

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE I ZAMĚSTNAVATELE

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

1

Proč vůbec máme překážky v práci?

- ▣ Právní skutečnosti, v jejichž důsledku dochází k suspenzi základního pracovního závazku, příp. jiné důsledky ve vztahu k právům a povinnostem subjektů
- ▣ § 34b a § 38 ZPr - od vzniku pracovního poměru je
 - zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy v rozsahu dojednaného úvazku, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat,
 - zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru

2

Jak se překážky dělí?

- Překážky v práci upravené zákonem vs. „překážky v práci“ mimo právní předpis
- Překážky v práci na straně zaměstnavatele vs. zaměstnance
- Podle finanční kompenzace
 - ▣ Náhrada mzdy nebo platu (průměrný výdělek)
 - ▣ Bez finanční kompenzace
 - ▣ S kompenzací ze systémů sociálního zabezpečení

3

Radši překážky než neplatnost...

Zaměstnavatel sjednal pracovní smlouvu se zaměstnancem, aniž by současně zaměstnance vyslal na vstupní lékařskou prohlídku. Když tato prohlídka konečně proběhla, byl zaměstnanec posouzen jako zdravotně nezpůsobilý.

-> Důsledkem dle judikatury je neplacená překážka v práci na straně zaměstnance (NS 21 Cdo 1083/2017)

4

Některé další důsledky překážek

- Zkušební doba
- Převedení na jinou práci
- Rozvázání pracovního poměru, včetně běhu výpovědní doby
- Dovolená
- Rozvržení pracovní doby

5

Překážky v práci

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">□ Na straně zaměstnance<ul style="list-style-type: none">□ DPN, karanténa□ Mateřská, rodičovská dovolená, ošetřování□ Jiné důležité překážky v práci□ Překážky z důvodu obecného zájmu□ Ostatní překážky | <ul style="list-style-type: none">□ Na straně zaměstnavatele<ul style="list-style-type: none">□ Obecná překážka□ Porucha zařízení, dodávka surovin, chybné pracovní podklady□ Povětrnostní vlivy, živelní událost□ Částečná nezaměstnanost |
|--|---|

6

Zdravotní stav zaměstnance

- **Dočasná pracovní neschopnost, karanténa**
- Výslovně upraveno zákoníkem práce
- Náhrada mzdy nebo platu, poté nemocenská
- **Ostatní případy zdravotní nezpůsobilosti**
- ZP očekává, ale neřeší
- Obecné onemocnění vs. nemoc z povolání, pracovní úraz
- **Není-li DPN, není ani nárok na kompenzaci**

7

Dočasná pracovní neschopnost

- **Rozhodnutí o DPN**
 - Ošetřující lékař zaměstnance
 - Souběh více zaměstnání
 - Zpětné vystavení DPN
 - Doručování rozhodnutí (eNeschopenka)
 - Spory o důvodnost DPN
 - Spory o trvání DPN
- **Režim dočasně práce neschopného pojištěnce**
 - Místo pobytu
 - Vycházky

8

Zaměstnavatel a DPN

- Po dobu prvních 14 dnů DPN – povinnost vyplácet náhradu mzdy nebo platu a právo kontrolovat dodržování režimu DPN
- Zvlášť hrubé porušení – výpověď, ostatní porušení – krácení náhrady mzdy nebo platu
- Od 15. dne jde o kompetence České správy sociálního zabezpečení – dávka nemocenské

9

Náhrada mzdy nebo platu (§ 192 ZP)

- Náhrada mzdy nebo platu podle odstavce 1 přísluší ve výši 60 % průměrného výdělku. Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo platu se zjištěný průměrný výdělek upraví obdobným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění, s tím, že pro účely této úpravy se příslušná redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Má-li zaměstnanec za pracovní den, v němž mu vzniklo nebo zaniklo právo na náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 1, také právo na mzdu nebo plat za část pracovní doby, přísluší mu za tento den jen poměrný díl náhrady mzdy nebo platu připadající na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží mzda nebo plat.
- Dohodnutá nebo vnitřním předpisem stanovená výše náhrady mzdy nebo platu nad výši uvedenou v odstavci 2 větě první nesmí převýšit průměrný výdělek (§ 356 odst. 1).

