18. 9. 2006

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

Vyšší nároky

Bude možno podle nového zákoníku práce přiznat zaměstnanci nějaké vyšší nároky, než stanoví zákon?

Ano. Vyšší nárok je nepochybně příznivější úprava pro zaměstnance a zapadá tedy zcela do filosofie nového zákoníku práce. Příkladem jsou zejména mzdové nároky, a to jak v podobě peněžité, tak i naturální formě. Pokud právní předpisy nestanoví nějaké limity (v konkrétním případě), je smluvní volnost víceméně limitována pouze mzdovou politikou konkrétního zaměstnavatele a jeho ekonomickými podmínkami. Totéž se týká např. odstupného. Dosavadní dvouměsíční odstupné stanovené v § 60a je nahrazeno odstupným ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku (§67 nového ZP), resp. dvanáctinásobku v případě skončení pracovního poměru z důvodu zákazu dosavadní práce pro pracovní úraz či nemoc z povolání. Výše odstupného vyjádřená slovy „nejméně“ již sama naznačuje smluvní volnost stran v případě takovýchto ujednání.

JUDr. Karel Zuska

AK HOLEC, ZUSKA & Partneři

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce
- Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku
- Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci
- Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce
- Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti
- Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích
- Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů
- K problematice zjišťování nemoci z povolání
- Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním
- Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud

- Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost