



leden 2014

Pracovní právo 2014

Dne 1. ledna 2014 nabyla účinnosti rekodifikace českého soukromého práva, kterou byl mj. dosavadní občanský zákoník (zákon č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů, „**SOZ**“) nahrazen novým občanským zákoníkem (zákon č. 89/2012 Sb., „**NOZ**“). Český zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, „**ZP**“) předmětem rekodifikace nebyl (tj. ZP nebyl nahrazen novým zákonem), rekodifikace ale přinesla určité změny i do českého pracovního práva, a to dvěma způsoby:

- novelou ZP prostřednictvím zákona č. 303/2013 Sb.
- prostřednictvím odlišné právní úpravy některých otázek v NOZ oproti SOZ (zásada podpůrného použití občanského zákoníku v pracovně právních vztazích rekodifikací dotčena nebyla).

Z nejdůležitějších změn zavedených novou právní úpravou vybíráme alespoň tyto:

1. Odchýlení od ustanovení ZP

Nová legislativa umožňuje odchýlit se od ustanovení ZP (dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem) v širším rozsahu než dosud. (Na žádost zaměstnance může být např. jeho nevyčerpaná dovolená přesunuta do následujících kalendářních let).

2. Výklad právních jednání

Pokud může být právní jednání (např. ustanovení v pracovní smlouvě) vykládáno různými způsoby, nově se použije výklad, který je pro zaměstnance nejpříznivější.

3. Neplatnost právních jednání

Nová legislativa přináší významné změny v oblasti neplatnosti právních jednání a jejich právních důsledků v pracovně právních vztazích.

4. Předšmluvní odpovědnost

V pracovně právních vztazích se použijí ustanovení NOZ o předšmluvní odpovědnosti. (Pokud např. zaměstnavatel bez zjevného a ospravedlnitelného důvodu ukončí výběrové řízení bezprostředně před uzavřením pracovní smlouvy, může mu vzniknout povinnost nahradit danému uchazeči o zaměstnání škodu tím způsobenou).

5. Vzdání se práva zaměstnancem

Zaměstnanec se nemůže vzdát svých práv stanovených ZP, pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, a to bez ohledu na to, zda jde o právo budoucí či o právo již existující.

6. Vnitřní předpis

ZP nově výslovně stanoví, že vnitřním předpisem vydaným zaměstnavatelem nemohou být zaměstnanci ukládány povinnosti ani nesmí být zkrácena jeho práva.

7. Srážky ze mzdy

Zaměstnanec může nově uzavřít dohodu o srážkách ze mzdy se třetí osobou pouze s předchozím souhlasem zaměstnavatele.

Výše srážek nesmí překročit jednu polovinu zaměstnancovy mzdy nebo náhrady mzdy. Toto omezení platí rovněž pro srážky ze mzdy na základě dohody o srážkách ze mzdy. Výše srážek současně nesmí překročit nejvýše přípustné částky dle ustanovení občanského soudního řádu o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy.

Pokud není dohodnuto jinak, náklady na vyplácení srážek nese zaměstnavatel. Pokud však zaměstnavatel vyplácí srážky na základě více dohod o srážkách ze mzdy, náklady na vyplácení těchto srážek na základě druhé (a jakékoliv další) dohody nese zaměstnanec.

Dohody o srážkách ze mzdy uzavřené před 1. lednem 2014 se řídí dosavadní právní úpravou.

8. Započtení

Maximální částka, která může být započtena proti právu zaměstnance na mzdu nebo náhradu mzdy, nesmí překročit polovinu zaměstnancovy mzdy nebo náhrady mzdy. Maximální výše započtení současně nesmí překročit nejvýše přípustné částky dle ustanovení občanského soudního řádu o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy.