



ombudsman

veřejný ochránce práv

Sp. zn.: 4014/2026/VOP

Datum: 30. června 2026

Vyjádření pro Evropský výbor pro sociální práva k dodržování vybraných článků Evropské sociální charty Českou republikou



Obsah

Úvod.....	3
Právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky (čl. 3 odst. 1)	4
Právo na spravedlivou odměnu za práci (čl. 4 odst. 3).....	7
Právo na rovné příležitosti a rovné zacházení v oblasti zaměstnání bez diskriminace na základě pohlaví (čl. 20)	9



Úvod

Ombudsman¹² je nezávislý a nestranný. Z výkonu své funkce se odpovídá Poslanecké sněmovně Parlamentu, která ho zvolila. Má jednoho voleného zástupce, kterého pověřuje výkonem části své působnosti.

Ombudsman:

- **sleduje a prosazuje naplňování základních práv a svobod,**
- prověřuje postup úřadů,
- chrání lidi před špatným zacházením v zařízeních tím, že zařízení systematicky navštěvuje,
- pomáhá obětem diskriminace (prosazuje právo na rovné zacházení),
- sleduje průběh vyhoštění cizinců z České republiky,
- sleduje a prosazuje dodržování práv lidí s postižením a
- pomáhá občanům Evropské unie diskriminovaným kvůli státní příslušnosti (prosazuje právo na volný pohyb občanů Evropské unie).

Tento dokument vychází z poznatků a zkušeností, které veřejný ochránce práv získal v souvislosti s výkonem své působnosti. Poskytuje nezávislé stanovisko k vybraným ustanovením tří článků Evropské sociální charty, vycházející ze zjištění a poznatků veřejného ochránce práv. Součástí dokumentu jsou rovněž doporučení v oblastech, ve kterých veřejný ochránce práv spatřuje prostor pro zlepšení.

¹ Podle zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv a o ochránci práv dětí.

² Dne 18. června 2026 složila slib veřejná ochránkyně práv JUDr. Eva Kostolanská a tím nastoupila do funkce. Její předchůdce, JUDr. Stanislav Křeček, vykonával funkci do 18. června 2026. Není-li v této zprávě výslovně uvedeno jinak, jsou jako aktivity předchůdce veřejné ochránkyně práv označovány aktivity JUDr. Stanislava Křečka.



Právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky (čl. 3 odst. 1)

1. Současná česká právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) je obsažena zejména v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) a souvisejících předpisech. Ty stanoví povinnosti z BOZP zaměstnavatelům v pracovněprávních vztazích. **Výkon práce mimo pracovněprávní vztahy tak požívá nedostatečné ochrany.** To se týká i tzv. platformové práce, jejíž podmínky výkonu právní řád České republiky neupravuje. Dosah zákoníku práce a souvisejících předpisů a jimi poskytovaná ochrana zaměstnancům v pracovněprávních vztazích je tak v případě pracovníků vykonávajících platformovou práci nulová. **Neexistuje povinná evidence digitálních platforem; stát tak nemá přehled, jaké digitální platformy (zaměstnavatelé) na jeho území působí a jaké množství pracovníků je na ně při výkonu práce navázáno.**
2. Povinnost odstranit mezeru v právní úpravě přinesla Směrnice³. Směrnice nabyla účinnosti dne 1. prosince 2024 a členské státy EU ji musí transponovat do národních řádů nejpozději do 2. prosince 2026. Směrnice sleduje ukotvení právního statusu a tudíž zlepšení ochrany osob vykonávajících platformovou práci, zlepšení transparentnosti platformové práce včetně zpřístupnění relevantních informací o ní a v neposlední řadě zavedení transparentnosti, spravedlnosti, odpovědnosti a lidského dohledu nad algoritickým řízením.
3. Česká republika již připravila transpozici Směrnice do českého právního řádu (dále jen „návrh zákona o platformové práci“).⁴ K návrhu zákona o platformové práci a o změně souvisejících zákonů, který má Směrnici transponovat proběhlo meziresortní připomínkové řízení. Do tohoto připomínkového řízení vstoupil také můj předchůdce a připomínkoval⁵ několik bodů navrhovaného zákona. S připomínkami se ztotožňuji. Podle mého názoru ve znění, jak je navrhováno, zákon nenaplní cíle Směrnice, především zavedení dostatečné ochrany (včetně bezpečnosti a zdraví při práci) platformových pracovníků.
4. Směrnice stanoví požadavky na úpravu podmínek platformové práce, tzn. dílčího segmentu pracovního trhu. Směřuje prioritně k ochraně platformových pracovníků, která dosud absentovala nejen v české právní úpravě. Směrnice nepožaduje po implementujících státech zásadní změny ve fungujících

