

# Mzdy otevřeně: rozdíly a jak si říct o více peněz, radí HR odborník



Dana Jakešová  
30. dubna 2026

Mzdy jsou téma, které budí emoce. Přesto o nich ve firmách stále panuje spíš ticho než otevřená debata. Proč se platy tají, co říkají čísla o rozdílech mezi lidmi a proč průměrná mzda často neodpovídá realitě? O tom a mnohém dalším v rozhovoru pro iDNES.cz mluví Petr Hykel, headhunter a šéf personální agentury Theones.



Mzdy patří dlouhodobě k nejcitlivějším tématům na pracovním trhu. Každý je řeší, málokdo o nich ale mluví otevřeně. V mnoha firmách zůstává výše odměny stále tabu, přestože právě nedostatek transparentnosti často vede k nedůvěře, spekulacím i pocitu nespravedlnosti. Do toho vstupují další vrstvy debaty – rozdíly v odměňování mužů a žen, otázka férovosti na stejných pozicích nebo zkreslené vnímání reality skrze průměrné mzdy.

Právě větší otevřenost v odměňování přitom začíná být jedním z klíčových trendů moderního pracovního trhu. Má ale přijít shora, nařízením státu, nebo přirozeně zevnitř firem? Na to jsme se zeptali **Petra Hykla**, headhuntera a šéfa personální agentury Theones.

Začátkem června měla začít v Česku platit novela, která měla (mimo jiné) zaměstnavatelům ukládat povinnost

**zveřejňovat výši mzdy už v inzerátech. Nakonec však tuto novinku Ministerstvo práce a sociálních věcí zrušilo.**

### **Jaký je na to váš názor?**

Osobně si myslím, že stát by neměl firmám detailně nařizovat, jak mají inzerci nastavovat. Na druhou stranu chytrá firma už dnes dobře ví, že zveřejnění mzdového rozmezí jí pomáhá být na trhu konkurenceschopnější. Hlásí se jí relevantnější kandidáti, šetří čas sobě i uchazečům a celý proces je efektivnější. Za mě to tedy není ani tak otázka povinnosti, jako spíš známka toho, že firma rozumí dnešnímu trhu práce a chce si svou konkurenceschopnost udržet.

### **Takže v tomto směru sledujete posun i bez toho, aniž by to nařizoval zákon?**

Ano, a ten posun je oproti minulosti výrazný. Zveřejnění mzdy nebo alespoň rozumného rozpětí urychlí zpětnou vazbu z trhu práce. Firma tak rychle pozná podle zájmu, jak si stojí a jak je pro uchazeče atraktivní. Šetří se čas na obou stranách. Nejvíce je to vidět tam, kde si kandidáti mohou opravdu vybírat, tedy u technických pozic, v IT, v obchodu nebo u kvalifikovaných lidí ve výrobě. Naopak tam, kde firmy stále mlží a chtějí mzdu řešit až na pohovoru, bývá reakce trhu slabší.

### **Hodně často se mluví o rozdílech mezi platy žen a mužů. Jak si v tomto Česko stojí?**

Pořád tu existují, o tom není sporu. Zároveň ale není fér celé to zjednodušit na představu, že firmy ženám automaticky platí méně za stejnou práci. Ve skutečnosti do toho vstupuje víc věcí najednou, rodičovství, přerušení kariéry, menší nabídka flexibilních úvazků, ale často i to, že ženy bývají při vyjednávání o mzdě opatrnější a mají tendenci se podceňovat. To ale neznamená, že je ten rozdíl malý. Jen je potřeba říkat otevřeně, že je to širší téma a že se do výše odměny promítá i to, že se mnoho žen po rodičovské v podstatě znovu vrací na startovní čáru.

### **Co by podle vás pomohlo tomu, aby se reálně rozdíl snížil?**

Pomohla by větší transparentnost v odměňování, ale sama o sobě rozdíl nesmaže. V Česku jsme pořád nad průměrem EU, podle Eurostatu byl v roce 2024 rozdíl v odměňování žen a mužů v EU 11,1 procenta, zatímco u nás 17,6 procent. To ukazuje, že je co dohánět. Jenže, jak jsem již zmiňoval, ten rozdíl nevzniká jen u výplatní pásky, ale mnohem dřív. Při rodičovství, při výpadku kariéry a při návratu žen zpět do práce, kde pořád chybí dost flexibility, částečných úvazků i větší podpora školek. Takže ano, otevřenější odměňování je správný krok, ale bez lepších podmínek pro návrat do práce se budeme posouvat jen pomalu.

