

Výběr ze Sbírky zákonů 2013

9. Zákon č. 155/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

(částka 70, účinnost od 1. srpna 2013)

Dne 1.8.2013 nabývá účinnosti zákon č. 155/2013 Sb., který novelizuje zákoník práce. Novelou dochází především ke změně:

1. **§ 39 pracovní poměr na dobu určitou a úprava tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou**
2. **§ 90 odpočinek mezi dvěma směnami**

1. Pracovní poměr na dobu určitou a úprava tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou

Dosud platná právní úprava při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou stanovila pravidlo, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží. Z tohoto pravidla jsou v současnosti pouze dvě možné výjimky, a to:

- zvláštní právní předpis předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu,
- na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).

Novela zákoníku práce s účinností od 1.8. 2013 vkládá další výjimku a to,

- jsou-li u zaměstnavatele dány **vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat**, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, přičemž podle pravidla 3krát 3 a dost při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, se nepostupuje za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům **přiměřený**.

Zákon také požaduje, aby odlišný postup zaměstnavatele byl sjednán **v písemné dohodě s odborovou organizací**, nebo v případě, že u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, stanoven **vnitřním předpisem zaměstnavatele**. Dohoda s odborovou organizací, tak vnitřní předpis **musí obsahovat stanovené náležitosti**, kterými jsou:

- a) bližší vymezení těchto důvodů,
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,

d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Úplné znění § 39 od 1.8. 2013 je následující:

(1) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.

(2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

(3) Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu¹⁷⁾.

(4) Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmito důvody přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

a) bližší vymezení těchto důvodů,

b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,

c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,

d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.

(5) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

(6) Ustanovení odstavce 2 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce¹⁸⁾ a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).

2. Odpočinek mezi dvěma směnami

Podle současné právní úpravy byl zaměstnavatel povinen při rozvrhu pracovní doby dodržet pravidlo, že mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny musí být nepřetržitý odpočinek minimálně 12 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Ve výjimečných případech stanovených zákoníkem práce může být odpočinek mezi směnami zkrácen (zde nedochází ke změně). Změna spočívá v tom, že **nepřetržitý odpočinek mezi**

dvěma směnami se zkracuje na 11 hodin. U zaměstnanců mladších 18 let zůstává 12hodinový odpočinek zachován.

Úplné znění § 90 od 1.8. 2013 je následující:

(1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň **11 hodin**, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

(2) Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku

- a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- b) v zemědělství,
- c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména
 1. ve veřejném stravování,
 2. v kulturních zařízeních,
 3. v telekomunikacích a poštovních službách,
 4. ve zdravotnických zařízeních,
 5. v zařízeních sociálních služeb,
- d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

10. Zákon č 162/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů

(částka 70, účinnost od 11. srpna 2013)

Mezi významnými dny České republiky se nově zařazuje:

- „16. leden - Den památky Jana Palacha,“
- „12. březen - Den přístupu České republiky k Severoatlantické smlouvě (NATO),“
- „28. březen - Den narození Jana Ámose Komenského,“

Tyto dny nejsou dny pracovního klidu.

11. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 188/2013 Sb., o uložení kolektivních smluv vyššího stupně a Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 187/2013 Sb., o rozšíření závaznosti Kolektivní smlouvy vyššího stupně

(částka 77)

Ministerstvo práce a sociálních věcí sděluje, že v souladu s ustanovením § 9 odst. 1 zákona č. 2/1991 Sb.,

o kolektivním vyjednávání, v platném znění, byla u něj uložena tato kolektivní smlouvy vyššího stupně:

1. Kolektivní smlouva vyššího stupně na roky 2013 – 2016, uzavřená dne 17. 4. 2013 mezi smluvními stranami

Odborovým svazem Stavba České republiky,

Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy

a

Svazem podnikatelů ve stavebnictví v České republice.

Ministerstvo práce a sociálních věcí dále sděluje, že tato kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ – NACE: 08.1, 16.23, 22.23, 23.2, 23.3, 23.5, 23.6, 23.7, 23.9, 41, 42 a 43.