³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. 10. 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy

⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Návrh zákona o platformové práci a o změně souvisejících zákonů (zákon o platformové práci). Č. j. předkladatele: MPSV-2025/213059-521. Verze do připomínkového řízení. Online. Úřad vlády České republiky, 26. 03. 2026, Dostupné z: <https://odok.gov.cz/portal/veklep/material/KORND SJJKRYG/> [cit. 2026-06-15].

⁵ připomínky veřejného ochránce práv ze dne 23. 4. 2026 sp. zn. 20659/2026/S, [eso.ochrance.cz](https://www.eso.ochrance.cz)

předpisech upravujících pracovněprávní vztahy. Přesto k tomu navrhovaná právní úprava směřuje.

5. Navrhovaný zákon o platformové práci přináší nemalé změny do dalších zákonů upravujících obecně výkon a kontrolu závislé práce v pracovněprávních vztazích. Především navrhovaná změna zákoníku práce, kterou implementace Směrnice přináší, však tvrdě zasáhne celý pracovní trh. Návrh zákona o platformové práci zasahuje do dosavadního jasného vymezení institutu závislé práce v zákoníku práce a stírá hranici mezi výkonem závislé práce v pracovněprávním vztahu a samostatnou výdělečnou činností. Právě tato hranice je přitom klíčová z hlediska rozsahu pracovněprávní ochrany (např. minimální mzda, mzda vyplácená ve výplatních termínech, doba odpočinku, nárok na dovolenou, stanovená pracovní doba, nemocenské dávky či sociální zabezpečení atd.). **Narušení této hranice může vést k rozšiřování modelu, kdy na straně toho, kdo poskytuje práci, převáží ekonomické výhody a pracovníky „najímá“ jako osoby samostatně výdělečně činné, ačkoliv vykonávají neoddiskutovatelně fakticky činnost se znaky závislé práce a měli by požívat adekvátní ochrany.** Tento jev je v platformové ekonomice již dnes výrazný. Většina pracovníků digitálních platforem je posuzována jako samostatně výdělečně činná, přestože platformy fakticky určují podmínky výkonu práce, odměňování i přístup k zakázkám.
6. Mám za to, že **návrh zákona o platformové práci potenciálně rozšiřuje prostor pro výkon práce mimo chráněné pracovněprávní vztahy.** Jeho dopady nemohu považovat za neutrální. Naopak **existuje reálné riziko prohloubení segmentace trhu práce, oslabení ochrany pracovníků a negativních dopadů na rovnost žen a mužů i další zranitelné skupiny.** V rámci připomínkového řízení můj předchůdce proto navrhnul přepracovat části důvodové zprávy týkající se sociálních dopadů a dopadů na rovnost žen a mužů tak, aby reflektovaly uvedená rizika, a doplnit konkrétní analýzu dopadů na zranitelné skupiny (zejména ženy, migrující osoby a osoby ve zranitelném postavení na trhu práce).⁶
7. V mediálním a odborném prostoru rezonuje nespokojenost mnoha subjektů, které se připomínkového řízení účastnily a které mají velké výhrady ke způsobu transpozice směrnice do návrhu zákona o platformové práci, mezi nimi např. Českomoravská konfederace odborových svazů⁷. Meziřesortní připomínkové řízení již bylo ze strany předkladatele v prvním kole vypořádáno, avšak některé zásadní připomínky uplatněné mým předchůdcem nebyly akceptovány. Vzhledem k tomuto výsledku vypořádání mám vážné obavy, zda takto nastavená

