



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

I.

Minimální mzda a zaručený plat

II.

Oblast kolektivního vyjednávání

III.

Úprava dovolené

V Praze dne 25. července 2024

sekce



I. Minimální mzda a zaručený plat

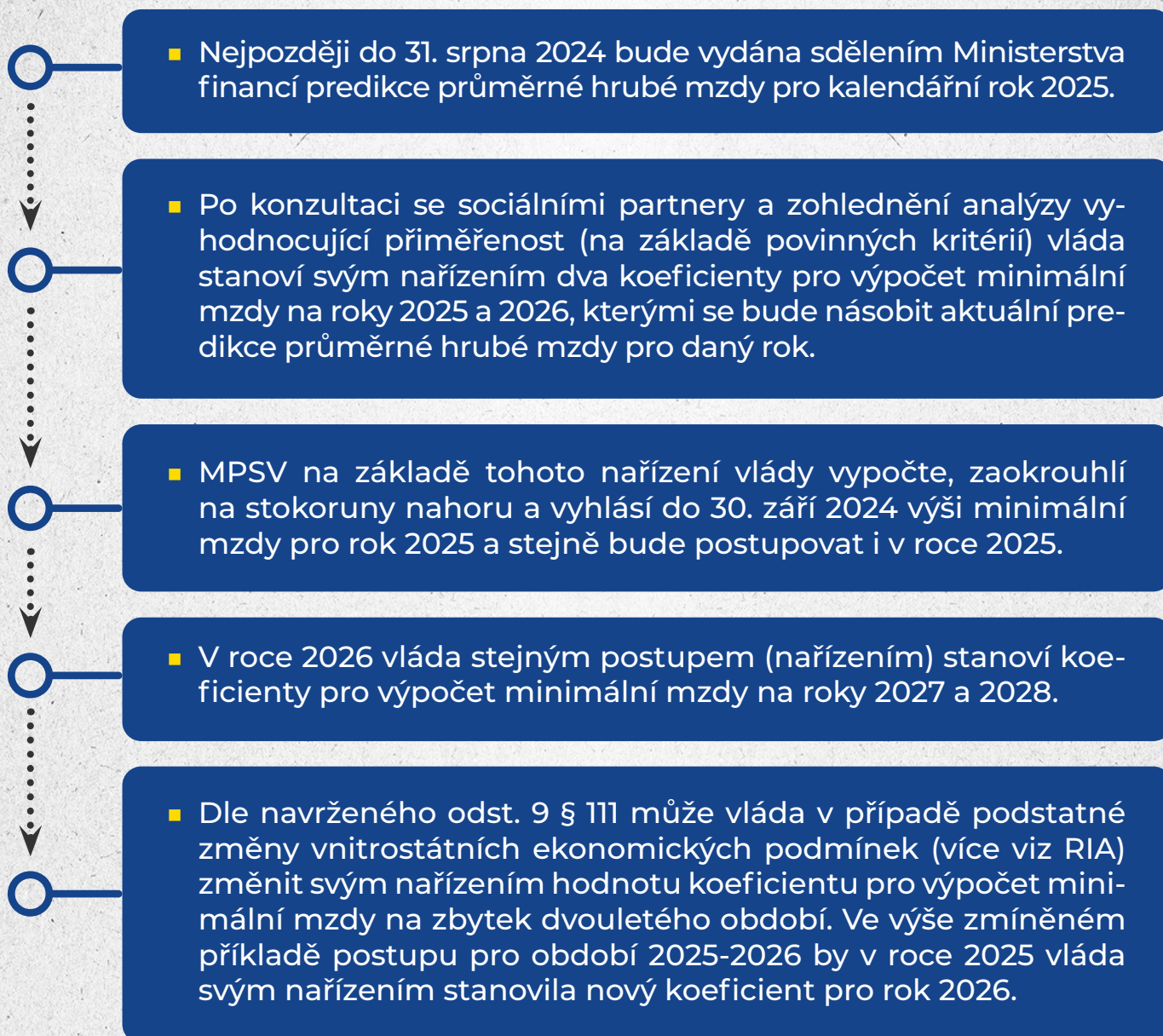
Principy novely zákona:

- Zajištění pravidelného nárůstu minimální mzdy.
- Zlepšení pracovních podmínek zajištěním zákonné minimální mzdy v předvídatelné výši vycházející z objektivních ekonomických ukazatelů.
- Zrušení zaručené mzdy pro podnikatelskou sféru a ponechání pouze zaručeného platu pro účely veřejné sféry.
- Redukování počtu nejnižších úrovní zaručeného platu.

