

POSLANCI SCHVÁLILI NOVELU ZÁKONÍKU PRÁCE

Zpružnění pracovněprávních vztahů a zvýšení motivace zaměstnavatelů při tvorbě nových pracovních míst přinese novela zákoníku práce, která v Poslanecké sněmovně prošla třetím čtením. Změna umožní například sjednat zkušební dobu u vedoucích zaměstnanců až na půl roku či vyplácet odstupné při výpovědi pro organizační změny podle doby trvání pracovního poměru. Práce na dobu určitou by nově neměla přesáhnout tři roky a mělo by být možné prodloužit ji o tuto dobu ještě dvakrát. Nově bude také možné dát výpověď zaměstnanci, který v prvním období pracovní neschopnosti poruší léčebný režim zvláště hrubým způsobem. **Novela zákoníku práce by měla nabýt účinnosti 1. ledna 2012.**

Novela zákoníku práce výslovně vyjadřuje princip podpůrného použití občanského zákoníku vůči zákoníku práce. Jako základní výkladová pravidla se navrhuje nové základní zásady pracovněprávních vztahů. „*Návrh zjednodušuje a zpřesňuje ustanovení, tak aby se v zákoně dokázal zorientovat i běžný pracovník,*“ říká ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek, podle něhož by zákoník práce, kterým se v České republice řídí 4 miliony zaměstnanců a několik set tisíc zaměstnavatelů, měl být co nejsrozumitelnější.

Novela zákoníku práce obsahuje například tato opatření:

ZPRUŽNĚNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Zkušební dobu bude možné sjednat u vedoucích zaměstnanců ze současných nejdéle 3 na nejdéle 6 měsíců.

Odstupné se při rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn má nově řídit počtem odpracovaných let u daného zaměstnavatele. Nárok na odstupné by měl být odstupňován takto:

Délka pracovního poměru	Nárok na odstupné
méně než rok	nejméně 1 průměrný měsíční výdělek
alespoň 1 rok a méně než 2 roky	nejméně dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku
alespoň 2 roky	nejméně trojnásobek průměrného měsíčního výdělku

Pracovní poměr na dobu určitou bude možné nově sjednat až na 3 roky (nyní max. doba činí 2 roky) a u téhož zaměstnavatele bude možné jej sjednat opakovaně na tuto dobu ještě dvakrát (pravidlo celkem 3x a dost). Výjimky z této obecné úpravy by mohl stanovit pouze zvláštní právní předpis. Úprava přinese vyšší ochranu zaměstnance a současně zpružní trh práce.

Na **dohodu o provedení práce** bude možné odpracovat u jednoho zaměstnavatele až 300 hodin za kalendářní rok; nyní je to 150 hodin. Při příjmu z dohod o provedení práce nad 10 000 korun měsíčně se bude nově platit sociální a zdravotní pojištění.



Pro zvlášť hrubé porušení povinnosti práce neschopného zaměstnance, resp. pojištěnce, který nedodrží v době prvních 21 kalendářních dnů pracovní neschopnosti léčebný režim, bude nově možné dát zaměstnanci výpověď.

Nově bude možné **dočasně přidělit zaměstnance k jinému zaměstnavateli**, aniž by přidávající zaměstnavatel byl současně agenturou práce. Dosud totiž mohou zaměstnance dočasně přidělovat pouze agentury práce.

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

Novela jednoznačně pojmenovává smluvní strany, nově řeší 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.

Návrh zavádí zákonnou definici rovnoměrného a nerovnoměrného **rozvržení pracovní doby** a ruší nynější ustanovení o rozvrhování pracovní doby, čímž výrazně zjednodušuje celou problematiku. Nadále ponechává limitování pouze dodržením 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. Pokud zaměstnavatelé budou chtít 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.

Novela zjednodušuje úpravu týkající se **nevyčerpané dovolené** (též s ohledem na judikaturu Evropského soudního dvora).

V oblasti odměňování novela například umožňuje sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas u všech zaměstnanců, přičemž podmínkou pro tento postup bude současné ujednání o rozsahu práce přesčas, k níž je ve sjednané mzdě přihlédnuto. U vedoucích zaměstnanců bude možno tímto způsobem ocenit veškerou práci přesčas, u ostatních zaměstnanců maximálně práci přesčas do 150 hodin v kalendářním roce. V tomto rozsahu budou mít přihlédnuto k případné práci přesčas i vedoucí zaměstnanci odměňování platem.

Novela mj. dále přináší zvýšení minimálních platových tarifů, zavádí platový institut cílové odměny, kterou budou moci zaměstnavatelé v oblasti veřejných služeb a správy ocenit splnění předem stanovených ukazatelů, a vymezuje podmínky pro sjednávání smluvních platů.

Současně se na základě dosavadních zkušeností upravují a zpřesňují podmínky pro výplatu mezd a platů, a to jak v hotovosti, tak i bezhotovostním převodem na účet zaměstnanců.

INFORMOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ



Nově je upravena povinnost zaměstnavatele **informovat všechny zástupce zaměstnanců**, kteří u něj působí, tj. odborovou organizaci, radu zaměstnanců případně zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zpřesňují se podmínky působnosti odborové organizace u zaměstnavatele – musí mít oprávnění podle stanov, alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru a musí mít oprávnění jednat vlastním jménem.

Právní úprava **přechodu práv a povinností** z pracovněprávních vztahů při převodu zaměstnavatele se zpřesňuje v souladu s právem EU, především se má umožnit, aby pracovní poměr zaměstnance, který nechce přejít k jinému zaměstnavateli, mohl skončit ještě před účinností převodu.

*Viktorie Plívová
vedoucí tiskového oddělení
a tisková mluvčí*