⁶ připomínky veřejného ochránce práv ze dne 23. 4. 2026 sp. zn. 20659/2026/S, [eso.ochrance.cz](https://www.eso.ochrance.cz)

⁷ Českomoravská konfederace odborových svazů. *Férová práce potřebuje jasná pravidla: ČMKOS zveřejňuje stanoviska k transparentnímu odměňování a platformové práci.* Online. ČMKOS. 8. 2026. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/23828/ferova-prace-potrebuje-jasna-pravidla-cmkos-zverejnuje-stanoviska-k-transparentnimu-odmenovani-a-platformove-praci/> [cit. 2026-06-15].



legislativa dokáže v praxi reálně zlepšit ochranu pracovníků a zda s ohledem na přetrvávající rozpory dokáže Česká republika směrnici vůbec transponovat v požadovaném termínu do 2. prosince 2026.

Doporučení

- (1) Důsledně transponovat směrnici o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy.



Právo na spravedlivou odměnu za práci (čl. 4 odst. 3)

8. **Rozdíl v odměňování mezi ženami a muži (GPG) v České republice je jeden z nejvyšších v rámci Evropské unie a dlouhodobě se ho nedaří snížit.**⁸ Příčiny tohoto stavu stručně shrnuje 21. národní zpráva o plnění Evropské sociální charty předložená Výboru vládou České republiky.
9. **Jednou z těchto příčin je nedostatečná platová a mzdová transparentnost.** Předchozí veřejná ochránkyně práv již v roce 2018 doporučila Poslanecké sněmovně Parlamentu, aby přijala opatření ke zvýšení transparentnosti v odměňování.⁹ Bohužel toto doporučení nebylo v dané době vyslyšeno. Legislativu, která má zvýšit transparentnost v odměňování, Česká republika připravuje až nyní v souvislosti s transpozicí evropské směrnice o transparentnosti v odměňování.¹⁰
10. Legislativní návrh¹¹, který má tuto směrnici transponovat do vnitrostátního práva, je v současnosti v připomínkovém řízení. Do tohoto připomínkového řízení se zapojil i můj předchůdce a připomínkoval (mimo jiné) navrhovaný způsob transpozice čl. 5 odst. 1 této směrnice.¹² S připomínkami se ztotožňuji. Podle tohoto článku má zaměstnavatel poskytnout uchazeči o práci informaci o počátečním platu nebo jeho rozpětí takovým způsobem, aby bylo zajištěno informované a transparentní jednání o odměně, například ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě, a to před pracovním pohovorem nebo jiným způsobem.
11. **Aktuální návrh novely zákoníku práce, který má toto ustanovení transponovat do vnitrostátního práva, ale uvádí, že postačí, když tuto informaci zaměstnavatel uchazeči prokazatelně poskytne až před podpisem pracovní smlouvy. Jsem přesvědčena, že to není v souladu se Směrnicí, a že tímto způsobem není zaručeno, že informace o výši odměny bude transparentní, protože v okamžiku podpisu pracovní smlouvy již zaměstnavatel ví, zda**

⁸ Dočasný pokles GPG v ČR v letech 2020–2021 byl velmi pravděpodobně způsoben dopady pandemie onemocnění Covid-19 na trh práce a souvisejícími mimořádnými opatřeními.

⁹ Veřejný ochránce práv – ombudsman. *Výroční zpráva 2018*. Online. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/dokument/2018/Vyrocní_zprava_2018.pdf, str. 14.

¹⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

¹¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. č. j. předkladatele: MPSV-2026/44575-522/1. Verze do připomínkového řízení. Online. Úřad vlády České republiky, 28. 04. 2026, Dostupné z: <https://odok.gov.cz/portal/veklep/material/KORNDJSJHRRGS/> [cit. 2026-06-15].