10

Karanténa

- Karanténa vs dočasná pracovní neschopnost
- Karanténa vs dočasná práce z domova
- Rozhodnutí ošetřujícího lékaře nebo krajské hygienické stanice
- Stejný pracovní právní režim
 - Náhrada mzdy nebo platu
 - Od r. 2022 i ochrana před výpovědí

11

Těhotenství

- Možné důsledky:
 - Pokračování ve výkonu práce
 - DPN
 - Převedení z noční na denní práci (jen na žádost)
 - Převedení na jinou práci
 - Překážka v práci na straně zaměstnavatele
- Vyhláška č. 180/2015 Sb. o zakázaných pracích a pracovištích
- Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství

12

Mateřská dovolená

- Nárok zaměstnankyně: 28 / 37 / 14 týdnů
- Nástup 6.-8. týden před očekávaným dnem porodu; dřívější porod nezkrátí délku; jiné důvody ano
- Peněžité pomoci v mateřství – dávka nemocenského pojištění
- Čerpání mateřské dovolené představuje povinnost – nejméně 14 dnů, nelze ukončit ani přerušit před uplynutím 6 týdnů od porodu

13

Otcovská dovolená

- Od 2018: Dávka otcovské poporodní péče
- Od 2022: Rozšíření nároku na 2 týdny a zavedení zvláštní otcovské dovolené
- Obdobné postavení jako u mateřské dovolené, pouze se jedná o právo a nikoli povinnost
- Vedle otcovské dovolené může otec čerpat i rodičovskou dovolenou, a to už v šestinedělí

14

Rodičovská dovolená

- Matka: od skončení MD, Otec: od narození dítěte, Oba: do třetích narozenin dítěte
- Neplacené volno po skončení RD

- Žádost: písemně alespoň 30 dnů před nástupem, uvést dobu trvání
- Vážné důvody: i kratší lhůta
- Předčasný návrat z rodičovské dovolené

15

Souběžný výkon práce při RD

- RD jako překážka v práci – nutno ukončit, aby se zaměstnanec mohl vrátit na zkrácený úvazek
- Souběh pracovního poměru (RD) a DPP/DPČ – možný, je-li rozdílný druh práce
- Souběh pracovního poměru (RD) a pracovního poměru u jiného zaměstnavatele
- Souběh pracovního poměru (RD) a samostatné výdělečné činnosti

16

Návrat z RD

- Zaměstnavatel zařadí zaměstnance dle pracovní smlouvy (po MD, OD, DPN i stejná práce a pracoviště)
- Skončení PP pro nadbytečnost: jen pokud došlo k organizační změně
- Návrat na zkrácený úvazek: pokud zaměstnanec požádá, zaměstnavatel musí případné zamítnutí zdůvodnit vážnými provozními důvody
 - Forma
 - Podmínky návratu

17

Jiné důležité osobní překážky

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> □ Placené volno □ Vyšetření nebo ošetření □ Pracovnělékařská prohlídka □ Znemožnění cesty do zaměstnání (těžce zdravotně postižený z-ec) □ Svatba (placený 1 den ze dvou) □ Převoz do nemocnice kvůli porodu □ Pohřeb □ Doprovod blízkých rodinných příslušníků □ Přestěhování (iniciativa z-ele) □ Vyhledání nového zaměstnání (org. důvody) | <ul style="list-style-type: none"> □ Neplacené volno □ Přerušování dopravního provozu, zpoždění □ Účast na porodu □ Doprovod ostatních rodinných příslušníků □ Přestěhování (ostatní) □ Vyhledání nového zaměstnání (ostatní důvody) |
|---|---|

18

Návštěva lékaře

- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.
- Pojmy „vyšetření nebo ošetření“
- Nejbližší zdravotnické zařízení (čas strávený dojezdem do vzdálenějšího nepodléhá náhradě mzdy nebo platu)
- Vztah s pojišťovnou

- NS 21 Cdo 2507/2023 (biologická léčba/klinická studie – je ošetřením, pokud je indikováno lékařem)

