

Kolektivní vyjednávání v roce 2025

Kolektivní vyjednávání v roce 2025

Součástí kolektivního vyjednávání je navázání na stávající smluvní dokumenty pro další období:

- **Kolektivní smlouva** ze dne 15. července 2024, platnost do 31. května 2025
- **Dohoda o uzavírání pracovního poměru na dobu určitou** ze dne 12. července 2024, platnost do 31. května 2025

Kolektivní vyjednávání v roce 2025

1. Nová práva zaměstnanců:

- ✓ Zakotvení práva zaměstnance si ke každému jednání se zaměstnavatelem, které se týká jeho pracovněprávního vztahu, přizvat zástupce odborů (čl. 7, odst. 7.5 návrhu).
- ✓ Zaměstnanec, který má sjednaný pracovní poměr na dobu určitou, bude nejpozději dva měsíce před termínem jeho skončení informován zaměstnavatelem o možnosti prodloužení tohoto pracovního poměru (neplatí v případě pracovních poměrů sjednaných jako zástup např. za mateřskou/rodičovskou dovolenou, dlouhodobou PN apod.) (čl. 9, odst. 9.4 návrhu).

Kolektivní vyjednávání v roce 2025

- ✓ Formulační upřesnění nároku zaměstnance na umožnění stravování prostřednictvím stravovací poukázky za výkon práce, který mu v rámci rozvrhu pracovní doby připadne na sobotu.
- ✓ Nové nároky na násobky odstupného nad rámec ZP při rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP- zde rozšíření čtyřnásobku u pracovního poměru, který trval alespoň 10 let, a zvýhodnění skončení tohoto pracovního poměru dohodou (čl. 26, odst. 1 a odst. 2 návrhu).

Kolektivní vyjednávání v roce 2025

✓ Zatím v projednávání:

Nárok na odměny při pracovním výročí a odměny při skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do důchodu:

- a) odměna při pracovním výročí náleží zaměstnanci jednorázově ve výši 10 000 Kč při každém 10. výročí nepřetržitě trvajícího pracovního poměru,*
- b) odměna při skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do důchodu zaměstnanci náleží k datu prvního rozvázání pracovního poměru z důvodu odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně ve výši 10 000 Kč za předpokladu, že pracovní poměr zaměstnance k zaměstnavateli trval nepřetržitě 10 let (čl. 25, odst.27.7 návrhu).*

Kolektivní vyjednávání v roce 2025

3. Změny v souladu se změnou legislativy zejména zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“):

- ✓ Vypuštění povinnosti zaměstnavatele mít předchozí souhlas odborů s rozvrhem čerpání dovolené (čl. 6, odst. 6.1 návrhu).
- ✓ Úprava práce přesčas – formální narovnání se ZP (čl. 11 návrhu).
- ✓ Změny v souvislosti se zrušením 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.

Kolektivní vyjednávání v roce 2025

3. Změny v souvislosti s upřesnění procesních postupů pro projednávání - nastavení pořádkových lhůt a formálního postupu pro postup projednávání s odbory (formulační úpravy čl. 7, odst. 1 návrhu).