

20. 10. 2010

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

Novela zákoníku práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) předložilo v srpnu do připomínkového řízení návrh novely zákoníku práce, jejíž účinnost byla předpokládána k 1.1.2011. Návrh novely přináší řadu změn, které bohužel ne vždy lze hodnotit jako změny zvyšující flexibilitu zaměstnávání (což má být vedle případných úspor hlavní přínos novely). Jako nedostatečně razantní označil návrh i premiér a po skončení připomínkového řízení se tak zdá, že novela bude dále měněna (či nahrazena kompletně) a plánovaná účinnost od 1.1.2011 tak pravděpodobně není reálná. Nicméně bychom vás rádi seznámili alespoň s nejdůležitějšími body novely.



Zásadních změn má doznat úprava pracovního poměru na dobu určitou. Bohužel, navrhované znění není vyhovující, a to přesto, že by mělo úplně vypadnout časové omezení trvání doby určité (v současné době 2 roky). Jediným omezením má být, že pracovní poměr na dobu určitou mezi týmž zaměstnancem a zaměstnavatelem bude možné sjednat nejvýše dvakrát po sobě, přičemž další pracovní poměr na dobu určitou by bylo možno sjednat až po uplynutí 3 let od skončení předchozího. Přestože to umožňuje například uzavření 2 pracovních smluv na 3 roky (celkem tedy 6 let), v praxi to povede spíše k omezení zaměstnavatelů, kteří většinou uzavírají pracovní smlouvy na maximálně 1 rok. Ještě závažnější chybou návrhu je ale fakt, že by ze zákona měly vypadnout veškeré výjimky ze zákazu řetězení pracovních smluv na dobu určitou (zejména agenturní zaměstnanci, zástupy za zaměstnance na mateřské/rodičovské dovolené), se kterými by pak bylo možné uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou pouze dvakrát.

Další navrhovaná změna se týká odstupňování výše odstupného v závislosti na délce trvání pracovního poměru, a to ve výši nejméně jednoho průměrného měsíčního výdělku, trvá-li pracovní poměr méně než 1 rok; dvojnásobku průměrného výdělku, trvá-li pracovní poměr alespoň 1 rok a méně než 2 roky; trojnásobku průměrného výdělku, trvá-li pracovní poměr alespoň 2 roky.

V návrhu se dále objevují dvě možné úpravy dohody o provedení práce, přičemž jejich společným rysem je požadavek písemné formy a zvýšení povoleného rozsahu práce na 300 hodin, avšak s dalšími omezeními. Podle první varianty by mělo být nově možné uzavřít dohodu pouze na dobu 3 měsíců a v kalendářním roce by bylo možné uzavřít s týmž zaměstnavatelem pouze jednu dohodu o provedení práce. Časové omezení doby trvání dohody na 3 měsíce je i přes zvýšení rozsahu na 300 hodin značně nepraktické a může být využitelné v podstatě pouze u typických studentských letních brigád. Druhá varianta předpokládá, že dohodu o provedení práce lze uzavřít jen k provedení určitého pracovního úkolu vymezeného konkrétním výsledkem práce. I tato varianta se jeví jako problematická, protože dle našeho názoru bude vždy sporné stanovení „pracovního úkolu vymezeného konkrétním výsledkem práce“.

JUDr. Jaroslav Škubal,

Mgr. Tomáš Liškutín

[PRK Partners s.r.o. advokátní kancelář](#)

Jáchymova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 430 111

Fax: +420 224 235 450

e-mail: office@prkpartners.com



© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)