

## PŘEHLED ZMĚN, KTERÉ PŘINÁŠÍ „LETNÍ“ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

Mgr. Michal Vrajík, *samostatný advokát,*

Mgr. Karolina Kozáková, *advokátní koncipientka v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka*

Dne 31. července 2024 byl ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv vyhlášen **zákon č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony**. O citovaném zákonu se běžně hovoří také jako o „**valmech**“ **novele**, neboť jejím hlavním účelem je zavedení **valorizačního mechanismu minimální mzdy**, nebo o „**letní**“ **novele**, vzhledem k době jejího schválení a nabytí účinnosti. Té totiž novela nabyla překvapivě již **1. srpna 2024** (s **výjimkami**, které budou vyloženy dále), tedy hned následující den po jejím vyhlášení. Legisvakanční lhůta k seznámení se s finální podobou nové právní úpravy přede dnem nabytí její účinnosti tak v tomto případě prakticky nebyla poskytnuta.

Jak vyplývá i ze samotného názvu zákona č. 230/2024 Sb., novela se kromě zákoníku práce<sup>1</sup> dotkla i jiných právních předpisů, a to převážně jejich ustanovení souvisejících s novelizovanými ustanoveními zákoníku práce. Konkrétně se jedná např. o zákon o kolektivním vyjednávání<sup>2</sup>, zákon o daních z příjmů<sup>3</sup>, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů<sup>4</sup>, zákon o zaměstnanosti<sup>5</sup>, zákon o inspekci práce<sup>6</sup> nebo zákon o státní službě.<sup>7</sup> Účelem tohoto článku je nicméně stručně představit pouze hlavní změny v zákoníku práce, které „valmech“ novela přinesla.

### KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

Jedny z nejvýznamnějších změn zákoníku práce, které do něj novela zanesla, jsou změny v oblasti **kolektivního vyjednávání**. Novela zdůraznila, že kolektivní smlouvu uzavírá odborová organizace za všechny zaměstnance. Dále pak došlo k technické změně zdůrazňující, že kolektivní smlouva musí být podepsána na téže písemnosti, nikoliv listině, protože se počítá s možností uzavření kolektivní smlouvy v elektronické podobě. Změny se pak týkají i podmínek pro rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně a kolektivních dohod týkajících se státních zaměstnanců ve služebním poměru a příslušníků bezpečnostních sborů.

Zásadní dopad bude mít v praxi zejména **principu majorizace** týkajícího se zaměstnavatelů, u nichž působí **více odborových organizací**, a spočívajícího v možnosti uzavřít kolektivní smlouvu pouze s některou, resp. s některými z nich.

<sup>1</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>2</sup> Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>3</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>4</sup> Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>5</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>6</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>7</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

## Princip majorizace

Zákoník práce nově za splnění podmínek předepsaných v § 24 odst. 3 umožňuje zaměstnavateli, u nějž působí více odborových organizací, **uzavřít kolektivní smlouvu pouze s odborovou organizací, která má největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, nebo s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele.** Dosud bylo nutné, aby všechny odborové organizace působící u zaměstnavatele dosáhly vzájemné shody ohledně jejich postupu při kolektivním vyjednávání. To někdy vedlo k zablokování kolektivního vyjednávání a k patové situaci, neboť pokud si malá, nepoččetně zastoupená odborová organizace „postavila hlavu“ a nedosáhla s ostatními odborovými organizacemi shody, neměl zaměstnavatel s kým jednat o uzavření kolektivní smlouvy.

