

## VLÁDA DNES SCHVÁLILA NOVELU ZÁKONÍKU PRÁCE

Cílem návrhu ministerstva práce a sociálních věcí je naplnění Programového prohlášení vlády, které stanovilo úkol navrhnout úpravy v zákoníku práce, které povedou k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst. Novela zákoníku práce reaguje také na nález Ústavního soudu z 12. března 2008, a to zejména tím, že výslovně vyjadřuje princip podpůrného použití občanského zákoníku vůči zákoníku práce. Dále nově navrhuje použít zásady pracovněprávních vztahů jako základní výkladová pravidla. V té souvislosti se navrhuje změna systematiky zákoníku práce. Navrhuje se zjednodušit používání zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. „Novela také obsahuje několik desítek zpřesnění, aby bylo běžnému uživateli jasné, jakým způsobem se musí řídit jednotlivými ustanoveními. V Česku jsou 4 miliony zaměstnanců a několik set tisíc zaměstnavatelů, kteří se řídí zákoníkem práce. Tato právní úprava by proto měla být co nejsrozumitelnější,“ říká Jaromír Drábek, ministr práce a sociálních věcí. Účinnost novely zákoníku práce se předpokládá od 1. ledna 2012.

Zde jsou jednotlivá opatření, která jsou obsahem aktuální novely zákoníku práce:

### ZPRUŽNĚNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

#### **Zkušební doba**

Zkušební dobu bude moci podle návrhu novely prodloužit u vedoucích zaměstnanců ze současných 3 měsíců na nejdéle 6 měsíců.

#### **Odstupné:**

Odstupné při rozvázání pracovního poměru by mělo být odstupňováno podle délky pracovního poměru u zaměstnavatele takto:

- při trvání pracovního poměru méně než 1 rok by mělo být ve výši nejméně 1 průměrného měsíčního výdělku,
- při trvání pracovního poměru alespoň 1 rok a méně než 2 roky by mělo činit nejméně dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku a
- při trvání pracovního poměru u zaměstnavatele alespoň 2 roky by mělo činit nejméně trojnásobek průměrného měsíčního výdělku.

#### **Pracovní poměr na dobu určitou:**

Navrhuje se omezení současných výjimek z obecné úpravy uzavírání pracovního poměru na dobu určitou; maximální doba 2 let, na kterou je možné pracovní poměr na dobu určitou sjednat, by měla být prodloužena na 3 roky. V rámci této doby by mělo být možné pracovní poměr na dobu určitou sjednat opakovaně ještě dvakrát (pravidlo celkem 3x a dost); výjimky z této obecné úpravy by mělo být možné používat pouze v případě, že by tak stanovil zvláštní právní předpis. Úprava by měla přinést vyšší ochranu zaměstnance, mělo by však současně dojít ke zpružnění trhu práce.

#### **Dohody o provedení práce:**

Rozsah hodin, které je možno odpracovat u jednoho zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce, by měl být zvýšen z dosavadních 150 hodin v kalendářním roce na 300 hodin v kalendářním roce.



Odměna z dohody o provedení práce nad 10 000 Kč měsíčně by měla být nově podrobena sociálnímu i zdravotnímu pojištění.

#### **Výpovědní důvody:**

Navrhuje se nový výpovědní důvod spočívající v hrubém porušení povinnosti práce neschopného zaměstnance, resp. pojištěnce, dodržovat v době prvních 21 kalendářních dnů pracovní neschopnosti léčebný režim. V této souvislosti se navrhuje stanovit též „jiné povinnosti zaměstnanců“ v prvním období dočasné pracovní neschopnosti, pokud jde o dodržování režimu práce neschopného.

Navrhuje se, aby bylo možné **dočasně přidělit zaměstnance k jinému zaměstnavateli**, aniž by přidělující zaměstnavatel byl současně agenturou práce. Dosud totiž mohou zaměstnance dočasně přidělovat pouze agentury práce.

#### **KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ**

V návrhu jsou jednoznačně identifikovány smluvní strany, nově je řešena výpověď z kolektivní smlouvy a skončení účinnosti kolektivní smlouvy.

S cílem odstranit výkladové nejasnosti o pojmech účastník a smluvní strana § 23 jednoznačně určuje, kdo ony smluvní strany tvoří.

Kolektivní smlouvu (KS) lze uzavřít na dobu určitou či neurčitou. Pokud se smluvní strany dohodnou, že KS se uzavírá například na dobu do uzavření nové KS, musí nyní uvést nejzazší dobu účinnosti („nejdéle však do...“)

Při zániku odborové organizace skončí účinnost KS posledním dnem kalendářního roku, ve kterém organizace zanikla. Zamezí se tak právní nejistotě u KS uzavřených na delší období či způsobem ne zcela transparentním.

#### **Pracovní doba:**

Návrh zavádí definici rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a ruší stávajících ustanovení o rozvrhování pracovní doby, čímž výrazně zjednodušuje celou problematiku. Nadále limitování pouze dodržováním stanovených odpočinků mezi směny a v týdnu, jednotnou nejvyšší 12 hodinovou délkou směny a stanovenou týdenní pracovní dobou.

Odpadne také povinnost zaměstnavateli vykazovat u **konta pracovní doby** každý týden rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou dobou, budou-li chtít zaměstnavatelé provést změnu v rozvrhu konta, nebudou již nuceni zachovat čtyřtýdenní období, po které nesmí nyní rozvrh měnit. Významný posun nastal i u **pružné pracovní doby**, kdy změna vyrovnávacího období pomůže zaměstnavatelům, ale i zaměstnancům k flexibilnějšímu naplňování stanovené týdenní pracovní doby.

#### **Dovolená:**

V úpravě dovolené by měly být provedeny některé změny směřující ke zjednodušení úpravy a též s ohledem na judikaturu ESD, týkající se nevyčerpané dovolené.

#### **Odměňování:**

V úpravě odměňování se navrhuje např. zpřesnit podmínky poskytování smluvního platu, dále např. aktualizace minimálních platových tarifů (navrhuje se stanovit minimální platové tarify v úrovni stanovené pro první stupeň v jednotlivých platových třídách v nejnižší stupnici platových tarifů), dále též zavést institut cílové odměny, nebo rozšíření dosavadních forem výplaty mzdy nebo platu, a některé další zpřesňující úpravy.



## INFORMOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ A PROJEDNÁNÍ S NIMI

### **Rovné podmínky pro všechny zástupce zaměstnanců, zpřesnění působnosti odborové organizace u zaměstnavatele:**

V intencích nálezu Ústavního soudu je upravena povinnost zaměstnavateli informovat všechny zástupce zaměstnanců, kteří u něj působí, tj. odborovou organizaci, radu zaměstnanců případně zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Nově se stanovují podmínky, za kterých může odborová organizace u zaměstnavatele působit a mít právo jednat – musí mít oprávnění podle stanov, alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru a musí mít oprávnění jednat vlastním jménem.

### **Přechod práv a povinností:**

Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu zaměstnavatele by měla být zpřesněna vůči právu EU, především by mělo být umožněno zaměstnanci, který nechce přejít k jinému zaměstnavateli, aby mohl ukončit pracovní poměr ještě před účinností převodu.

Viktorie Plíková  
vedoucí tiskového oddělení  
a tisková mluvčí