¹² připomínky veřejného ochránce práv ze dne 23. 04. 2026, sp. zn. 20392/2026/S, [eso.ochrance.cz](https://www.eso.ochrance.cz)

uchazečem o danou pracovní pozici je žena či muž. Právní úprava by mu tedy nadále umožňovala, aby ženám a mužům nabízel odlišnou nástupní mzdu.

V připomínkovém řízení proto navrhuji, aby zaměstnavatelé měli povinnost výši nástupní odměny či její rozpětí zveřejnit již v pracovní inzerci.

12. Připomínkové řízení není v tuto chvíli vypořádáno a příslušný návrh zákona dosud nebyl předložen Parlamentu k projednání. Není jisté, v jaké podobě bude nakonec přijat. V každém případě je již nyní zřejmé, že Česká republika nestihla směrnici o transparentnosti v odměňování transponovat ve stanovené lhůtě, tj. do 7. června 2026.
13. **S problematikou rovného odměňování souvisí také právní úprava práce přesčas zaměstnanců s kratší pracovní dobou.** U těchto zaměstnanců se za práci přesčas považuje až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu.¹³ Zaměstnanci s kratší pracovní dobou tak zpravidla nemají nárok na příplatek za práci vykonanou nad rozsah svého sjednaného úvazku, dokud nedosáhnou hranice stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance pracujícího na plný úvazek.
14. V rámci připomínkového řízení můj předchůdce nad rámec legislativního návrhu uplatnil připomínku¹⁴ požadující změnu této právní úpravy. S připomínkou se ztotožňuji. Připomínka odkazuje na judikaturu Soudního dvora Evropské unie, zejména rozsudek ve věci C-660/20 Lufthansa CityLine a spojené věci C-184/22 a C-185/22 KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation. **Současná právní úprava znevýhodňuje zaměstnance s kratší pracovní dobou, mezi nimiž převažují osoby pečující o malé děti, zejména ženy.** Připomínka proto upozorňuje na možné negativní dopady stávající právní úpravy na rovné odměňování žen a mužů. Předkladatel však tuto zásadní připomínku neakceptoval s odůvodněním, že jde o požadavek nad rámec zákona.

Doporučení

- (2) Důsledně transponovat směrnici o transparentnosti v odměňování, včetně jejího čl. 5 odst. 1.
- (3) Uvést právní úpravu práce přesčas zaměstnanců s kratší pracovní dobou do souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie a zajistit, aby zaměstnanci s kratší pracovní dobou nebyli znevýhodněni při odměňování za práci vykonanou nad rozsah sjednaného úvazku.

¹³ § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce

¹⁴ Připomínky veřejného ochránce práv ze dne 23. 4. 2026 sp. zn. 20659/2026/S, eso.ochrance.cz



Právo na rovné příležitosti a rovné zacházení v oblasti zaměstnání bez diskriminace na základě pohlaví (čl. 20)

15. Právní úprava zakazuje nerovné zacházení z důvodu pohlaví v zaměstnání a přístupu k němu. Fakticky ale v této oblasti přetrvávají značné nerovnosti, které se dlouhodobě nedaří snižovat.
16. **Míra zaměstnanosti žen s dětmi do šesti let věku je v České republice pouhých 42 %, přestože celková míra zaměstnanosti v populaci je 82 %.**¹⁵ Z výzkumů plyne, že matky malých dětí chtějí pracovat, ale nemají k tomu potřebné podmínky – zejména zajištění péče o děti a možnost zkrácených a flexibilních pracovních úvazků.¹⁶
17. **Diskriminace v zaměstnání v souvislosti s rodičovstvím je jedním z často zmiňovaných problémů v podnětech s námitkou diskriminace, se kterými se na mě ženy obrací.** Opakují se zejména stížnosti na diskriminaci při přijímání do zaměstnání, na ukončení pracovního poměru v souvislosti s mateřstvím či při návratu do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené.
18. V roce 2023 můj předchůdce uskutečnil výzkum,¹⁷ kterým chtěl ověřit, jak časté jsou tyto situace v praxi. Zjistil mimo jiné, že:
 - 61 % žen se při pracovním pohovoru setkalo se zakázanými otázkami (např. na počet a věk dětí);
 - pouze 30 % žen se po skončení mateřské a rodičovské dovolené vrací ke svému původnímu zaměstnavateli, nejčastěji kvůli nemožnosti toto zaměstnání sladit s péčí o dítě;
 - každá šestá žena má zkušenost s ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v návaznosti na své těhotenství či mateřství;
 - v 96 % případů čerpaly rodičovskou dovolenou výhradně ženy, nejčastěji z finančních důvodů (rodina si nemohla dovolit výpadek vyššího příjmu druhého rodiče, zpravidla muže);