19

Návštěva lékaře jako překážka v práci

- *Zaměstnanec má pružné rozvržení pracovní doby, kdy základní pracovní doba je od 9:00 do 14:00 a volitelná pracovní doba je od 6:00 – 9:00 a 14:00 – 18:00. Jak posoudit návštěvu lékaře, která proběhla*
 - *Od 7:00 do 9:00,*
 - *Od 9:00 do 12:00?*

20

Veřejná funkce/občanská povinnost

Překážka	Náhrada mzdy	Rozsah
Výkon veřejné funkce při zaměstnání (např. neuvolněný člen zastupitelstva)	Ne	Max. 20 dní
Dlouhodobý výkon veřejné funkce (např. poslanec, senátor, ministr)	Ne	Po dobu funkčního období
Účast na jednání soudu, správního orgánu apod.	Ne	Nezbytně nutná doba
Pomoc při urgentních situacích – požár, živelná pohroma, apod.	Ne	Nezbytně nutná doba

21

Jiné úkony v obecném zájmu

Překážka	Náhrada mzdy	Rozsah
Činnost zástupce zaměstnance	Ano, kromě účasti na schůzích, konferencích, sjezdů	Nezbytně nutná doba
Dárcovství krve, aferéza	Ano	Nezbytně nutná doba, včetně doby na zotavení
Dárcovství dalších biologických materiálů	Ano	Nezbytně nutná doba, včetně doby na zotavení
Pedagogická činnost (výuka, zkoušení)	Ne	Max. 12 dní ročně a ne když tomu brání vážné provozní důvody
Činnost člena horské služby, záchranné akce v terénu	Ano	Nezbytně nutná doba

22

Jiné úkony v obecném zájmu

Překážka	Náhrada mzdy	Rozsah
Tábory: vedoucí, zástupce vedoucích, vychovatelé, instruktoři, střední zdravotničtí pracovníci, všechny obdobné činnosti	Ano, max. výše dle sdělení MPSV, proplácí stát.	Max. 3 týdny ročně, nebrání-li vážné provozní důvody. Nejde-li o tábory pro zdravotně postižené, zaměstnanec musel předtím aspoň rok pracovat soustavně a bezplatně pro děti a mládež
Zprostředkovatel a rozhodce v kolektivních sporech	Ne	Nezbytně nutná doba
Sčítatel při sčítání lidu	Ne	Max. 3 týdny ročně, nebrání-li vážné provozní důvody.

23

Jiné úkony v obecném zájmu

Překážka	Náhrada mzdy	Rozsah
Dobrovolný zdravotník Červeného kříže – zdravotní dozor na akcích	Ne	Nezbytně nutná doba, nebrání-li vážné provozní důvody.
Organizovaná zájmová tělovýchovná, sportovní nebo kulturní akce, příprava na ni	Ne	Nezbytně nutná doba, nebrání-li vážné provozní důvody.
Výkon branné povinnosti (vojenská cvičení, služba v operačním nasazení...)	Ne	Nezbytně nutná doba, včetně přesunu a zotavení
Členství ve volební komisi u jakýchkoli voleb	Ano (nutno nahlédnout do příslušného volebního zákona)	Nezbytně nutná doba

24

Překážky v práci na straně zaměstnavatele

§ 207: Nemůže-li zaměstnanec konat práci

- a) pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku,
- b) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

25

Překážky v práci na straně zaměstnavatele

- § 209: O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách.
- Upraví-li dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

26

Obecná překážka

- § 208: Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku
- Jediná výjimka: konto pracovní doby
- Jakékoli rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že zaměstnanci nebude přidělovat práci: sankcí je povinnost platit náhradu mzdy nebo platu

27

Pružná pracovní doba

- *Zaměstnanec má základní pracovní dobu od 9:00 do 14:00 hodin a volitelnou pracovní dobu od 6:00-9:00; 14:00-20:00. Je vyslán na pracovní cestu do Brna, kde se účastní setkání od 10:00. Aby je stihl, musí jet vlakem v 7:07. Setkání skončí v 15:00 a zaměstnanec se následně vrací domů (odjezd vlaku v 15:27 a příjezd domů v 18:00).*

28

Pružná pracovní doba

Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní

- a) při pracovní cestě zaměstnance,
- b) v době čerpání dovolené,
- c) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven,
- d) brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,
- e) v době důležitých osobních překážek v práci a
- f) v dalších případech určených zaměstnavatelem.

