|  |  |
| --- | --- |
| **Právní institut** | **Stručný popis navrhovaného právního institutu** |
| Řešení tzv. plurality odborových organizacípři nemožnosti dosažení jejich shody na uzavření kolektivní smlouvy (§ 24) | Řešení by mělo být předloženo ve 2 variantách:Var. I (MPSV) – Neshodnou-li se odborové organizace do 30 dnů od zahájení vzájemných jednání na tom, že vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě nebo na jiném způsobu jednání za zaměstnance s cílem uzavřít kolektivní smlouvu, budou mít jedna nebo více odborových organizací, které mají největší počet členů u zaměstnavatele, oprávnění jednat se zaměstnavatelem. Toto oprávnění nabydou tehdy, pokud do 15 dnů od informování o nemožnosti dosažení shody mezi odborovými organizacemi neurčí nadpoloviční většina všech zaměstnanců v pracovním poměru, že si přeje, aby oprávnění ke sjednání kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem měly jiná odborová organizace či skupina odborových organizací. Var. II (ČMKOS) – Neshodnou-li se odborové organizace na tom, že vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě nebo na jiném způsobu jednání za zaměstnance s cílem uzavřít kolektivní smlouvu, bude zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele. Ostatní odborové organizace mají mít právo na informování o zahájení vyjednávání a projednání předloženého a závěrečného návrhu kolektivní smlouvy. |
| Nová úprava závaznosti KSVS při uzavření KSVS organizací zaměstnavatelů[§ 25 odst. 2 písm. a)] | Kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřená organizací zaměstnavatelů má být závazná pouze pro zaměstnavatele sdružené v této organizaci zaměstnavatelů, za které tato organizace zaměstnavatelů byla oprávněna kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřít, a nikoliv pro všechny zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů. Pokud organizace zaměstnavatelů za příslušného zaměstnavatele kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavře, bude pro něj účinná a vztahovat se na něj i za situace, kdy by po uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně z organizace zaměstnavatelů vystoupil.  |
| Výpověď při přechodu práv a povinností (§ 51a) | Zachování možnosti zaměstnance vypovědět pracovní poměr v souvislosti s přechodem, za stanovení lhůty, v níž lze takovou výpověď, kde dochází k modifikaci délky výpovědní doby, dát. Zároveň se nově zakotvuje možnost zaměstnance dát výpověď se zkrácenou výpovědní dobou 15 dnů, nebyl-li o přechodu informován. |
| Upřesnění § 73 odst. 2 a 3Odvolání nebo vzdání se pracovního místa (§ 73a) | Posílení kogentní povahy ustanovení § 73 odst. 2 a 3, vymezení dvou okruhů vedoucích pracovních míst, na něž lze se zaměstnanci sjednat dohodu o odvolání s tím, že odvolatelnost lze sjednat pouze u vedoucích pracovních míst uvedených v § 73 odst. 3.Řeší se poslední den výkonu funkce při odvolání nebo vzdání se funkce. |
| Dohody [§ 77 odst. 2 písm. h) - odměňování] | Úprava se navrhuje v návaznosti na změnu § 111 a § 112. Cílem je posílení ochrany nejnižší přípustné výše odměny z dohody prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy. Skutečnost, že se na odměnu z dohody bude vztahovat zvýšená ochrana prostřednictvím zaručené mzdy,  je výslovně uvedena v § 112 odst. 2. |
| Odstranění nerovnosti mezi dosavadními „zástupci zaměstnanců“ a členy evropské rady zaměstnanců a evropského vyjednávacího výboru při překážce v práci v pružném rozvržení PD (§ 97 odst. 2) | Zrovnoprávnění postavení členů vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců se zástupci odborů a ostatními zástupci zaměstnanců, tak jak vyžaduje evropská legislativa. |