¹⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Analýza návratů matek na trh práce 2025*. Online. Dostupné z: <https://mpsv.gov.cz/cms/documents/7d24c814-e17c-571b-4510-72df8b377b20/Anal%C3%BDza%20n%C3%A1vrat%C5%AF%20matek%20na%20trh%20pr%C3%A1ce.pdf> [cit. 2026-06-15].

¹⁶ Mumdo, s. r. o. *Report 2024*. Online. Dostupné z: <https://www.mumdo.cz/report-flexibilni-prace> [cit. 2026-06-15].

¹⁷ Výzkumná zpráva veřejného ochránce práv ze dne 22. 5. 2023, sp. zn. 30/2023/DIS, eso.ochrance.cz (dostupné v angličtině)



- pouze 22 % žen se vrátilo do práce dříve než ve třech letech věku dítěte. Mezi hlavními překážkami dřívějšího návratu do zaměstnání ženy uváděly nemožnost zajištění péče o dítě.
- 19. **Česká republika teprve od roku 2026 zavedla zákonnou garanci umístění dítěte v zařízení péče o děti od jeho tří let věku.¹⁸ Bylo by přitom vhodné, aby tato garance platila již pro děti od dvou let, protože pouze v případě, že se rodič vrátí do práce z rodičovské dovolené do dvou let věku dítěte, má zákonem zaručeno¹⁹, že se bude moci navrátit na stejnou pracovní pozici.**
- 20. **Česká republika dosud nezavedla nepřenositelnou část rodičovské dovolené pro druhého rodiče (tzv. bonus za střídání) v minimální délce dvou měsíců s adekvátní kompenzací ušlého výdělku v souladu s čl. 5 odst. 2 a čl. 8 odst. 3 směrnice o sladování pracovního a osobního života.²⁰** Podle zkušeností ze zahraničí se přitom jedná o klíčové opatření ke zvýšení zapojení mužů do péče o malé děti a snížení stereotypního rozdělení péče v rodinách, které je jednou z příčin zhoršeného postavení žen na pracovním trhu. Lhůta pro transpozici této směrnice vypršela 2. srpna 2022.
- 21. Podobná situace jako v případě péče o malé děti nastává i v případech nutnosti péče o jiné blízké osoby. Tuto péči vykonávají také v převážné většině ženy, nejčastěji ve vyšším věku nad 50 let.²¹ **Aktuální průzkumy naznačují, že jsou to právě komplikace spojené s péčí o blízké a rodinné příslušníky, které tvoří pro zaměstnavatele bariéru v zaměstnávání starších pracovníků.²²** Pečovatelské povinnosti, a to i ty pouze potenciální, tedy výrazně zhoršují možnosti pracovního uplatnění zejména žen ve vyšším věku.
- 22. **Česká republika současně dlouhodobě čelí nedostatku terénních a ambulantních sociálních služeb a výrazným regionálním nerovnostem v jejich dostupnosti.** Můj předchůdce opakovaně upozorňoval na nedostupnost služeb

¹⁸ § 13b zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině

¹⁹ § 47 odst. 1 písm. c) zákona zákoníku práce

²⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

²¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Závěrečná zpráva průzkumu veřejného mínění na téma „Pečující osoby v ČR.“* Online. Dostupné z: https://mpsv.gov.cz/cms/documents/f0e2e854-7746-9cf8-b260-11dd74c6f0db/Z%C3%A1v%C4%9Bre%C4%8Dn%C3%A1%20zpr%C3%A1va_Pe%C4%8Duj%C3%ADc%C3%AD%20osoby%20v%20%C4%8CR.pdf [cit. 2026-06-15].