Novela však včlenila do zákoníku práce možnost uzavřít kolektivní smlouvu pouze s majoritní odborovou organizací (či více majoritními odborovými organizacemi). Minoritní odborové organizace tak mohou být z uzavření kolektivní smlouvy dále popsáním postupem vyloučeny.<sup>8</sup>

Pokud se odborové organizace mezi sebou neshodnou na postupu při kolektivním vyjednávání ve lhůtě 30 dnů od zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy (tj. ode dne předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé straně), jsou povinny o tom bezodkladně informovat zaměstnavatele. Zaměstnavatel poté musí zveřejnit způsobem u něj obvyklým a dostupným všem zaměstnancům, se kterou odborovou organizací nebo odborovými organizacemi hodlá kolektivní smlouvu uzavřít. Ve lhůtě 30 dnů od tohoto oznámení mají **zaměstnanci možnost projevit s tímto postupem písemně nesouhlas.** Jestliže nesouhlas neprojeví alespoň nadpoloviční většina zaměstnanců v pracovním poměru a 30denní lhůta marně uplyne, smí zaměstnavatel uzavřít kolektivní smlouvu s majoritní odborovou organizací či odborovými organizacemi.

V písemném prohlášení, v němž zaměstnanci vysloví nesouhlas se zaměstnavatelem avizovaným způsobem uzavření kolektivní smlouvy, mohou **zaměstnanci** současně **určit odborovou organizaci** (odborové organizace), **s níž by** naopak **kolektivní smlouva uzavřena být měla.** V takovém případě je zaměstnavatel oprávněn s uvedenou odborovou organizací (odborovými organizacemi) kolektivní smlouvu uzavřít.

Odborové organizaci, která byla takto z uzavření kolektivní smlouvy vyloučena, příznává zákoník práce nicméně alespoň **právo na informaci** o zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy a **na projednání** předloženého a závěrečného návrhu kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem. Předložený návrh kolektivní smlouvy je zaměstnavatel povinen projednat s minoritní odborovou organizací (odborovými organizacemi) bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 dnů od zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy; závěrečný návrh kolektivní smlouvy musí být projednán ještě před jejím uzavřením.

Právo zaměstnavatele využít principu majorizace je časově omezeno. Není-li kolektivní smlouva uzavřena do **6 měsíců** ode dne zveřejnění oznámení zaměstnavatele o tom, se kterou odborovou organizací hodlá uzavřít kolektivní smlouvu, nebo ode dne doručení nesouhlasného prohlášení zaměstnanců obsahujícího rovněž určení odborové organizace, s níž má být uzavřena kolektivní smlouva, právo zaměstnavatele na uzavření kolektivní smlouvy

<sup>8</sup> U této nové úpravy existují nicméně pochybnosti o její ústavnosti – viz body 258. až 266. nálezu Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, vyhlášeného ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb. Tímto nálezem zrušil Ústavní soud jako protiústavní mimo jiné část ustanovení tehdejšího § 24 odst. 2 zákoníku práce ve znění „*Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.*“ Je otázkou, zda nová právní úprava poskytuje minoritním odborovým organizacím takové záruky, aby již v testu ústavnosti obstála. Tuto otázku však bude moci zodpovědět až Ústavní soud.

s danou odborovou organizací zaniká. Za takových okolností mohou zaměstnavatel a odborové organizace zahájit nové jednání o uzavření kolektivní smlouvy – odborové organizace mají v takovém případě novou příležitost dosáhnout vzájemné shody.

### Vztah kolektivní smlouvy vyššího stupně a kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele

Podle § 7 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání mohou smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně společně navrhnout, aby ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv bylo vyhlášeno sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o tom, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví. Z § 27 odst. 2 zákoníku práce nově vyplývá **zákaz ujednání kolektivní smlouvy vyššího stupně, která by upravovala práva zaměstnanců v menším rozsahu než ujednání kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele.** K takovým zkracujícím ujednáním se **nepřihlíží**.

Nově tak existují vlastně „tři stupně síly“ kolektivních smluv – podnikové kolektivní smlouvy nesmějí odporovat kolektivním smlouvám vyššího stupně (v rozsahu, v němž zkracují práva zaměstnanců, se k nim nepřihlíží) a kolektivní smlouvy vyššího stupně nesmějí odporovat kolektivním smlouvám vyššího stupně s rozšířenou závazností.

## ZAMĚSTNANCI VE ZDRAVOTNICTVÍ

Novela se dotkla také několika ustanovení dopadajících na zaměstnance ve zdravotnictví, jak je definuje § 83a odst. 1 zákoníku práce. Novela zde do velké míry navazuje na nedávné změny právní úpravy v této oblasti a související diskuze. Vedle uvedeného novela dílčím způsobem upravuje též podmínky získávání odborné způsobilosti k výkonu lékařských a nelékařských zdravotnických povolání.

