměstnávání. Flexinovelela připustila, že ten systém je špatně, ale místo nápravy použila záplatu, když řekla, že během rodičovské lze mít uzavřenou DPP nebo DPČ na stejnou práci, které výši druhé mateřské nesníží.

Jaké důsledky to může přinést?

Ovlivňuje to například mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Stát by si měl vybrat, jestli chce systém, který maminky intenzivně motivuje k tomu, aby zůstaly pět let doma, a který logicky bude i nadále prohlubovat propast mezi příjmy mužů a žen, nebo jestli chce tyto rozdíly aktivně odstraňovat. Pak by ale měl podporovat rychlejší návraty do práce a dle toho upravit i systém dávek. Ve Skandinávii to mají například nastavené tak, že celou mateřskou, respektive rodičovskou dávku nemůže čerpat pouze maminka. Máte třeba podporu na rok a půl, z níž maminka může čerpat jen rok. Zbývající půlrok rodičovské dovolené musí čerpat někdo jiný, ať už tatínek, či třeba babička, a pokud nečerpá, nárok propadne.

Zmiňujete rovné odměňování. Je Česká republika připravena na směrnici o mzdové transparentnosti, která by měla být transponována do poloviny června?

Myslím, že jako stát už jsme rezignovali na to, že to stihneme v červnu. Nyní došlo k vytvoření paragrafového znění zákona, které se začíná připomínkovat. Počítá se v tuto chvíli s tím, že zákon začne platit až od roku 2027. V daném návrhu není téměř nic překvapivého, zákonodárci v tuto chvíli mají ambici implementovat ten předpis v minimalistické verzi bez nějakých přísných bičů na zaměstnavatele. V jednom ohledu ale situaci pro podnikatele zbytečně zhoršujeme. Směrnice stanovuje základní kritéria, podle kterých by se měli zaměstnanci porovnávat a brát stejné peníze, navíc je tam ale dovětek, podle kterého se mohou zohlednit i další výslovně neuvedená kritéria. Ten dovětek v českém návrhu chybí. Stát tím bere firmám únikovou možnost v situaci, kdy jsou základní parametry u zaměstnanců stejné, ale jeden z nich má nějaké specifikum, které se do legislativních kritériových škatulek nevejde. Ve výsledku tak stát podnikatelům svazuje ruce podstatně víc, než se dohodlo na evropské úrovni. To je paradoxní v situaci, kdy současná vláda vyhrála volby s hesly o diktátu z Bruselu. ●



NA VLNĚ PODNIKÁNÍ

NA VLNĚ PODNIKÁNÍ

Podcast týdeníku Ekonom o byznysu, podnikání a inspirativních příbězích. Poslechněte si každý týden zajímavé osudy a zkušenosti podnikatelů, které vás poučí, posunou i pobaví. Zástupce českého byznysového světa zpovídají Petr Kain a Martin Petříček.



Transparentnost odměňování ve světle navrhované novely zákoníku práce

Ondřej Havránek, advokát a vedoucí partner, EY Law Česká republika — Kateřina Suchanová, advokátka, EY Law Česká republika

Rovné odměňování žen a mužů za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je dlouhodobě velice diskutované téma. A to přesto, že se jedná o zásadu, která je historicky upravena v celé řadě mezinárodních smluv, v unijních předpisech a tuzemské právní úpravě. I tak na konci měsíce mívají ženy na výplatní pásce podstatně méně než muži. V Česku je tento rozdíl téměř 18 procent. Na unijní úrovni je poté průměrný rozdíl v odměnách mužů a žen okolo 12 procent.

Pro zaměstnance je však vymahatelnost zásady rovného odměňování v praxi velice obtížná. Důvodem je zejména nedostatek informací, jejich netransparentnost a s tím související velmi těžké odhalování a prokazování neoprávněných rozdílů v odměňování. S cílem posílit zásadu rovného odměňování a umožnit zaměstnancům přístup k informacím byla na unijní úrovni přijata v květnu 2023 směrnice o transparentním odměňování.

ČESKÁ MINIMALISTICKÁ TRANSPOZICE

Dle směrnice by povinnosti z ní vyplývající měly být transponovány do právních řádů jednotlivých členských států do začátku června 2026. Již nyní je však zřejmé, že tento termín Česko nedodrží. Ministerstvo práce a sociálních věcí představilo transpoziční návrh novely zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů až na konci letošního března, s tím, že převážná část ustanovení by měla nabýt účinnosti až 1. ledna 2027.

Ustanovení upravující pravidelné zprávy o rozdílech v odměňování a s nimi související procesy a dále ustanovení vztahující se na informační povinnost zaměstnanců by měla nabýt účinnosti dokonce až 1. ledna 2028.

Ministerstvo práce a sociálních věcí zvolilo v případě transpozice dlouhodobě avizovaný minimalistický přístup. Navrhovaná novela tak navazuje na stávající rámcovou národní úpravu rovného zacházení a spravedlivého odměňování a tuto úpravu blíže rozpracovává dle požadavků směrnice. I přes minimalistickou transpozici však navržená novela přináší celou řadu změn a nových povinností, které dopadnou na tuzemské zaměstnavatele, a to v soukromém i veřejném sektoru.

GARANTOVANÝ SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ

Zásadní změnou oproti současnému stavu bude nová povinnost zaměstnavatelů vytvořit a udržovat transparentní systém odměňování zaměstnanců, na jehož základě bude zajištěna stejná odměna za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Transparentnost systému bude zprostředkována zejména tím, že by systém měl být upraven ve vnitřním předpisu nebo v kolektivní smlouvě, tedy ve formě, která je přístupná všem zaměstnancům.

Odměna poskytovaná zaměstnancům by poté měla být založena na základě tohoto systému. Odměnou se pro tyto účely rozumí mzda, plat nebo odměna z dohody, nikoli široce pojatá odměna dle směrnice obsahující vedle základní mzdy, platu nebo odměny z dohody

i veškerá další plnění jakékoli povahy vyplacená zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Systém odměňování by měl vycházet z objektivního rozdělení prací vykonávaných u zaměstnavatele do skupin podle jejich hodnoty. Pro stanovení hodnoty práce by měl zaměstnavatel vycházet z kritérií, která jsou již nyní upravena v zákoníku práce – to je složitost, odpovědnost a namáhavost práce. Do hodnocení prací pro účely jejich rozdělení do skupin by neměla vstupovat individuální výkonnost zaměstnanců nebo dosahované pracovní výsledky.

Tato dvě kritéria nadále zůstanou legitimním důvodem pro dílčí individuální rozdíly v odměňování. Dále by měl odměňovací systém stanovit způsob odměňování zaměstnanců, zejména formu a složky odměny a způsob jejich odstupňování.

Vedle systému odměňování a vzhledem k široké směrnice definici odměny budou zaměstnavatelé dále povinni vytvořit systém poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a to v případě, kdy zaměstnancům taková plnění poskytují vedle mzdy, platu nebo odměny z dohody. Poskytování těchto plnění musí být založeno na objektivních a nediskriminačních kritériích. I tento systém by měl být upraven ve vnitřním předpisu nebo v kolektivní smlouvě.

Další novinkou ve vztahu k transparentnosti odměňování je informační povinnost vůči uchazečům o zaměstnání a vůči stávajícím zaměstnancům. Zaměstnavatel bude povinen sdělit uchazečům informaci o počáteční výši odměny nebo

jejím rozpětí, a to před zahájením jednání o uzavření smlouvy. Ministerstvo nakonec nezvolilo cestu zveřejňování této odměny v pracovních inzerátech, jak bylo doporučováno v preambuli směrnice.

Stávající zaměstnanci poté budou moci požadovat informace o výši své odměny (v širokém směrniceovém pojetí) a o průměrné výši ve skupině prací, ve které vykonávali práci v předchozím kalendářním roce, a to rozdělené podle pohlaví. Zaměstnavatel bude povinen tyto informace zaměstnancům sdělit do dvou měsíců od doručení žádosti. V případě, kdy by poskytnutí těchto informací mělo vést k odhalení odměny jiného zaměstnance, zejména v případech, kdy práci v dané skupině vykonává jen jeden nebo dva další zaměstnanci stejného pohlaví, zaměstnavatel informace neposkytne žadateli, ale veřejnému ochránci práv.

