

## Přehled změn v pracovněprávní oblasti účinné od 1.1.2012 - výpis

V prosinci 2011 byly ve Sbírce zákonů zveřejněny některé důležité novely zákonů z pracovněprávní oblasti, které jsou účinné od 1.1.2012, jedná se zejména o:

- zákon č. **365/2011 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony,
- zákon č. **367/2011 Sb.**, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony,
- zákon č. **364/2011 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.
- vyhláška MPSV č. **429/2011 Sb.**, o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad,
- nařízení vlády č. **409/2011 Sb.**, o zvýšení částek životního minima a existenčního minima,
- zákon č. **366/2011 Sb.**, kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

### ZÁKONÍK PRÁCE

Jde o **nejrozsáhlejší novelu zákoníku práce od nabytí jeho účinnosti (28x)**. Bylo přijato více než **300 změnových bodů** (terminologických, legislativně technických i obsahových). Změny se týkají i struktury zákona, tj. číslování paragrafů a přesunů některých ustanovení, a to i z jedné části zákona do jiné části zákona. Lze uvést především následující:

#### Všeobecná a společná ustanovení:

##### ➤ základních zásad pracovněprávních vztahů (§ 1a)

Nově zákoník práce vymezuje základní zásady pracovněprávních vztahů v § 1a, jako **nejobecnější pravidla normativní povahy**, které se vždy uplatní, a k nimž je nutno vždy přihlídnout. Jde o **5 základních zásad**, a to:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

##### ➤ změna definice závislé práce (§ 2)

Dosavadní definice závislé práce, která obsahuje bez bližšího rozlišení souhrn devíti charakteristických znaků, se mění tak, že **pojmové znaky, které závislou práci určují** (tj. osobní výkon práce zaměstnancem ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů) **jsou odděleny od podmínek**,

**za nichž musí být závislá práce vždy vykonávána** (tj. za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě). Jsou-li tedy naplněny pojmové znaky závislé práce (první skupina), musí být taková práce vykonávána vždy jen za podmínek uvedených ve skupině druhé. Provedená změna není samoučelná a má vyloučit dosavadní interpretaci, kdy podle některých jde o závislou práci jen tehdy, jsou-li naplněny všechny znaky současně.

#### ➤ **podpůrné použití občanského zákoníku, s výjimkami (§ 4, 4a)**

Vzájemný vztah zákoníku práce a občanského zákoníku je vyjádřen v obnoveném a zcela přepracovaném znění § 4, v němž namísto původního principu delegace, kdy se občanský zákoník použije jen tehdy, stanoví-li to výslovně zákoník práce, se **nyň výslovně vychází z principu subsidiarity**, jestliže se v něm stanoví, že *„pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“*

V novém § 4a se výjimkou z obecné subsidiární působnosti občanského **zákoníku výslovně vylučuje pro pracovněprávní vztahy použití těch jeho ustanovení**, která upravují smlouvu ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky. Tato ustanovení občanského zákoníku tedy pro pracovněprávní vztahy ani podpůrně nelze použít.

#### ➤ **změna vymezení ustanovení, od nichž je zakázáno se odchýlit, a odchýlné úpravy povinností (§ 4b)**

Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích se **mohou dle § 4b i odchýlit** od zákoníku práce, pokud to zákon výslovně nezakáže a dále se lze odchýlit ve smyslu § 363 - v případech, je-li to ve prospěch zaměstnance.

Odchylná úprava práv v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví zákoník práce nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné, není-li stanoveno jinak.

#### ➤ **zrušení úpravy vztahu ZP k jiným právním předpisům (v § 5 se ruší odst. 4 a 5)**

Zrušuje se dosavadní výslovná úprava **vzájemného vztahu zákoníku práce a jiných právních předpisů**, pokud jde o úpravu pracovněprávních vztahů některých skupin zaměstnanců. Zákoník práce nadále stanoví obecnou úpravu pracovněprávních vztahů.

#### ➤ **nová koncepce neplatnosti právních úkonů (§ 18 až 21)**

Neplatnost právního úkonu může být způsobena jednak vadou jeho obsahu, a jednak vadou formy. Na rozdíl od dosavadního stavu, kdy všechny právní úkony podle zákoníku práce jsou v důsledku nálezu Ústavního soudu ČR bez výjimky relativně neplatné, přináší novela změnu, a to především pokud jde o důsledky vady formy právního úkonu.