### Pracovní doba a doba odpočinku

Do § 83 zákoníku práce byl vložen nový odst. 2, podle kterého na rozdíl od obecného pravidla smí délka směny zaměstnance ve zdravotnictví činit až 24 hodin, jsou-li splněny podmínky podle § 83a zákoníku práce (upravujícího předpoklady, za nichž může délka pracovní doby zaměstnance ve zdravotnictví činit až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích). **Nově tedy nemusí být pracovní doba zaměstnance ve zdravotnictví složena ze směny v délce do 12 hodin a poměrně rozsáhlé práce přesčas, ale směna může být plánována a rozvržena až na délku 24 hodin.**

Novela dále **odstranila možnost okamžitého zrušení dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ve zdravotnictví o možné délce pracovní doby až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích.** Nadále lze tedy tuto dohodu podle § 83a odst. 2 zákoníku práce pouze písemně vypovědět, a to i bez uvedení důvodu a s dvouměsíční výpovědní dobou, nebyla-li sjednána kratší výpovědní doba. Alternativně se lze také dohodnout na zrušení závazku z dohody.

Zákoník práce nyní rovněž opět obsahuje § 92 odst. 6 v původní podobě účinné ode dne 1. ledna 2024 do dne 30. června 2024. Podle tohoto ustanovení lze pro zaměstnance ve zdravotnictví **dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu** s tím, že doba, o kterou byl odpočinek zkrácen, nesmí být potom zaměstnanci poskytnuta samostatně, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu, a to tak, aby zaměstnanci byl poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu za období 4 týdnů v délce alespoň 140 hodin.

## Příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví

Zákonodárce novelou začlenil do zákoníku práce nové § 114a a § 133a, z nichž vyplývá právo zaměstnance ve zdravotnictví na **příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví**. Ustanovení § 114a zákoníku práce se použije obdobně i pro poskytování odměny z dohody, a tento nový druh příplatku tedy náleží i zaměstnancům ve zdravotnictví pracujícím na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§ 138 zákoníku práce).

Příplatek je zaměstnavatel povinen poskytovat těm zaměstnancům, kteří jsou vystaveni zvýšené zátěži vyplývající z rozvržení pracovní doby, a to pouze za práci ve směně, jejíž délka činila více než 12 hodin (nejvýše 24 hodin) během 26 hodin po sobě jdoucích ve smyslu § 83a odst. 1 zákoníku práce. Za práci v takové směně náleží zaměstnanci dosažená mzda a **za 13. a každou další odpracovanou hodinu příplatek ve výši alespoň 20 % průměrného výdělků**. De facto tak jde o nahrazení příplatku (či náhradního volna) za práci přesčas, která bude s ohledem na možnost plánovat směny až 24 hodin dlouhé zřejmě využívána v menším rozsahu než dosud.

## ROZVRHOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY

S účinností **od 1. ledna 2025** bude zákoník práce zakotvovat v novém § 87a **výslovnou možnost uzavření písemné dohody** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, na jejímž základě si **zaměstnanec** bude **sám podle ujednaných podmínek rozvrhovat pracovní dobu do směn**. V důsledku přijetí této nové obecné právní úpravy dojde současně ke zrušení § 317 odst. 4 zákoníku práce, který dosud upravoval možnost a pravidla samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem vykonávajícím práci na dálku. Přečodné ustanovení nicméně umožňuje podle dosavadních dohod o samorozvrhování pracovní doby zaměstnanci pracujícími na dálku postupovat až do 31. prosince 2025 nebo tyto dohody podřídit nové právní úpravě.