V případech uvedených výše platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

29

Překážka v práci

- § 210 ZP: Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do směny, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

30

Pružná pracovní doba

Fiktivní rozvržení: 9:00 – 17:30

7:07 – 9:00 – není výkon práce

*9:00 – 10:00 – překážka v práci na straně
zaměstnavatele*

10:00 – 15:00 – výkon práce

*15:00 – 17:30 – překážka v práci na straně
zaměstnavatele*

17:00 – 18:00 – není výkon práce

31

Další případy překážek v práci

- Odvolání z vedoucí funkce
- Spor o neplatné skončení pracovního poměru

32

Odvolání a vzdání se pracovního místa

- § 73a (2) ZP: Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

33

Nabídková povinnost

- K jakému datu? – k datu výpovědi
- Jak posoudit zdravotní stav? – posudek PLS
- Co je kvalifikace? – především obecné požadavky jako vzdělání, délka praxe, znalosti, zkušenosti...
 - „jeho kvalifikaci, tedy jeho vysokoškolskému vzdělání“ (21 Cdo 4345/2014)
 - „kvalifikačními předpoklady pro toto místo jsou vysokoškolské vzdělání získané studiem v magisterském studijním programu v oboru právo na vysoké škole v České republice a nejméně tříletá doba praxe v oboru předpokládaného druhu práce po ukončení předepsaného vzdělání“ (21 Cdo 4897/2009)

34

Spory o neplatné skončení PP

- Zaměstnavatel přestane přidělovat práci – zaměstnanec namítá, že bezdůvodně, protože výpověď je neplatná
- Nejde o obecnou překážku v práci – případná náhrada mzdy nebo platu může být moderována, ale v praxi se to dělá jen výjimečně
- Zaměstnavatel může po dobu sporu přechodně začít znovu přidělovat práci, i když skončení prohlašuje za platné (tzv. zákonná prolongace pracovního poměru)

35

Náhrada mzdy nebo platu

- Základem pro výpočet je vždy průměrný výdělek (ne vždy ale 100 %)
- Průměrný hrubý výdělek za předchozí kalendářní čtvrtletí
- Zahrnuje vše, co má podobu odměny za práci (včetně prémie, bonusů, příplatků,...)
- Nezahrnuje náhradu nákladů (cestovní náhrady, paušální náhrady na auto apod.)

36

Průměrný výdělek

- Zjišťuje se jako průměrný hodinový výdělek
- Zákon stanoví přepočítání na průměrný měsíční výdělek:
Průměrný hodinový výdělek x týdenní PD x 4,348
- Průměrný čistý hodinový výdělek

37

Průměrný výdělek – příklad 1

- Zaměstnanci s měsíční mzdou 30.000 Kč byla v únoru vyplacena roční prémie ve výši 100.000 Kč. Jak vypočítáme náhradu mzdy za duben?
- § 358 ZP: Jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo plat nebo jejich část, která je poskytována za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbývající část (části) této mzdy nebo platu se zahrne do hrubé mzdy nebo platu při zjištění průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích).

38

Průměrný výdělek – příklad 2

- Zaměstnankyně se vrací do zaměstnání po sedmi letech na MD a RD. Zaměstnavatel jí předá výpověď z pracovního poměru a oznámí jí, že bude po dobu výpovědní doby na překážkách v práci ze strany zaměstnavatele. Zaměstnankyně měla před RD mzdu 20.000 Kč měsíčně.
 - U zaměstnavatele je kolektivní smlouva předpokládající každoroční nárůst mezd.
 - Zaměstnanci vykonávající práci na stejné pozici dnes pobírají 28.000 – 32.000 Kč měsíčně.

39

Pravděpodobný výdělek

- Použije se, pokud zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval 21 dnů
- § 355 ZP: Pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

40

Dovolená: jako výkon práce se počítá..

