

§ 1 Předmět úpravy ZP	doplňuje se písmeno e) → ZP upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného
§ 4 Základní zásady pracovněprávních vztahů (NOVÝ §)	Základní zásady pracovněprávních vztahů (původně v § 13-§15) – zkrácené znění
§ 23 kolektivní smlouvy	Vnitřní předpis může být vydán bez ohledu na kolektivní smlouvu. Navrhuje se proto vypustit dikci, která upřednostňovala odchýlnou úpravu v kolektivní smlouvě.
§ 24 kolektivní smlouvy	Zdůrazněno, že zaměstnavatel musí jednat o uzavření KS se všemi odborovými organizacemi
§ 26 kolektivní smlouvy	<p>Zpřesnění - Nadále bude možné vypovědět KS uzavřenou na dobu určitou i na dobu neurčitou ve výpovědní době 6 měsíců. Stanovení délky výpovědní doby je ze zákona povinné a není možné se od něj odchýlit.</p> <p>Nebude-li KS vypovězena písemně, půjde o absolutní neplatnost právního úkonu.</p> <p>Nově → Při zániku smluvní strany KS jednající za zaměstnance skončí účinnost KS nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.</p> <p>V § 338 odst. 2 se navrhuje omezit dobu závazků z KS, které přecházejí při převodu zaměstnavatele, na dobu nejdéle do konce následujícího kalendářního roku po uskutečněním přechodu, nedojde-li ke skončení její platnosti uplynutím doby.</p>
§ 28 kolektivní smlouvy	Nová povinnost pro zaměstnavatele – zajistit, aby byla KS přístupná všem zaměstnancům
§ 34 pracovní smlouva	objevují se v praxi případy, kdy je se zaměstnanci sjednáváno pravidelné pracoviště v takovém rozsahu, aby jim zaměstnavatel nemusel poskytovat cestovní náhrady. Navrhuje se proto nařizujícím způsobem (kogentně) v zákoně vyjádřit, že pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno v rozsahu přesahujícím jednu obec.
§ 35 zkušební doba	<ul style="list-style-type: none"> - u vedoucího zaměstnance je zkušební doba až 6 měsíců; - zkušební doba nesmí být delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru; - nově se zkušební doba prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci
§ 36 vznik pracovního poměru	Podle návrhu bude možné od pracovní smlouvy odstoupit jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Odstoupení od pracovní smlouvy musí být písemné.
§ 39 pracovní poměr na dobu určitou	Nyní lze dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou v době dvou let opakovaně prodlužovat (uzavírat nové pracovní smlouvy na dobu určitou), a to až do vyčerpání doby dvou let. Navrhuje se: <u>Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 2 roky; v této době je možné pracovní poměr na dobu určitou opakovat nejvýše</u>

	<u>dvakrát. Nepostupovat tímto způsobem může zaměstnavatel nejdéle po dobu 5 let.</u>
§ 43a dočasné přidělení (NOVÝ §)	Cílem navrhované úpravy je umožnit dočasné přidělení mezi zaměstnavateli na základě shodně projevené vůle všech zúčastněných subjektů, nově tak bude – kromě agentury práce – moci dočasné přidělení provádět na základě dohody též zaměstnavatel. Pro zaměstnavatele se však na rozdíl od agentury práce bude jednat o činnost nevýdělečnou. Přidělit zaměstnance lze až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.
§ 49 dohoda	Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná
§ 51 výpověď	Výpovědní doba smí být prodloužena jen individuální smlouvou.
§ 51a výpověď (NOVÝ §)	navrhuje se umožnit zaměstnanci, který nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, a který proto jednostranně končí svůj pracovní poměr ještě před tímto přechodem, aby výpovědní doba v tomto případě skončila nejpozději dnem předcházejícím dni převodu.
§ 52 Výpověď ze strany zaměstnavatele	navrhuje se sloučit dosavadní dva případy rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele § 52 písm. f) a g). Novým základem se má stát „ <i>porušení povinnosti zaměstnance vyplývající mu z pracovního poměru</i> “ Výpověď lze dát, jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 6 měsíců písemně na výpověď upozorněn. Pod písm. g) je výpovědním důvodem: porušení zaměstnance zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a (NOVÝ § - nedodržení režimu dočasně práce neschopného)
§ 54 Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele	navrhuje se stanovit zákaz nejen ve vztahu k těhotné zaměstnankyni, k zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, ale také k zaměstnanci v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.