I v tomto režimu může délka jedné směny činit nejvýše 12 hodin a zaměstnanec musí být na jejím začátku připraven na pracovišti k výkonu práce a pracoviště opouštět až po jejím skončení. Současně platí, že pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec v pracovním poměru rozhodnou této možnosti využít, musí být průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance naplněna ve **vyrovnávacím období** určeném zaměstnavatelem, které nesmí být delší než vyrovnávací období stanovené § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (tj. nejvýše 26 týdnů, resp. 52 týdnů, je-li tak ujednáno v kolektivní smlouvě).

Pro účely překážek v práci, čerpání dovolené, pracovních cest, poskytování mzdy (platu) či náhrady mzdy v případě, že na obvyklý pracovní den zaměstnance připadl svátek, a v dalších případech určených zaměstnavatelem se použije rozvržení pracovní doby do směn předem určené zaměstnavatelem. Specifikem tohoto nastavení je dále také **ztráta práva zaměstnance na náhradu mzdy (platu) při jiných důležitých osobních překážkách v práci, ledaže se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou jinak nebo bude jinak stanoveno právním předpisem** (zákoníkem práce nebo nařízením vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci<sup>9</sup>) **či vnitřním předpisem** zaměstnavatele.

Závazek z dohody o rozvrhování pracovní doby zaměstnancem bude možné **zrušit** písemnou **dohodou** ke sjednanému dni nebo písemnou **výpovědí** i bez udání důvodu s 15denní výpovědní dobou, nebyla-li sjednána jiná délka výpovědní doby (ta však musí být pro obě strany stejná).

Neuzavření dohody nebo její změny písemně, porušení povinností z dohody nebo při jejím rozvazování bude přestupkem, za nějž bude hrozit pokuta až do výše 300 000 Kč.

<sup>9</sup> Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. K 1. lednu 2025 se očekává novelizace tohoto nařízení tak, aby reflektovalo stav po novele zákoníku práce.

## ODMĚŇOVÁNÍ

Snad nejvýznamnější změny, které novela přinesla (a kterými si také vysloužila své označení „valmech“), jsou změny v oblasti odměňování, a to jak odměňování obecně všech zaměstnanců, tak odměňování pouze některých skupin zaměstnanců (např. zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti).<sup>10</sup> V této části článku jsou popsány hlavní změny v ustanoveních týkajících se odměňování s výjimkou příplatku za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví, který je zmíněn výše v pasáži věnující se změnám dopadajícím na tuto skupinu zaměstnanců. Podle nových ustanovení o **minimální mzdě, zaručeném platu a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí** se podle přechodných ustanovení novely bude postupovat až **od 1. ledna 2025** a v případě zaměstnavatelů odměňujících platem se bude podle dosavadní právní úpravy zaručené mzdy postupovat až do okamžiku, kdy budou práva podle § 112 zákoníku práce po novele pro zaměstnance stejná nebo vyšší, než je dosavadní úprava.

### Minimální mzda, zaručená mzda a zaručený plat

Zákoník práce a související právní předpisy nadále pracují toliko s termíny minimální mzdy a zaručeného platu, protože **zaručená mzda** byla novelou **zrušena**. **Minimální mzda** je tedy nově v souladu s § 111 odst. 1 zákoníku práce nejnižší přípustnou výší odměny za práci zaměstnance, který **není odměňován platem**. Nadále se rozlišuje hodinová minimální mzda a měsíční minimální mzda, mění se nicméně způsob stanovení jejich výše, který je podrobně popsán v § 111 odst. 3 a násl. zákoníku práce. Rovněž nadále platí, že nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody minimální mzdy, musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout doplatek. Pravidla pro jeho výpočet korespondují s dosavadní právní úpravou.

Na rozdíl od dosavadní právní úpravy, která konkrétní pravidla pro stanovení minimální mzdy postrádala, se má nyní výše minimální mzdy odvíjet od průměrné hrubé **měsíční nominální mzdy v národním hospodářství, kupní síly mzdy**, životních nákladů, obecné úrovně mezd a jejich rozdělení, tempa růstu mezd, dlouhodobého vývoje a míry produktivity. Konkrétně je nově měsíční minimální mzda součinem predikce zmíněné průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství a koeficientu pro výpočet minimální mzdy, při jehož stanovení se vychází z ostatních shora uvedených kritérií. K posouzení přiměřenosti minimální mzdy se použije mimo jiné též **orientační referenční hodnota 47 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství**.