Dle § 18 se právní úkon **i přes vady jeho obsahu považuje za platný**, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá (**relativní neplatnost**), není-li v § 19 stanoveno jinak. Přitom neplatnosti právního úkonu pro vady jeho obsahu se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Neplatnost nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám.

Podle § 19 soud přihlédne **i bez návrhu** k neplatnosti právního úkonu (**absolutní neplatnost**):

- a) který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně,
- b) který byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou,
- c) který zavazuje k plnění od počátku nemožnému,
- d) který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů,
- e) který odporuje dobrým mravům,
- f) kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv,
- g) k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.

V § 20 je řešena problematika neplatnosti právního úkonu, jenž nebyl učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran (tedy v písemné formě) - **je neplatný. Platný by byl jen tehdy, pokud by smluvní strany vadu dodatečně odstranily**. V tomto případě jde o **dvoustranné právní úkony s výjimkou kolektivní smlouvy** (např. dohoda o rozvázání pracovního poměru, dohoda o odpovědnosti apod.), pro něž je v zákoníku práce stanovena písemná forma. Pokud by se však jednalo o **dvoustranný právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní zásady pracovněprávních vztahů** (tj. pracovní poměr nebo právní vztah na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti) a pro který zákon vyžaduje písemnou formu (pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o změně obsahu pracovního poměru), platí, že při nedodržení této písemné formy je možné se neplatnosti dovolat, **jen nebylo-li již započato s plněním** (např. nastoupením zaměstnance do práce). **Možnost dodatečného odstranění této vady však existuje i v těchto případech**. K odstranění může dojít kdykoliv později, a to z vůle obou smluvních stran, především tak, že se vyhotoví písemná forma právního úkonu, v níž se deklarují ujednání učiněná mezi stranami předtím, např. ústně.

Při nedodržení písemné formy pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, jakožto přestupek nebo správní delikt, stanoví novela zákona o inspekci práce **pokutu až do výše 10 000 000 Kč**.

## § 21

*Vznikne-li pro neplatnost právního úkonu škoda, odpovídá se za ni podle tohoto zákona.*

### ➤ vhodnější formulování pravidla v § 331

Vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 let ode dne jejich výplaty.

➤ **v počítání času znovu rozlišeno mezi dobami a lhůtami (§ 330, § 333)**

**§ 330**

*K zániku práva proto, že nebylo ve stanovené lhůtě uplatněno, dochází jen v případech uvedených v § 39 odst. 4, § 57, 267 odst. 2, § 315 a § 339a odst. 1. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédne soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.*

**§ 333**

*Práva a povinnosti zaniknou uplynutím doby, na kterou byly omezeny. Doby počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.*

➤ **upřesnění právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 338 až 342, též § 51a)**

Pokud dochází k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, **přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu** na přejímajícího zaměstnavatele.

Dochází-li ke zrušení zaměstnavatele rozdělením, orgán, který rozhodl o rozdělení zaměstnavatele, určí, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přejímá od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

Smrtí zaměstnavatele - fyzické osoby, pracovní poměry by končit nemusely, jestliže by došlo k pokračování živnosti. Kdyby oprávněná osoba v živnosti nepokračovala, skončily by pracovní poměry po 3 měsících.

➤ **nové pravidlo v § 346c**

**Zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout** mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících mu v souvislosti s výkonem práce.

**Kolektivní smlouvy**

➤ **možnost vypovědět též kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou (§ 26 odst. 1)**

Nově je upravena situace, kdy uplynutí doby trvání kolektivní smlouvy je vázáno na splnění určité podmínky. V takovém případě musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti.

Dále lze kolektivní smlouvu písemně **vypovědět, ale však nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti**. Výpovědní doba přitom musí činit nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi.

➤ **nové pravidlo přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele podle kolektivní smlouvy (§ 338 odst. 2)**

V případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů přecházejí práva a povinnosti z kolektivní smlouvy na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, **nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.**

Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni předem **informovat zaměstnance**, kteří budou převodem přímo dotčeni, o skutečnostech přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli **nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti** přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli (§ 339 odst. 2).

