



V Praze dne 30.října 2003

Novela zákoníku práce

Tisková zpráva

Poslanecká sněmovna schválila tzv. „euronovelu“ zákoníku práce. **Novela stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání, omezuje uzavírání pracovních smluv na dobu určitou a obsahuje novou úpravu dohody o omezení výkonu výdělečné činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru.**

Hlavním cílem již předchozí rozsáhlé novely zákoníku práce v roce 2000 bylo promítnutí kritérií příslušných směrnic Evropských společenství do českého pracovního práva a dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem ES, upravujícím tuto problematiku. Právní vývoj a tvorba legislativních aktů ES je však natolik dynamickým jevem, že v průběhu let 2000 až 2002 byly schváleny další směrnice, které se týkají rovného zacházení a zákazu diskriminace, a které je nezbytné implementovat do právního řádu ještě před přistoupením České republiky k Evropské unii.

Konkrétně jde o směrnici Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ. Směrnice požaduje stanovit **základní rámec pro boj s diskriminací na základě rasového nebo etnického původu**

Další nově přijatou směrnicí je směrnice Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro **rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání**. Tato směrnice požaduje stanovit obecný rámec pro **boj s diskriminací na základě víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace, pokud jde o zaměstnání a výkon povolání**.

Třetí směrnicí, kterou je nezbytné implementovat do právního řádu České republiky, je směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o **zavedení rovného zacházení pro muže a ženy**, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.

Cílem výše uvedených směrnic je uvést v účinnost zásadu rovných příležitostí a rovnosti v zacházení při výkonu povolání a při odborné přípravě, včetně pracovních podmínek, a to bez ohledu na právní povahu vztahu, ve kterém je osoba zaměstnána nebo koná práci.

Dále obsahuje návrh novely implementaci směrnice Rady 1999/70/ES, týkající se Rámcové dohody uzavřené organizacemi EOK, UNICE a CEEP o **pracovních smlouvách na dobu určitou**, která byla dosud promítnuta do zákoníku práce pouze částečně, neboť vymezuje okruh osob, s kterými nelze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, zatímco směrnice požaduje přijmout opatření k zamezení tzv. řetězení pracovních poměrů uzavíraných na dobu určitou. Nová právní úprava směřuje k zamezení opakovaného uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, které by přesahovalo celkem dva roky, s tím, že zákon připouští nezbytné výjimky, které by měly umožňovat využívat pracovních poměrů na dobu určitou všude tam, kde je to nezbytné. Jde zejména o zaměstnávání důchodců, zastupování

dlouhodobě nepřítomného zaměstnance a provozní nebo technologické důvody zaměstnavatele.

Návrh zákona dále obsahuje novou úpravu dohody o **omezení výkonu výdělečné činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru** ve vazbě na možné konkurenční jednání vůči bývalému zaměstnavateli a několik dalších úprav.

Z přijatých pozměňovacích návrhů je zásadní změnou **zrušení § 50 zákoníku práce**, podle něhož **zaměstnavatel dosud mohl dát zaměstnanci se změněnou pracovní schopností platně výpověď (kromě zákonem stanovených výjimek) jen s předchozím souhlasem příslušného úřadu práce.**

Podle dalšího přijatého pozměňovacího návrhu by **přestávky v práci na jídlo a oddech měly být zaměstnancům poskytovány nejpozději po 6 hodinách** nepřetržité práce a nikoliv po 4 a půl hodinách, jako dosud. Obdobně dochází ke změně a zjednodušení v definování nerovnoměrně rozvržené pracovní doby. Pro rovnoměrné rozvržení pracovní doby je stanovena pouze jedna podmínka, a sice, aby rozvržená pracovní doba na jednotlivé týdny nepřesáhla devět hodin.

Uvedené úpravy zákoníku práce je v zájmu praxe vhodné přijmout ještě před zpracováním návrhu nového zákoníku práce.

Vladimír Hrubý
vedoucí tiskového oddělení MPSV
Tel.: 2221 922 503
vladimir.hruby@mpsv.cz