§ 56 okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem	Vzhledem ke změnám v úpravě odstoupného při rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn (§ 67), se navrhuje začlenit do § 56 odst. 2 úpravu, že pokud zaměstnanec rozváže okamžitě pracovní poměr, bude mu od zaměstnavatele příslušet náhrada mzdy nebo platu za dobu odpovídající výpovědní době. Tzn., nebude-li výpovědní doba individuální smlouvou prodloužena, dostane náhradu za 2 měsíce.
§ 57 výpověď dočasně práce neschopného pojištěnce	Při nedodržení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl, nebo do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření
§ 61 odbory – projednávání	Zaměstnavatel již není povinen projednat s odborovou organizací výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru

§ 66 zrušení pracovního poměru ve zkušební době	Zpřesnění úpravy: Zrušení musí být provedeno písemně; pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.
§ 67 odstupné	Navrhuje se proto, aby odstupné náležející zaměstnanci při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, z tzv. organizačních důvodů, nebo dohodou ze stejných důvodů, bylo stanoveno do 1 roku práce – 1měsíční odstupné, do 2 let práce – 2měsíční odstupné, nad 2 roky – 3měsíční odstupné
§ 69 neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	navrhuje se doplnit právo soudu přiměřeně snížit náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, a to pro případy, kdy celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu přesahuje 6 měsíců
§ 74 přednost pracovního poměru	Zaměstnavatel již nám povinnost zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru
§ 75 dohoda o provedení práce	navrhuje se zvýšit počet hodin výkonu dohody o provedení práce z dosavadních 150 hodin na 300 hodin v kalendářním roce.
§ 77 dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně
§ 78 zaměstnanec pracující v noci	navrhuje se definici zaměstnance pracujícího v noci zpřesnit tím, že vymezí četnost noční práce během vyrovnávacího období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích
§ 78 definice rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby;	<p>„l) rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel navrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,</p> <p>m) nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že <u>průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.</u>“</p> <p>Stávající § 82 se ruší, v § 83 je stanovena jednotná délka pracovní doby max. 12 hod.</p>
§ 84 rozvrh pracovní doby	Navrhuje se doplnit povinnost zaměstnavatele oznámit rozvrh pracovní doby i její změnu obecně vůči všem zaměstnancům bez ohledu na způsob rozvržení jejich pracovní doby
§ 85 pružná pracovní doba	nebude se vyžadovat, aby byl vložen pouze jeden časový úsek základní pracovní doby mezi dva úseky volitelné pracovní doby
§ 86 konto pracovní doby	Navrhuje se odstranit zavádějící definici konta pracovní doby jako jiného způsobu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, kterou nahradí def.: Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis

<p>§ 96 evidence pracovní doby</p>	<p>Navrhuje se zpřesnění § 96 odst. 1, podle kterého musí zaměstnavatel v evidenci pracovní doby vyznačit začátek a konec odpracované pracovní doby, noční práce atd. Dále se navrhuje nahradit slova „pracovní doby“ se nahrazují slovem „směny“, protože pojem „pracovní doba“ je významově širší a zahrnuje jak směnu, tak i práci přesčas</p>																																							
<p>§ 108 prověrka bezpečnosti a ochrana zdraví při práci</p>	<p>Prověrka k zajištění BOZP by napříště neměla být podmíněna <u>dohodou</u> s odborovou organizací a zástupcem pro oblast BOZP, ale k zabezpečení potřebné součinnosti se navrhuje stanovit <u>souhlas</u>.</p>																																							
<p>§ 113 odměňování</p>	<p>navrhuje se vypustit vyjmenování všech typů smluv (kolektivní, pracovní a jiná) a nahradit pouze tím, že mzda stanoví ve <u>smlouvě</u>, atd.</p>																																							
<p>§ 116 mzda za noční práci</p>	<p>Jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat je v KS se navrhuje nahradit větou: „<i>Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku; ustanovení § 4c odst. 3 a § 305 se nepoužijí.</i>“</p>																																							
<p>§ 118 mzda za práci v sobotu a neděli</p>	<p>Jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat je v KS se navrhuje nahradit větou: „<i>Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku; ustanovení § 4c odst. 3 a § 305 se nepoužijí.</i>“</p>																																							
<p>§ 122 plat NOVÝ §</p>	<p>„(2) Se zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy může zaměstnavatel sjednat plat pevnou měsíční částkou, ve které budou zohledněna všechna hlediska, podle nichž jsou stanoveny jednotlivé složky platu podle tohoto zákona, na které by jinak zaměstnanci vzniklo právo, nebo které by mu mohl zaměstnavatel poskytnout (dále jen „smluvní plat“). Vedle smluvního platu zaměstnanci nepřísluší žádné složky platu. Poskytování odměny a cílové odměny (§ 134 a 134a) není dotčeno. Smlouva o smluvním platu musí být uzavřena písemně; pro obsah smlouvy se použije přiměřeně § 136.“</p>																																							
