



Samorozvrhování pracovní doby bude konečně možné

Legislativním procesem prošla další novela zákoníku práce. Tentokrát se zejména dotkne rozvrhování pracovní doby, minimální mzdy a odborových organizací. Podívejte se s námi na zásadní změny, které tato novela přináší.

Novela předně zavádí možnost, aby si zaměstnanci sami rozvrhovali směny, a to nejen při výkonu práce na dálku. Ačkoliv mělo být „samorozvrhování“ pracovní doby původně součástí tzv. flexibilní novely zákoníku práce, nakonec se ho dočkáme dříve.

Režim samorozvrhování pracovní doby bude za splnění dalších podmínek možné zavést dohodou se zaměstnancem. Stejně jako v případě jiných flexibilních nastavení pracovní doby bude třeba, aby zaměstnavatel rozvrhl alespoň fiktivní pracovní dobu pro účely čerpání dovolené, překážek v práci apod. V praxi novinka ulehčí zejména zaměstnavatelům, kteří v praxi bojovali s novou povinností rozvrhovat pracovní dobu zaměstnancům na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Takto budou moci ponechat rozvrhování pracovní doby na zaměstnancích.

Novela dále mění koncepci určování minimální mzdy. Nově se bude minimální mzda určovat na základě valorizačního mechanismu, který bude vycházet z predikce průměrné mzdy pro následující rok vynásobené koeficientem, který stanoví vláda. Ačkoliv valorizace nebude zcela automatická, a i nadále zůstane vládě určitá možnost uvážení (bude mít možnost určit koeficient pro výpočet), by novinka přinejmenším měla přispět k tomu, že se zaměstnavatelé výši minimální mzdy na následující rok dozví ve větším předstihu. Zatímco dosud jsme se výši minimální mzdy na další rok často dozvídali až v prosinci, nově by mělo být jasno vždy nejpozději 30. září.

Novela rovněž řeší situaci, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací. Zatímco dnes je nezbytné, aby se všechny odborové organizace domluvily a vyjednávaly o uzavření kolektivní smlouvy společně, nově bude mít zaměstnavatel za splnění zákonných podmínek možnost uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má nejvíce členů v pracovním poměru u zaměstnavatele (případně s „koalicí“ více odborových organizací, které mají dohromady nejvíce členů). Změna

by tedy měla umožnit úspěšné kolektivní vyjednávání i za situace, kdy se odborové organizace působící u zaměstnavatele navzájem neshodnou.

Novela z velké části nabyla účinnosti již 1. srpna 2024, a to s výjimkou ustanoveních týkajících se samorozvrhování pracovní doby, která budou účinná od 1. ledna 2025.

Další legislativní vývoj budeme pečlivě sledovat. Pokud potřebujete jakkoliv poradit nebo pomoci, neváhejte nás kontaktovat.

Pracovněprávní tým act legal

[employment\(at\)actlegal-czechia.com](mailto:employment(at)actlegal-czechia.com)

Newsletter společnosti act Řanda Havel Legal advokátní kancelář s.r.o. informuje obecně o vybraných legislativních změnách, judikatuře a právních problémech. Informace předkládané v newsletteru mají pouze informativní povahu a nepředstavují úplný přehled změn v legislativě, judikatuře či právní praxi. Do newsletteru jsou zařazovány informace, které naše advokátní kancelář vybírá dle vlastního uvážení s ohledem na zajímavost či praktickou využitelnost informací pro adresáty newsletteru. Aplikovatelnost v newsletteru publikovaných informací na specifické případy je závislá na konkrétních okolnostech. Tento newsletter nepředstavuje právní radu a act Řanda Havel Legal advokátní kancelář s. r. o. neodpovídá za aplikaci závěrů či skutečností uvedených v newsletteru na jakýkoli právní případ.