ZPRÁVY O ROZDÍLECH V ODMĚŇOVÁNÍ

Mezi zaměstnavateli s více než 100 zaměstnanci je velice diskutovaným tématem povinné vypracovávání zpráv o rozdílech v odměňování. Navržená novela zákoníku práce a zákona o inspekci práce představila v této souvislosti dva typy zpráv.

Prvním typem je zpráva o rozdílech v odměňování žen a mužů u zaměstnavatele, která bude vypracovávána pro zaměstnavatele s více než 100 zaměstnanci přímo ministerstvem práce a sociálních věcí, a to na základě údajů posky-

tovaných zaměstnavateli prostřednictvím jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele. Tato zpráva by měla obsahovat většinu informací, které požaduje směrnice, a měla by být zveřejňována v informačním systému veřejné správy.

Druhým typem zprávy je podrobná zpráva o rozdílech v odměňování ve skupinách prací, kterou budou vypracovávat sami zaměstnavatelé s více než 100 zaměstnanci. Smyslem této zprávy je umožnit posouzení rozdílů v odměňování mužů a žen v rámci práce stejné nebo srovnatelné hodnoty. A to na základě rozdělení skupin prací dle systému odměňování.

Předtím, než zaměstnavatel odešle zprávu o rozdílech v odměňování ve skupinách prací ministerstvu práce a sociálních věcí, bude mít povinnost ji projednat s odborovou organizací. Tato zpráva by neměla být zveřejňována v informačním systému veřejné správy, ale zaměstnavatelé ji budou povinni zveřejnit způsobem u nich obvyklým, který je dostupný všem zaměstnancům. Příkladem může být zveřejnění na intranetu společnosti nebo hromadné odeslání zprávy na e-mailové adresy všech zaměstnanců.

V případě, kdy ze zprávy o rozdílech v odměňování ve skupinách prací vyplyne rozdíl v odměně mužů a žen v jakékoli skupině prací nejméně pět procent, zaměstnavatel takový rozdíl neodůvodnil v souladu s právními předpisy a rozdíl do šesti měsíců ode dne zveřejnění zprávy nenapravil, bude povinen provést písem-

né posouzení odměňování za podmínek a postupem upraveným v navrhované novele. Výsledkem takového posouzení by mělo být přijetí nápravných opatření odstraňujících neodůvodněné rozdíly.

V souvislosti se zavedením celé řady nových povinností byla představena rovněž novela zákona o inspekci práce, která zavádí odpovídající přestupky a s nimi související sankce. Za nejzávažnější přestupky, zahrnující například nevytvoření systému odměňování nebo nedodržení podmínek a postupů v případě posouzení odměňování, budou moci být ukládány pokuty až do výše milionu korun. V případě méně závažných porušení by se mohla pokuta vyšplhat až na 400 tisíc korun, případně na 200 tisíc korun v závislosti na daném přestupku.

Ačkoli představená novela nepřináší revoluci v samotných principech pracovního práva, zásadně mění jejich praktické fungování. Směrnice o transparentnosti odměňování a na ni navazující transpoziční novela představují posun od „papírové“ a obtížně vymahatelné rovnosti zaměstnanců k reálně vymahatelnému systému odměňování stojícímu na dostupnosti informací, transparentnosti a systematické kontrole. Navrhovaná novela musí nyní projít celým legislativním procesem, díky čemuž může doznat větších i menších změn, nicméně zaměstnavatelé by se měli na své nové povinnosti řádně připravit, aby předešli případným pokutám a reputačním rizikům.

**Jste připraveni
na rovné odměňování
zaměstnanců?**

EY
Shape the future
with confidence



Klient od právníka potřebuje řešení, nikoliv recitaci paragrafů

PRO PRÁVNÍKA JE ZÁSADNÍ, ABY DOKÁZAL SPRÁVNĚ PŘELOŽIT ŘEČ PRÁVA DO ŘEČI BYZNYSU

| Petr Kain | Foto: Lukáš Bība

Proč je důležité, aby právník mluvil ke klientovi srozumitelnou řečí? Jak motivovat mladé advokáty a proč je pro ně zásadní vidět ve své práci smysl? A proč je tak podstatné nehlédět na potřeby klienta jenom optikou práva, ale poskytovat mu strategické poradenství? O tom všem i mnohém dalším jsme si povídali s Markétou Flanderkovou, společnicem v advokátní kanceláři Portos.

Když je člověk malý, tak si přeje být lecčím, od popeláře až třeba po hasiče. Jak to bylo u vás, přála jste si od malička stát se právníčkou?

Pamatuji si, že jsem chtěla být veterinářka, protože mám ráda zvířata, ale už od gymnázia jsem v sobě měla touhu dělat právo. Možná i proto, že jsem často mluvila za ostatní, v podstatě jsem se je už tehdy snažila zastupovat, respektive vyjednat za ně třeba lepší pozici. Měla jsem o téhle profesi samozřejmě zkrleslé představy, myslela jsem si, jak budu čas trávit na soudech, kde budu bojovat za své klienty a za výhru. Už v prvním ročníku na právech jsem nastoupila do advokátní kanceláře a musím říct, že reálný obraz advokacie mě vůbec nezklamal, to prostředí se mi hned zalíbilo. I když jsem samozřejmě nestála hned před soudem, za své klienty jsem bojovala i z pozadí pracovního stolu.

Co vás na téhle práci nejvíc baví?

Že se pořád něco děje, život neustále přináší nové výzvy, které musí člověk překonat, díky čemuž se posouvá dál. Každý případ je svým způsobem jiný, což znamená, že stále musíte hledat nové cesty, a to mě na tom baví. Že je život v pohybu.

Vaše práce ale přináší i obrovskou míru stresu. Jak se s tím vyrovnáváte?

Já si to asi nepřipouštím. Samozřejmě se často ocitáme v situacích, kdy je potřeba něco hodně rychle udělat, ideálně by ten problém měl být vyřešen už včera, což s sebou přináší tlak. Ale já jsem si na sebe ten tlak vlastně odjakživa vytvářela sama, i když jsem nebyla v advokacii. Práce mě vždycky bavila, když v ní vidím smysl, naplňuje mě to a věnuji jí maximum své energie.

To vypadá, že adrenalin je pro vás docela návykový.

Určitě mám ráda výzvy. Nevím, jestli je pro mě návykový adrenalin, možná spíš ten pocit, který přichází potom. Zvláště pak, když se mi podaří překonat nějaký, na první pohled zdánlivě neřešitelný problém. Nabíjí mě to zpátky energií a mám dobrý pocit z toho, že jsem to vyřešila nebo se posunula dál. Navíc je to kreativní činnost, která přináší nejen radost a motivaci, ale také podporuje profesní i osobní rozvoj.

Advokacie byla dlouhá léta proslulá poměrně zběsilým pracovním tempem a nekonečnou pracovní dobou. Platí to stále?

V mojí pozici už není tak časté, že by se pracovalo přes noc. Samozřejmě se stává, že je potřeba věci řešit opravdu rychle. V takových situacích se pak klient jednoduše neptá, kolik je hodin, a je to naprosto pochopitelné. Můj pracovní život s tím osobním se jednoduše prolínají, vlastně je ani moc nerozlišuji. Ať už jde o rodinu, nebo práci, když se objeví nějaký problém, je tu úkol, který je třeba vyřešit, a nezáleží na tom, zda jde o soukromou záležitost, nebo případ





Markéta Flanderková

Společník v advokátní kanceláři Portos a senior konzultantka ve společnosti CCS Premium Trust. Ve své praxi se zabývá zejména majetkovými strukturami, korporátní a restrukturalizační agendou a problematikou trestní odpovědnosti právnických osob.

klienta. Samozřejmě je potřeba si umět najít prostor i pro relax.

Ptal jsem se i proto, že mladí lidé obecně kladou větší důraz na vyvážení soukromého a pracovního života. Platí to i pro mladé právníky?

Když se s nimi bavím, tak sice mluví o potřebě work-life balance, mám ale spíš pocit, že potřebují vědět, že má jejich práce smysl. Jinak řečeno, nejde o to, že by nechtěli pracovat, spíš potřebují vidět, že má jejich práce nějakou přidanou hodnotu a míří k nějakému cíli. A proto si myslím, že je potřeba s mladší generací pracovat tak, aby znali kontext daného případu a věděli, že jejich konkrétní úkol je určitý dílek celé skládačky a i díky němu se jí povede složit celou. Proto se také v kanceláři snažíme, aby týmy byly od začátku napojené na klienta, aby se s ním v ideálním případě znali i osobně. Ono to tak možná nevypadá, ale je to opravdu důležité, protože pocit z toho jednání se těžko přenáší. Musíte nacítit, jakým způsobem klient přemýšlí, musíte jej prostě správně navnímat, protože podle toho jste pak schopni připravovat veškerý další postup.

