

## Navrhované změny zákoníku práce

Místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas předložil k projednání vládě novelizaci zákoníku práce. Novelizací je sledováno především odstranění neprovázaností s dalšími zákony, odstranění legislativně technických chyb a některých nepřesností, ale také promítnutí dohod sociálních partnerů působících v Radě hospodářské a sociální dohody uzavřených v květnu 2007. Do návrhu změn zákoníku práce byly zapracovány věcné a formální změny vyplývající z těchto dohod.

### I. Legislativně technické změny

Technická část novely zákoníku práce byla projednána v mezirezortním připomínkovém řízení v měsících březnu a dubnu tohoto roku.

Z hlediska technického obsahu novelizace zákoníku práce lze poukázat na:

- Neschválení vládního návrhu antidiskriminačního zákona v předchozím volebním období; právní úprava není harmonizována ve vztahu k právu Evropských společenství a Evropské unie.
- Neexistenci zákona o zdravotní péči, který předpokládá výslovnou úpravu pracovního lékařství; s tímto institutem zákoník práce počítá. Vzniklá situace způsobuje aplikační problémy.
- Nesoulad zákoníku práce například ve vztahu k zákonu o advokacii, zákonu o sociálních službách, zákonu o registrovaném partnerství, zákonu o střetu zájmů, zákonu o uznávání výsledků dalšího vzdělávání nebo k zákonu o evropské družstevní společnosti.

### II. Změny vyplývající z dohod sociálních partnerů

Ze zapracovaných bodů dohod sociálních partnerů lze poukázat zejména na:

#### Liberalizace zaměstnávání občanů mladších 18 let

- Podle platné a účinné úpravy platí, že délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit u zaměstnanců **mladších 18 let 30 hodin týdně** s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout **6 hodin**. Třicetihodinová hranice platí pro všechny zaměstnanecké vztahy, které mladistvý zaměstnanec uzavře; pracovní doba ze všech zaměstnaneckých vztahů se **sčítá**.

**Na návrh Ministerstva práce a sociálních věcí byla u sociálních partnerů prosazena dohoda, která předpokládá, že délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit u zaměstnanců mladších 18 let 40 hodin. S tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 8 hodin.**



Zároveň bude dál platit, že délka týdenní pracovní doby ve více zaměstnaneckých vztazích, které mladistvý zaměstnanec uzavře, **nesmí ve svém souhrnu přesáhnout 40 hodin.**

**Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas k tomu uvádí: „Návrh lépe odráží společenskou poptávku. Umožnění 40hodinové týdenní pracovní doby zvýší uplatnitelnost této věkové skupiny na pracovním trhu.“**

Zachováno zůstalo transpoziční ustanovení – 40 hodin týdně a 8 hodin denně – jako souhrnný limit pro uzavření více zaměstnaneckých vztahů.

Návrh je v souladu se směrnicí Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků.

#### **Dále zdůrazňujeme:**

- umožnění změn rozvržení pracovní doby v případě konta pracovní doby v jeho průběhu,
- k zavedení konta pracovní doby nebude zaměstnavatel napříště potřebovat předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců,
- možnost nahrazení odpočinku mezi dvěma směny zaměstnanci v zemědělství při sezónních pracích v období následujících 3 týdnů od zkrácení tohoto odpočinku,
- možnost kompenzace zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu při sezónních pracích v zemědělství za období 6 týdnů na základě dohody celkem alespoň na 210 hodin,
- stanovení, že zaměstnavateli bude zakázáno zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas, ale v případě zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 1 rok se bude moci zaměstnavatel o výkonu práce přesčas s těmito zaměstnanci dohodnout.

Dalším bodem, obsaženým v jedné z dohod, je návrh na stanovení lhůt pro rozhodování pracovněprávních sporů soudy. Vzhledem k tomu, že se nejedná o problematiku, která je předmětem úpravy zákoníku práce, bylo požádáno Ministerstvo spravedlnosti, aby ve své působnosti uvážilo možnost stanovení příslušné úpravy v občanském soudním řádu.

### **III. Předpokládaný časový postup**

Po odeslání návrhu zákona vládě by mělo následovat projednání v komisích Legislativní rady vlády, v Legislativní radě vlády a poté ve vládě. Vláda by měla návrh zákona projednat tak, aby mohl být předložen Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR na její první podzimní schůzi, která začíná v týdnu od 24. září 2007. Účinnost zákona se předpokládá v první polovině roku 2008.

Jiří Sezemský  
vedoucí oddělení styků s veřejností



## Příloha k navrhovaným změnám zákoníku práce

Na základě dohod sociálních partnerů působících v Radě hospodářské a sociální dohody (RHSD), uzavřených v květnu 2007 a podpořených na plenárním zasedání RHSD konaném dne 31. května 2007, byly do návrhu novel zákoníku práce zapracovány také dohodnuté věcné a formální změny.

[1. Dohoda o návrzích do doplnění návrhu novely zákoníku práce ze dne 23. května 2007 uzavřená mezi Svazem průmyslu a dopravy ČR a Českomoravskou konfederací odborových svazů, a  
2. Dohoda Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a Asociace samostatných odborů ze dne 28. května 2007 obsahující dohodu na prosazování změn zákoníku práce v § 90 a 92.]

