



Poslední novela zákoníku práce, která nabyla účinnosti 1. srpna 2024, přináší několik významných změn. Zde jsou některé z hlavních bodů¹²³:

Valorizační mechanismus minimální mzdy: Nový výpočet minimální mzdy bude vycházet z průměrné měsíční mzdy násobené koeficientem stanoveným vládou na dvouleté období¹.

1. **Zrušení zaručené mzdy v soukromém sektoru:** Institut nejnižší úrovně zaručené mzdy byl zrušen. V soukromém sektoru bude odrazovým číslem pouze minimální mzda¹.
2. **Redukce počtu skupin prací v platové sféře:** Počet skupin prací byl snížen na čtyři úrovně, přičemž plat nesmí být nižší než příslušná nejnižší měsíční úroveň zaručeného platu¹.
3. **Podpora kolektivního vyjednávání:** Novela obsahuje opatření na podporu kolektivního vyjednávání, včetně změn v ustanovení týkajících se odborových organizací¹.
4. **Flexibilita pracovní doby:** Zaměstnanci budou mít možnost si sami plánovat pracovní dobu na základě písemné dohody se zaměstnavatelem. Délka pracovní směny však nesmí překročit dvanáct hodin².
5. **Zrušení povinnosti sestavovat plán dovolených:** Zaměstnavatelé již nebudou muset vypracovávat písemný rozvrh dovolené².

Tyto změny mají za cíl zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů, podpořit sociální dialog a zlepšit podmínky pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Potřebujete více informací o některé z těchto změn? ¹: [Novela zákoníku práce od 1. 8. 2024 a od 1. 1. 2025](#) ²: [Novela zákoníku práce k 1.8.2024 / HRForum](#) ³: [Novela zákoníku práce – účinná od 1. srpna 2024 | Právní prostor](#)

Zákonem č. 230/2024 Sb., byl novelizován zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. V tomto článku se zaměříme na nejdůležitější změny zákoníku práce (dále jen „ZP“).

Nejdůležitější body novely zákoníku práce – s účinností od 1. 8. 2024

- Opatření na podporu kolektivního vyjednávání.
- Valorizační mechanismus minimální mzdy.
- Zrušení zaručené mzdy v soukromém sektoru.
- Redukce počtu skupin prací v platové sféře.
- Příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví.
- Sjednání měsíční odměny z dohody s ohledem na příplatky.
- Rozšiřuje se výčet nároku u dodatkové dovolené.
- Ruší se povinnost zaměstnavatele sestavovat plán dovolených.

Opatření na podporu kolektivního vyjednávání

(§ 24 a § 27 ZP)

Novela obsahuje několik opatření. Jedná se zejména o změnu ustanovení § 24 ZP, které se věnuje problematice odborových organizací působících u zaměstnavatele v souvislosti s jednáním o uzavření kolektivní smlouvy. Změna je promítnuta také do zákona o státní službě, do zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Valorizační mechanismus minimální mzdy

(§ 111 ZP)

Novela zavádí nový výpočet minimální mzdy pomocí tzv. valorizačního mechanismu, který vychází z průměrné měsíční mzdy vynásobené koeficientem stanoveným vládou na dvouleté období. Ministerstvo práce (MPSV) bude každoročně do konce září oznamovat výši minimální mzdy na následující rok. Na tyto změny reagují také novelizované přepisy, jako například zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, nebo zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákona č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech apod. Do 31. 12. 2024 se však postupuje „postaru“.

Více viz článek: [Navrhovaný valorizační mechanismus minimální mzdy 2025-2026](#)

Zrušení zaručené mzdy v soukromém sektoru

(§ 112 ZP – zrušeno)

Ruší se institut nejnižší úrovně zaručené mzdy. V soukromém sektoru tak již nebude muset zaměstnavatel dodržovat stávajících 8 skupin prací. Pro soukromý sektor tak bude odrazovým číslem pouze minimální mzda. Stále však platí pravidlo zákazu diskriminace a rovného zacházení se všemi zaměstnanci. Do 31. 12. 2024 se však postupuje „postaru“.

Redukce počtu skupin prací v platové sféře

(§ 112 ZP – vloženo)

Naopak se zavádí institut nejnižší úrovně zaručeného platu. Přičemž plat nesmí být nižší než příslušná nejnižší měsíční úroveň zaručeného platu, který se bude rovnat minimální mzdě. Nejnižší úroveň měsíčního a hodinového zaručeného platu se stanoví ve 4 úrovních tak, aby činila:

1. a) v 1. skupině prací 1násobek minimální mzdy,
2. b) ve 2. skupině prací 1,2násobek minimální mzdy,
3. c) ve 3. skupině prací 1,4násobek minimální mzdy a
4. d) ve 4. skupině prací 1,6násobek minimální mzdy.

Do 31. 12. 2024 se však postupuje „postaru“.

Příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví

(§ 114a a § 133a ZP)

Novela umožní zdravotníkům sloužit celodenní směny s tím, že za ně dostanou nový příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku. Tento příplatek nově ze zákona náleží též zaměstnancům konajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.