**Vznik pracovního poměru**

➤ **výslovné uvedení možnosti odstoupit od pracovní smlouvy jen do okamžiku, než zaměstnanec nastoupil do práce (§ 34 odst. 2 a 3)**

**Od pracovní smlouvy lze odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce**, tj. do dne, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce - den vzniku pracovního poměru. Zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit, jestliže zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne o této překážce nedozví.

Odstoupení od pracovní smlouvy musí být provedeno **písemně**.

➤ **pravidelné pracoviště nesmí být sjednáno širěji než jedna obec (§ 34a)**

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

**Zkušební doba**

Změna se týká délky zkušební doby vedoucího zaměstnance. Za vedoucího zaměstnance se považují zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Tomuto zaměstnanci může zaměstnavatel stanovit **delší zkušební dobu** a to až **na 6 měsíců**.

Zkušební doba se prodlužuje nejen o překážky v práci (dočasná pracovní neschopnost), ale také o celodenní dovolenou.

Pokud byl uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, zkušební doba může být sjednána pouze na ½ celkové sjednané doby.

## Pracovní poměr na dobu určitou

Délka pracovního poměru na dobu určitou (mezi týmiž smluvními stranami) se **prodlužuje na 3 roky**, nově dále **je možno pracovní poměr prodloužit nejvýše 2x, celkem tedy 3x** (při maximálním využití by mohl pracovní poměr na dobu určitou trvat až 9 let). Poté musí být pracovní poměr prodloužen na dobu neurčitou nebo nesmí mezi stranami existovat alespoň tři roky, než jej bude možné na dobu určitou znovu sjednat.

Je také omezena výjimka, týkající se náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance, např. zaměstnankyně na rodičovské dovolené.

Problematické: V případě, kdy je zaměstnankyně na rodičovské dovolené s více dětmi po sobě, dojde k překročení 5-ti letého limitu. Po uplynutí této doby zaměstnavatel nahradí tohoto zaměstnance za jiného.

## Změny pracovního poměru

**Dochází k navrácení institutu dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli** mimo agenturní zaměstnání za podmínek stanovených zákonem. Nesmí být prováděno za úplatu (to neplatí, pokud jde o úhradu nákladů, které byly vynaloženy dle § 43a odst. 5 - mzda, plat, popř. cestovní náhrady) a dohoda se zaměstnancem v tomto smyslu může být uzavřena nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku jeho pracovního poměru.

## Skončení pracovního poměru a povinnosti s ním spojené

### ➤ delší výpovědní doba (§ 51 odst. 1)

#### § 51 odst. 1

*Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být **písemná**.*

### ➤ výpověď ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností (§ 51a)

Při výpovědi ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů skončí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

Zaměstnanec, který obdrží výpověď do 2 měsíců po **přechodu práv a povinností**, se může u soudu domáhat, že u něj došlo ke zhoršení pracovních podmínek a měl by nárok na **odstupné**.

➤ **nový důvod pro výpověď ze strany zaměstnavatele /§ 52 písm. h)/**

Novým výpovědním důvodem je **zvláště hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (zaměstnance)** - povinnosti stanovené v § 301a<sup>1</sup>.

Při porušení léčebného režimu musí být dána výpověď maximálně do 1 měsíce.

Výpovědní doba se prodlužuje jen na základě smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tato smlouva musí být **písemná**.

Ochranná doba se rozšiřuje na přemísťování (stěhování) zaměstnavatele (nebo jeho části) v případě, že by se jednalo o těhotnou zaměstnankyni a zaměstnankyni (zaměstnance) na mateřské dovolené.

➤ **změny v odstupném (§ 56 odst. 2)**

Namísto odstupného zaměstnanci, který okamžitě zruší pracovní poměr, přísluší náhrada mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

➤ **nevyplácení mzdy zaměstnanci**

Pro nevyplácení mzdy, platu nebo jejich náhrady může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr do 15 dnů po období splatnosti (§ 141 odst. 1), nikoliv termínu splatnosti.

➤ **zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 2)**

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době předepsána výslovně **písemná forma** a stanoveno pravidlo, že pracovní poměr skončí dnem doručení tohoto zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

➤ **výše odstupného při rozvázání pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů /§ 67 odst. 1 písm. a) až c)/**

Výše odstupného při rozvázání pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů je **odvozována od doby trvání pracovního poměru ke dni jeho skončení**;

---

<sup>1</sup> Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dní a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni 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 podle zákona o nemocenském pojištění.