Nástroje, které novela zákona stanoví pro určení minimální mzdy

- Novela zákoníku práce stanovuje nový valorizační mechanismus minimální mzdy a určuje povinnosti vlády ČR v rámci procesu aktualizace výše minimální mzdy.
- Zákoník práce určuje mechanismus výpočtu minimální mzdy, definuje podmínky stanovení koeficientů pro výpočet minimální mzdy a jejich frekvence, nutnost zohlednění povinných kritérií přiměřenosti (tj. kupní síla zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady, obecná úroveň mezd a jejich rozdělení, tempo růstu mezd, dlouhodobá vnitrostátní míra produktivity a její vývoj) a nezbytnost konzultací v rámci celého procesu se sociálními partnery prostřednictvím Rady hospodářské a sociální dohody ČR.
- Parametrické nastavení valorizačního mechanismu stanoví nařízení vlády. Pravidelně každé dva roky bude vláda svým nařízením stanovovat koeficienty (kterými se bude násobit predikce průměrné hrubé mzdy), které budou stanoveny tak, aby umožnily dosažení cílené relace minimální a průměrné mzdy pro dané dvouleté období.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí každoročně svým sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv do 30. září pro následující kalendářní rok vyhlásí konkrétní výši minimální mzdy vypočtenou na základě zákoníkem práce určeného mechanismu a nařízením vlády stanovených koeficientů.
- Popsaný mechanismus vyloučí nahodilé změny výše minimální mzdy, které se historicky nezdá odvíjely od vyjednávacích schopností jednotlivých zájmových skupin a nikoliv od přezkoumatelných společensko-hospodářských ukazatelů.
- Zakotvuje v zákoníku práce tzv. orientační referenční hodnotu, podle které je posuzována přiměřenost minimální mzdy. Tato hodnota je stanovena jako 47 % průměrné mzdy v národním hospodářství.

Navrhovaný postup v praxi:



Popsaný mechanismus vyloučí nahodilé změny výše minimální mzdy

Orientační referenční hodnota

- Pojem „orientační referenční hodnota“ byl vytvořen a definován Evropskou komisí v souvislosti s projednáváním a schvalováním směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU.
- Členské státy musí orientační referenční hodnotu pevně stanovit a využít pro posouzení přiměřenosti minimální mzdy.
- Orientační referenční hodnota není podle Evropské komise cílem a členské státy nemají povinnost jí dosáhnout, ale mají na ni odkazovat pro účely porovnání své stávající úrovně minimální mzdy ve vztahu k hodnocení její přiměřenosti.

Zaručený plat

- Institut zaručené mzdy, která se pro podnikatelskou sféru ruší, se transformuje na zaručený plat.
- Chrání před nepřiměřeně nízkým oceněním práce zaměstnance ve veřejných službách a správě s ohledem na kvalifikační náročnost vykonávané práce. Navrhuje se snížení počtu skupin prací pro určení nejnižší úrovně zaručeného platu z 8 na 4 skupiny prací.
- Kritériem pro zařazení do skupiny prací je kvalifikační náročnost prací. Rozdělení prací do skupin stanoví vláda svým nařízením, a to primárně dle požadovaného vzdělání.
- Nejnižší úrovně zaručeného platu budou vyhlášovány sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí spolu s minimální mzdou
- Výše nejnižších úrovní zaručeného platu pro jednotlivé skupiny prací budou vyplývat z minimální mzdy a zákonem stanovených koeficientů

- **1. skupina prací: 1násobek minimální mzdy**
- **2. skupina prací: 1,2násobek minimální mzdy**
- **3. skupina prací: 1,4násobek minimální mzdy**
- **4. skupina prací: 1,6násobek minimální mzdy**

Komu zákon pomůže

- Zaměstnavatelům i zaměstnancům, kteří získají jistotu předvídatelnosti vývoje minimální mzdy a budou transparentně informováni o podmínkách, podle nichž se minimální mzda mění.

Úspory

- Sníží se náklady administrativní náročnosti náhlých a nepředvídatelných změn pro zaměstnavatele.
- V dlouhodobém horizontu může redukci počtu nejnižších úrovní zaručeného platu dojít ke snížení relativního minimálního platového standardu pro některé skupiny prací, což může omezit nárůst nákladů některých zaměstnavatelů ve veřejných službách a správě (úspory na výdajové straně veřejných rozpočtů).