Když říkáte, že musíte klienta správně navnímat, jak důležitou roli hraje ve vaší profesi psychologie a také schopnost komunikace?

Podle mě zcela zásadní. Za mě to je jedna z klíčových dovedností, protože nejhorší je nedorozumění mezi advokátem a jeho klientem. Když právník vymyslí nějakou cestu a klient má jinou představu a vzájemně se to neprotne, tak samozřejmě vzniká problém. Proto je zcela zásadní komunikace a je třeba pravidelně sdělovat klientovi, jak postupujeme, co děláme a proč to děláme.

Ono je asi také podstatné umět správně přeložit řeč paragrafů do řeči byznysu.

Jistěže. Je velmi důležité, abyste mluvili stejným jazykem. To je mimochodem něco, co jsem se naučila až tady v kanceláři. Pamatuju si, že na nějakém

úvodním jednání jsem měla tendenci klientovi v podstatě citovat konkrétní paragrafy týkající se jeho kauzy, ale kolegové mě zarazili s tím, že to je detail, který nikoho nezajímá. Platí zásadní poučka, klientovi je jedno, jaký zákon to upravuje. Nezajímá ho to, dokonce i nudí, a ještě mu to mnohdy nic neřekne. Klient potřebuje řešení, to je důvod, proč za námi přichází.

Obrovským tématem poslední doby je umělá inteligence. Jak vidíte budoucnost tohoto fenoménu ve vašem pracovním oboru?

Myslím si, že každá větší firma by s ní měla pracovat. I my AI samozřejmě pro určité úkony využíváme. Za mě je to ale spíše pomoc v oblasti administrativní. Ulehčuje vyhledávání, vytváření nějakých souhrnů, ale těžko, alespoň ve své současné podobě, může AI nahradit lidskou kreativitu. Pracuje s tím, co už bylo vymyšleno, ale zatím není schopna nahradit lidský mozek, který přistupuje k řešení problémů kreativně a komplexněji. Umělá inteligence také nezvládá pracovat s kontextem a emocemi. Když pracuje s judikáty, často vám nabídne takový, který s danou situací vůbec nesouvisí a který na ni nelze použít. Nedokáže totiž správně přečíst kontext daného případu.

Advokátní kancelář Portos se profiluje tak, že se nedívá na potřeby klienta jenom optikou práva, ale poskytuje strategické poradenství. Co si pod tím všechno představit?

Klient za námi přichází s nějakou myšlenkou nebo s nějakým problémem, chtěl by něčeho dosáhnout. A je mu jedno, jestli to má právní, daňové, ekonomické či jiné odborné přesahy. Od toho jsme tu my, abychom strukturovali cestu, jak vše vyřešit. Takže se pak nad takovým případem může sejít právník, daňový poradce, ekonom či odborník z technické oblasti a společně tu cestu hledají.

Vzpomenete si na nějaký případ, kdy vzhled experta z jiného oboru úplně změnil původně zamýšlenou právní strategii?

Úplně typický a jednoduchý příklad je, když právník vymyslí pět variant řešení, načež se na ně podívá daňový poradce a řekne, že možné jsou jen dvě, a ekonom vybere to, které dává největší ekonomický smysl. Co je za mě podstatné, my jsme ti, kdo mají klientovi poradit. Nemůžeme před něj dát několik variant a říct mu, ať si vybere. Úsměvná mi přijdou stanoviska, která jsou plná disclaimerů



a nechávají na klientovi, jakou variantu si má zvolit bez konkrétního doporučení. Když jdete za lékařem, taky čekáte, že vám předepíše nějaký lék nebo tu situaci vyřeší, a nechcete, aby vám dal tři varianty na výběr a vy jste pak museli porovnávat, která je pro vás nejlepší.

NEJDE O TO, ŽE BY MLADÍ PRÁVNÍCI NECHTĚLI PRACOVAT, SPÍŠ POTŘEBUJÍ VIDĚT, ŽE MÁ JEJICH PRÁCE NĚJAKOU PŘIDANOU HODNOTU A MÍŘÍ K NĚJAKÉMU CÍLI.

Českým trhem teď hodně hýbe evropská směrnice o transparentním odměňování. Co bude pro firmy největší výzva při její implementaci?

Nastavit vnitřní systém odměňování tak, aby to bylo z dlouhodobého hlediska udržitelné. Aby v momentu, kdy začnou platit pravidla reportingu

a kdy se informace o odměně začnou šířit napříč firmou, byly rozdíly v nich odůvodnitelné a aby je firma ustála i před případnou kontrolou.

Je tahle směrnice opravdu nástroj pro to, aby pracovní trh byl férovější, nebo je to spíš další administrativní zátěž pro firmy?

Je to hlavně další byrokracie. Firmy to zatíží, stejně jako všechny ESG reporty a podobně. Tahle přibývající administrativní břemena vedou bohužel k tomu, že je pro evropské firmy stále náročnější udržet oproti zbytku světa konkurenceschopnost.

Portos se specializuje na komplexní strukturování a ochranu rodinného i podnikatelského majetku. Co teď v tomto ohledu nejvíc trápí majitele velkých podniků a obecně bohaté rodiny?

Geopolitická situace, to je teď velmi aktuální téma. Řada byznysmenů proto řeší diverzifikaci rizik, tedy rozložení majetku tak, aby nebyl umístěn v jednom státě, ideálně také nejen v Evropě. Určitě je velkým tématem i mezigenerační obměna ve firmách, mnozí podnikatelé řeší, jak s majetkem dál naložit a zajistit jeho kontinuitu i přes další generace.

Mimochodem, v čem při přípravě na mezigenerační obměnu ve firmě dělají podnikatelé nejčastěji chybu?

Typicky se stává, že byznysmeni zakladatelé mají firmu jako one man show. Všechno v tom podniku stojí na jejich rozhodnutí. Pokud ale chcete společnost předat další generaci nebo chcete, aby do ní

vstoupil investor, případně ji chcete prodat, musíte v ní spoustu věcí přenastavit. A to samozřejmě není jednoduché, protože pro zakladatele je jeho firma něco jako jeho další dítě, kterému věnoval v podstatě celý svůj život. Jenže s tou firmou je to jako se skutečným dítětem. To také přece musíte připravovat, že jednoho dne dospěje, půjde na vysokou školu a odejde z domova. Podobně i tu firmu jednou budete muset pustit do světa, a čím dříve se na to začnete připravovat, tím lépe. Vidím to teď u několika našich klientů, kterým je kolem 65 let a kteří teprve teď začínají hledat své

PŘIBÝVAJÍCÍ ADMINISTRATIVNÍ BŘEMENA VEDOU BOHUŽEL K TOMU, ŽE JE PRO EVROPSKÉ FIRMY STÁLE NÁROČNĚJŠÍ UDRŽET OPROTI ZBYTKU SVĚTA KONKURENCESCHOPNOST.

nástupce. Jejich děti působí v zahraničí a žádnému ta firma vlastně nepřirostla k srdci. To se pak firma předává další generaci těžko. Z čista jasna se teď proto musí hledat do podniku nějaký manažer, ale i toho je potřeba si vychovat. Proto všem radíme, aby na správné uspořádání majetku mysleli co nejdříve. Je třeba zabezpečit klíčové lidi firmy tak, aby měli zájem ve firmě nadále zůstat. To řešíme už u start-upů, stejně jako to, jakým způsobem nastavit pravidla mezi společníky tak, aby se předcházelo případným budoucím sporům. ●

inzerce

PROSAGIT

RODINNÉ PRÁVO, OCHRANA DĚTÍ A RODINY

DANĚ Z PŘÍJMŮ 2026

PRACOVNĚPRÁVNÍ PŘEDPISY, ZAMĚSTNANOST A DALŠÍ



- další změny zákona o sociálně-právní ochraně dětí
- změny občanského zákoníku od 1. 1. 2026
- dětský ombudsman
- registrované partnerství



- změny zákona o daních z příjmů od 1. 1. 2026
- aktuální znění zákona o rezervách
- všechny vyhlášky
- pokyny a sdělení MF



- všechny prováděcí předpisy k ZP
- velké změny zákona o zaměstnanosti
- kolektivní vyjednávání
- soubor 43 aktuálních předpisů

České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování

Letošní rok představuje pro české zaměstnavatele po postupně zintenzivňující se debatě o tomto tématu zlomový okamžik v oblasti personální politiky a odměňování. Česká republika se nachází v závěrečné fázi přípravy novely zákoníku práce, která má do vnitrostátního práva implementovat směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023 (dále jen „**Směrnice**“), která posiluje zásadu stejné odměny prostřednictvím transparentnosti odměňování.

