Ministerstvo práce a sociálních věcí

Sekce 5

Odbor pracovněprávní legislativy (52)

Dotazy tajemníků na poradu MV

Odpověď na dotaz Mgr. Bc. Martiny Trochové z MČ Praha 3 k problematice platových tarifů

Problematika výše platových tarifů a jejich vztahu k minimální mzdě a nejnižším úrovním zaručeného platu je vládou řešena v rámci připravované reformy odměňování platem. Vláda České republiky na svém jednání dne 31. srpna 2026 schválila návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony v souvislosti s přijetím zákona o platformové práci a v souvislosti s posílením uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Návrh je v současné době projednáván Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky jako **sněmovní tisk č. 300**, přičemž se nachází před zahájením projednávání v prvním čtení.

Navrhovaná úprava reaguje na dlouhodobý problém současného platového systému, kdy některé platové tarify nedosahují ani úrovně minimální mzdy nebo příslušné nejnižší úrovně zaručeného platu. Rozdíl je v současnosti v řadě případů kompenzován prostřednictvím dalších složek platu, zejména osobního příplatku, případně odměn. Tyto složky platu však mají primárně sloužit k ocenění výkonu a dosahovaných pracovních výsledků zaměstnance.

Vláda proto navrhuje tento problém řešit systémovou změnou konstrukce platových tarifů, která má podle návrhu nabýt účinnosti **od 1. ledna 2027**. Základním principem navrhované reformy je, aby nejnižší platový tarif již nemohl klesnout pod úroveň aktuální minimální mzdy. Nejnižší platový tarif má být proto nově přímo navázán na výši minimální mzdy. Tím bude vytvořen mechanismus, který umožní, aby se vývoj minimální mzdy automaticky promítal do spodní hranice platových tarifů a nebylo nutné tuto hranici následně dorovnávat prostřednictvím jiných složek platu. Současně návrh počítá s tím, že mezi jednotlivými platovými třídami bude zaveden minimální mezitřídní růst ve výši **4 %**.

S navrhovaným zvýšením významu platových tarifů souvisí rovněž **zrušení nejnižších úrovní zaručeného platu**. Jejich ochrannou a diferenciační funkci mají podle navrhované koncepce nově převzít přímo platové tarify. Nejde tedy o odstranění ochrany zaměstnanců před nepřiměřeně nízkou úrovní odměňování, ale o změnu mechanismu, kterým má být tato ochrana zajištěna. Zatímco podle současné úpravy může být nedostatečná výše platového tarifu kompenzována jinými složkami platu tak,

aby bylo dosaženo příslušné nejnižší úrovně zaručeného platu, podle navrhovaného systému má být odpovídající úroveň základního platu zajištěna již samotným platovým tarifem.

Změna konstrukce platových tarifů má současně umožnit, aby ostatní složky platu mohly ve větší míře plnit svůj skutečný účel. Zejména osobní příplatek by měl být využíván především k ocenění výkonu a individuálního přínosu zaměstnance, nikoli k pouhému dorovnávání platu na zákonnou minimální úroveň. Návrh zároveň rozšiřuje možnost zvláštního způsobu určení platového tarifu u zaměstnanců zařazených od 11. platové třídy výše, čímž má zaměstnavatelům vzniknout větší prostor pro odpovídající odměňování klíčových a vysoce kvalifikovaných zaměstnanců.

Z hlediska budoucího vývoje platových tarifů je podstatné rovněž jejich navázání na vývoj minimální mzdy. Vláda tak bude při stanovování platových tarifů muset každoročně reagovat alespoň na růst minimální mzdy. Ta je od roku 2025 stanovována valorizačním mechanismem navázaným prostřednictvím koeficientu na vývoj predikované průměrné mzdy v národním hospodářství. Navrhovaná úprava tím vytváří předpoklad pro pravidelnější a předvídatelnější promítání celkového vývoje mezd do výše platových tarifů.

Samotná změna systému však nesmí vést ke snížení dosavadní úrovně odměňování zaměstnanců. Návrh proto obsahuje přechodná ustanovení, jejichž cílem je zajistit ochranu stávající úrovně platů při přechodu na nový systém. Pokud by po změně platových tarifů nový platový tarif spolu s osobním příplatkem nedosáhl úrovně, kterou zaměstnanec dosahoval prostřednictvím dosavadního systému včetně případného doplatku do nejnižší úrovně zaručeného platu, bude zaměstnanci zachována odpovídající úroveň odměňování prostřednictvím přechodného mechanismu.

Současně se navrhuje umožnit jednorázovou úpravu osobního příplatku u zaměstnanců, u nichž v důsledku zvýšení platového tarifu dojde v roce 2027 ke zvýšení součtu platového tarifu a osobního příplatku oproti dosavadnímu součtu platového tarifu, osobního příplatku a případného doplatku do nejnižší úrovně zaručeného platu. Ani v takovém případě však nesmí v důsledku této změny dojít ke snížení celkové úrovně odměňování, kterou zaměstnanec dosahoval před účinností reformy pouze v důsledku změny systému.

Konkrétní výše a struktura platových tarifů bude následně stanovena v příslušných prováděcích nařízeních vlády. Příprava těchto prováděcích předpisů bude proto představovat další významnou část realizace celé reformy. Na parametrech budoucích stupnic platových tarifů probíhá odborná diskuse a předpokládá se jejich nastavení tak, aby nově konstruované platové stupnice nepoklesly pod současnou úroveň. Návrhy prováděcích předpisů současně projdou samostatným legislativním procesem včetně meziresortního připomínkového řízení.

Cílem navrhované reformy je tak vytvořit stabilnější, předvídatelnější a transparentnější systém odměňování, v němž bude platový tarif představovat

skutečný základ platu odpovídající náročnosti vykonávané práce a další složky platu budou moci ve větší míře sloužit k individuálnímu ocenění výkonu a pracovních výsledků zaměstnance.