

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Novela zákoníku práce

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky schválila tzv. „euronovelu“ zákoníku práce, kterou jí s připomínkami vrátil senát.

Novela zpřesňuje **vymezení výjimek z obecného principu rovného zacházení** se všemi zaměstnanci zaměstnavatele, které mohou vyplývat ze zákoníku práce nebo ze zvláštního právního předpisu, nebo z věcného důvodu, který spočívá v povaze vykonávané práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný. Pouze tímto vymezením může zaměstnavatel zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

V zákoníku práce je stanoven **striktní zákaz přímé a nepřímé diskriminace** s tím, že za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Zákon obsahuje definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování, přičemž obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

Pokud jde o změnu v režimu **uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou**, novela stanovuje maximální celkovou dobu trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou na dobu dvou let, přičemž další sjednání takového pracovního poměru mezi týmiž účastníky by mělo být možné až po uplynutí doby šesti měsíců od skončení předchozího pracovního poměru. Dosavadní právní úprava omezení uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou se nejeví jako dostačující, protože nezabraňuje dostatečně zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou bezdůvodným opakováním uzavírání či prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky (tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou). Z obecné zásady, omezující uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, budou stanoveny výjimky v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví uzavření pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších nároků (např. u pracujících důchodců), nebo z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu jeho překážek v práci (např. při dlouhodobé nemoci, při mateřské a rodičovské dovolené). Třetí výjimkou jsou vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Jestliže zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po uplynutí původně sjednané doby dále zaměstnával, jeho pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby.

Novela zákoníku práce obsahuje i další změny. Nová úpravu **tzv. konkurenční doložky** stanoví, že zaměstnavatelé budou moci uzavírat se zaměstnanci dohodu, která by omezovala výkon jejich výdělečné činnosti po skončení pracovního poměru v souvislosti s možným konkurenčním jednáním vůči bývalému zaměstnavateli, přičemž jim bude poskytováno peněžité vyrovnání. Plnění smluvního závazku je zajištěno smluvní povinností zaměstnance zaplatit zaměstnavateli sjednanou peněžitou částku v případě porušení závazku. Dohodu lze uzavřít jen s vymezeným okruhem zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele získají takové informace, poznatky pracovních a technologických postupů, jejichž využití by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Byla-li v pracovní smlouvě

sjednána zkušební doba, lze dohodu uzavřít až po jejím uplynutí.

Zákoník práce nově stanovuje, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a **nesmí být v rozporu s dobrými mravy**. Za rozpor s dobrými mravy lze považovat i **tzv. mobbing**, čili jednání spočívající v systematickém psychickém pronásledování nebo šikanování zaměstnance, které zpravidla směřuje k tomu, aby postižený zaměstnanec ukončil pracovněprávní vztah, jakož i postih či znevýhodnění zaměstnance za to, že se zákonným způsobem domáhá sám nebo za pomoci jiných zaměstnanců svých práv vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

Přestávky v práci na jídlo a oddech by měly být zaměstnancům poskytovány nejpozději po šesti hodinách nepřetržité práce a nikoliv po 4 a půl hodinách, jako dosud, s výjimkou mladistvých, kdy se přestávka na jídlo a oddech poskytne po 4,5 hodinách nepřetržité práce v souladu s článkem 12 směrnice Rady č. 94/34/ES.

Novela nabude účinnosti prvním dnem prvního měsíce následujícího po dni jejího vyhlášení ve Sbírce zákonů. Účinnost lze tudíž očekávat nejdříve **od 1. března 2004**.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí