



leden 2007

## Infoservis – Nový zákoník práce účinný od 1. ledna 2007

Od 1.1.2007 vstoupil v účinnost nový zákoník práce (dále jen „ZP“) a v tomto vydání informačního servisu bychom Vás rádi upozornili na nejdůležitější změny, které nový ZP zavádí.

### NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ZMĚNY VYPLÝVAJÍCÍ ZE ZP

#### Komplexní právní úprava

ZP od 1.1.2007 představuje **komplexní úpravu pracovněprávních předpisů**. V tomto ohledu nově obsahuje úpravu z dosavadních zákonů o mzdě a o platu, ze zákona o cestovních náhradách, a přejímá také úpravu z některých předpisů k překážkám v práci, k dovolené, k hmotnému zabezpečení ve studiu při zaměstnání, k uvolňování k výkonu funkce v odborech apod.

#### Vznik pracovního poměru

**Pracovní poměr vzniká v podnikatelské sféře zásadně na základě pracovní smlouvy.** Dosavadní pracovní poměry vedoucích zaměstnanců založené jmenováním se účinností nového ZP považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou. To ve svém důsledku znamená, že po 1.1.2007 není možné bez dalšího takového vedoucího pracovníka odvolat z funkce, jako tomu bylo dosud, ledaže zaměstnavatel a pracovník využijí nového ustanovení § 73 odst.2 ZP, které umožňuje s takovým vedoucím zaměstnancem uzavřít dohodu o možnosti odvolání z pracovního místa, pokud bude zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát. I nadále ovšem platí původní stav, podle kterého odvoláním z funkce nekončí pracovní poměr, ale pouze výkon funkce vedoucího zaměstnance.

#### Skončení pracovního poměru

**A) pracovní kázeň:** ve výpovědním důvodu dle § 52 písm. g) se místo slovního spojení „porušení pracovní kázně“ nově užívá výrazu “**porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci**“.

**B) výpovědní doba:** sjednocuje se pro zaměstnavatele i zaměstnance na **dva měsíce**. Je však v kompetenci stran, dohodnout si delší výpovědní dobu.

**C) nabídková povinnost:** je **zrušena** tzv. nabídková povinnost zaměstnavatele v souvislosti se skončením pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Dosud mohl zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď (pokud nešlo o důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru či porušení pracovní kázně) pouze tehdy, pokud neměl možnost jej dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce ani v místě jeho bydliště nebo pokud zaměstnanec nabídku jiné vhodné práce odmítl.

## Odstupné

Na **odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku** má nárok zaměstnanec při rozvázání pracovního poměru **z důvodů organizačních změn** (jde o minimální výši odstupného, tudíž lze sjednat vyšší odstupné). Odstupné **ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku** pak náleží zaměstnanci, který ukončí pracovní poměr **ze zdravotních důvodů** pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí.

## Vedlejší pracovní poměr

Dochází ke **zrušení rozlišování hlavního a vedlejšího pracovního poměru**. Pracovní poměry tak nadále jsou bez ohledu na to, jestli jsou sjednány na stanovenou týdenní pracovní dobu či nikoli, posuzovány stejně. U dosavadních vedlejších pracovních poměrů se tak rozšiřuje jejich ochrana zejména v souvislosti se skončením pracovního poměru. Dosud to bylo tak, že vedlejší poměr bylo možné ukončit bez udání důvodu s patnáctidenní výpovědní lhůtou.

## Konto pracovní doby

ZP upravuje nový institut – konto pracovní doby. Tento institut by měl **pomoci zaměstnavatelům pružně reagovat na měnící se potřebu práce v návaznosti na odbyť jejich produkce**. (uplatnit by se tak konto pracovní doby mohlo např. ve stavebnictví, zemědělství apod.). Zaměstnavatel upravuje zaměstnanci pracovní dobu podle aktuální potřeby, v důsledku čehož pak zaměstnanec v některé části roku odpracuje více času a jindy má více volna. V konečném součtu však počet odpracovaných hodin musí zůstat zachovaný. K tomu je potřeba vést související evidenci. V případě ukončení pracovního poměru (před koncem vyrovnávacího období) se pak musí mzda dorovnat. Zaměstnanec je přitom chráněn tím, že mu **zaměstnavatel musí po celou dobu, kdy jej méně využívá, vyplácet minimálně 80 % jeho průměrného výdělku**.