### **Odstupné:**

Odstupné v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele:

- pracovní poměr kratší než 1 rok = odstupné **1** - násobek Ø výdělku
- pracovní poměr trvající od 1 do 2 let = odstupné **2** - násobek Ø výdělku
- pracovní poměr trvající více než 2 roky = odstupné **3** - násobek Ø výdělku

Zaměstnanec, který okamžitě zruší pracovní poměr nemá nárok na odstupné, ale na náhradu mzdy, která odpovídá výpovědní době (§ 56 ZP).

**Dohoda** o jiné době výplaty odstupného než v poslední mzdě musí mít **povinně písemnou podobu**.

### ➤ **potvrzení o zaměstnání (§ 313)**

Potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci i při skončení dohody o provedení práce.

Údaj o rozvázání pracovněprávního vztahu z důvodu zvlášť hrubého porušení povinnosti bude přitom přesunut z povinných náležitostí potvrzení o zaměstnání do odděleného potvrzení pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti (na žádost zaměstnance).

### ➤ **částečné navrácení moderačního práva soudu (§ 69 odst. 2)**

Možnost, aby soud na návrh zaměstnavatele snížil jeho povinnost k náhradě při neplatném rozvázání pracovního poměru.

#### **§ 69 odst. 2**

*Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, **6 měsíců**, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu **přiměřeně snížit**; soud při svém rozhodování **přihlédne** zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím **jinde zaměstnán**, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.*

### ➤ **odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa (§ 73 odst. 4)**

Odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa může u zaměstnavatelů v podnikatelské sféře (je-li sjednána jeho odvolatelnost) eventuálně provádět i jiná osoba než statutární orgán.

### ➤ **konec pracovního poměru vedoucího zaměstnance (§ 73a odst. 3)**

Pracovní poměr končí uplynutím doby, neskončí-li dříve, byl-li jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou.



## **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Na dohody se nevztahuje také úprava převedení na jinou práci (přeložení) a cestovních náhrad. Je upřesněno, že ačkoliv se úprava pracovní doby na dohody nevztahuje, ani u dohod nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.

### **➤ dohoda o provedení práce**

Na dohodu o provedení práce se práce vykonává **až do 300 hodin ročně**. Za předpokladu, že by **výdělek dosáhl 10 000 Kč měsíčně**, tak se tato dohoda stává předmětem pojištění. V dohodě se musí sjednat, na jakou dobu se uzavírá.

## **Pracovní doba**

### **➤ kratší pracovní doba (§ 80)**

Stanovení, že kratší pracovní dobu lze sjednat jen individuálně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

### **➤ jednotná maximální délka (§ 83)**

**Délka směny (§ 83)** bez ohledu na typ rozvržení **nesmí přesáhnout 12 hodin** - při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení (tzn. i ten, kdo pracuje rovnoměrně, může pracovat v delších směnách, např. 4 dny v týdnu po 10 hodinách).

### **➤ rozvrh pracovní doby (§ 84)**

Povinnost vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby pro všechny zaměstnance, i v rovnoměrném rozvržení pracovní doby zásadně nejpozději 2 týdny předem.

### **➤ zásadní uvolnění u pružného rozvržení pracovní doby (delší vyrovnávací období, kombinace základních a volitelných úseků, atd. (§ 85))**

V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

Fond pracovní doby při pružném rozvržení se může vyrovnat až po 26 týdnech u zaměstnavatele, který nemá odbory; nebo po 52 týdnech, bylo-li to dojednáno v kolektivní smlouvě.

Evidence pracovní doby musí povinně obsahovat i začátky a konce směn.

➤ **konto pracovní doby /§ 86 odst. 1, zrušení dosavadního § 87 odst. 3, § 86 odst. 4 a § 120 odst. 2 - viz též § 67 odst. 1 písm. d)/**

Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého **nepůsobí odborová organizace** (§ 86 odst. 1).

Ruší se povinnost vést u konta pracovní doby každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní a odpracovanou pracovní dobou.