### **Pak tu je také fenomén průměrné mzdy. Když se někde tato čísla objeví, obvykle se rozběhne bouřlivá debata o tom, kdo že vlastně takovou mzdu má. Jak to tedy s tím průměrem je? Co nám opravdu ukazuje?**

Průměrná mzda je užitečný údaj, pokud chce člověk porovnávat například ekonomickou stabilitu dané země. Není to ale vhodný údaj, pokud chcete zjistit realitu na trhu práce. Průměr totiž zkresluje extrémy opravdu vysokých mezd top manažerů, specialistů nebo lidí v nadprůměrně placených oborech. Proto pak spousta lidí říká, že takovou mzdu kolem sebe vlastně nevidí. A mají pravdu.

## **Petr Hykel**



- Je majitelem headhunterské společnosti THEONES, kde se posledních šest let specializuje především na obsazování manažerských a seniorních pozic.
- Více než deset let se věnoval také náboru IT specialistů, ke kterému měl blízko díky studiu počítačových a elektronických systémů.
- Jeho otec byl kovář a mistr uměleckých řemesel na hradě Veveří. I proto se tomuto řemeslu sám začal věnovat a dodnes umí vykovat třeba růži.
- Dětství prožil na hradě Veveří, kde jako kluk sbíral historické střepy a skládal je dohromady.
- Podobný princip ho provází i dnes, ve firmách hledá správné lidi a skládá týmy tak, aby do sebe profesně i lidsky zapadly.
- Mezi jeho koníčky patří malování a historie.
- Je ženatý a má dva syny.

Pro reálnější představu je mnohem lepší dívat se na medián. Ten ukazuje mzdu člověka, který je uprostřed, polovina lidí bere méně a polovina více. Právě proto mediánová mzda často ukazuje realitu trhu mnohem přesněji než samotný průměr. Pokud máte pět lidí, přičemž jejich mzda je 25 tisíc, 30 tisíc, 40 tisíc, 70 tisíc a 100 tisíc korun, pak průměrná mzda je 53 tisíc korun, ale medián je 40 tisíc korun.

## Žijeme v 21. století, ale firmy často řídíme jako ve středověku



### Jaké pozice „táhnou“ data o průměrné mzdě nahoru?

Průměrnou mzdu zvedají hlavně manažeři, lidé v IT, financích a vysoce specializovaných technických profesích. Jsou to pozice s vysokou odpovědností a vysokou přidanou hodnotou, kde jsou mzdy dlouhodobě nad standardem. Je také dlouhodobě vidět, že nejrychleji rostou mzdy u odborných a specializovaných profesí, kde je vysoká přidaná hodnota a zároveň nedostatek lidí. Pak ale není divu, že průměr vypadá lépe, než jak ho většina lidí reálně zažívá. Proto je vždy potřeba dívat se i na obor, region a konkrétní úroveň pozice, jinak to číslo snadno zkresluje.

### A mediánová mzda, kdo dosáhne na tu?

Obvykle člověk se standardní praxí a běžnou kvalifikací, který není ani na začátku kariéry, ani ve vysoce nadprůměrné nebo řídicí pozici.

Pro představu: zatímco podle ISPV (informace a statistiky o průměrném výdělku) byla v roce 2025 průměrná hrubá měsíční mzda 52 239 korun, medián činil 43 241 korun. Právě ten rozdíl dobře ukazuje, proč průměrná mzda často nepůsobí na lidi jako jejich každodenní realita.

### Jak moc vyšší mzdy ovlivňuje dosažené vzdělání?

Vzdělání má na mzdu pořád vliv, ale není to tak, že by samotný diplom automaticky znamenal vyšší výdělek. Na začátku kariéry může být rozdíl mezi člověkem s maturitou a vysokoškolačkem menší, než si lidé často myslí. S odstupem času se ale většinou projeví. Vysoká škola totiž mnohdy neotevívá jen cestu k odbornějším a lépe placeným pozicím, ale zaměstnavatelé v ní vidí i něco navíc, že člověk umí dotahovat věci do konce, je vytrvalý, cílevědomý a ochotný na sobě dlouhodobě pracovat. Navíc v řadě firem, hlavně v korporacích a zahraničních společnostech, je vysoká škola stále jednou z podmínek už pro samotný vstup do výběrového řízení.

## Vypadá to jako výhra, často je to však past. Co riskují lidé v šedé ekonomice



### Podle jakého klíče dnes firmy mzdy zvyšují?

Firmy dnes při zvyšování mezd sledují hlavně tři věci – jak člověk pracuje, jak se daří firmě a co nabízí trh. Pokud si chtějí kvalitní lidi udržet, musí vnímat, co se kolem nich děje. Nestačí od zaměstnanců chtít výkon, kvalitu a odpovědnost, musí tomu přizpůsobit i odměňování. Dnes už opravdu nefunguje držet mzdy dlouhodobě nízko a čekat, že lidé zůstanou jen z loajality.

### Říct si o vyšší finanční ohodnocení Češi často neumějí. Jak na to?

Přijít za šéfem a jen si říct o víc peněz jednoduše nefunguje. Zásadní je argumentace. Popište konkrétní výsledky, přínosy pro firmu či úspory, které jste firmě přinesli. Nepodceňujte důležitost načasování. Nedělejte to, když firma řeší vážné problémy či pokud jste vy sami ve stresu po náročném dni. Ideální chvíle je v okamžiku, kdy jste

dokončili důležitý projekt či máte dobré výsledky a váš přínos je zřejmý.

Připravte si konstruktivní návrhy, co jste ochotni nabídnout za případné navýšení mzdy – například další dovednosti, převzetí nové zodpovědnosti a podobně. Pokud popíšete věcně, otevřeně a nekonfliktně svůj přínos, většina šéfů to vnímá pozitivně. Promyslete si také výši mzdy, o kterou žádáte. Nejhorší je odpověď, že vlastně konkrétní představu nemáte.

## Uční vyrážejí do Evropy. Erasmus jim otevírá dveře do praxe i kariéry



### A čemu se raději při takovém rozhovoru se šéfem vyvarovat?

Během vyjednávání o vyšší mzdě není určité vhodné srovnávání se s kolegy nebo stavět na argumentu, že je všechno dražší. To vyvolává zbytečně negativní emoce a vnitřní konflikty. Vhodné není ani vyhrožování odchodem, tlakem a ultimáty si totiž snadno zavřete vrátka k pozdějším jednáním.

### Čeští zaměstnanci mají tendence porovnávat své mzdy se zahraničím? Jak si tedy stojí Česko v oblasti mezd oproti okolním státům? Je aktuální růst stejný jako u „sousedů“?

Ano, porovnávají, a je to naprosto pochopitelné. Každý vidí, že v zahraničí je na výplatní pásce vyšší číslo, a ptá se proč. Jenže právě tady se to často zjednodušuje. Lidé porovnávají částku, ale už méně řeší daně, životní náklady, bydlení, zdravotní péči nebo školství. Takže říct jen „venku berou víc“ je příliš jednoduché. To ale nic nemění na tom, že tlak na růst mezd je v Česku silný a lidé jsou v tomhle směru mnohem vnímavější než dřív.

## Fnance a termíny

- [Důchody 2026](#)
- [Státní svátky](#)
- [Výpočet čisté mzdy](#) ↗
- [Kalkulačka mateřské](#)
- [Důchodová kalkulačka](#) ↗
- [Superdávka 2026](#) ↗
- [Přijímačky na SŠ](#)
- [Podzimní prázdniny](#) ↗

© 1998–2026 MAFRA, a. s. a dodavatelé Profimedia, Reuters, ČTK, AP. Rozmnožování obsahu pro účely automatizované analýzy textů nebo dat dle ustanovení § 39c autorského zákona je bez souhlasu MAFRA, a. s. zakázáno. Jakékoliv užití obsahu včetně převzetí, šíření či dalšího zpřístupňování článků a fotografií je bez souhlasu MAFRA, a. s. zakázáno. Provozovatelem serveru iDNES.cz je MAFRA, a. s. IČ: 45313351.