

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE: VALORIZACE MINIMÁLNÍ MZDY, ZRUŠENÍ ZARUČENÉ MZDY I SAMOROZVRH PRACOVNÍ DOBY

Ve středu 31. 7. 2024 byla ve sbírce zákonů zveřejněna novela zákoníku práce, zák. č. 230/2024 Sb., který přináší řadu zajímavých změn. Většina pracovněprávních novinek nás čeká už od 1. 8. 2024 - níže jsme pro Vás připravili přehled hlavních bodů novely.

Valorizace minimální mzdy a zrušení zaručené mzdy

- Minimální mzda se bude nově automaticky valorizovat. Od roku 2025 tak nebude minimální mzdu zvyšovat vláda svým nařízením. Místo toho bude výši minimální mzdy pro každý rok vyhlášovat MPSV sdělením, a to vždy do 30. září předchozího roku. Zákoník práce nově stanoví pravidla a kritéria, jak MPSV výši minimální mzdy pro každý rok určí (součin predikce hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství a koeficientu zohledňujícího kupní sílu, životní náklady, obecnou úroveň a tempo růstu mezd, dlouhodobý vývoj a míru produktivity). V roce 2025 by měla minimální mzda činit 42,2 % průměrné mzdy. Následně by měla lineárně růst a od roku 2029 by měla činit alespoň 47 % průměrné mzdy.
- Novelou se rovněž ruší zaručená mzda v podnikatelské sféře. Nově bude zákoník práce znát jen pojem zaručený plat. V praxi to znamená, že zaměstnanci v podnikatelské sféře budou proti podhodnocení své práce chráněni jen prostřednictvím minimální mzdy. Tato změna platí hned od účinnosti novely, tj. už od 1. srpna.
- Zrušení institutu zaručené mzdy a také změna výpočtu minimální mzdy se pak odráží v celé řadě dalších ustanovení, která jsou novelizovaná, např. o některých zákonem stanovených příplatcích.

Samorozvrh pracovní doby

- Od 1. 1. 2025 si budou moci zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu sami. Podmínkou bude uzavření písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ve které si strany sjednají možnost samorozvrhu a jeho podmínky.
- Doposud to bylo výslovně možné pouze při práci na dálku. Nově bude možnost samorozvrhu upravena obecně, tedy i při práci na pracovišti zaměstnavatele. Pravidla budou jednotná:
 - nepoužije se zákonná úprava rozvržení pracovní doby, pouze bude platit maximální délka směny 12 hodin;
 - průměrná týdenní pracovní doba bude muset být naplněna ve vyrovnávacím období, které určí zaměstnavatel, limity budou stejné jako u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby;
 - zaměstnavatel bude muset určit fiktivní rozvržení pracovní doby do směn pro účely překážek v práci, čerpání dovolené atd., zaměstnavatel se ale bude moci se zaměstnancem dohodnout i jinak;
 - při jiných důležitých osobních překážkách v práci obecně zaměstnanci nebude příslušet náhrada

mzdy. Výjimku může stanovit zákon, prováděcí předpis, vnitřní předpis zaměstnavatele nebo dohoda stran, včetně kolektivní smlouvy.

- Dohodu o samorozvrhu bude možné rozvázat dohodou nebo písemnou výpovědí i bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou. V dohodě bude možné sjednat odlišnou délku výpovědní doby, která ale musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Zrušení písemného rozvrhu dovolené

- Účinností novely také přestává platit povinnost zaměstnavatelů předem vydávat písemný rozvrh čerpání dovolené.

Zahrnutí příplatků do odměny z dohody

- Zaměstnavatelé si budou nově moci se zaměstnanci pracujícími na DPP nebo DPČ sjednat odměnu již s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí a práci o víkendu a příslušné příplatky zahrnout do odměny.
- Za práci ve svátek by měl zaměstnancům náležet příplatek vždy – ten do odměny zahrnout nepůjde.
- Podmínkou bude, že si strany současně sjednají i rozsah práce v těchto pracovních režimech, ke kterému bylo při sjednání odměny zahrnující příplatky přihlédnuto. Obdobně to dnes známe u zahrnutí přesčasů do mzdy. Překročí-li rozsah práce v noci, o víkendu nebo ve ztíženém pracovním prostředí takový sjednaný rozsah, vznikne zaměstnanci nárok na příplatek k odměně.
- Změna platí hned od účinnosti novely, tedy od 1. srpna.

Kolektivní smlouvy

- Od účinnosti novely mají platit některá nová pravidla pro vyjednávání s odbory. Zákon bude zejména nově řešit situaci, kdy je u zaměstnavatele více odborových organizací a mezi těmito nepanuje shoda. Za dodržení nově stanovených podmínek a procesů by pak zaměstnavatel mohl uzavřít kolektivní smlouvu jen s jednou nebo více největšími organizacemi, co do počtu členů z řad zaměstnanců.
- V zásadě bude nutné o takové situaci zaměstnance včas informovat, dát jim lhůtu 30 dnů k vyjádření. Zaměstnanci budou mít příležitost vyjádřit svůj nesouhlas s takovým postupem nebo dokonce zaměstnavateli určit jinou odborovou organizaci, se kterou může kolektivní smlouvu uzavřít (k tomu je vyžadována nadpoloviční většina zaměstnanců).

Další změny

- Novela rovněž vyjasňuje a upravuje ustanovení o systému ručení za mzdy zaměstnanců subdodavatelů ve stavebnictví. Zejména upřesňuje, že systém ručení se týká subdodavatelů, kteří dodávají stavební práce a věcně je vymezuje.
- Zaměstnanci ve zdravotnictví budou mít dle novely nárok na nový příplatek ke mzdě za směny delší než 12 hodin.

S ČÍM VÁM V LEGALITĚ RÁDI POMŮŽEME?

Naším klientům pomáháme se zavedením nových pravidel do jejich HR praxe:

- připravíme vám dohodu o samorozvrhu pracovní doby;
- poradíme, jak nastavit odměňování zaměstnanců na DPP a DPČ, a správně připravíme ujednání o zahrnutí příplatků do odměny z DPP a DPČ;
- poradíme vám v procesu vyjednávání o kolektivní smlouvě, a pokud u vás působí více odborových organizací, pomůžeme vám zorientovat se v nových pravidlech kolektivního vyjednávání, abyste je mohli správně používat, a připravíme dokumenty pro komunikaci s odborovými organizacemi a zaměstnanci.

Váš Tým LEGALITĚ

Mgr. Marie Janšová
marie.jansova@legalite.cz

Mgr. Michael Granát
michael.granat@legalite.cz

JUDr. Radim Doležal
radim.dolezal@legalite.cz