Možnost převedení případné práce přesčas v kontu pracovní doby, avšak výlučně na základě ujednání v kolektivní smlouvě (její započtení oproti pracovní době) v rozsahu maximálně 120 hodin do následujícího vyrovnávacího období a s tím související zvýšení minimální výše stálé mzdy na 85 % průměrného výdělku zaměstnance, pokud jde o výši odstupného.

➤ **přesčasová práce**

V případě, že bude mzda (plat) sjednána (tedy oboustranně dohodnuta) ve smlouvě, je možno přihlédnout k **práci přesčas ve výši max. 150 hodin i u řadových zaměstnanců** a do výše max. průměrně 8 hodin týdně (= max. 416 hodin ročně) u vedoucích zaměstnanců.

**§ 114 odst. 3**

*Dosažená mzda a příspěvek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřísluší, je-li mzda sjednána (§ 113) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců (§ 11) v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4).*

**Odměňování**

➤ **příplatek ke mzdě za práci v So/Ne a za práci v noci:**

Minimální výši a způsob výpočtu příplatků za So a Ne a noc je možné sjednat. Zákoník práce umožňuje vedle kolektivní smlouvy i jakoukoliv jinou smlouvu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (např. pracovní smlouva nebo nepojmenovaná smlouva). V novele toto sjednání nemusí mít **písemnou formu**.

➤ **cílová odměna k platu (§ 134a)**

Možnost poskytnutí cílové odměny k platu, a to za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu.

➤ **výplatní termín bude možné sjednat i individuálně ve smlouvě se zaměstnancem (§ 141 odst. 4)**

- v případech, kdy případně termín výplaty na období dovolené.

➤ **bezhotovostní výplata (§ 142 odst. 4, § 143 odst. 1)**

U zaměstnavatele s tak složitými provozními podmínkami, že by výplata mzdy (platu) v hotovosti byla obtížná nebo neproveditelná, lze mzdu zaměstnanci zaslat na náklad zaměstnavatele (§ 142 odst. 4). Mzda by se posílala na účet zaměstnance po dohodě, nikoliv na základě žádosti.

Bezhotovostní výplata mzdy bude možná na základě dohody, a to na jakýkoliv účet, který zaměstnanec určí.

**Cestovní náhrady**

Cestovní náhrady nejsou poskytovány při cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn, ale při mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn.

➤ **snížení stravného za poskytnuté bezplatné jídlo (§ 163 odst. 2 a 3, § 170 odst. 5, § 176 odst. 3 až 5, § 179 odst. 3 a 4)**

**Povinnost snížení** (není již použit pojem krácení) **stravného za poskytnuté bezplatné jídlo** ve formě snídaně, oběda či večeře, a to jak u vnitrostátních, tak i zahraničních pracovních cest a možnost zaměstnavatele odměňujícího mzdou sjednat nebo určit nižší hodnotu snížení, než stanoví zákon.

➤ **změny v časových relacích pro poskytnutí zahraničního stravného (§ 170 odst. 3)**

Dochází ke **změnám v časových relacích pro poskytnutí zahraničního stravného** (déle než 18 hodin ve výši základní sazby; déle než 12 hodin, ale nejdéle 18 hodin ve výši 2/3 základní sazby; a v délce 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin; pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území České republiky právo na tuzemské stravné, ve výši 1/3 základní sazby).

**Překážky v práci**

➤ **náhrada odměny (§ 194)**

**Náhrada odměny v době prvních 21 kalendářních dnů nemoci** nebo karantény (v době do 31.12.2013; v dalším období 14 dnů) rovněž u dohody o provedení práce (při splnění podmínek daných zákonem o nemocenském pojištění).

➤ **náhrada mzdy či platu dle ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce, § 192 odst. 5, vypuštění § 206 odst. 3**

**Zákaz snížit** nebo neposkytnutí **náhrady mzdy či platu při porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce**, pokud byla dána zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď.

Vypuštění pravidla, že náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci nepřísluší, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce.

➤ **u zaměstnavatele v podnikatelské sféře, u něhož nepůsobí odborová organizace, možnost rozhodnout o částečné nezaměstnanosti vnitřním předpisem; žádné kompetence již nebude mít Úřad práce České republiky (§ 209)**

### § 209

*(1) O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).*

*(2) Upraví-li v případech podle odstavce 1, dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, **musí** náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.*

### **Dovolená**

Zaměstnavatel je povinen určit dovolenou zaměstnanci tak, aby se **nárok za daný rok vyčerpal v aktuálním roce** (tedy i kdyby pracovní poměr netrval celý kalendářní rok a vznikl nižší nárok na dovolenou než 4 týdny), ledaže by v čerpání bránily naléhavé provozní důvody nebo překážky v práci na straně zaměstnance.

**Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou** se poskytuje výlučně s ukončením pracovního poměru.

➤ **účely čerpání či proplacení dovolené (§ 218 odst. 1, 3, 4)**

Pro účely čerpání či proplacení dovolené se nerozlišuje mezi dovolenou v rozsahu do 4 týdnů a nad 4 týdny. **Dovolenou nebude již nastupovat zaměstnanec ze zákona** a dovolená nebude moci ani propadnout plynutím následujícího kalendářního roku.

Povinnost zaměstnavatele určit dovolenou tak, aby ji zaměstnanec vyčerpal nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Pokud ji zaměstnavatel neurčí nejpozději do 30.6. následujícího kalendářního roku, bude mít právo určit si čerpání dovolené rovněž zaměstnanec.

Nebude-li moci 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, bude zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

#### ➤ **propłacení nevyčerpané dovolené (§ 222 odst. 2)**

Propłacení nevyčerpané dovolené výhradně a jen při skončení pracovního poměru.

#### **Péče o zaměstnance**

#### ➤ **vypuštění povinností zaměstnavatele zajišťovat mj. zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance, zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť, vytvářet podmínky pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců (§ 224 odst. 1) - technická**

#### **§ 224 odst. 1**

*Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance závodní preventivní péči.*

#### **Poznámka (komentář):**

Aniž by to zákoník práce po novele výslovně stanovil, patří mezi opatření splnění tohoto úkolu, např. zřizování a zlepšování úrovně vybavenosti pracovišť a pracovního prostředí k dosažení pracovní pohody zaměstnanců.

#### **Konkurenční doložka (§ 310)**

Sazba náhrady mzdy za dobu konkurenční doložky, klesla nejméně však ve výši 1/2 průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku.

Nově je možno uzavřít konkurenční doložku i během zkušební doby.

## Ostatní změny

### ➤ odborové organizace:

#### NOVÉ - § 26 odst. 3 ZP

- pokud zanikne odborová organizace, končí kolektivní smlouva nejpozději posledním dnem (31.12.) následujícího kalendářního roku).

#### ZRUŠENO - § 39 odst. 4 ZP<sup>2</sup>

- řešil písemnou dohodu s odborovou organizací o důvodech pro pracovní poměry na dobu určitou (dále pouze individuální vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem).

#### ZMĚNA - § 276 odst. 9 ZP<sup>3</sup> (dříve § 14 odst. 3 ZP)

- stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

#### NOVÉ - § 279 odst. 1 písm. c) ZP

- povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o své převažující činnosti označené kódem klasifikace ekonomické činnosti (pro účely závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně).

#### NOVÉ - § 286 odst. 3<sup>4</sup> ZP

- odborová organizace jedná se zaměstnavatelem pouze v případě, že jsou u zaměstnavatele alespoň 3 její členové v pracovním poměru.

#### NOVÉ - § 286 odst. 4 ZP

- vymezení, kdy **odborová organizace začala působit u zaměstnavatele a kdy má právo s ním jednat**. Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vzniká dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle odst. 3. Přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

---

<sup>2</sup> § 39 - Pracovní poměr na dobu určitou - odst. 4 - Jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že v písemné dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací budou tyto důvody bližší vymezeny; ustanovení § 51 občanského zákoníku v tomto případě není možné použít. Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace.

<sup>3</sup> Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

<sup>4</sup> Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její organizační složka, která má právo jednat jménem odborové organizace.

**ZMĚNA - § 286 odst. 6<sup>5</sup> ZP, věta druhá** (dříve odst. 2)

- jednání za zaměstnance v pracovněprávních vztazích (který není odborově organizován).

**ZMĚNA - § 322 odst. 2 ZP**

- náklady vzniklé odborům výkonem jejich práva kontroly nad BOZP bude napříště **stát hradit na základě dohody** s odborovou organizací.