## Práce přesčas

ZP ruší možnost stanovit mzdu zaměstnanci s přihlédnutím k přesčasovým hodinám. Zaměstnavatel je tak povinen proplácet každou odpracovanou přesčasovou hodinu. **ZP tak na rozdíl od předchozí úpravy nepřipouští sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas.** Zaměstnanci může zaměstnavatel nařídit až 150 hodin přesčasů ročně. Tento limit je možno po uzavření dohody se zaměstnancem zvýšit, a to až na 208 (resp. 416 u zaměstnavatele s odborovou organizací) hodin ročně. Jejich celkový rozsah však nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně v období nanejvýš 26 (resp. 52) týdnů. ZP zakazuje absolutně práci přesčas pro mladistvé do 18 let.

## Náhrada mzdy

Novým ZP bylo zrušeno oprávnění soudu snížit náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru. **Nadále bude muset zaměstnavatel při neplatném skončení pracovního poměru poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy po celou dobu, kdy jeho pracovní poměr trval** (samozřejmě včetně doby, kdy zaměstnanec fakticky nebude pracovat a bude probíhat soudní řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru). Dosud měl zaměstnavatel povinnost poskytnout náhradu mzdy po dobu 6ti měsíců a poté mohl požádat soud o přiměřené snížení této náhrady, popř. jejího nepřiznání. Podle ZP soud není oprávněn náhradu mzdy snížit či nepřiznat.

## Pracovní pohotovost

Dosud mohl pracovník nad rámec pracovní doby vykonávat ročně 400 hodin pohotovosti na pracovišti. Nyní se za pracovní pohotovost považují pouze případy, kdy je **zaměstnanec připravený k výkonu práce na jiném dohodnutém místě mimo pracoviště** (např. lékař čekající „na telefonu“). Za pracovní pohotovost pak zaměstnanci náleží 1/10 průměrného výdělku.

## Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohodu o provedení práce a stejně tak i dohodu o pracovní činnosti bylo podle dosavadního zákoníku práce možno uzavírat, jestliže se jednalo o práci, jejíž pravidelný výkon zaměstnavatel nemohl zabezpečit v rámci rozvržení pracovní doby nebo jejíž výkon v pracovním poměru byl pro zaměstnavatele neúčelný nebo nevhodný. **Tyto omezující podmínky již ZP nepřevzal.**

Jinou významnou změnou, která se týká dohody o provedení práce je zvýšení limitu pro tuto práci z původních 100 na nyníjších **150 hodin v kalendářním roce**.

U dohody o pracovní činnosti sice zůstává platit podmínka, že pracovní doba nesmí překročit polovinu týdenní pracovní doby. Novinkou ale je zrušení výjimky, podle které bylo možné na základě dohody o pracovní činnosti vykonávat práci až do stanovené týdenní pracovní doby po dobu 3 měsíců např. při zvýšení potřebě práce na straně zaměstnavatele (nařízení vlády č. 108/1994Sb., které tuto výjimku upravovalo bylo novým zákoníkem práce zrušeno).

### **Odpovědnost zaměstnavatele za zaměstnancovy věci**

Za odložené věci zaměstnance, které se do práce obvykle nenosí (cennosti apod.) nově ručí zaměstnavatel **až do výše 10.000,- Kč**, dosud pouze 5.000,- Kč. Za věci, které se do zaměstnání obvykle nosí (obuv, oblečení) zodpovídá zaměstnavatel stejně jako dosud bez omezení.

### **Mladiství**

Mladiství do 18 let mohou nově pracovat jen 30 hodin týdně.

### **Dovolená na zotavenou**

ZP uvádí již pouze tři druhy dovolené na zotavenou. Z původních druhů dovolené byla zrušena tzv. další dovolená.

Novinkou je, že zaměstnavatel – podnikatel může standardní výměru dovolené ze 4 týdnů jakkoli **navýšit**, a to i odlišně pro skupiny zaměstnanců, pokud splní stanovené podmínky. Zaměstnavatel je však povinen respektovat podmínky rovného zacházení.

Určený počet volných dní by měl zaměstnanec vyčerpat v příslušném kalendářním roce. Proplacení nevyčerpané dovolené umožňuje nový Zákoník práce pouze při skončení pracovního poměru. V ostatních případech si zaměstnanec musí dovolenou vybrat, a to nejpozději do 31.10. následujícího kalendářního roku.

**Hmotná odpovědnost zaměstnance**

Jde spíše o kosmetickou změnu, kterou přinesl ZP, když dosavadní „dohodu o hmotné odpovědnosti“ označuje jako „**dohodu o odpovědnosti**“. Jen připomínáme, že se jedná o odpovědnost zaměstnance na svěřených hodnotách.

**S ohledem na výše uvedený přehled těch nejzásadnějších změn, které se dotýkají pracovněprávních vztahů doporučujeme provést revizi pracovněprávní dokumentace.**