<p>§ 123 platové tarify</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>platová třída</th> <th>platový tarif v Kč</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>měs.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>6 500</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>7 110</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>7 710</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>8 350</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>9 060</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>9 830</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>10 660</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>11 570</td> </tr> </tbody> </table>	platová třída	platový tarif v Kč	měs.		1	6 500	2	7 110	3	7 710	4	8 350	5	9 060	6	9 830	7	10 660	8	11 570	<table border="1"> <thead> <tr> <th>platová třída</th> <th>platový tarif v Kč měs.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>9</td> <td>12 550</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>13 620</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>14 780</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>16 020</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>17 370</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>18 850</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>20 470</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>22 200.“</td> </tr> </tbody> </table>	platová třída	platový tarif v Kč měs.	9	12 550	10	13 620	11	14 780	12	16 020	13	17 370	14	18 850	15	20 470	16	22 200.“
platová třída	platový tarif v Kč																																							
měs.																																								
1	6 500																																							
2	7 110																																							
3	7 710																																							
4	8 350																																							
5	9 060																																							
6	9 830																																							
7	10 660																																							
8	11 570																																							
platová třída	platový tarif v Kč měs.																																							
9	12 550																																							
10	13 620																																							
11	14 780																																							
12	16 020																																							
13	17 370																																							
14	18 850																																							
15	20 470																																							
16	22 200.“																																							
<p>§ 127 plat za práci přesčas</p>	<p>Zaměstnancům, kteří mají příplatek za vedení by plat za práci přesčas příslušel až za práci přesčas konanou nad rámec 150 hodin v příslušném roce, budou-li pracovat přesčas nad uvedený rámec na základě dohody se zaměstnavatelem, ale za práci přesčas konanou za zvláštních podmínek (např. noc) by příslušel</p>																																							

	plat vždy.
§ 134a) cílová odměna NOVÝ §	Za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná, může zaměstnavatel zaměstnanci, který se na jeho splnění bezprostředně nebo významně podílí, poskytnout cílovou odměnu. Výši odměny oznámí zaměstnavatel společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započítáním plnění úkolu. Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu.“
§ 141 termín výplaty	Navrhuje se: „Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v odstavci 1 (§ 141 odst.1).“ – nyní platí, že pokud nebyl pravidelný termín sjednán v KS, určí je zaměstnavatel s odborovou organizací.
§ 142 způsob a místo výplaty mzdy, NOVÝ odstavec	„Zaměstnavatel se složitými provozními podmínkami pro výplatu mzdy nebo platu, pokud by byla výplata obtížná nebo neproveditelná, může zaměstnanci zaslat mzdu nebo plat na své náklady a nebezpečí, a to nejpozději v termínu určeném pro jejich výplatu.“
§ 145 srážky ze mzdy	Ustanovení § 145 odst. 2, které vymezuje, co je jinými příjmy se navrhuje <u>doplnit rovněž odměny</u> , které mohou být zaměstnanci poskytnuty podle § 224 odst. 2 (např. odměna při životním jubileu, odměna za poskytnutí pomoci při živelných událostech)
§ 152 cestovní výdaje	Za cestovní výdaje, za které poskytuje zaměstnavatel náhrady se nově považují i výdaje při dočasném přidělení
§ 157 náhrada jízdních výdajů	Upřesňují se podmínky, za kterých má zaměstnanec právo na náhradu jízdného pro případ, že při pracovní cestě používá jiné silniční motorové vozidlo než vozidlo zaměstnavatele. Výslovně se navrhuje stanovit, že toto vozidlo <u>musí zaměstnanec sám řídit</u> a zamezit tak požadavkům na jízdné od spolucestujících osob nebo v případě, kdy zaměstnanec nevlastní řidičské oprávnění a vozidlo řídí jiná osoba, která nemá k zaměstnavateli žádný právní vztah.
