

10. 11. 2023

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

# Valorizační mechanismus minimální mzdy a další navrhované úpravy dle připravované novely zákoníku práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) předložilo do připomínkového řízení návrh zákona, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), a další související zákony (dále jen „novela“), který provádí transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii (dále jen „směrnice“).

Novela má za cíl zavést valorizační mechanismus minimální mzdy a opatření na podporu kolektivního vyjednávání. Dále se v souvislosti s výše uvedený navrhuje, mimo jiné, upravit (varianta I) nebo zrušit (varianta II) právní úpravu zaručené mzdy a za účelem snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů vypustit povinnost zaměstnavatele vyhotovovat písemný rozvrh čerpání dovolené dle § 217 odst. 1 zákoníku práce.

## Valorizační mechanismus minimální mzdy

Předkládaný návrh zavádí automatický mechanismus valorizace minimální mzdy, který vychází z požadavků zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů, zpracovává výsledky sociálního dialogu a je doplněný o požadavky směrnice na implementaci nezbytných postupů pro stanovování a pravidelnou aktualizaci minimálních mezd.

Záměrem je zajistit předvídatelný nárůst na základě stanovené a se sociálními partnery projednané cílené relace minimální a průměrné mzdy určené nařízením vlády pro dané období. Základní prvky valorizačního mechanismu tvoří predikce průměrné hrubé mzdy publikované Ministerstvem financí (dále jen „MF“) a příslušný koeficient (koeficienty) pro stanovení výše minimální mzdy.

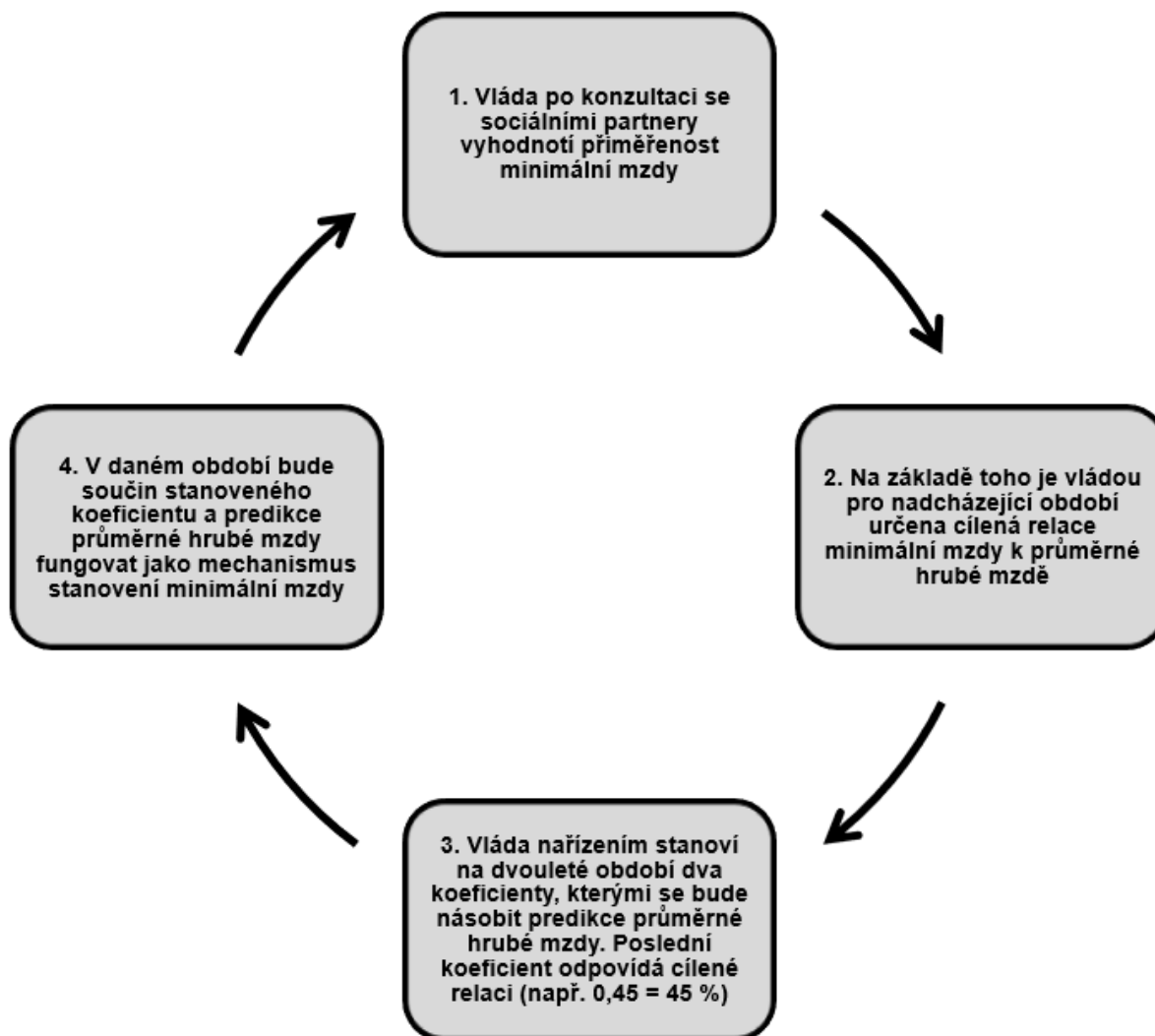
Vláda pravidelně každé dva roky stanoví konkrétní cílenou relaci minimální a průměrné mzdy pro dané dvouleté období (v odůvodnění nařízení vlády) a z ní vyplývající příslušné koeficienty (v nařízení vlády), kterými bude násobena predikce průměrné mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok publikovaná MF. Na základě zákonného zmocnění bude vláda oprávněna mimořádně (pouze v případě podstatné a nepředvídatelné změny ekonomických podmínek) zasáhnout v průběhu dvouletého období do již stanovených koeficientů a změnit je.

