



Pracovněprávní 12 | 2011

Přehled nejdůležitějších změn zákoníku práce od 1.1.2012

Mgr. Magda Vavrušková

vavruskova@vozab.com



1. Podpůrná aplikace občanského zákoníku

Vztahy, které neupravuje zákoník práce, se budou podpůrně řídit občanským zákoníkem, pokud to zákoník práce nevylučuje, za zachování základních zásad pracovněprávních vztahů (vyloučena je např. smlouva o zadržovacím právu, smlouva o postoupení pohledávky nebo smlouva ve prospěch třetí osoby). Smluvní pokuta smí být dohodnuta jen tehdy, pokud tak stanoví zákoník práce.

Například bude do budoucna možné na případné nároky zaměstnavatele započíst splatnou mzdu zaměstnance (například pokud bude mít zaměstnavatel vůči zaměstnanci pohledávku z titulu náhrady škody, bude ji moci započíst na splatnou mzdu zaměstnance a nebude ji muset vymáhat v soudním řízení)

2. Změna délky zkušební doby

U vedoucího zaměstnance bude nyní možné sjednat zkušební dobu v maximální délce **6 měsíců**. Vedoucími zaměstnanci se přitom rozumějí zaměstnanci, kteří jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, tedy i zaměstnanci, kteří řídí pouze jednoho podřízeného zaměstnance, například vedoucí směny, vrchní montér, mistr na dílně, atd.

Zkušební doba nesmí být nově delší než **jedna polovina** sjednané doby trvání pracovního poměru, což se týká pouze pracovních poměrů na dobu určitou. Sjednaná délka zkušební doby nemůže být dodatečně prodloužována, s výjimkou prodloužení o dobu celodenních překážek v práci a celodenní dovolené.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být učiněno **v písemné formě** a pracovní poměr skončí dnem doručení, pokud není ve zrušení uvedeno datum pozdější.

3. Změna doby trvání pracovního poměru na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou nelze sjednat mezi týmiž smluvními stranami na dobu přesahující **3 roky** a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou jej lze opakovat maximálně dvakrát, přičemž za opakování se považuje i prodloužení pracovního poměru. Jestliže však od skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba **3 let**, k předchozímu pracovnímu poměru se nepřihlíží.

Výjimky spočívající v náhradě za dočasně nepřítomného zaměstnance, povaze práce či vážných provozních důvodech na straně zaměstnavatele, které dříve umožňovaly uzavřít pracovní poměr na dobu určitou i bez splnění podmínek platných do 31.12.2011, **budou zrušeny**.

4. Místo výkonu práce

Jestliže je v pracovní smlouvě místo výkonu práce stanoveno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pro účely cestovních náhrad však nesmí být pravidelné pracoviště sjednáno širěji než jedna obec.

5. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli

Zatímco původně mohla dočasně přidělit zaměstnance k jinému zaměstnavateli pouze agentura práce, nyní má tuto možnost i zaměstnavatel, ovšem za podmínky, že k přidělení dojde nejdříve **po 6 měsících** od uzavření pracovního poměru a že mu za toto přidělení budou uhrazeny pouze náklady související se zaměstnáním, tedy že poskytnutí zaměstnance nebude úplatné. Dohoda o přidělení musí být se zaměstnancem uzavřena **písemně**.

6. Výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele

Mezi výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele bude zařazen důvod hrubého porušení povinnosti 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.

7. Změna výše odstupného

Výše odstupného bude nyní záviset na **délce trvání pracovního poměru**. Jestliže pracovní poměr trval méně než jeden rok, bude odstupné činit jednonásobek průměrného měsíčního výdělku; pokud pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, bude odstupné činit dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku; při skončení pracovního poměru trvajících alespoň 2 roky bude odstupné činit trojnásobek průměrného měsíčního výdělku.

8. Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti

Od 1.1.2012 bude možné uzavřít dohodu o provedení práce na celkový rozsah **300 hodin** v kalendářním roce pro jednoho zaměstnavatele. Dohoda musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedena doba, na kterou se uzavírá.

U obou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí výkon práce nově přesáhnout **12 hodin** během 24 hodin po sobě jdoucích.

Pokud měsíční odměna zaměstnance přesahuje 10.000 Kč, má z ní být odváděno pojistné na sociální a zdravotní zabezpečení.

9. Pracovní doba

Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby mezi 22:00 večer a 6:00 ráno průměrně alespoň **jednou týdně**.

U pružného rozvržení pracovní doby se vyrovnávací období, ve kterém musí být naplněna průměrná týdenní pracovní doba, prodlužuje **ze 4 na 26 týdnů**, případně na 52 týdnů, pokud tak stanoví kolektivní smlouva.

10. Práce přesčas

Zákoník práce bude nabízet možnost sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas i u řadových zaměstnanců, pokud je zároveň sjednán rozsah práce přesčas. Tato práce přesčas nesmí přesáhnout 150 hodin ročně u řadových zaměstnanců a u vedoucích zaměstnanců celkový maximální rozsah práce přesčas dle zákona, tedy v průměru 8 hodin týdně (přibližně 416 ročně).

11. Částečná nezaměstnanost

Pokud zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách a u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, může nově stanovit náhradu mzdy, která přísluší zaměstnanci, zaměstnavatel **vnitřním předpisem** na výši nejméně 60 % průměrného výdělku, aniž by potřeboval předchozí schválení úřadem práce jako dosud.

12. Dovolená

Pokud nemůže zaměstnanec vyčerpat dovolenou v kalendářním roce, ve kterém mu nárok na dovolenou vznikl, je **po 30. červnu** následujícího roku oprávněn určit si čerpání dovolené i zaměstnanec sám, ovšem je povinen oznámit to zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem.

To znamená, že zaměstnavatel může určit čerpání dovolené kdykoli poté, co zaměstnanci vznikne nárok, a to až do skončení pracovního poměru, přičemž pokud tak neučiní do 30. června roku následujícího po vzniku nároku na dovolenou, může si čerpání dovolené určit i zaměstnanec sám.

Podle nové právní úpravy náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou zaměstnanci během trvání pracovního poměru nepřísluší. Náleží mu pouze při skončení pracovního poměru, a to v případě, že do té doby dovolenou, na niž mu vznikl nárok, nevyčerpal.

Jestliže nemůže být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené **po skončení těchto překážek v práci**.

13. Konkurenční doložka

Minimální výše kompenzace při sjednání konkurenční doložky bude snížena z průměrného měsíčního výdělku na **polovinu** průměrného měsíčního výdělku. Konkurenční doložku bude nově možné sjednat i v průběhu zkušební doby.