Návrh novely je již znám

Aktuální a očekávaná legislativní iniciativa, ačkoliv je vládními představiteli prezentována jako minimalistická transpozice bez zbytečné administrativní nadstavby, bude v odborných kruzích i u managementu intenzivní debatou o její praktické proveditelnosti a nárůstu byrokracie. Transparentnost odměňování vychází z principu rovného zacházení a z praxe, že bez informací se diskriminace obtížně identifikuje i prokazuje.

Přítom právě gender pay gap v Česku patří k nejhorším v EU. Odhady se liší podle metodiky

a použitých dat, nejčastěji se však setkáváme s údaji mezi 15 % – 18 % v neprospěch žen.

Členské státy jsou povinny transponovat Směrnici nejpozději do 7. června 2026. Ministerstvo práce a sociálních věcí již připravilo návrh transpozice, který se aktuálně nachází na začátku legislativního procesu, proto předmětné téma rozpracováváme právě optikou publikovaného návrhu novelizačního zákona.

Věcná a osobní působnost nové úpravy

Důležitým aspektem, který často uniká pozornosti, je skutečnost, že nová pravidla se nebudou vztahovat pouze na základní odměnu (tedy na mzdu či plat).

Pojem odměna je chápán v širokém smyslu a zahrnuje jakékoli jiné peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytované v souvislosti se zaměstnáním (např. bonusy, prémie, příspěvky na penzijní připojištění, služební vozy pro soukromé účely atd.).

Působnost se přitom neomezí jen na klasické pracovní poměry, ale zasáhnou i veřejnou sféru a zaměstnávání na zá-

kladě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Transparentnost začíná při náboru

Proces náboru nových zaměstnanců projde zásadní transformací. Zaměstnavatel je nově povinen seznámit uchazeče o zaměstnání s informací o minimální nástupní odměně pro danou pozici, a to ještě před jednáním o uzavření smlouvy.

Novela striktně nevyžaduje uvádění odměny přímo v textu pracovního inzerátu, ačkoliv toto řešení je doporučováno jako nejefektivnější. Pokud zaměstnavatel rozpětí odměny v inzerci nezveřejní, bude muset informaci sdělit uchazeči jiným prokazatelným způsobem, například v rámci úvodní komunikace.

Výši odměny bude zaměstnavatel povinen určit na základě genderově neutrálních kritérií jako je například dosažené vzdělání, předchozí praxe, délka pracovního poměru, složitost práce či odpovědnost zaměstnance. Dále má být zaměstnavatel povinen sdělit i relevantní informace o kolektivních smlouvách, které se pozice dotýkají.

Novinkou je rovněž zákaz, aby se zaměstnavatel v průběhu přijímacího pohovoru jakkoli dotazoval na výši odměny uchazeče v minulém nebo současném zaměstnání. Tento krok zabrání přenášení podhodnocení z jednoho pracoviště do druhého.

Informační práva zaměstnanců v oblasti odměn

Již skoro rok platí, že zaměstnanci nemůže být zakázáno mluvit o jeho odměně.

Každý zaměstnanec bude mít právo písemně požádat zaměstnavatele o informaci o výši své odměny a o prů-

měrné výši odměn ve skupině prací, kterou vykonává, a to v rozdělení podle pohlaví. Zaměstnavatel bude povinen tuto informaci písemně poskytnout do 2 měsíců. Zaměstnanci pouze získají průměrné údaje o výši odměny pracovníků vykonávajících práci stejné hodnoty, nikoliv individuální mzdy. O tomto právu musí zaměstnavatel své zaměstnance řádně poučit.

Pokud by zpřístupnění informace o výši odměny mohlo vést k přímému nebo nepřímému zveřejnění odměny identifikovatelného pracovníka, mají přístup k těmto informacím pouze zástupci zaměstnanců, inspektorát práce nebo veřejný ochránce práv.

Systém odměňování

Zaměstnavatel bude povinen vytvořit (transparentní) systém odměňování. Systém bude muset vycházet z objektivních a genderově neutrálních kritérií. Posuzuje se zejména složitost, odpovědnost, pracovní podmínky, hodnota vykonávané práce, a další relevantní faktory, přičemž kritéria nesmí být přímo ani nepřímo založena na pohlaví a musí vylučovat diskriminaci.

Systém by měl stanovit způsob výpočtu odměny a jednotlivých složek odměny, odstupňování odměn za práci a zahrnout rozdělení prací do skupin podle pohlaví. Takto nastavený systém bude zpravidla upraven v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Zpráva o rozdílech v odměňování mužů a žen

Pro větší společnosti (tj. od 100 zaměstnanců) přinese novela nové povinnosti spojené s vykazováním rozdílů v odměňování.

Většina těchto dat bude sbírána automatizovaně prostřednic-

tvím jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele, což minimalizuje byrokracii, ale zároveň dává státu nástroj kontroly.

Povinnost má vznikat postupně:

zaměstnavatelé s 250 a více zaměstnanci poprvé předloží zprávu o rozdílu v odměňování v roce 2028 (tj. zpráva za rok 2027) a poté každoročně;

- zaměstnavatelé s 150 až 249 zaměstnanci poprvé předloží zprávu o rozdílu v odměňování v roce 2028 (tj. zpráva za rok 2027) a poté v tříletých intervalech;
- zaměstnavatelé s 100 až 149 zaměstnanci poprvé předloží zprávu o rozdílu v odměňování v roce 2031 (tj. zpráva za rok 2030) a poté v tříletých intervalech;

Pro zajištění rovnosti je na tvorbě zprávy o rozdílu v odměňování navázána tzv. povinnost provést posouzení odměňování, která vyvstane, pokud:

- jde o zaměstnavatele s minimálně 100 zaměstnanci (tedy má ohlašovací povinnost);
- dle zprávy byl zjištěn rozdíl v odměňování mužů a žen větší než 5 %;

- zaměstnavatel tento rozdíl neodůvodní objektivními a genderově neutrálními kritérii;
- a do šesti měsíců od podání zprávy rozdíl nenapraví.

Posouzení odměňování musí obsahovat analýzu zastoupení žen a mužů v jednotlivých skupinách prací, průměrné odměny, identifikaci rozdílů v odměňování a jejich příčin, včetně dopadů návratu z rodičovských dovolených, a zároveň stanovit opatření k odstranění neodůvodněných rozdílů.

Zaměstnavatel je povinen toto posouzení zveřejnit a zpřístupnit zaměstnancům i příslušným institucím, přičemž musí chránit individuální údaje o odměně, a následně realizovat nápravná opatření k odstranění rozdílů v přiměřené lhůtě, zároveň může požádat veřejného ochránce práv o stanovisko k jejich provádění.

Přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele

Důležité změny pak nastanou i v samotném sporu zaměstnanec se zaměstnavatelem o rovnou odměnu, kdy ve sporech o rovné odměňování může být přeneseno důkazní břemeno na zaměstnavatele.

Po zaměstnanci se požaduje, aby tvrdil a prokázal, že byl zaměstnavatelem znevýhodněn ve srovnání s ostatními subjekty ve stejném postavení, a tvrdil, že pohnutkou pro toto jednání žalovaného byl některý z diskriminačních důvodů. Teprve poté je povinností zaměstnavatele tvrdit a prokázat, že zásadu rovného zacházení neporušil.

V případě úspěchu zaměstnavatele ve sporu mohou soudy posoudit, zda měl zaměstnanec přiměřené důvody pro podání žaloby, a pokud ano, zda neexistují důvody k osvobození žalobce od úhrady nákladů řízení, či možnost náklady jinak moderovat.