Novela pro stanovení cílené relace ukládá vládě vždy při aktualizaci parametrů valorizačního mechanismu v nařízení vlády zohlednit analýzu základních povinných kritérií přiměřenosti minimální mzdy (kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady, obecnou úroveň mezd a jejich rozdělení, tempo růstu mezd, dlouhodobou vnitrostátní míru produktivity a její vývoj) a v rámci celého procesu zohlednit konzultaci se sociálními partnery.

Dle navrhované právní úpravy nemůže dojít k nominálnímu poklesu minimální mzdy. Novela dále stanoví, že součinem koeficientu a predikce průměrné hrubé mzdy vypočtená výše minimální mzdy se zaokrouhluje na stokoruny nahoru.

Novelou bude stanoven toliko samotný mechanismus valorizace minimální mzdy. Konkrétní parametrické nastavení bude realizováno nařízením vlády a každé dva roky bude docházet k aktualizaci parametrů.

Výše minimální mzdy (vypočtená na základě zákoníkem práce určeného mechanismu a nařízením vlády stanovených koeficientů) bude každoročně pro následující kalendářní rok vyhlášena sdělením MPSV ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv do 30. září.



V praxi tedy navrhovaný mechanismus sestává z následujících kroků:

1. Nejpozději do 31. srpna bude vydána sdělením MF predikce průměrné hrubé mzdy pro následující kalendářní rok.
2. Po konzultaci se sociálními partnery a zohlednění analýzy vyhodnocující přiměřenost (na základě povinných kritérií) vláda stanoví svým nařízením dva koeficienty pro následující dva kalendářní roky, kterými se bude násobit predikce průměrné hrubé mzdy pro daný rok. V případě podstatné změny vnitrostátních ekonomických podmínek může vláda svým nařízením změnit hodnotu koeficientu pro dané období, resp. jeho část.
3. MPSV na základě nařízení vlády vypočte, zaokrouhlí na stokoruny nahoru a do 30. září vyhlásí výši minimální mzdy pro následující rok a stejně bude postupovat i v následujícím roce.

Členské státy musí stanovit a využít tzv. orientační referenční hodnotu. Není povinností členských států této hodnoty dosáhnout, ale mají na ni odkazovat pro účely porovnání své stávající úrovně

minimální mzdy ve vztahu k hodnocení její přiměřenosti. Úroveň orientační referenční hodnoty je aktuálně navrhována ve dvou variantách:

1. využití orientační referenční hodnoty běžně používané na mezinárodní úrovni a doporučené směrnicí, tzn. poměru hrubé minimální mzdy k 50 % průměrné hrubé mzdy; nebo
2. stanovení orientační referenční hodnoty na úrovni 45 % průměrné hrubé mzdy dle návrhu zástupců zaměstnavatelů.

S ohledem na novelizovanou úpravu minimální mzdy se dílčích změn dočká rovněž právní úprava mzdy a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatku k platu za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

### **Opatření na podporu kolektivního vyjednávání**

Novelou jsou za účelem podpory kolektivního vyjednávání navrhována taktéž další legislativní opatření, a to především doplnění § 24 zákoníku práce o nové odstavce 3 až 7 upravující problematiku jednání o uzavření kolektivní smlouvy v případě plurality odborových organizací působících u zaměstnavatele.

Podle navrhované úpravy (§ 24 odst. 3 zákoníku práce) platí, že jestliže se odborové organizace neshodnou do 30 dnů od zahájení vzájemných jednání na postupu podle § 24 odst. 2 zákoníku práce, jsou povinny tuto skutečnost zaměstnancům a zaměstnavateli bezodkladně oznámit. Zaměstnavatel je v takovém případě oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají nejvyšší počet členů v pracovním poměru u zaměstnavatele, pokud:

- a. zaměstnavatel zaměstnancům po uplynutí výše uvedené 30denní lhůty písemně oznámil, se kterou odborovou organizací (nebo více odborovými organizacemi) hodlá uzavřít kolektivní smlouvu;
- b. uplynula lhůta 30 dnů od oznámení podle písm. a); a
- c. zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru neprojeví nesouhlas s postupem uvedeným v oznámení podle písm. a) způsobem podle § 24 odst. 4 zákoníku práce.