12. Nařízení vlády č. 210/2013 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

(částka 85, účinnost od 1. srpna 2013)

1. Výše minimální mzdy

Nařízením vlády č. 210/2013 Sb. došlo ke změně nařízení č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. S účinností od 1. srpna 2013 se zvyšuje základní sazba minimální mzdy.

Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí: 8 500 Kč za měsíc nebo 50,60 Kč za hodinu.

Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí u zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu, 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc.

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Její základní právní úprava je stanovena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Výši základní sazby minimální mzdy, další sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou nebo o souběžné pracovní poměry. Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr samostatně.

Minimální mzda platí jako jediná mzdová veličina pro zaměstnance v organizacích podnikatelské sféry, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než uvádí nařízení vlády o minimální mzdě.

V ostatních organizacích podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí vedle minimální mzdy nejnižší úroveň zaručené mzdy. Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 1. skupinu prací je shodná s vyšší minimální mzdy.

V nepodnikatelské sféře (veřejných službách a správě) se uplatňuje vedle minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy systém platových tarifů.

2. Minimální mzda a délka pracovní doby

Výše minimální mzdy uvedená v nařízení vlády se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Podle § 79 zákoníku práce však mohou mít zaměstnanci stanovenou i jinou týdenní pracovní dobu. Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců pracujících v podzemí a zaměstnanců pracujících v nepřetržitém nebo třísměnném pracovním režimu činí 37,5 hodiny týdně. Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí 38,75 hodiny týdně. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy může obsahovat také kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Ve všech těchto případech se minimální mzda za hodinu zvýší úměrně ke zkrácené stanovené pracovní době. Tím je zajištěn při různé délce stanovené týdenní pracovní doby nárok zaměstnance (při odpracování stanovené doby) na stejnou výši minimální mzdy za týden, resp. měsíc. Konkrétní sazby na hodinu podle stanovené týdenní pracovní doby odvodí zaměstnavatelé ze základní nebo nižší (v případě zaměstnance při omezeném pracovním uplatnění) hodinové sazby podle vzorce:

$$MM_x = MM_z \text{ krát } k$$

$$k = 40 / x$$

MM = minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu

z = 40 hodin

x = jiná stanovená týdenní pracovní doba, například 37,5 hodin

Výpočet:

$$MM_{37,5} = 50,60 \text{ krát } k$$

$$k = 40 / 37,5 = 1,0667$$

$$MM_{37,5} = 50,60 \text{ krát } 1,0667 = 53,97502 \text{ zaokrouhlo na } 54,00 \text{ Kč}$$

Příklady minimální mzdy podle délky stanovené týdenní pracovní doby

Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod. (zaokrouhlo na 10 hal.) základní sazba
40	50,60
38,75	52,20
37,5	54,00

Zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, který má sjednanu kratší pracovní dobu (§ 80 zákoníku práce) nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se minimální mzda snižuje úměrně odpracované době.

Například zaměstnanci organizace se 40 hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou, jehož týdenní pracovní doba je sjednána pouze na 20 hodin týdně, nenáleží minimální mzda ve výši 8 500 Kč, ale pouze ve výši 4 250 Kč za měsíc.

3. Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Nařízení vlády zvyšuje i nejnižší úrovně zaručené mzdy. Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a činí:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za hodinu	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za měsíc
1.	50,60	8 500
2.	55,90	9 400
3.	61,70	10 400
4.	68,10	11 400
5.	75,20	12 600
6.	83,00	13 900
7.	91,70	15 400
8.	101,20	17 000

Nařízení vlády dále upravuje i nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance.

13. Zákon č. 233/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů

(částka 91, účinnost od 17. srpna 2013)

Podle zákona o silničním provozu § 5 odst. 2 písm. b) platí, že řidič nesmí řídit vozidlo nebo jet na zvířeti bezprostředně po požití alkoholického nápoje nebo užití návykové látky nebo v takové době po požití alkoholického nápoje nebo užití návykové látky, kdy by mohl být ještě pod jejich vlivem.