| Valorizační mechanismus MM (§ 111) | Mechanismus valorizace minimální mzdy a podmínky pro stanovení nejnižších úrovní zaručené mzdy se v souladu s Programovým prohlášením vlády navrhují nastavit tak, aby byla minimální mzda zvyšovaná pravidelně, nedocházelo k výrazným výkyvům v jejím vývoji a její výše byla jednoduše a dostatečně včas odhadnutelná. Při stanovování minimální mzdy se proto navrhuje vycházet ze zaznamenaného skutečného vývoje průměrné hrubé mzdy za předminulý kalendářní rok. Dosud nepanuje shoda nad hodnotou koeficientu pro přepočet průměrné mzdy na minimální mzdu. Koeficient ve verzi předložené do meziresortního připomínkového řízení je konstruován tak, aby minimální mzda činila přibližně 50 % aktuální výše průměrné mzdy.  |
| Minimální výše odměny z dohody (§ 112 odst. 2 a 5) | Převedení zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pod režim zaručené mzdy za účelem posílení rovnosti v jejich odměňování. |
| Plat nebo náhradní volno za práci přesčas (§ 127 odst. 3) | Cílem navrhované úpravy je odstranění administrativní zátěže zaměstnavatelů při vedení dvojí evidence práce přesčas u zaměstnanců, kterým přísluší příplatek za vedení. |
| Dovolená (§ 212 a násl.) | Zásadní koncepční změna podmínek vzniku práva na dovolenou a její čerpání; opuštění úpravy dovolené za odpracované dny a přechod na dovolenou za odpracovanou týdenní pracovní dobu; umožnění převodu nevyčerpané dovolené do následujícího období, zrušení krácení dovolené s výjimkou neomluvené absence. Odstranění duplicitní úhrady za dovolenou v reakci na existenci dovolenkových pokladen v některých členských státech EU, pokud jde o zaměstnance ve stavebnictví vysílaných do těchto členských států. |
| Odvracení škody hrozící zaměstnavateli(§ 249 odst. 2) | Cílem úpravy je odstranit nedostatky stávající právní úpravy, kdy zaměstnanec nemusí plnit zakročovací povinnost k odvrácení hrozící škody. Nově bude výluka ze zakročovací povinnosti dána vždy, když by mohlo dojít k ohrožení jiné fyzické osoby (bez ohledu na skutečnost, že se jedná/nejedná o osobu blízkou či jiného zaměstnance). |
| Zvýšení náhrady – pomník, deska(§ 271g) | Nastavení automatického valorizačního mechanismu náhrady pozůstalým za zřízení pomníku a desky, a to ve výši nejméně 1,5násobku průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí. |
| Jednorázové odškodnění pozůstalých (§ 271i) | Nastavení automatického valorizačního mechanismu náhrady nákladů na výživu pozůstalých - jednorázové odškodnění pozůstalých, a to ve výši nejméně 20násobku průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí.  |
| Potvrzení o zaměstnání (§ 313) | Zrušení potvrzení o zaměstnání, jde-li o skončení dohody o provedení práce, ledaže tato dohoda založila účast zaměstnance na nemocenském pojištění. |
| Sdílené pracovní místo (§ 317a) | Institut sdíleného pracovního místa se zavádí v souladu s Programovým prohlášením vlády a na základě požadavků praxe. Jedná se o novou formu flexibilního režimu práce, která by měla přispět ke sladění rodinného a pracovního života zaměstnanců. Nejméně dva zaměstnanci si budou moci sami po předchozí dohodě se zaměstnavatelem rozvrhovat svou pracovní dobu ve vzájemné spolupráci podle svých osobních potřeb. |
| Prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání [(§ 320a písm. b)] | Zakotvení příspěvku odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů na opatření, kterými by se předešlo poškození zdraví zaměstnanců pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. |
| Stavení lhůty (§ 329) | Výluka ustanovení OZ ohledně prodlužování běhu promlčecích a prekluzivních lhůt v pracovněprávních vztazích. |
| Doručování (§ 334 - 337) | Zjednodušuje se doručování písemností zaměstnavatelem a řeší obtíže s doručováním zaměstnavateli včetně doručování datovou schránkou. |
| Přechod práv a povinností (§ 338 a násl.) | V oblasti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se reaguje na judikaturu SD EU, která stanoví podmínky pro převod činnosti zaměstnavatele. |
| Nejnižší úroveň zaručené mzdy u průměrného výdělku (§ 357 odst. 1) | Navrhuje se zvýšit ochranu zaměstnance proti nepřiměřeně nízkým příjmům i prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy. Při realizaci uvedené právní úpravy dojde k přiblížení průměrného výdělku zaměstnance ke skutečné výši jeho odměny za práci. |