§ 159 náhrada jízdních výdajů za použití místní hromadné dopravy	V § 159 odst. 2 se doplňuje věta druhá „Náhrada jízdních výdajů zaměstnanci nepřísluší, pokud zaměstnavatel zajistí zaměstnanci použití místní hromadné dopravy způsobem, na který zaměstnanec finančně nepřispívá.“
§ 170 zahraniční stravné	Navrhuje se, aby zaměstnavatel poskytl zahraniční stravné ve výši základní sazby, jestliže doba strávená mimo území ČR trvá v kalendářním dni <u>déle než 18 hodin</u> (dosud déle než 12 hod). ve <u>výši dvou třetin</u> (dosud poloviční) náleží zahraniční stravné trvá-li tato doba <u>déle než 12 hod nejvýše však 18 hod.</u> (dosud platí limit 6 -12 hod); ve výši 1/3 této sazby (nyní 1/4) trvá-li doba mimo ČR 6 hod a méně avšak alespoň 1hod <u>nebo déle než 5 hod</u> pokud vznikne právo na stravné podle § 163 nebo §176.

	<p>Dále pak se nově navrhuje upravit odst. 5 § 170: „Bylo-li zaměstnanec během zahraniční pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné ve výši základní sazby snížené za každé uvedené jídlo až o hodnotu</p> <p>a) 70 % základní sazby, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby,</p> <p>b) 35 % základní sazby, jde-li o zahraniční stravné ve dvouřetinové výši základní sazby,</p> <p>c) 25 % základní sazby, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby.</p> <p>Nesjedná-li zaměstnavatel nižší hodnotu snížení zahraničního stravného, nebo ji neurčí před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné snížené o nejvyšší hodnotu stanovenou ve větě první. Odmítne-li zaměstnanec předem ze zdravotních důvodů poskytnutí jídla na zahraniční pracovní cestě, přísluší mu zahraniční stravné v nesnížené výši“.</p>
<p>§ 176 stravné NOVÉ 3 odstavce</p>	<p>V § 176 se za odstavec 2 vkládají nové odstavce 3 až 5, které znějí:</p> <p>„(3) Bylo-li zaměstnanec během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé uvedené jídlo o hodnotu</p> <p>a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,</p> <p>b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,</p> <p>c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.</p> <p>(4) Byla-li zaměstnanci při pracovní cestě, která trvá 5 až 12 hodin, poskytnuta 2 jídla, na která zaměstnanec finančně nepřispívá, nebo 3 taková jídla, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, stravné zaměstnanci nepřísluší. Stravné rovněž nepřísluší, pokud bylo zaměstnanci při pracovní cestě, která trvá 5 až 12 hodin, poskytnuto 1 jídlo, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, nebo 2 taková jídla, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, anebo 3 taková jídla, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin, a současně mu byly zajištěny alespoň nápoje, na které zaměstnanec finančně nepřispívá.</p> <p>(5) Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance na pracovní cestu výši stravného, přísluší zaměstnanci stravné ve výši dolní sazby rozpětí podle odstavce 1. Odmítne-li zaměstnanec předem ze zdravotních důvodů poskytnutí jídla na pracovní cestě, přísluší mu stravné v nesnížené výši.“.</p>
<p>§ 179 zahraniční stravné NOVÉ 3 odstavce</p>	<p>„(3) Bylo-li zaměstnanec během zahraniční pracovní cesty v zahraničí poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, přísluší</p>

	<p>zaměstnanci zahraniční stravné ve výši základní sazby snížené za každé uvedené jídlo o hodnotu</p> <p>a) 70 % základní sazby, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby,</p> <p>b) 35 % základní sazby, jde-li o zahraniční stravné ve dvoutřetinové výši základní sazby,</p> <p>c) 25 % základní sazby, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby.</p> <p>(4) Byla-li zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě, která trvá 1 až 12 hodin, nebo 5 až 12 hodin a zaměstnanci vzniklo právo na stravné na území České republiky podle § 176, poskytnuta v zahraničí 2 jídla, na která zaměstnanec finančně nepřispívá, nebo 3 taková jídla, trvá-li zahraniční pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, zahraniční stravné zaměstnanci nepřísluší. Zahraniční stravné rovněž nepřísluší, pokud bylo zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě, která trvá 1 až 12 hodin, nebo 5 až 12 hodin a zaměstnanci vzniklo právo na stravné na území České republiky podle § 176, poskytnuto v zahraničí 1 jídlo, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, nebo 2 taková jídla, trvá-li zahraniční pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, anebo 3 taková jídla, trvá-li zahraniční pracovní cesta déle než 18 hodin, a současně mu byly zajištěny alespoň nápoje, na které zaměstnanec finančně nepřispívá.</p> <p>(5) Odmítne-li zaměstnanec předem ze zdravotních důvodů poskytnutí jídla na zahraniční pracovní cestě, přísluší mu zahraniční stravné v nesnížené výši.“.</p>
<p>§ 192 náhrada mzdy při DPN</p>	<p>V § 192 se na konci odstavce 5 doplňuje věta „Náhrada mzdy nebo platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. g).</p>
<p>§ 206 odst. 3 neomluvené zmeškání</p>	<p>Navrhuje se zrušit ustanovení o tom, že náhrada mzdy (platu) zaměstnanci nepřísluší, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají.</p>
<p>§ 209 částečná nezaměstnanost</p>	<p>Při částečné nezaměstnanosti se navrhuje, že náhrada mzdy musí být ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku, a dále v případě absence odborové organizace může být dohoda o výši poskytované náhradě mzdy nahrazena vnitřním předpisem</p>
<p>§ 212 dovolená</p>	<p>Navrhuje se doplnit dosavadní právní úpravu v tom směru, že pro účely práva na poměrnou část dovolené se za celý kalendářní měsíc považuje, jestliže zaměstnanec odpracoval všechny směny, které zaměstnavatel v kalendářním měsíci rozvrhl.</p>
<p>§ 217 čerpání dovolené</p>	<p>Navrhuje se doplnit oprávnění odborové organizace při určování nástupu dovolené podle písemného rozvrhu také o souhlas rady zaměstnanců (§ 217 odst. 1). Podobně se navrhuje postupovat i</p>

	v případě ustanovení § 220, pokud jde o určování hromadného čerpání dovolené.
§ 128 čerpání dovolené	<p>Proto se navrhuje nově stanovit, že zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené tak, aby si zaměstnanec celou dovolenou za příslušný kalendářní rok vyčerpal do konce kalendářního roku, ve kterém mu právo na tuto dovolenou vzniklo. V případě, že určení doby čerpání dovolené do konce kalendářního roku, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, bude zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tuto dovolenou do konce následujícího kalendářního roku.</p> <p>V případě, že zaměstnanci bude v čerpání dovolené do konce následujícího kalendářního roku bránit dočasná pracovní neschopnost, mateřská dovolená nebo rodičovská dovolená, zaměstnavatel bude povinen určit dobu čerpání dovolené po skončení těchto překážek v práci.</p> <p>Rovněž se navrhuje zákonem stanovit pravidlo, podle něhož, pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci dobu čerpání dovolené ani do 30. června následujícího kalendářního roku (po roce, kdy zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo), bude mít zaměstnanec právo si dobu čerpání dovolené určit sám. Po 30. červnu následujícího kalendářního roku tak budou mít právo určit dobu čerpání dovolené, na níž vzniklo zaměstnanci právo v předchozím roce, jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, s tím, že zaměstnanec je povinen zaměstnavateli oznámit nástup čerpání dovolené alespoň 14 dnů předem, nedohodne-li s ním na jiné době.</p>
§ 223 neomluvené zmeškání směny	Navrhuje se vypustit ustanovení o možnosti krátit dovolenou za neomluveně zmeškanou směnu o 1- 3 dny a nahradit toto ustanovení takto: „Dovolená pro neomluvenou absenci (pracovní den) může být krácena jen o 1 den.“
§ 224 vytváření pracovních podmínek	Úpravu, která ukládá zaměstnavatelům vytvářet zaměstnanců vhodné pracovní podmínky, se navrhuje zjednodušit tím, že se v odst. 1 dosavadní demonstrativní výčet vypouští.
§ 224 odměna za životní jubileum	Dosavadní úpravu, která upravuje fakultativní možnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci odměnu při dovršení 50 let věku, se navrhuje změnit tak, že napříště by se mělo jednat o možnost poskytnutí této odměny při dosažení jakéhokoli životního jubilea zaměstnance. Důvodem změny je vyloučení pochybnosti o tom, zda se nejedná o diskriminaci z důvodu věku.
§ 225 fond kulturních a sociálních potřeb	Dosavadní spolurozhodování odborové organizace se zaměstnavatelem o přidělu do fondu kulturních sociálních potřeb se navrhuje nahradit souhlasem. Odůvodnění spočívá v právní odpovědnosti za nakládání s tímto fondem, které nese jen zaměstnavatel.
§ 236 stravování	Navrhuje se vypustit odst. 3 § 236 a upravit odst. 1, tak, že bývalí

zaměstnanců	zaměstnanci zaměstnavatele nebudou nikde výslovně uvedeni, přičemž jim i napříště bude možné cenově zvýhodněné stravování poskytovat, protože to zákon nebude zakazovat ani omezovat (zásada „co zákon nezakazuje, to dovoluje“).
§ 252 dohoda o odpovědnosti za schodek § 255 dohoda o odpovědnosti za ztrátu věcí	Navrhuje se vyloučit možnost uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a v případě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zástupcem zaměstnance, kterému byla omezena nebo byl zbaven způsobilosti k právním úkonům
§ 257 náhrada škody	Navrhuje se zvýšit limit odpovědnosti za škodu způsobenou z nedbalosti, za kterou odpovídá vedoucí zaměstnanec (§ 11), na šestinásobek jeho průměrného výdělku.
§ 276 právo na informace NOVÝ odstavec	„Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.“
§ 279 informování	Nově se navrhuje zavést povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti
§ 286 působnost odborové organizace NOVÉ odstavce	<p>„(1) Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle tohoto zákona, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.</p> <p>(2) Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami¹¹⁰⁾.</p> <p>(3) Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její organizační složka, která má právo jednat vlastním jménem.</p> <p>(4) Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli doložila, že splňuje podmínky podle odstavce 3; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.</p>
§ 301a) jiné povinnosti zaměstnanců NOVÝ §	Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dní a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění ¹⁰⁷⁾ .“
§ 292 pracovní řád	Navrhuje se vypustit větu druhou z tohoto ustanovení: „Pracovní

	řád však nesmí zakládat nové povinnosti zaměstnanců.
<p>§ 307a) závislá práce</p>	<p>Za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (dále jen „uživatel“) na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy, nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“</p>
<p>§ 310 konkurenční doložka NOVÁ definice</p>	<p>(1) Zaměstnanec se v konkurenční doložce zavazuje, že po skončení zaměstnání nebude na vlastní nebo cizí účet vykonávat činnost, která by měla soutěžní povahu vůči činnosti zaměstnavatele. Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, má-li zaměstnanec v průběhu zaměstnání možnost nabytí informace nebo znalosti, které nejsou běžně dostupné a jejichž využití by mohlo přivodit zaměstnavateli podstatnou újmu. Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně.</p> <p>(2) Konkurenční doložka musí obsahovat určení území, okruh činnosti nebo okruh osob, kterých se zákaz týká. Konkurenční doložku je možné sjednat nejdéle na dobu dvou let; je-li konkurenční doložka sjednána na delší dobu, platí, že byla sjednána na dobu dvou let. Omezuje-li konkurenční doložka zaměstnance více, než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele, může soud konkurenční doložku omezit, nebo zrušit.</p> <p>(3) Byl-li pracovní poměr rozvázán jednostranným právním úkonem zaměstnance z důvodu protiprávního jednání zaměstnavatele nebo dohodou ze stejného důvodu, ke konkurenční doložce se nepřihlíží.</p> <p>(4) Byl-li pracovní poměr rozvázán výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou, a nejde-li o případ podle odstavce 3, musí zaměstnavatel zaměstnanci za každý měsíc trvání zákazu konkurence vyplatit peněžité vyrovnání nejméně ve výši jedné poloviny jeho průměrného měsíčního výdělku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, není-li sjednána jiná doba splatnosti. Ujednání o tom, že peněžité vyrovnání je součástí mzdy nebo platu poskytovaného za trvání pracovního poměru, je zakázáno. Zaměstnanec může konkurenční doložku písemně vypovědět, nevyplatil-li mu zaměstnavatel peněžité vyrovnání nebo jeho část ve lhůtě 15 dnů ode dne jeho splatnosti; konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.</p> <p>(5) Byla-li sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne</p>

	závazek zaměstnance zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.
