

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Nový zákoník práce a výše mzdy

V naší firmě máme potřebu určitého počtu kvalifikovaných pracovníků pro práci v noci. Naši zaměstnanci si stěžují, že příplatky, které jsou jim vypláceny ke mzdě, jsou příliš nízké a máme proto problém s náborem kvalifikovaných pracovníků pro noční práci. Momentálně situaci řešíme tak, že zaměstnancům, kteří pracují i v noci, platíme vyšší základní mzdu. Nabízí nám nový zákoník práce nějaké nové možnosti řešení tohoto problému?



Situace, kdy vstoupí nový zákoník práce v účinnost, může pro takové případy skýtat určité výhody. Podstatný rozdíl oproti dosavadní úpravě spočívá zejména v tom, že většina příplatků již není stanovena pevnou částku, ale procentní sazbou průměrného vřdělku zaměstnance. Navíc se připouští poskytnout příplatky (a to dokonce i individuálně - v takovém případě však nutno brát ohled na zákaz diskriminace) ve vyšších částkách; jednotlivé sazby příplatků totiž zákon stanoví jako minimální sazby, od kterých je možné se směrem nahoru (tedy ve prospěch zaměstnance) odchýlit. Zvýšení těchto příplatků by navíc mělo být v souvislosti s novelou zákona o daních z příjmu přijatou v souvislosti s novým zákoníkem práce uznatelným daňovým nákladem. Výše uvedené samozřejmě platí beze zbytku u zaměstnavatelů v podnikatelské sfěře; ostatní zaměstnavatelé jsou vázání výší příplatků, jak je stanoví zákon.

Mluvíte o změně způsobu výpočtu příplatků ke mzdě a v některých případech o zvýšení jednotlivých sazeb. Povede nová úprava k zvýšení mzdových nákladů?

Dopad popsanych změn může u některých zaměstnavatelů v důsledku faktického zvýšení příplatků ke mzdě vést k mírnému zvýšení mzdových nákladů. Úprava příplatků ke mzdě umožňuje zaměstnavateli vyplácet tyto příplatky nad rámec minimálních sazeb, což může mít význam například v oblasti motivace zaměstnanců. Jak bylo již naznačeno, může zaměstnavatel volit při poskytování vyšších než minimálních příplatků i diferencovaný přístup, za podmínky, že takový přístup nevytváří diskriminaci některých zaměstnanců.

Matej Kliman

[Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneři](#)

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)

- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)