- Překážky v práci dále neuvedené (kromě neplaceného volna, přerušení z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů)
- Dovolená
- Náhradní volno za přesčas/svátek
- Svátek
- DPN – pracovní úraz, nemoc z povolání
- MD

41

Co se počítá jako výkon práce

Nárok na dovolenou vzniká max. za 20 týdnů a jen když zaměstnanec alespoň 12 týdnů odpracoval:

- DPN (kromě pracovních úrazů a nemocí z povolání – náleží v plném rozsahu), karanténa
- RD (MD a RD čerpaná v rozsahu MD – náleží v plném rozsahu)
- Některé důležité osobní překážky (za ty obvyklé ale náleží v plném rozsahu)

42

- **Zaměstnankyně byla v roce 2023 od 1. ledna do 10. dubna na mateřské dovolené. Od 11. do 25. dubna měla plánovanou dovolenou, která nicméně byla přerušena tím, že zaměstnankyně dne 15. dubna zahájila dočasnou pracovní neschopnost, v níž setrvala až do konce roku. Vznikne zaměstnankyni nárok na dovolenou?**
- V době od 1. ledna do 14. dubna zaměstnankyně byla z výkonu práce omluvena v důsledku situací uvedených v § 348 odst. 1 zákoníku práce. Aby tyto doby byly posouzeny coby výkon práce, není třeba, aby zaměstnankyně byl jen po jediný den pracovala.
- Od 15. dubna do 31. prosince byla zaměstnankyně v dočasné pracovní neschopnosti. Jestliže tato pracovní neschopnost nevznikla v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, lze ji započítat jako výkon práce jen tehdy, pokud zaměstnankyně odpracovala alespoň 12násobek týdenní pracovní doby. Doba od 1. ledna do 14. dubna se pro tyto účely považuje za výkon práce. Podmínka tedy je splněna.
- Zaměstnankyni se tak za výkon práce bude počítat jednak celá doba od 1. ledna do 14. dubna a jednak prvních 20 násobků týdenní pracovní doby za dobu od 15. dubna. V rozsahu, v jakém dočasná pracovní neschopnost tento limit přesahuje, již započtena nebude.

43

DPP/DPČ a překážky v práci

- Stav před novelou: zaměstnavatel není povinen rozvrhnout pracovní dobu u DPP/DPČ (může, pokud chce)
- Novela č. 281/2023 Sb.: rozvrh pracovní doby, překážky v práci platí i u DPP/DPČ
- Vždy však nutno zkoumat s ohledem na smysl a účel daného právního vztahu (např. DPČ sjednaná na dobu, kdy je zaměstnankyně na RD ve svém pracovním poměru)

44

DPP/DPČ a překážky v práci

- § 77 (3) ZP: Zaměstnanci pracujícím na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205, není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.

45

DPP/DPČ a rozvrh pracovní doby

- Zaměstnankyně pracuje na DPP jako uklízečka na úřadě. Součástí DPP je i rozvrh pracovní doby, podle něhož pracuje vždy v pondělí, ve středu a v pátek od 15:00 do 18:00 hodin. Zaměstnankyně požaduje náhradu platu za pátek 31.3. a pondělí 1.4., neboť šlo o státní svátky a nepracovala.

46

DPP/DPČ a rozvrh pracovní doby

- § 74 odst. 2 ZP: Při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

47

Výhled do budoucna

- První novela: schválena 20. 3. 2024 vládou, očekává se předložení PS
- Flexibilní novela: očekává se schválení do léta
- Novela k transparentnosti v odměňování: musí být transponována do června 2026

48

První novela

- Pluralita odborových organizací – princip majority
- Minimální mzda – valorizační mechanismus, predikce průměrné mzdy v NH, předpoklad 47%
- Ruší se zaručená mzda a ponechává pouze zaručený plat (1-1,6 násobek minimální mzdy)
- Zrušení písemného rozvrhu čerpání dovolené

49

Flexibilní novela

- Zkušební doba
- Výpovědní doba
- Výpověď bez udání důvodu?
- Rozvrhování pracovní doby
- Návrat z rodičovské dovolené

50

Transparentnost odměňování

- Zatím je k dispozici jen směrnice, na návrhu zákona se pracuje
- Zákaz doložek mlčenlivosti o výši odměny
- Zaměstnavatelé se nesmí ptát na platovou historii
- Uvádění minimální odměny v inzerci
- Systémy odměňování
- Zaměstnavatelé s více než 100 zaměstnanci: zprávy o rovném odměňování podle kategorií zaměstnanců, společné posouzení se zástupci zaměstnanců
- Jediný zdroj

51