Kontrola a sankce

Navrhovaná úprava bude aktivně kontrolována, jak již plyne z aktuálních kontrolních aktivit inspekce práce a z plánu kontrol na nadcházející období.

Za nejzávažnější porušení nových povinností bude moci inspekce práce uložit pokutu až do výše 1.000.000,- Kč.

Závěr

Připravovaná novela zákoníku práce a souvisejících právních předpisů přinese do českého prostředí odměnovou (re)evoluci, která má ambici ukončit éru netransparentních dohod

a subjektivního odměňování.

Ačkoliv se management a HR týmy obávají zvýšené administrativní zátěže a procesních rizik, v dlouhodobém horizontu může tato regulace přispět ke zvýšení efektivity trhu práce a stability prostřednictvím předvídatelnějších příjmů.

Klíčem k úspěchu bude systémový, nikoliv pouze formální, přístup k implementaci. Zaměstnavatelé, kteří využijí rok 2026 k hloubkové revizi svých systémů, se vyhnou nejen milionovým pokutám a soudním sporům, ale především získají moderní a spravedlivé pracovní prostředí, které je v dnešní digitální a globální ekonomice nezbytnou podmínkou prosperity a konkurenceschopnosti.

Vývoj ohledně tématiky transparentního odměňování pro Vás budeme nadále sledovat. Novela zákona je na začátku legislativního procesu a výsledné znění se může lišit.

V případě Vašich jakýchkoli dotazů k nové úpravě nebo související problematice se na nás neváhejte obrátit.

Právní stav ke dni 31. 3. 2026.



Mgr.

Jakub Málek
managing partner

malek@plegal.cz



Mgr.

Martin Zavadil
advokátní koncipient

zavadil@plegal.cz



Rozálie Polášková
právní asistentka

polaskova@plegal.cz

PEYTON legal advokátní kancelář s.r.o.
Futurama Business Park
Sokolovská 668/136d
186 00 Praha 8 – Karlín

Tel.: +420 227 629 700
E-mail: info@plegal.cz

www.peytonlegal.cz

Jak postupovat, když se zaměstnanec ze zahraničí nevrátí včas

NEMOŽNOST NÁVRATU ZAMĚSTNANCE ZE ZAHRANIČÍ NENÍ SITUACE V PRÁVNÍM VAKUU. NALEZNEME JI ZEJMÉNA V ZÁKONÍKU PRÁCE (ZÁKON Č. 262/2006 SB.) A V NAŘÍZENÍ VLÁDY Č. 590/2006 SB., KTERÝM SE STANOVÍ OKRUH A ROZSAH JINÝCH DŮLEŽITÝCH OSOBNÍCH PŘEKÁŽEK V PRÁCI.



Blanka Baierová

Foto: Archiv

Jelikož konflikt na Blízkém východě, po jehož začátku byla dramaticky omezena letecká doprava, zahrnuje množství oblíbených turistických destinací a české firmy jsou v regionu ohroženém vojenskými akcemi byznysově aktivní, podívejme se, jak se tyto předpisy uplatňují ve dvou odlišných situacích. Podle toho, zda zaměstnanec odjel do zahraničí na dovolenou, nebo na pracovní cestu.

NEOČEKÁVANĚ PRODLOUŽENÁ DOVOLENÁ

Pokud se zaměstnanec nemůže včas vrátit ze zahraniční dovolené (stejně pravidlo však platí i pro dovolené v tuzemsku nebo obecně jakoukoliv cestu do práce), neboť mu v tom brání objektivní a nepředvídatelné překážky (například komplikace v dopravě), uplatní se institut překážky v práci na straně zaměstnance, konkrétně jiné důležité osobní překážky v práci ve smyslu § 199 zákoníku práce, jejichž konkrétní okruh a rozsah stanoví nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Příloha k uvedenému nařízení v bodě 3 výslovně počítá s nepředvídaným přerušením dopravního provozu nebo zpožděním hromadných dopravních prostředků. V takovém případě má zaměstnanec nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, avšak bez náhrady mzdy nebo platu.

Je třeba zdůraznit, že překážka musí být skutečně neočekávatelná. Pokud zaměstnanec odcestoval do oblasti, kde již v době odjezdu byla situace zjevně vyhrocená a bezpečnostní rizika reálně předvídatelná, podmínka nepředvídatelnosti spl-

něna není. V takovém případě by zaměstnavatel mohl absenci posuzovat přísněji.

Pak je hlavní aktivita na zaměstnanci. Podle § 206 odst. 1 zákoníku práce musí bez zbytečného průtahů oznámit překážku v práci zaměstnavateli, tedy informovat ho o tom, že se nebude moci včas dostavit na své pracoviště a z jakého důvodu. Je povinen i sdělit předpokládanou dobu trvání překážky v práci.

Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat, aby mu prokázal, že z jeho strany nebylo možné se včas na pracoviště dostavit. Může tedy například požadovat potvrzení o zrušeném letu či doklad o tom, že zaměstnanec aktivně hledal způsob, jak se do práce dostavit – v nedávné blízkovýchodní situaci například zajištěním účasti v repatriačním letu.

Pakliže zaměstnanec prokáže, že se nemohl dostat do práce včas ani jiným přiměřeným způsobem, musí mu zaměstnavatel poskytnout neplacené volno až do doby, než překážka pomine a zaměstnanec se může na pracoviště vrátit.

Zvláštní situace nastává, je-li komunikace zcela znemožněna – například v oblastech s výpadkem internetu nebo telefonního signálu. Není-li zaměstnanec schopen zaměstnavatele kontaktovat z objektivních a nezaviněných příčin, nelze tuto skutečnost klást k jeho tíži. Musí však zpětně věrohodně doložit, že tomu tak bylo. Naproti tomu tvrzení, že jsou hovory ze zahraničí finančně nákladné, takovéto ospravedlnění nezakládá.

Praktickým řešením pro zmírnění výpadku příjmu může být dohoda o čerpání další dovolené.

Podle zákoníku práce to určuje zaměstnavatel, který je povinen o nařízení dovolené písemně informovat zaměstnance alespoň 14 dnů předem, ledaže se s ním dohodne na kratší době. Pokud tedy obě strany souhlasí (a zaměstnavatel má souhlas zaměstnance zdokladovaný), lze absenci řešit i delší dovolenou.

ZAMĚSTNAVATEL MŮŽE PO ZAMĚSTNANCI POŽADOVAT, ABY MU PROKÁZAL, ŽE Z JEHO STRANY NEBYLO MOŽNÉ SE VČAS NA PRACOVÍŠTĚ DOSTAVIT. MŮŽE TEDY NAPŘÍKLAD POŽADOVAT POTVRZENÍ O ZRUŠENÉM LETU.

Zaměstnavatel nemůže nikoho za nepřítomnost způsobenou objektivní překážkou sankcionovat, prokáže-li zaměstnanec, že mu v návratu bránily okolnosti mimo jeho kontrolu.

Otázku, zda jde o omluvenou, nebo neomluvenou absenci, přísluší určit zaměstnavateli (§ 348 odst. 3 zákoníku práce), a to po projednání s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí. Při posouzení je nezbytné přihlídnout ke všem okolnostem – zejména k objektivní nepředvídatelnosti situace, k místu pobytu zaměstnance a k tomu, zda se zaměstnanec aktivně pokoušel o kontakt a o co nejrychlejší návrat.

STAROST O ČLOVĚKA NA PRACOVNÍ CESTĚ

Podstatně náročnější situace nastává pro zaměstnavatele tehdy, pokud zaměstnanec nemůže opustit zahraniční destinaci, kam byl vyslán na pracovní cestu. V tu chvíli musí situaci aktivně řešit především zaměstnavatel, a to zejména z pohledu zajištění bezpečnosti zaměstnance, organizace dalšího postupu a financování prodloužené cesty.

Na rozdíl od dovolené platí, že pokud byl zaměstnanec do zahraničí vyslán za účelem výkonu práce pro zaměstnavatele (tedy na pracovní cestu) a nyní se nemůže vrátit z důvodů mimo vliv zaměstnance (například kvůli uzavřenému vzdušnému prostoru nebo zrušeným leteckým spojům), nejde o překážku na straně zaměstnance, nýbrž o překážku na straně zaměstnavatele. Celá prodloužená doba se proto počítá jako pracovní cesta se všemi z toho plynoucími nároky zaměstnance i povinnostmi zaměstnavatele. Zaměstnanec má

tedy nadále nárok na mzdu či náhradu mzdy (plat) a rovněž cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě.