**NOVÉ - § 339 odst. 1 ZP**

- přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, **nejpozději 30 dnů před** přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, **informovat odborovou organizaci** a radu zaměstnanců o této skutečnosti **a projednat s nimi za účelem dosažení shody.**

**ZMĚNA - § 348 odst. 3 ZP**

- zda se jedná o neomluvené zameškání práce (absenci), určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací (dříve v dohodě).

---

<sup>5</sup> Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.

## ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI

Zákon č. 435/2004 Sb., se změnil rovněž obnoveným „balíčkem úsporných opatření,“ **změna je téměř 80**, a to zejména:

### ➤ nové vymezení nelegální práce, a to jako závislé práce konané mimo pracovněprávní vztah /§ 5 písm. e)/

Nelegální prací je výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, nebo pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení.

### ➤ změna podmínek pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a pro podporu v nezaměstnanosti (zejména § 25, 29, 30, 41 odst. 1, § 48 a 49 odst. 1)

**Délka ani výše podpory od 1.1.2012 neklesla**, zpřísní se ale pravidla pro její získání. Tato omezení by měla vést k větší aktivitě nezaměstnaných, včetně těch, kteří jsou čerstvě nezaměstnaní i když předtím pracovali třeba 20 let a dále má vést k potlačení tzv. práce na černo.

O 1 rok se zkrátí tzv. **rozhodné období**, které je důležité pro nárok na podporu. Podporu získá jen ten uchazeč, který pracoval 12 měsíců během posledních 2 let (doposud stačilo, když 12-ti měsíční minimum splnil během předchozích 3 let).

### ➤ povinná veřejná služba (§ 18a odst. 1 zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů)

#### **§ 18a odst. 1**

*Veřejnou službou se rozumí pomoc obcím nebo dalším subjektům zejména v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti kulturního a sportovního rozvoje a sociální péče. Veřejná služba je vykonávána osobami v hmotné nouzi a osobami vedenými v evidenci uchazečů o zaměstnání na základě písemné smlouvy, která obsahuje základní údaje o těchto osobách (jméno, popřípadě jména, příjmení, den, měsíc a rok narození a trvalý pobyt), místo, předmět a dobu výkonu veřejné služby, uzavřené s krajskou pobočkou Úřadu práce po dohodě s obcí nebo dalším subjektem. Za výkon veřejné služby **nenáleží odměna**.*

Veřejnou službu /od 3. měsíce - § 30 odst. 2 písm. d)/ vykonává uchazeč o zaměstnání až v 1/2 rozsahu týdenní pracovní doby, tedy až 20 hodin týdně.

Pokud uchazeč tuto nabízenou činnost odmítne bez nějakého vážného důvodu, přijde o podporu v nezaměstnanosti. Nezáká ani dávky hmotné nouze od státu.



## ➤ veřejně prospěšné práce (§ 20)

Jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel **nejdéle na 12-ti po sobě jdoucích kalendářních měsících**, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.

**Osoby, které jsou nezaměstnané musí přijmout nabídku veřejně prospěšných prací.** Za veřejnou službu **přísluší mzda**. Ta je vzhledem k rozsahu a charakteru práce velmi malá. Doposud bylo nutností, aby pro výkon této práce odpovídal zdravotní stav uchazeče a jejich kvalifikace.

Od roku 2012 už **kvalifikace není nutná**. Odmítne-li uchazeč takovou práci přijmout, nezíská podporu v nezaměstnanosti. Možnost přivydělat si ke státní podpoře neplatí už od roku 2011. Pokud vykonává veřejně prospěšné práce, může požádat ještě o dávky hmotné nouze. Pokud uchazeč tuto práci odmítne, nezíská podporu v nezaměstnanosti ani finanční odměnu za vykonávání veřejně prospěšných prací. Také zaniká nárok na dávky hmotné nouze.

### § 20

*(1) Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud tento zákon nestanoví jinak, je zaměstnání*

- a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,*
- b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,*
- c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a*
- d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.*

*(2) Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které*

- a) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), b) a d), nebo*
- b) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.*

*(3) Pro uchazeče o zaměstnání, který má být umístěn na výkon veřejně prospěšných prací, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, jehož délka pracovní doby činí nejvýše polovinu délky stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákoníku práce a které odpovídá jeho zdravotní způsobilosti.*

## ➤ státní podpora v nezaměstnanosti - odchod ze zaměstnání

Dosud se přišlo o státní podporu v nezaměstnanosti v případě odmítnutí předem zprostředkované práce. Nyní sankce i v případě, že uchazeč do zaměstnání nastoupí, ale do 1/2 roku dobrovolně odejde nebo dostane výpověď z důvodu porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem.