Dle navrhovaného znění § 24 odst. 4 zákoníku práce nelze kolektivní smlouvu výše uvedeným způsobem uzavřít, jestliže nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení zaměstnavatele dle písm. a) výše písemně prohlásí, že nesouhlasí s tímto postupem uzavírání kolektivní smlouvy a toto prohlášení doručí zaměstnavateli. Jestliže nadpoloviční většina všech zaměstnanců v prohlášení podle předchozí věty označí odborovou organizaci nebo více odborových organizací, s nimiž by měla být uzavřena kolektivní smlouva, může podle § 24 odst. 5 zákoníku práce zaměstnavatel s touto odborovou organizací nebo těmito více odborovými organizacemi uzavřít kolektivní smlouvu. Ostatní odborové organizace působící u zaměstnavatele mají právo (i) na informaci o zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy a (ii) na projednání předloženého a závěrečného návrhu se zaměstnavatelem.

Nebude-li kolektivní smlouva uzavřena postupem podle § 24 odst. 3 nebo 5 zákoníku práce do 6 měsíců ode dne, kdy zaměstnancům došlo oznámení zaměstnavatele dle písm. a) výše, právo zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu podle § 24 odst. 3 nebo 5 zákoníku práce zanikne.

### **Zaručená mzda**

*Varianta I*

První varianta navrhované právní úpravy zachovává základní principy fungování zaručené mzdy dle stávající úpravy. Mzda, která není sjednána v kolektivní smlouvě, a plat nesmí být nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy, která se nově stanoví ve čtyřech úrovních tak, aby činila

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

Rozdělení prací do 4 skupin odstupňovaných podle kvalifikační náročnosti vykonávaných prací stanoví vláda nařízením. Nejnižší úrovně zaručené mzdy vyhlásí (obdobně jako výši minimální mzdy) MPSV pro následující kalendářní rok ve Sbírce zákonu a mezinárodních smluv sdělením nejpozději do 30 září.

Princip doplatku ke mzdě nebo platu, pokud jejich výše nedosáhne příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, zůstane novelou zachován.

### *Varianta II*

Druhá varianta novelizace má za cíl právní úpravu zaručené mzdy dle § 112 zákoníku práce zrušit, neboť brání dalšímu rozvoji kolektivnímu vyjednávání. Z analýzy MPSV vyplývá, že kolektivní vyjednávání o mzdách je efektivním nástrojem ochrany před nepřiměřeně nízkým oceněním práce. Současně je taková ochrana zajištěna navrhovanou úpravou institutu minimální mzdy. Zrušení zaručené mzdy navazuje na navrhovaná opatření na podporu kolektivní vyjednávání a současně má přinést radikální snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů spojené se zařazováním zaměstnanců do skupin prací pro účely nejnižší úrovně zaručené mzdy a s případnou povinností poskytnout doplatek ke mzdě nebo platu.

### **Závěr**

Účinnost novely je navrhována na 1. července 2024 s tím, že minimální mzda a případně i nejnižší úrovně zaručené mzdy budou postupem podle novelizované právní úpravy poprvé vyhlášeny až pro rok 2025. S ohledem na skutečnost, že doposud nebylo ukončeno připomínkové řízení, lze doporučit nadále sledovat vývoj legislativního procesu.

*Zpracováno s využitím důvodové zprávy k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, čj. předkladatele MPSV-2023/180883-522/3.*



**Tomáš Novák**

# Weinhold Legal

Weinhold Legal, s.r.o. advokátní kancelář

Florentinum  
Na Florenci 15  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333  
Fax: +420 225 385 444  
e-mail: [wl@weinholdlegal.com](mailto:wl@weinholdlegal.com)

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Návrh nového zákona o digitální ekonomice](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 30.: Jednání za s.r.o. - zápis jednatelského oprávnění do obchodního rejstříku](#)
- [Předběžné opatření a další instituty k ochraně věřitelů při přeměnách](#)
- [Promlčení zápůjčky bez určení splatnosti v judikatuře Nejvyššího soudu](#)
- [Rozvod s mezinárodním prvkem a související otázky péče o děti a výživného](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Letiště a letecké stavby](#)
- [Problematické aspekty změn v úpravě odpovědnosti za škodu způsobenou vadou výrobku](#)
- [Autonomní mobilita optikou české legislativy. Kdy se na silnicích dočkáme vozidel bez řidiče?](#)
- [Rodičovská odpovědnost po novele občanského zákoníku: Jak nové principy rovnosti, spolupráce a ochrany dítěte mění praxi soudů a rodin](#)
- [Lhůta a povinnosti při vyrozumění oznamovatele o výsledku posouzení oznámení](#)