Zaměstnavatel by měl primárně zaměstnance kontaktovat a vyhodnotit situaci v místě jeho pobytu. Měl by mu poskytnout jasné pokyny k pokračující pracovní cestě, zajistit bezpečné ubytování a bezodkladně řešit jeho návrat včetně snahy vyhledat alternativní spoj, případně kontaktovat zastupitelský úřad.

Veškeré náklady s tím spojené nese zaměstnavatel. V souvislosti s prodloužením a změnou pracovní cesty mohou vzniknout další neočekávané výdaje například na dopravu, ubytování a stravné. Pokud je to nutné, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci další zúčtovatelnou zálohu na cestovní výdaje.

Zaměstnavatel je i v době prodloužené pracovní cesty povinen rozlišovat, co zaměstnanec v době prodloužení fakticky dělá, neboť při výkonu práce mu náleží standardní mzda. Čas strávený cestou či čekáním na spoj v pracovní době se považuje za překážku na straně zaměstnavatele a mzda se nekrátí (§ 210 zákoníku práce). Dále je třeba počítat s dobou odpočinku, kdy člověku uvízlému v cizině naopak nepřísluší mzda (plat) ani její náhrada, případně s prací přesčas, kdy může vzniknout nárok na příplatek nebo na náhradní volno.

V SOUVISLOSTI S PRODLOUŽENÍM A ZMĚNOU PRACOVNÍ CESTY MOHOU VZNIKAT DALŠÍ NEOČEKÁVANÉ VÝDAJE NAPŘÍKLAD NA DOPRAVU, UBYTOVÁNÍ A STRAVNÉ. TYTO NÁKLADY NESE ZAMĚSTNAVATEL.

Český zákoník práce a navazující předpisy tedy odpověď na otázku, jak ve výše nastolené situaci postupovat, poskytují. Klíčový rozdíl mezi tím, zda jde o návrat z dovolené, nebo z pracovní cesty, spočívá v tom, na čí straně leží překážka: u soukromé cesty nese větší odpovědnost sám zaměstnanec, ve druhém případě je naopak zákonná odpovědnost na zaměstnavateli.

Autorka je advokátka bpv Braun Partners specializující se na pracovní právo



Firmy podceňují BOZP.

Následky pak řeší v trestním řízení

Za pracovní úraz nemusí nést odpovědnost jen konkrétní zaměstnanec nebo vedoucí. V závažnějších případech může skončit v trestním řízení i samotná firma. A právě to řada společností stále podceňuje.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci už dávno není jen technická agenda. Při vážném úrazu se vedle odškodnění a kontroly inspekce práce otevírá i trestněprávní rovina. Orgány činné v trestním řízení přitom neřeší jen to, kdo konkrétně pochybil. Zajímají se především o to, zda firma měla funkční systém prevence a zda skutečně fungoval v praxi.

Pracovní úraz se totiž neposuzuje jako izolované selhání. Klíčová otázka zní: udělala společnost opravdu vše, co po ní bylo možné spravedlivě požadovat, aby mu zabránila?

Kdy už nejde o úraz, ale o trestný čin

Trestní odpovědnost právnických osob je v českém právu postavena široce. Firma může odpovídat za protiprávní čin spáchaný v jejím zájmu nebo v rámci její činnosti osobami ve vedoucím postavení i zaměstnanci. U pracovních úrazů je mimořádně důležitá úprava, podle níž lze právnické osobě přičíst jednání zaměstnance tehdy, když vedení neprovedlo taková opatření, kontrolu nebo jiné kroky, které mělo provést podle jiného právního předpisu.

Vyšetřování se pak typicky neomezuje na rekonstrukci samotné nehody. Posuzuje se, zda společnost rizika průběžně vyhodnocovala, přijímala konkrétní opatření a kontrolovala jejich dodržování, tedy zda je schopna pro-

kázat, že bezpečnost práce nebyla jen formálně deklarována. Nestačí mít tedy směrnici založenou v šanonu nebo podpisy na prezenční listině obecného školení. Rozhoduje, jestli systém odpovídal konkrétním podmínkám pracoviště a byl reálně uplatňován.

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli rizika vyhledávat, vyhodnocovat, přijímat opatření a vést o tom dokumentaci. V prostředí společných pracovišť přistupuje i povinnost spolupráce a předávání informací o rizicích a přijatých opatřeních. Pokud se ukáže, že firma toho pro bezpečí pracovníků více udělat nemohla, trestní řízení není na místě.

Za bezpečnost nesete odpovědnost i mimo vlastní zaměstnance

Častým omylem je představa, že odpovědnost společností končí u vlastních zaměstnanců. V praxi je však rozhodující, kdo měl faktickou kontrolu nad prostředím, organizací práce a dodržováním pravidel na místě. Zákon č. 309/2006 Sb. rozšiřuje použití vybraných pravidel BOZP i mimo klasický pracovněprávní vztah a zákoník práce zároveň stanoví, že povinnost zaměstnavatele zajišťovat

bezpečnost se vztahuje na všechny osoby, které se s jeho vědomím zdržují na pracovišti.

Společnosti tedy musí řešit BOZP také ve vztahu k subdodavatelům, živnostníkům a dalším osobám, které se na místě pohybují nebo se podílejí na realizaci zakázky. Při souběhu více zhotovitelů musí být určen koordinátor BOZP. Zhotovitelé musí respektovat plán BOZP a spolupracovat s koordinátorem. Stejně důležitá je ale i otázka převzetí staveniště nebo vymezeného pracoviště a s tím související převzetí rámce odpovědnosti za bezpečnost a za okruh osob, na něž povinnosti opodávají. Při splnění zákonných podmínek je třeba oznámit zahájení prací inspekci práce.

Právě zde často vznikají největší právní spory. Na papíře bývají role rozdělené přehledně, ale skutečný výkon řízení, dohledu a kontroly práce na místě tomu neodpovídá.

Nejčastější slabiny v BOZP

Mnoho společností má dokumentaci zpracovanou obecně, často převzatou z jiných projektů, aniž by odpovídala konkrétní stavbě, technologii nebo reálnému režimu prací. Taková dokumentace však může v praxi potvrdit, že bezpečnost byla řešena pouze pro formu. Stejně problematické je, pokud chybí doklady o seznámení pracovníků s konkrétními riziky, o ověření jejich porozumění nebo o tom, jak vedení kontrolovalo dodržování pravidel v terénu.

U rizikových činností jsou přitom požadavky velmi konkrétní. U bourání nebo obdobně nebezpečných činností jde typicky o povinné zajištění dozoru, písemný příkaz odpovědné osoby nebo bezpečnou přípravu pracovního postupu.

Judikatura vychází z toho, že odpovědnosti se nelze zbavit pouhou delegací. Nestačí určit odpovědnou osobu nebo koordinátora. Rozhodující je, zda byly její pravomoci skutečné, zda její činnost byla jasně vymezená a zda ji samotnou někdo kontroloval. Pokud je delegace pouze formální, odpovědnost firmy tím není eliminována, ba naopak může být brána jako přitěžující okolnost.

Podobně je třeba nahlížet i na technické normy (ČSN). Ty sice nejsou samy o sobě právně závazné, avšak mohou sloužit jako měřítko odborné péče, zejména pokud na ně právní předpis, projektová dokumentace nebo interní pravidla odkazují. V konkrétním sporu tak mohou představovat důkaz toho, jak měl odpovědný subjekt postupovat.

Formální pravidla firmu před trestním stíháním neochrání

Nestačí mít předpisy, školení a formuláře. Firma musí být schopna doložit, že rizika skutečně vyhledávala, vyhodnocovala, přijímala konkrétní opatření a jejich dodržování systematicky kontrolovala.

Od ledna 2026 novela zákona o trestní odpovědnosti právnických osob tento přístup ještě posílila. Soud při ukládání trestu zohledňuje rozsah preventivních opatření, kvalitu compliance programu i reakci po incidentu z hlediska jejich nápravy, náhrady škody a odstranění škodlivých následků.