Pokud jsou na straně uchazeče vážné důvody pro ukončení pracovního poměru, uchazeč nepřijde o podporu po schválení úřadu práce (správní řízení).

- **vazba odložení výplaty podpory v nezaměstnanosti dle ustanovení § 44a zákona na skutečně vyplacené odstupné (nebude stačit pouze právo na ně) a nová úprava kompenzace odstupného Úřadem práce ČR uchazeči o zaměstnání, kterému nebylo zaměstnavatelem vyplaceno (§ 44b)**

Výše kompenzace se stanoví jako násobek doby, za kterou náleží odstupné, odchodné nebo odbytné, a 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání. V případě, že uchazeč o zaměstnání nebude moci průměrný měsíční čistý výdělek doložit, kompenzace se poskytne ve výši násobku doby, za kterou náleží odstupné, odchodné nebo odbytné, a 0,15-ti násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byl uchazeč o zaměstnání zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.

- **možnost, aby si uchazeč o zaměstnání sám zvolil rekvalifikaci s finančním příspěvkem Úřadu práce ČR (§ 109a)**

#### **Výběr při rekvalifikaci:**

Osoba, která se uchází o zaměstnání má možnost si vybrat poskytovatele rekvalifikace. Pro tento případ bude stanoven max. limit úhrady ceny. Úřad zaplatí maximálně 50 000 Kč za 3 kalendářní roky. Zájemce navrhne kurz úřadu práce, který zvolenou rekvalifikaci posoudí. Bude se brát v potaz zdravotní stav zájemce a uplatnitelnost na pracovním trhu. Musí se jednat o akreditované vzdělávací programy.

- **převod pravomocí (§ 125, §126 a § 130)**

**Převedení kontrolních a sankčních pravomocí** v oblasti zaměstnanosti z Úřadu práce ČR na **orgány inspekce práce**. Krajským pobočkám Úřadu práce ČR zůstane pouze finanční kontrola a kontrola správnosti výpočtu průměrného měsíčního čistého výdělku pro účely podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.

- **změna maximální výše sankcí, a to zvýšení možné pokuty za umožnění výkonu nelegální práce z 5 milionů Kč na 10 milionů Kč, v té souvislosti zároveň stanovení minimální hranice 250 000 Kč; u fyzické osoby, která ji vykonává, zvýšení z 10 000 Kč až na 100 000 Kč; naopak snížení sankce za neplnění oznamovací povinnosti a nevedení předepsané evidence (zejména u cizinců) z 500 000 na 100 000 Kč; zpřísnění pořádkových pokut (§ 132 odst. 3, § 139 a § 140)**

Novela upravuje definici nelegální práce, aby její prokazování bylo snazší. Kontrola je sjednocena pod Státní úřad inspekce práce (SUIP). **Je zpřísněn postih za výkon nelegální práce**, kde maximální částka **pokuty** je zvýšena z 10 000 Kč na **100 000 Kč**.

Společnosti (zaměstnavatelé), které nelegálně zaměstnávají cizince přijdou o veřejné zakázky nebo státní dotace a pokuta za umožnění výkonu nelegální práce je zvýšena z 5 milionů Kč na 10 milionů Kč.

➤ **pomoc v hmotné nouzi (zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR, ve znění pozdějších předpisů /zejména zákona č. 366/2011 Sb., část čtvrtá § 4)**

Na základě zákona, kterým se mění zákon o pomoci v hmotné nouzi, zákon o sociálních službách, zákon o státní sociální podpoře a související zákony přechází na Úřad práce ČR agenda dávek podpory v hmotné nouzi a dávek sociální péče pro těžce zdravotně postižené občany a příspěvku na péči, přičemž na Úřad práce ČR přejdou i práva a povinnosti delimitovaných zaměstnanců územních samosprávných celků.

**Mikuláš Hubicsák**, manager pro kolektivní vyjednávání  
**JUDr. Petr Večeř**, vedoucí ESO OSŽ - ústředí