§ 312 osobní spis NOVÝ odstavec	„Za nahlížení do osobního spisu se nepovažuje předložení písemnosti zaměstnavatelem z tohoto spisu kontrolnímu orgánu, který si tuto písemnost vyžádal v souvislosti s předmětem kontroly prováděné u zaměstnavatele.“.
§ 322 kontrola BOZP	Dosavadní znění ustanovení § 322 odst. 4 se omezuje na konstatování, že náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci odborovými organizacemi hradí stát, aniž by blíže upřesňoval, jakým způsobem se tak stane. Navrhuje se proto doplnit slova „na základě dohody s odborovou organizací“. Tyto dohody vymezí výši a podmínky úhrady, druhy nákladů, které budou uhrazeny, podmínky pro jejich úhradu cestou trimestrálních výkazů výše jejich vynakládání, podmínky pro čerpání finančních prostředků a sankční ujednání.
§ 333 počítání času	Současné znění ZP odkazuje na občanský zákoník § 122. navrhuje se zpřesnit úpravu: „Práva i povinnosti zaniknou uplynutím doby, na kterou byly omezeny. Doby počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.,,
§ 338 přechod práv a povinností	Navrhuje se využít možnosti dané směrnicí Rady 2001/23/ES, která v článku 3 umožňuje, aby vnitrostátní úprava omezila dobu, po kterou trvá povinnost přejímajícího zaměstnavatele dodržovat kolektivní smlouvy uzavřené dosavadním zaměstnavatelem s tím, že tato doba nebude kratší než jeden rok, pokud v rámci této doby nedojde k dřívějšímu ukončení účinnosti této kolektivní smlouvy. Konkrétně se navrhuje, aby práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházely na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.
§ 339 informování odborové organizace o přechodu práv a povinností	Navrhuje se, aby byl zákonem stanoven dostatečný časový předstih, kdy se tak nejpozději musí stát, který by byl vymezen 30 dny přede dnem přechodu práv a povinností.
§ 339a) výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností	Navrhovaný § 51a stanoví, že zaměstnanec, který si nepřeje přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu, může jednostranně skončit pracovní poměr výpovědí tak, že dosavadní pracovní poměr se stávajícím zaměstnavatelem bude moci ukončit nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V této souvislosti se rovněž navrhuje stanovit, že zaměstnanec, jenž přejde k přejímajícímu zaměstnavateli, a poté podá ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností

	<p>z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů výpověď nebo skončí pracovní poměr dohodou, se může u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s tímto přechodem nebo převodem.</p> <p>Pokud by soud pravomocně rozhodl, že ke zhoršení pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance došlo v důsledku přechodu nebo převodu, stanoví zákon fikci, podle níž byl pracovní poměr rozvázán ze strany zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c). Zaměstnanci tak vznikne právo na odstupné podle § 67 odst. 1.</p>
<p>§ 342 smrt zaměstnavatele - FO</p>	<p>navrhuje se upravit toto ustanovení § 342 odst. 1 tak, aby základní pracovněprávní vztah nezanikal smrtí zaměstnavatele, ale dnem, kdy osoby uvedené v § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona prohlásí, že nebudou pokračovat v živnosti, nebo kdy marně uplyne lhůta tří měsíců (§ 13 odst. 2 živnostenského zákona).</p>
<p>Přechodná ustanovení</p>	<p>Účinnost: Ode dne nabytí účinnosti zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., se jím budou řídit rovněž pracovněprávní vztahy, které vzniknou přede dnem nabytí jeho účinnosti.</p> <p>Ke KS: navrhuje se výslovně stanovit, že výpověď kolektivní smlouvy uzavřené přede dnem nabytí účinnosti navrženého zákona, se posuzuje podle § 26.</p>