Zákoník práce

Očekávané změny 2027 , stav 3.11. 2026

Minimální mzda a zaručený plat

Sdělení 171/2026 Sb. Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. září 2026 **o vyhlášení minimální mzdy, nejnižších úrovní zaručeného platu a rozpětí výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí pro rok 2027**

Minimální mzda

Sdělení MF č. **150/2026** Sb.

- Ministerstvo financí podle § 111 odst. 7 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, sděluje, že predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství pro rok 2027 činí **55 627** Kč.
- Koeficient pro rok 2027 je 0,446 (nař. vl. č. **164/2026** Sb.)
- (Pro rok 2028 0,458)

- **Minimální mzda pro rok 2027** (Sdělení MF č. **171/2026 Sb.)**
- **24 900** Kč při plném úvazku nebo **148,30** Kč/hod

DPP a DPČ bez pojistného 2027

DPP do 12 499 Kč

DPČ do 4 999 Kč

Zaručený plat

Nejnižší úroveň zaručeného platu – možné zrušení § 112 ZP , pak se neuplatní

Skupina prací		
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	148,30	24 900
2.	178,00	29 880
3.	207,70	34 860
4.	237,30	39 840

Rozpětí výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí 1 245 až 3 735 Kč měsíčně.

Transpozice Směrnic EU

1. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentního odměňování a mechanismů prosazování

Dále v textu „Směrnice rovné odměňování“

2. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23.října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy

Dále v textu „Směrnice platformy“

Postup před vznikem pracovního poměru § 30 i DPP a DPČ

§ 30/2

Zaměstnavatel však nesmí vyžadovat informaci o mzdě nebo platu a jiných peněžitých plněních a plněních peněžité hodnoty plynoucích ze současného nebo předchozího pracovního poměru fyzické osoby ucházející se o práci.

Přestupek

§ 24a Zip

e) v rozporu s § 30 odst. 2 zákoníku práce vyžaduje informaci o mzdě nebo platu a jiných peněžitých plněních a plněních peněžité hodnoty plynoucích ze současného nebo předchozího pracovního poměru

Pokuta až do 200 000 Kč

§30/3

Zaměstnavatel je povinen prokazatelně informovat fyzickou osobu, která se u něj uchází o práci, o minimální výši mzdy nebo platu a jiných peněžitých plněních a plněních peněžité hodnoty, které by jí jako zaměstnanci příslušely ode dne vzniku pracovního poměru; tuto informaci zaměstnavatel poskytne nejpozději před uzavřením pracovní smlouvy.

- Přestupek

§ 25 Zip

h) poruší informační povinnost stanovenou v § 30 odst. 3 zákoníku práce

Pokuta až do 200 000 Kč

Systém odměňování § 109a

- **Zaměstnavatel je povinen vytvořit systém odměňování, který zahrnuje způsob, jakým zaměstnance odměňuje, zejména formu, složky a způsob odstupňování výše mzdy, platu a odměny z dohody (dále jen „odměna za práci“), a náležitosti uvedené v odstavci 2. Není-li systém odměňování sjednán v kolektivní smlouvě, stanoví jej zaměstnavatel vnitřním předpisem.**
- **Systém odměňování musí obsahovat rozdělení prací vykonávaných u zaměstnavatele do skupin prací odstupňovaných podle jejich hodnoty, vyplývající z jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.**
- **Zaměstnanci přísluší odměna za práci na základě systému odměňování**

Jiná peněžitá plnění § 306a

- **Zaměstnavatel je povinen vytvořit systém poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, pokud je zaměstnancům poskytuje vedle odměny za práci. Tento systém musí obsahovat objektivní a nediskriminační kritéria, na jejichž základě jsou tato plnění poskytována. Součástí systému nemusejí být plnění, jejichž výše je stanovena právním předpisem, od něhož se zaměstnavatel neodchýlil.**

Systém podle lze sjednat v kolektivní smlouvě nebo jej stanoví zaměstnavatel vnitřním předpisem.

- **§24 Zip**

g) nevytvoří systém poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty podle § 306a zákoníku práce, pokud taková plnění zaměstnancům poskytuje

Pokuta až 400 000 Kč

Platové tarify

Vláda stanoví nařízením

- zařazení prací do platových tříd v souladu s charakteristikami platových tříd odstupňovanými podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, které jsou uvedeny v příloze k tomuto zákonu,
- kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd, -
- způsob zařazování zaměstnanců do platových tříd,
- podmínky pro určení započitatelné praxe,

a další, bude upraveno nařízením vlády v intencích nových platových tabulek – nejnižší plat=minimální mzda

Nové platové tabulky

- Změna zákoníku práce - § 112, 122 a 123 odst. 5
- Změna nařízení vlády

nejnižší tarif=minimální mzda

8 stupňů po 5 letech, poslední stupeň nad 35 let praxe

ALE

Tarif místo dorovnání

Možnost část osobního ohodnocení přesunout do tarifu

Zrušení zaručených výší platu

Nakládání s informacemi o své mzdě/platu

- § 346a

Zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu, nebo odměny z dohody **odměny za práci ani s informacemi o jiných peněžitých plněních a plněních peněžité hodnoty, která mu poskytuje**.

- Přestupek

§24

e) omezí zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody **odměny za práci a s informacemi o jiných peněžitých plněních a plněních peněžité hodnoty, které mu poskytuje**

Pokuta až do 400 000 Kč

Implementace směrnice o rovném odměňování od roku 2028

Zaměstnanec bude mít právo požádat o informaci o své loňské mzdě a průměrné výplatě lidí na stejné pozici (1x ročně) .

Zaměstnavatel tyto informace musí poskytnout písemně do dvou měsíců. Údaje zvlášť pro muže a ženy.

- informovat i o benefitech –např. bonusy, příspěvky na stravování, penzijním spoření, příspěvky na rekreaci apod.
- neúplné nebo špatné, lze požádat o doplnění, musí být doplněno
- Tyto údaje smí zaměstnanec použít pouze k tomu, aby se domohl rovného zacházení
- Není omezen o svých údajů o odměňování

- Zaměstnanec podává neformální žádost (zaměstnavatel může zpracovat formulář)
- Žádost za zaměstnance může podat odborová organizace nebo veřejný ochránce práv (ombudsman)
- Žádá se za uplynulý rok, stačí být zaměstnancem i krátkou dobu
- Bývalí pracovníci na informace nárok mít nebudou
- Nesděluje se výdělek konkrétního zaměstnance
- V případě nerovnosti se musí zaměstnanec domáhat svého nároku u soudu

Děkuji za pozornost

JUDr. Dagmar Berková