**Koeficient pro výpočet minimální mzdy** bude stanovovat **vláda nařízením** po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody, a to vždy na období 2 let, počínaje **1. lednem** toho kalendářního roku, v němž má být koeficient poprvé použit.<sup>11</sup> Pro jednotlivé roky lze koeficient stanovit v různé výši. **Predikci průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství** pro následující kalendářní rok bude vždy **do 31. srpna** předchozího roku vyhlášovat sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv **Ministerstvo financí**. **Ministerstvo práce a sociálních věcí** potom vždy **do 30. září** vyhlásí rovněž sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv **výši měsíční a hodinové minimální mzdy**.

Z měsíční minimální mzdy potom bude vypočtena **hodinová minimální mzda**, a to konkrétně jako podíl měsíční minimální mzdy a průměrného počtu pracovních hodin připadajících v kalendářním roce, pro který se výpočet provádí, na jeden kalendářní měsíc. Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin (např. 37,5 hodiny týdně u zaměstnanců s nepřetržitým pracovním režimem) se hodinová minimální mzda zvyšuje úměrně zkrácení týdenní pracovní doby. Naopak u zaměstnanců s kratší pracovní dobou (s tzv. částečným úvazkem)

<sup>10</sup> Nutnost přijetí novely byla ostatně vyvolána potřebou implementace Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii.

<sup>11</sup> Návrh příslušného nařízení vlády je v současnosti v připomínkovém řízení a jeho průběh lze sledovat na <https://www.odok.cz/portall/veklep/material/KORND7PJ6XVKI>. Návrh počítá pro rok 2025 s koeficientem 0,422 a pro rok 2026 s koeficientem 0,434.

nebo v případě zaměstnanců, kteří v daném měsíci neodpracovali celou stanovenou týdenní pracovní dobu, se měsíční minimální mzda snižuje úměrně odpracované době.

Pokud by vypočtená minimální mzda nedosáhla naposledy vyhlášené výše, **vyhlásí se minimální mzda ve výši naposledy vyhlášené**. Nesmí tedy docházet ke snižování minimální mzdy.

Na zaměstnance odměňované platem se již ustanovení o minimální mzdě vztahovat nebudou. Ve vztahu k této skupině zaměstnanců pracuje zákoník práce nově s termínem **zaručeného platu**, kterým je podle § 112 odst. 1 zákoníku práce plat, na který zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo platového výměru. **Plat současně nesmí být nižší než nejnižší úroveň zaručeného platu.**

**Nejnižší úroveň zaručeného platu** bude vyhlášovat **Ministerstvo práce a sociálních věcí** pro následující kalendářní rok ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením, a to vždy **do 30. září** předchozího kalendářního roku (§ 112 odst. 4 zákoníku práce). Konkrétně budou vyhlášovány 4 nejnižší úrovně zaručeného platu, přičemž k těmto úrovním mají být přiřazeny skupiny prací podle jejich náročnosti a konkrétní částky nejnižších úrovní budou odvozeny od minimální mzdy (jako její násobek). Tyto skupiny prací stanoví vláda nařízením. I zde platí, že nedosáhne-li plat zaručeného platu, musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout doplatek. Pravidla pro jeho výpočet korespondují s dosavadní právní úpravou.

V návaznosti na tyto změny se pak na řadě míst v právních předpisech odkazy na „zaručenou mzdu“, popř. na „sazby minimální mzdy“ nahrazují současnou terminologií, tj. odkazy na „zaručený plat“, popř. na „minimální mzdu“.

## Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Novela přinesla také změny v poskytování **příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí**. Právní úprava se zde liší podle toho, zda se jedná o zaměstnance odměňované mzdou, nebo platem.