Pravidla bezpečnosti práce se tak stala jedním z klíčových faktorů, podle nichž se posuzují nejen podmínky vzniku trestní odpovědnosti právnické osoby, ale i druh a rozsah ukládané sankce. Selhání v prevenci může vést k reputačním rizikům, citelným peněžitým trestům a v závažnějších případech k zákazu činnosti, která může mít až likvidační následky.

Novela přináší novou šanci vyhnout se trestnímu stíhání

Ještě výraznější praktický dopad může mít změna účinná od 1. července 2026, která zavádí nový odklon v podobě podmíněného upuštění od trestního stíhání právnické osoby. Stát jim zamýšlí dát firmám šanci napravit chybu bez klasického soudního řízení, a to přestože nesplnily podmínku pro zproštění trestní odpovědnosti.

I pokud společnost v době skutku neměla dostatečně nastavená preventivní opatření, v případě závazání se k náhradě škody, odstranění škodlivých následků, finančního příspěví na pomoc obětem trestných činů a přijetí účinných nápravných opatření, může státní zástupce nebo soud dospět k závěru, že pokračování v trestním stíhání není nutné. V takovém případě stanoví zkušební dobu, po jejímž uplynutí a řádném spl-

nění uložených povinností bude trestní stíhání definitivně ukončeno.

V závažnějších případech může být společnosti uloženo, aby potřebná compliance opatření připravila a zavedla pod dohledem kontrolující osoby, kterou může být auditor nebo advokát. U pracovních úrazů totiž firmy často nestojí jen před otázkou, co se stalo a kdo pochybil, ale především co musí udělat pro to, aby prokázaly skutečnou nápravu a obdobná událost se již neopakovala.

Nový institut ukazuje, že zákonodárce klade důraz na účelnou obnovu bezpečnostních procesů uvnitř společnosti. Rozhodující tak nemůže být již jen samotné pochybení, ale i schopnost firmy doložit, že provedla podstatné strukturální změny.

Největší riziko: pravidla existují, ale nefungují

Dokumentace, kontrolní mechanismy i jasné rozdělení odpovědností dnes patří mezi klíčové nástroje řízení právních rizik. Samy o sobě ale nestačí. Rozhoduje, zda systém skutečně funguje v každodenním provozu.

Z praxe přitom vyplývá, že největší problémy nevznikají tam, kde pravidla chybí, ale tam, kde existují jen formálně a neodpovídají realitě. Právě v těchto situacích bývá cesta od pracovního úrazu k trestní odpovědnosti firmy nejkratší.

Zkušenost z praxe Patrion Legal ukazuje, že ob stojí jen takový systém BOZP, který funguje nejen na papíře, ale i v každodenním provozu a je obhajitelný při kontrole nebo v trestním řízení. Firma musí být schopna prokázat, že skutečně vynaložila veškeré úsilí, které po ní lze spravedlivě požadovat.

Rozdíl mezi formálním a skutečně fungujícím BOZP tak často rozhoduje o tom, zda pracovní úraz zůstane provozním problémem, nebo skončí trestním stíháním firmy.



Stát dosud přesvědčivě nevysvětlil, proč potřebuje EET 2.0

STÁT OPĚT NASAZUJE EET. JE PLOŠNÁ EVIDENCE TRŽEB V DNEŠNÍ DOBĚ SKUTEČNĚ PŘIMĚŘENÝM A NEZBYTNÝM NÁSTROJEM SPRÁVY DANÍ?



Jan Mašek, Kodap Liberec

Foto: Kodap Liberec

Návrat elektronické evidence tržeb se po několika letech znovu stává výrazným daňovým a veřejnoprávním tématem. Ministerstvo financí předložilo do připomínkového řízení návrh nové právní úpravy, kterou označuje jako modernější, jednodušší a technicky méně zatěžující verzi původního systému. Oproti někdejší EET již nemá být povinný tisk účtenek, má se odevzdávat užší okruh údajů a stát současně slibuje i bezplatnou aplikaci pro malé podnikatele. Návrh se tedy navenek prezentuje jako technologicky střízlivější a provozně méně invazivní varianta původního modelu.

Tím však základní otázka nezmizela. I nová úprava znovu otevírá spor o to, zda je plošná evidence tržeb v dnešní době skutečně přiměřeným a nezbytným nástrojem správy daní, nebo spíše návratem k regulační logice, jejíž faktické východisko se v mezidobí významně proměnilo. Právě tato změna prostředí je pro hodnocení návrhu podstatná.

Dnešní realita je totiž od doby první EET odlišná. Podíl hotovostních plateb dlouhodobě klesá, naopak přibývá transakcí kartou, mobilem, QR kódem nebo přes různé platební brány. Jinými slovy: prostor, v němž byla hotovost spojena s omezenou dohledatelností, se přirozeně zmenšuje. Správce daně stále častěji nevstupuje do prostředí beze stopy, ale do prostředí, v němž digitální záznam o platbě již existuje, byť samozřejmě ne vždy ve struktuře a čase, které by mu plně vyhovovaly.

Právě na tuto proměnu ministerstvo reaguje tím, že nechce evidenci vázat pouze na hotovost, ale na širší kategorii takzvané kontaktní plat-

by. Ta má zahrnovat nejen platby uskutečněné v rámci osobního kontaktu s poplatníkem, ale i platby realizované v provozovně v souvislosti s objednávkou nebo převzetím zboží či služby. Na první pohled jde o technicky neutrální a modernější pojetí. Ve skutečnosti je to však významný hodnotový posun: stát již neusiluje jen o kontrolu klasicky obtížně dohledatelné hotovosti, ale i o systematický tok dat o části bezhotovostního provozu. Návrh se tak neomezuje na odstranění slepých míst, nýbrž rozšiřuje reportingovou povinnost i do oblastí, kde již určitá elektronická stopa standardně vzniká.

ÚSTAVNÍ A VÝKLADOVÉ OTÁZKY

Právě zde dopadá na návrh starý ústavní stín. Judikatura k původní EET zpochybnila mimo jiné plošné zahrnutí některých bezhotovostních plateb s poukazem na to, že takové transakce jsou samy o sobě relativně dobře dohledatelné a stát musí respektovat i určitou míru informačního sebeomezení. Nový návrh se tomuto problému nevyhýbá; spíše se jej snaží řešit odlišnou legislativní konstrukcí. Už neříká, že se evidují kartové platby, ale vytváří širší pojem kontaktní platby, do něhož mají spadat různé formy úhrad uskutečněných v určité situaci.

To může být z hlediska zákonodárné techniky promyšlenější než dřívější přímé navázání na konkrétní druh bezhotovostní platby. Samo o sobě to však ještě neznamená, že je tím ústavní problém odstraněn. Zásadní otázka zůstává stejná: potřebuje stát pro správu daní další plošný datový tok i tam, kde již elektronická stopa existuje a kde má veřejná moc zároveň k dispozici jiné kontrolní nástroje? Jinak řečeno, není nový pojem spíše so-

fistikovanějším obalem pro obdobný regulační požadavek?

Další potíž spočívá v určitelnosti hranic návrhu. Pojem kontaktní platby je sice nosným stavebním kamenem nové úpravy, avšak současně vyvolává řadu hraničních a interpretačně citlivých situací. Kde přesně končí běžná bezhotovostní úhrada a začíná „kontaktní“ transakce podléhající evidenci? Jak naložit se samoobslužnými kiosky, QR platbami na předzahrádce, platbou v provozovně za dříve vystavenou fakturu nebo s prolínáním fyzické a digitální služby? Čím více se zákon opírá o takto široký a částečně situační pojem, tím větší váhu bude mít následný výklad důvodové zprávy, správní praxe a případně i soudní rozhodování.

Pro právní jistotu adresátů přitom nejde o detail. Právě poctivý podnikatel, který se bude snažit chovat konformně, ponese riziko, že bude nucen činit preventivně širší evidenci, než by snad bylo nezbytné, jen aby se vyhnul možnému sporu se správcem daně. Takový efekt není marginální. V oblasti daňových a evidenčních povinností totiž neurčitost obvykle nedopadá na ty, kteří pravidla obcházejí, ale především na ty, kdo se je snaží poctivě vyložit a dodržet.

STARONOVÁ BYROKRACIE

Předkladatel návrhu odpovídá, že rozšířený koncept evidence je nezbytný. V důvodových materiálech argumentuje novými metodami obcházení daňových povinností, platbami přes elektronické peněženky, zahraniční účty, soukromé platební aplikace nebo kryptoměnové nástroje. Současně tvrdí, že EET 2.0 umožní přesnější analytiku a méně namátkových kontrol. To je bezesporu legitimní ambice.