II. Oblast kolektivního vyjednávání

Principy novely zákona

- Podporuje konstruktivní, smysluplná a informovaná kolektivní vyjednávání různými legislativními opatřeními.
- Nabízí řešení situace, kdy nepanuje mezi odborovými organizacemi shoda při kolektivním vyjednávání, což dosud vedlo k jeho úplnému zablokování.
- Zvyšuje míru pokrytí kolektivními smlouvami, které zlepšují pracovní podmínky zaměstnanců.
- Umožňuje státu finančně podporovat vedení sociálního dialogu na odvětvové úrovni s cílem budování a posilování kapacit sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd pro celé odvětví.

Nástroje, které novela zákona nabízí

- Nastavení nového mechanismu při vedení kolektivního vyjednávání (odblokování kolektivního vyjednávání při pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele).
- Odstranění výjimek z aplikace kolektivních smluv vyššího stupně s rozšířenou závazností na další zaměstnavatele v odvětvích u některých zaměstnavatelů, na které se dosud tzv. rozšířené kolektivní smlouvy vyššího stupně nevztahovaly.
- Poskytnout finanční podporu i pro sociální dialog vedený na odvětvové úrovni.

Komu novela zákona pomůže

- Kolektivní smlouvy zlepšují pracovní podmínky **zaměstnanců**. Zvýšením míry pokrytí kolektivními smlouvami dojde ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců. Odstranění výjimek z působnosti kolektivních smluv vyššího stupně, jejichž závaznost byla rozšířena v příslušném hospodářském odvětví dojde k pokrytí i těchto zaměstnanců kolektivními smlouvami a tím ke zlepšení jejich pracovních podmínek. U zaměstnavatelů do 20 zaměstnanců se kolektivní smlouva vyššího stupně v odvětví bude vztahovat **přibližně nově na dalších 313 444** zaměstnanců působících u zaměstnavatelů.
- **Zaměstnavatelům**, neboť odstraněním výjimek z působnosti KSVS rozšířené v odvětví dojde k odstranění konkurenční výhody pro některé zaměstnavatele v daném odvětví.
- **Odborovým organizacím**, které mají vůli vést kolektivní vyjednávání, ale jsou blokovány některou z jiných odborových organizací působících u zaměstnavatele.

Úspory

- Novela zákona přinese úspory pro ČR naplněním požadavku na transpozici směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii. ČR tak nebude vystavena hrozbě řízení před Komisí pro nedodržení transpoziční lhůty a případné pokutě.

Náklady novely zákona

- Novela zákona v části upravující kolektivní vyjednávání nepřináší žádné nové náklady.

III. Úprava dovolené

Nad rámec transpozice směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU se v novele navrhuje

- Zrušení povinnosti zaměstnavatele vytvářet písemný rozvrh čerpání dovolené, tzv. plán dovolených s cílem snížit administrativní zátěž zaměstnavatelů, ve smyslu opatření uloženého vládou v rámci tzv. Antibyrokratického balíčku I.
- Zavedení dodatkové dovolené pro zdravotnické pracovníky státní příspěvkové organizace Ministerstva spravedlnosti, kteří budou poskytovat zdravotní služby vězněným osobám, a pro zaměstnance Probační a mediační služby, kteří jsou v přímém styku s obviněnými a odsouzenými.

Na základě přijatých pozměňovacích návrhů novela dále přináší:

- Zakotvení tzv. samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem. To znamená, aby zaměstnanec se zaměstnavatelem měli možnost mezi sebou uzavřít písemnou dohodu o tom, že si zaměstnanec bude rozvrhovat pracovní dobu do směn sám, a to jak v případě výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, tak mimo něj (tj. při výkonu práce na dálku). Dohodu může uzavřít zaměstnavatel i se zaměstnancem činným na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- Je výslovně upravena možnost sjednat odměnu z dohody s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a v neděli.
- Zvýšení limitu pro osobní příplatek až na 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.
- Tzv. zdravotnický balíček, který zahrnuje možnost rozvrhnout některým zaměstnancům ve zdravotnictví předem směnu až v rozsahu 24 hodin a zároveň zrušit možnost jednostranného ukončení dohody o výkonu práce až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích (je však zachována možnost tuto dohodu vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu). Také se zavádí nový příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví v případě, že vykonává směnu delší než 12 hodin a zlepšují se podmínky pro vykonání některých odborných zkoušek.
- Sjednocení postupu při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (tzv. renty) tím, že dochází ke zrušení tzv. stop výdělků.
- Úpravy na základě požadavků a potřeb praxe v oblasti subdodavatelské odpovědnosti ve stavebnictví.