**Vláda** má nově podle § 117 odst. 1 zákoníku práce stanovit **nařízením** nejen **vymezení ztíženého pracovního prostředí a výši příplatku ke mzdě** poskytovaného za práci v tomto prostředí, ale také **podmínky** pro jeho **poskytování**. Zatím je tato materie zahrnuta v nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí<sup>12</sup>, s ohledem na změny provedené novelou lze nicméně předpokládat, že dojde k vydání nového nařízení. **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** musí u zaměstnanců odměňovaných **mzdou** činit **nejméně 10 % minimální mzdy**.

Ve vztahu k zaměstnancům odměňovaným **platem** se rovněž použije **vymezení ztíženého pracovního prostředí** podle příslušného **nařízení vlády**. Výše příplatku včetně způsobu jeho určení se zde však liší. Ustanovení § 128 odst. 1 zákoníku práce nově namísto minimální výše příplatku stanoví **rozpětí**, v němž se příplatek musí pohybovat. Toto rozpětí činí podle zákona **5 % až 15 % měsíční minimální mzdy a konkrétní rozpětí** vyhlásí vždy **Ministerstvo práce a sociálních věcí** pro příští kalendářní rok sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv nejpozději **do 30. září** předchozího roku. **Výši příplatku** potom **určí zaměstnanec zaměstnavatel** v rámci stanoveného rozpětí, a to **podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů**. V „platové sféře“ se tedy na výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí již nařízení vlády nebude aplikovat.

## Osobní příplatek

Zásadních změn doznala právní úprava **osobního příplatku** (§ 131 zákoníku práce), který může nyní zaměstnavatel odměňující platem poskytovat svým zaměstnancům relativně

<sup>12</sup> Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

svobodně, neboť **odpadla podmínka dlouhodobého dosahování velmi dobrých pracovních výsledků, plnění většího rozsahu pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci nebo vlastnosti vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka vykonávajícího práce zařazené ve vyšších platových třídách.** Zaměstnavatel nově smí poskytovat osobní příplatek prakticky všem svým zaměstnancům, musí přitom dbát pouze § 110 odst. 5 zákoníku práce, tedy zohledňovat pracovní výkonnost a výsledky práce jednotlivých zaměstnanců.

Vzhledem k odstranění specifických podmínek přiznání osobního příplatku, jejichž naplnění se z povahy věci mohlo projevit až po uplynutí určité doby, lze také dovodit, že osobní příplatek smí být nyní poskytnut i ihned **při vzniku pracovního poměru.** Zákonodárce zvolil benevolentnější přístup rovněž k možné maximální výši osobního příplatku – ta po novele činí **100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen** (namísto původních 50 %). Nová právní úprava by tak měla umožnit zaměstnavatelům odměňujícím platem vhodněji nastavit výši platu konkrétního zaměstnance a zvýšit konkurenceschopnost těchto zaměstnavatelů na trhu práce.

## Odměňování zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti

Jak již bylo zmíněno výše, nově náleží této skupině zaměstnanců také **příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví** podle § 114a zákoníku práce.

Novela dále zavedla možnost **sjednat odměnu z dohody již s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli** (§ 138 zákoníku práce). Jiných případů zakládajících právo zaměstnance na příplatek (tj. práce ve svátek a ve zvýšené zátěži ve zdravotnictví) se tato možnost netýká. Odměnu lze takto sjednat pouze za podmínky, že je současně **sjednán rozsah práce** v uvedených ztížených pracovních režimech, **k níž bylo přihlédnuto**, a zároveň jsou sjednány i **výše jednotlivých příplatků**, které by jinak byly zaměstnanci poskytnuty. Dojde-li k překročení sjednaného rozsahu, zaměstnanci za tuto dobu příslušné příplatky náleží.

## DOVOLENÁ

Dílčím způsobem zasáhla novela i právní úpravu dovolené, a to konkrétně ustanovení o dodatkové dovolené a ustanovení týkající se postupu při určování čerpání dovolené.

### Dodatková dovolená

Nově přiznává zákon **právo na dodatkovou dovolenou** podle § 215 zákoníku práce také **zdravotnickým pracovníkům** pracujícím alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby **ve státní příspěvkové organizaci** zřízené podle zákona o Vězeňské a justiční strážní České republiky<sup>13</sup>, která **poskytuje zdravotní služby osobám ve výkonu vazby, ve výkonu trestu odnětí svobody nebo ve výkonu zabezpečovací detence**, a dále rovněž **zaměstnancům** pracujícím alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby **v Probační a mediační službě v přímém styku s obviněnými a odsouzenými.** Tito zaměstnanci jsou nyní podle zákoníku práce považováni za zaměstnance konající práce zvlášť obtížné.

### Určování doby čerpání dovolené

Novela dále zjednodušila povinnosti při určování doby čerpání dovolené, když jejím přijetím došlo k **úplnému zrušení písemných rozvrhů čerpání dovolené** podle § 217 odst. 1

<sup>13</sup> Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční strážní České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

zákoníku práce a k **vypuštění povinnosti** zaměstnavatele určit dobu čerpání dovolené tak, aby mohla být **dovolená vyčerpána zpravidla vcelku**. Zaměstnavatel je však nadále povinen při určování čerpání dovolené přihlížet k provozním důvodům a k oprávněným zájmům zaměstnance (dříve stanovil zákoník práce tuto povinnost zaměstnavatele ve vztahu k určené písemného rozvrhu čerpání dovolené).

## RUČENÍ ZA MZDY ZAMĚSTNANCŮ PODDODAVATELE

Ručení za mzdy zaměstnanců poddodavatele upravuje § 324a zákoníku práce, v němž došlo k několika zpřesněním a doplněním. Hlavní změny spočívají ve vložení **definice smluvního plnění pro dodavatele**, v nové povinné náležitosti výzvy zaměstnance k uspokojení mzdových nároků adresované ručiteli (nově musí být **k výzvě připojeny i doklady prokazující existenci pracovního vztahu a výši mzdových nároků**) a v zapracování nového ustanovení upravujícího **následky nesplnění všech předepsaných náležitostí této výzvy** – v takovém případě musí **ručitel zaměstnance vyzvat k nápravě**; budou-li vady výzvy odstraněny **do 3 měsíců** od doručení výzvy, hledí se na výzvu, jako by nebyla doručena.

## DÍLČÍ A TECHNICKÉ ZMĚNY

Kromě shora uvedeného došlo dále v důsledku novely i k několika dílčím a technickým změnám v zákoníku práce. Konkrétně se jedná např. o následující:

- Došlo k úpravě **minimálních částek platových tarifů** v jednotlivých platových třídách, a to tak, že nyní minimální platové tarify stanovené zákoníkem práce odpovídají aktuálním nejnižším částkám platových tarifů podle nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě<sup>14</sup> (§ 123 odst. 6 písm. f) zákoníku práce).
- Z § 271b odst. 3 zákoníku práce bylo s účinností **od 1. ledna 2025 vyřazeno pravidlo**, podle kterého pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, **náhradu za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti**, přísluší mu tato náhrada **po dobu zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání** v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního vztahu. Vedle toho se nově za výděleku zaměstnance, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, bude považovat výděleku ve výši **platné minimální mzdy**, nikoliv minimální mzdy platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.
- Stát nově hradí na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody **příspěvek odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů rovněž na podporu vzájemných jednání na odvětvové úrovni**, nikoliv pouze na celostátní nebo krajské úrovni (§ 320a písm. a) zákoníku práce).

## ZÁVĚR

„Letní“ novela zákoníku práce tak nakonec přinesla větší množství změn, než se z původního textu příslušného sněmovního tisku mohlo zdát. I tak je ale pro pracovní právní praxi přínosem, neboť odnímá zaměstnavatelům část administrativní zátěže a zvyšuje flexibilitu pracovních vztahů (nejnižší úrovně zaručené mzdy, samorozvrhování pracovní doby, odměňování „dohodářů“, rozvrhy čerpání dovolené). Lze jen doufat, že se zákonodárce inspirovuje a i další novely zákoníku práce podpoří potřebnou flexibilitu a nebudou na zaměstnavatele klást zbytečnou byrokracii. V minulosti tomu tak totiž rozhodně nebylo.

<sup>14</sup> Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.