V případě odhalování a postihu řízení vozidla pod vlivem návykových látek (drog) se stále jedná o oblast do značné míry neprobádanou a zejména aplikačně nedostatečně sjednocenou, což s sebou nese značné problémy při efektivní vymahatelnosti zákona a tím i při zvyšování bezpečnosti provozu na pozemních komunikacích.

Řízení vozidla pod vlivem jiné návykové látky než alkoholu je v současné době postihováno buď jako trestný čin (přečin) ohrožení pod vlivem návykové látky podle § 274 trestního zákoníku, je-li řidič v důsledku jejího požití v tzv. stavu vylučujícím způsobilost a jsou-li naplněny i ostatní znaky vyžadované trestním zákoníkem, nebo jako přestupek podle § 125c zákona o silničním provozu. Zatímco v případě trestního řízení je již aplikační praxe relativně ustálená, neboť se stavem vylučujícím způsobilost mj. souvisí i to, že ovlivnění návykovou látkou se již navenek jasně projevuje na chování řidiče, resp. na jeho rozpoznávacích a ovládacích schopnostech, v případě přestupkového řízení je situace o poznání složitější. Je

tomu tak z důvodu, že ačkoliv se navenek řidič nejeví být ve stavu vylučujícím způsobilost, jeho ovládací a rozpoznávací schopnosti zpravidla již budou takovou návykovou látkou ovlivněny, čímž na řidiče bude dopadat ustanovení, podle kterého pod vlivem návykové látky nesmí řídit vozidlo. V současné době je velmi náročné toto prokazovat a dosud neexistuje žádné jednotící stanovisko, které by usměřovalo správní orgány v tom smyslu, jaké jsou v rámci řízení o přestupku minimální standardy k prokázání daného skutku.

Z těchto důvodů byla přijata nová právní úprava, která vychází z nejnovějších vědeckých poznatků na poli odhalování jiných návykových látek u řidičů. **Spočívá v zavedení tzv. analytického principu**, který je založen na aktuálních poznatcích soudních lékařů a soudních toxikologů, že minimálně u některých návykových látek, včetně všech nejběžněji zneužívaných drog, lze jasně specifikovat, od kterého množství je možné na řidiče pohlížet jako na ovlivněného návykovou látkou, a to i při zohlednění možné odchylky prováděného měření.

Zákon sám přímo nestanovuje seznam návykových látek, u nichž se uplatní analytický princip, ale obsahuje zákonné zmocnění k vydání prováděcího právního předpisu, kterým bude nařízení vlády a v něm budou vyjmenovány látky, u nichž lze uplatnit analytický princip, a to s uvedením tzv. cut off hodnot (mezních hodnot, při jejichž dosažení je již řidič nepochybně ovlivněn na svých ovládacích a rozpoznávacích schopnostech). V důsledku toho odpadne potřeba nechat v každém jednotlivém případě zpracovat znalecký posudek z oboru psychiatrie a bude postačovat pouze výsledky toxikologických zjištění

S účinností od 17. 8. 2013 je znění § 5 odst. 2 písm. b) je následující:

„Řidič nesmí řídit vozidlo nebo jet na zvířeti bezprostředně po požití alkoholického nápoje nebo užití jiné návykové látky nebo v takové době po požití alkoholického nápoje nebo užití jiné návykové látky, kdy by mohl být ještě pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky; v případě jiných návykových látek uvedených v prováděcím právním předpise se řidič považuje za ovlivněného takovou návykovou látkou, pokud její množství v krevním vzorku řidiče dosáhne alespoň limitní hodnoty stanovené prováděcím právním předpisem,“

Novela rovněž odstraňuje i terminologickou nejednotnost zákona o silničním provozu, který nejednotně používá pojmy jako „alkoholický nápoj“, „alkohol“, „návyková látka“, „jiná návyková látka“.

Zpracovala: Mgr. Renata Valentová