Právě u takto široce pojatého systému by však stát měl unést poměrně silné důkazní břemeno, že bez další plošné evidence to skutečně nejde a že očekávaný přínos převažuje nad zátěží, kterou nová povinnost vyvolá. Z veřejně dostupných materiálů je patrné, že ministerstvo staví návrh na očekávaném fiskálním a kontrolním efektu a na argumentu narovnání podnikatelského prostředí. Méně přesvědčivé je však rozpracována otázka, jak se tento přínos promítne do sféry podnikatelů a veřejnosti a proč nelze obdobného cíle dosáhnout cílenějšími prostředky. Návrh tak stojí především na představě, že více dat povede k lepší správě daní;

méně zřetelně už vysvětluje, proč je právě tento dodatečný datový sběr v dnešních podmínkách proporcionální.

Ve veřejné debatě tak zaznívají dva odlišné pohledy. Zastánci návrhu mluví o férovějším trhu, menším prostoru pro zatajené tržby a modernějším nástroji, který už nebude podnikatele zatěžovat tak jako první verze EET. Kritici naopak tomu namítají, že stát znovu buduje plošný kontrolní mechanismus v době, kdy se trh sám rychle posouvá k lépe dohledatelným formám úhrad. Tento argument není jen politický; má i právní rozměr. Právě s ubývajícím významem hotovosti roste význam testu přiměřenosti. To, co mohlo být před lety obhajováno jako odpověď na vysoký podíl obtížně zjistitelných hotovostních tržeb, musí být dnes znovu poměřeno situací, v níž část dříve problematických transakcí již sama zanechává relevantní digitální stopu.

V OBLASTI DAŇOVÝCH A EVIDENČNÍCH POVINNOSTÍ NEURČITOST OBVYKLE NEDOPADÁ NA TY, KTEŘÍ PRAVIDLA OBCHÁZEJÍ, ALE NA TY, KDO SE JE SNAŽÍ POCTIVĚ DODRŽET.

Nová EET tak nepůsobí jako prostý návrat starého systému v původní podobě. Je užší, technicky uhlazenější a z hlediska legislativní konstrukce opatrnější. Přesto v jádru zůstává tímtež: plošným reportingovým nástrojem, jehož hlavním jazykem je důvěra ve sběr dat. To může být v některých rizikových segmentech pochopitelné. Méně přesvědčivé je to však jako obecná odpověď na prostředí, v němž hotovost ustupuje, bezhotovostní stopy sílí a veřejná moc již dnes disponuje širokou paletou jiných kontrolních nástrojů.

Má-li být nová právní úprava obhajitelná nejen politicky, ale i z hlediska kvality regulace, nestačí tvrdit, že je modernější než ta původní. Bude třeba přesvědčivě ukázat, že je také nezbytná, přiměřená a dostatečně určitá. Právě v těchto bodech zatím návrh vyvolává největší pochybnosti. A právě proto může i v nové verzi působit spíše jako návrat staré byrokracie v modernějším technickém balení než jako skutečně nová odpověď na dnešní daňovou realitu. ●

Kráva na kolejích a potřebná pečlivost

CO VŠE MUSÍTE UDĚLAT, ABYSTE SE ZBAVIL ZODPOVĚDNOSTI ZA ZPŮSOBENOU ŠKODU?



Marek Pokorný
Foto: Jan Schejbal

Tomu střetu už strojvůdce vlaku na trati mezi Horažďovicemi a Sušicí nedokázal zabránit: Kráva, která unikla z nedaleké pastviny, mu vběhla přímo před lokomotivu. Škoda naštěstí nebyla příliš velká – jen mírně poškozený brzdový a chladicí systém. České dráhy ale musely také na více než čtyři hodiny zastavit provoz, zřídit náhradní dopravu s nasazením autobusů a zrušit několik spojů.

Rozjelo se vyšetřování, kdo za nehodu může. Celkem brzy vyšlo najevo, že na počátku byla vichřice, která den předtím ulomila kus stromu a ten spadl na elektrický ohradník. Tím stlačil část jeho drátů k zemi, takže je krávy mohly bez problémů překročit. Dráty ale současně nepoškodil a nepřerušil elektrický proud v nich, takže na poškození nic neupozornilo.

SPADLÝ, ALE FUNKČNÍ

Dráhy celkovou škodu spočítaly na 309 tisíc korun (do nákladů si započítaly i přesčas, který kvůli nehodě musely strojvůdci proplatit) a začaly ji vymáhat po viníkovi. Tím byl podle nich majitel přilehlé pastviny i uprchlé krávy Václav Š. – nedostatečně zabezpečil pastvinu proti tomu, aby z ní kráva neunikla.

Farmář se ale bránil, že nic nezanedbal. Ráno po vichřici zajel na pastvinu a elektrickou zkoušečkou zjistil, že ohradník je funkční. Odjel proto na služební cestu. Až druhý den večer po nehodě zjistil, že v jednom místě dráty ohradníku přirazil k zemi odštíplý kus stromu, který ovšem proud v drátech nepřerušil.

Podle drah Václav Š. kontrolu zanedbal. Hned po vichřici prý měl obejít celou pastvinu a ohradník vizuálně zkontrolovat.

Případ řešil Okresní soud v Klatovech. Vyžádal si k tomu i informace meteorologů, z nichž zjistil, že den předtím dali výstrahu na vysoké riziko silného větru. Nejsilnější poryvy o síle vichřice ale

trvaly jen asi deset minut a brzy se situace zklidnila. Na uvedené kontrole byl přítom Václav Š. zhruba hodinu po nich.

Kontrola elektrickou zkoušečkou tak byla podle soudu dostatečná a žádný právní předpis neříká, jak má takové zabezpečení vypadat. Navíc se ani neprokázalo, zda se ona větev ulomila při vichřici, nebo až výrazně později. V blízkosti trati byl ohradník bytelnější a byl v něm instalován dvojitý drát. Soud proto žalobu zamítl a jeho verdikt potvrdil i odvolací soud.

Dráhy se s tím nespokojily a podaly dovolání k Nejvyššímu soudu. Podle něj předchozí soudy chybně vyložily pojem „potřebná pečlivost“. A opakovaly, že majitel nechal krávy extrémně dlouho – 36 hodin – bez dozoru, zvláště vzhledem k předchozí meteorologické výstraze. S ohledem na aktuální situaci tak podcenil kontrolu.

KDYŽ UPADNE STÁTNÍ VĚTEV

Nejvyšší soud ale dovolání zamítl. Dovedil, že potřebná pečlivost neznamená povinnost zabránit úplně každé teoreticky možné škodě, ale jednat tak, jak by jednala průměrně obezřetná osoba v dané situaci. „Ohradník byl dostatečně vysoký a žalovaný v rozhodné době učinil vše, co po něm lze z hlediska potřebné pečlivosti žádat,“ konstatoval senát Nejvyššího soudu pod vedením Hany Tiché, podle něhož předchozí soudy rozsudek dostatečně odůvodnily.

A upozornil na rozlohu pastvin, které měly 76 hektarů. Podle něj tak není přiměřené požadovat, aby při každém závanu silného větru celistvost ohradníku kontroloval a pastviny celé obešel. Důležité bylo i to, že větev nespadla zevnitř pastviny, ale ze stromu, který stál mimo ni na pozemku ve vlastnictví státu. „Nemohl předvídat, že pád stromu jiného vlastníka na ohradník nepřeruší průtok elektřiny a způsobí, že ohradník budou moci zvířata překročit,“ uzavřel. ●

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY

ZAJÍMAJÍ VÁS INVESTICE, DLOUHOVĚKOST, POLITIKA ČI GENERAČNÍ POHLED?

Poslouchejte podcasty HN.



podcasty.hn.cz



HOSPODÁŘSKÉ NOVINY

2 ekonomická transformace

Chystáme další ročník!

Největší setkání českého byznysu

reVize Česka

1. 6. 2026 | Vindyšova továrna, Praha 16

EARLY BIRD VSUPENKY V PRODEJI.



HLAVNÍ PARTNEŘI

**PENTA
FUND**

**ČESKÁ
spořitelna**

CE Industries

revizeceska.com