Poznámka:

**Tučně zvýrazněné body jsou uvedeny v tiskové zprávě**

Jedná se o tyto věcné a formální změny:

- Doplnění zákoníku práce, tak aby mohla být zákonem č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, provedena odchylná úprava pracovněprávních vztahů pedagogických pracovníků působících v základním a středním školství (změna se týká § 5 odst. 5 zákoníku práce).
- Možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, a to i bez souhlasu zaměstnance, na nezbytnou dobu na jinou práci pro prostoj nebo přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy [změna se týká § 41 odst. 4 a 5 a § 207 písm. b) zákoníku práce].
- Vymezení situací, při vzniku kterých nebude zaměstnanci příslušet při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů zvýšené odstupné nejméně ve výši 12násobku průměrného výdělku. Těmito situacemi mají být pracovní úraz nebo nemoc z povolání, jestliže se zaměstnavatel zproští své odpovědnosti za ně (změna se týká § 67 odst. 1 zákoníku práce).
- Odstupné při rozvázání pracovního poměru zaměstnance poskytované z důvodu organizačních změn při jeho opětovném nástupu do zaměstnání k zaměstnavateli, který odstupné vyplatil, nebude muset zaměstnanec vracet, bude-li pracovat na základě dohody o provedení práce (změna se týká § 68 odst. 1 zákoníku práce).
- **Umožnění výkonu práce zaměstnancům mladším než 18 let pracovat v souhrnu nejvýše 40 hodin týdně při délce směny nejvýše 8 hodin [změna se týká § 79 odst. 2 písm. d) zákoníku práce a doplnění § 79a zákoníku práce].**
- **Umožnění změn rozvržení pracovní doby v případě konta pracovní doby v jeho průběhu (změna se vztahuje k doplnění § 84 odst. 2 zákoníku práce).**

- Formální přiblížení právní úpravy pružného rozvržení pracovní doby, pokud jde o týdenní nebo čtyřtýdenní období (změna se týká nové textu § 85 odst. 3 zákoníku práce).
- **K zavedení konta pracovní doby nebude zaměstnavatel napříště potřebovat předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců (změna se týká § 86 odst. 1 zákoníku práce).**
- Zrušení úpravy v případě rozdělení přestávky v práci na jídlo a oddech do více částí tak, že část této přestávky musela činit nejméně 15 minut (změna se týká dosavadního § 88 odst. 2 zákoníku práce).
- **Možnost nahrazení odpočinku mezi dvěma směnami zaměstnanci v zemědělství při sezónních pracích v období následujících 3 týdnů od zkrácení tohoto odpočinku (změna se týká doplnění § 90a zákoníku práce).**
- **Možnost kompenzace zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu při sezónních pracích v zemědělství za období 6 týdnů na základě dohody celkem alespoň na 210 hodin (změna se týká § 92 odst. 4 zákoníku práce).**
- Možnost smluvního ujednání směřujícího ke zjednodušení mzdové kompenzace práce přesčas tím, že mzda bude sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas u vedoucích zaměstnanců. Nejvýše však do rozsahu 150 hodin v kalendářním roce, aniž by bylo nutné dopředu vymezovat složku mzdy a přesně kalkulovat její výši s ohledem na povinnost zaměstnavatele uspokojit právo zaměstnance na mzdu za práci přesčas. Smluvní ujednání bude vylučovat postup pro ocenění práce přesčas stanovený v § 114 odst. 1 zákoníku práce (změna se týká doplnění § 114 odst. 3 zákoníku práce).
- Stanovení přednosti úpravy poskytování mzdy za noční práci v kolektivní smlouvě před úpravou obsaženou v zákoníku práce. Postup podle zákoníku práce se uplatní, nebude-li kolektivní smlouva obsahovat ujednání o mzdové kompenzaci noční práce. Úprava umožní, aby v kolektivní smlouvě byla sjednána výše příplatku za noční práci nejen pevnou částkou stejnou pro všechny zaměstnance, bez ohledu na jejich průměrný výdělek, ale také, aby výše tohoto příplatku byla sjednána pod úroveň stanovenou zákoníkem práce (změna se týká § 116 zákoníku práce).
- Stanovení přednosti úpravy poskytování mzdy za práci v sobotu a v neděli v kolektivní smlouvě před úpravou obsaženou v zákoníku práce. Postup podle zákoníku práce se uplatní, nebude-li kolektivní smlouva obsahovat ujednání o mzdové kompenzaci práce v sobotu a v neděli. Úprava umožní, aby v kolektivní smlouvě byla sjednána výše příplatku za práci v sobotu a v neděli nejen pevnou částkou stejnou pro všechny zaměstnance, bez ohledu na jejich průměrný výdělek, ale také, aby výše tohoto příplatku byla sjednána pod úroveň stanovenou zákoníkem práce (změna se týká § 118 odst. 1 zákoníku práce).
- Nezpřesňovat úpravu možnosti stravování bývalých zaměstnanců zaměstnavatele (změna se týká § 236 odst. 2 a 3 zákoníku práce).



- Stanovení jak má být postupováno při zaokrouhlování dodatkové dovolené práce (změna se týká § 216 odst. 5 zákoníku práce).
- **Stanovení, že zaměstnavateli bude zakázáno zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas, ale v případě zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 1 rok se bude moci zaměstnavatel o výkonu práce přesčas s těmito zaměstnanci dohodnout (změna se týká § 241 odst. 3 zákoníku práce).**
- Promítnutí důsledků změn týkajících se § 41 odst. 4 a 5, § 79, 85, 88, 90, § 92 a § 241 odst. 3 zákoníku práce do ustanovení § 363 zákoníku práce.
- Aplikační zpřesnění při poskytování náhrady nákladů na výživu pozůstalých, jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel (změna se týká § 377 odst. 1 a 2 zákoníku práce).
- Aplikační zpřesnění při výplatě jednorázového odškodnění pozůstalých poskytovaného, jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, tak aby nebyla pochybnost o tom, že toto odškodnění přísluší ve stanovené výši také jen jednomu pozůstalému rodiči, který žil se zaměstnancem v domácnosti (změna se týká § 378 odst. 1 zákoníku práce).