²² Průzkum Neviditelní. *Zaměstnanci starší 50 let se často perou s péčí. Systém na jejich potřeby zatím neumí reagovat.* Online. Dostupné z: <https://neviditelni.org/blog/pruzkum-neviditelni-zamestnanci-starsi-50-let-se-casto-perou-s-peci-system-na-jejich-potreby-zatim-neumi-reagovat> [cit. 2026-06-15].



ve svých výzkumech²³ a shrnul ji i ve svém vyjádření²⁴ ke kolektivní stížnosti Autism-Europe²⁵.

23. **Když tyto služby chybí, péče se o to více přesouvá na neformální pečující, nejčastěji na ženy²⁶, které tvoří většinu neformálních pečujících.** V důsledku toho pak čelí vysokému riziku vyčerpání, sociální izolace, dlouhodobého vyloučení z pracovního trhu a chudoby. **Pro neformální pečující neexistuje samostatná finanční podpora v případě ztráty či snížení příjmu kvůli potřebě péče.** Základním zdrojem financí je příspěvek na péči, který ale náleží člověku, o kterého je pečováno, a jehož výše nepokrývá reálné náklady péče ani ztrátu příjmu pečující osoby. **Náklady péče tak nesou převážně sami pečující.** Dopady jsou nejzávažnější na ženy pečující o blízké s nejvyšší mírou potřeby podpory, na samoživitelky a ženy v regionálně znevýhodněných oblastech.

Doporučení

- (4) Co nejdříve zavést garanci místa v zařízení péče o děti od dvou let věku dítěte, postupně pak i pro děti od jednoho roku věku.
- (5) Zavést nepřenositelnou část rodičovské dovolené pro druhého rodiče (bonus za střídání) v minimální délce dvou měsíců s adekvátní kompenzací ušlého výdělku v souladu s čl. 5 odst. 2 a čl. 8 odst. 3 směrnice o sladování pracovního a osobního života.
- (6) Navýšit kapacity terénních a ambulantních sociálních služeb a zajistit jejich regionální dostupnost.
- (7) Navýšit a automaticky valorizovat příspěvek na péči.
- (8) Zavést samostatnou dávku nebo jinou adekvátní finanční podporu pro neformální pečující.

²³ Např. výzkumná zpráva veřejného ochránce práv ze dne 6. 9. 2018, sp. zn. 45/2018/OZP/VV, eso.ochrance.cz nebo výzkumná zpráva veřejného ochránce práv ze dne 17. 2. 2020, sp. zn. 11/2019/OZP/MPA, eso.ochrance.cz

²⁴ Vyjádření veřejného ochránce práv ze dne 31. 10. 2025, sp. zn. 20/2025/SZD, eso.ochrance.cz (dostupné v angličtině)

²⁵ Kolektivní stížnost č. 245/2025, podaná k Evropskému výboru pro sociální práva.

²⁶ European Association of Service Providers for Persons with Disabilities (EASPD). *Human-rights-based Support, Empowering Families and Informal Carers of Persons with Disabilities*. Online, PDF. EASPD, 2025. str. 13. Dostupné z: https://easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/Policy_Papers/2025-Oct16-Empowering_Families_and_Informal_Carers-Digital.pdf [cit. 2026-06-15].



- (9) Uznat a zohlednit genderový rozměr neformální péče v legislativě a veřejných politikách.

JUDr. Eva Kostolanská
veřejný ochránce práv