

Přehled nejdůležitějších změn zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1. ledna 2012

K 1. lednu 2012 vstoupil v účinnost zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Jde o dlouho připravovanou „koncepční“ novelu zákoníku práce, která do právní úpravy pracovněprávních vztahů přinese řadu významných novinek a od které se její autoři slibují zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů a větší motivaci zaměstnavatelů k vytváření nových pracovních míst.

Kromě zákoníku práce byly k 1. lednu 2012 provedeny důležité změny i v dalších právních předpisech. Jde zejména o zákon o zaměstnanosti, zákon o inspekci práce, zákon o nemocenském pojištění nebo zákon o důchodovém pojištění. Jen ve vztahu k samotnému zákoníku práce obsahovala novela celkem 323 novelizačních bodů. Řada z nich přitom přináší změny jen technické či formulační povahy, nicméně podstatnou část z nich představují i věcné změny.

V následující části této informace je obsažen nejprve stručný výčet hlavních změn, které přinášejí uvedené novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti a poté výklad nejdůležitějších z věcných změn.

A. Přehled změn zákoníku práce

1. Nová úprava „výkladových“ základních zásad pracovněprávních vztahů - § 1a
2. Zpřesnění definice závislé práce - § 2
3. Úprava vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku - subsidiární použití občanského zákoníku - § 4 a násl.
4. Relativní a absolutní neplatnost právních úkonů pro vadu jejich obsahu - § 18 a § 19
5. Neplatnost právních úkonů pro vadu formy - § 20
6. Možnost výpovědi kolektivní smlouvy uzavřené na dobu určitou - § 26 odst. 1
7. Účinnost kolektivní smlouvy při zániku smluvní strany - § 26 odst. 3
8. Prodloužení zkušební doby u vedoucích zaměstnanců až na 6 měsíců - § 35 odst. 1
9. Omezení délky zkušební doby polovinou délky trvání pracovního poměru - § 35 odst. 5
10. Změna úpravy (délka, řetězení) pracovního poměru na dobu určitou - § 39
11. Zavedení dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele - § 43a
12. Úprava výpovědní doby při výpovědi ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů - § 51a
13. Nový výpovědní důvod: porušení léčebného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce - § 52 písm. h)
14. Nový typ ochrany před výpovědí při organizačních změnách - § 54 písm. b)
15. Změna finanční kompenzace ze strany zaměstnavatele při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance (nově náhrada mzdy nebo náhrada platu v rozsahu výpovědní doby místo odstupného) - § 56 odst. 2

16. Změny výše zákonného odstupného (nově podle odsloužených let) - § 67
17. Zavedeno moderační právo soudu (možnost snížit) při určení výše nároku na náhradu mzdy (platu) za dobu přesahující 6 měsíců - § 69
18. Zpřesnění právní úpravy odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa - § 73 a násl.
19. Zvýšení počtu hodin pro výkon práce na základě dohody o provedení práce (ze 150 na 300) - § 75
20. Úprava definice zaměstnance pracujícího v noci - § 78 písm. k)
21. Jednotná úprava maximální délky směny (12 hodin i při rovnoměrném rozvržení pracovní doby) - § 83
22. Prodloužení vyrovnávacího období při pružném rozvržení pracovní doby - § 85 odst. 4
23. Nová úprava zápočtu práce přesčas při kontu pracovní doby v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období a s ní související kompenzace pro zaměstnance - § 86 odst. 4, § 91 odst. 5, § 120 odst. 2
24. Zpřesnění úpravy evidence pracovní doby (nově povinnost vyznačit začátek a konec odpracované směny) - § 96 odst. 1
25. Možnost sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přes čas zaměstnance až do 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas - § 114 odst. 3
26. Možnost sjednat příplatek za noční práci a práci v sobotu a v neděli i v jiné, než zákonné výši - § 116 a § 118
27. Možnost zaslat zaměstnanci mzdu při složitých provozních podmínkách na náklady a nebezpečí zaměstnavatele - § 142 odst. 2
28. Možnost zaslat odměnu za práci na bankovní účet určený zaměstnancem nově po dohodě se zaměstnancem (dříve jen na žádost zaměstnance) - § 143 odst. 1
29. Úprava podmínek poskytování náhrad výdajů vzniklých v souvislosti s výkonem práce - § 152 a násl.
30. Zpřísnění podmínek pro určení výše nároku na zahraniční stravné - § 170 a násl.
31. Náhrada mzdy nebo platu rozšířena i na dohody o provedení práce (při splnění podmínek účasti zaměstnance na pojištění) - § 194
32. Nově možnost zaměstnavatele vyhlásit částečnou nezaměstnanost vnitřním přepisem (nemusí již žádat o rozhodnutí Úřad práce) - § 209 odst. 2
33. Možnost určení čerpání dovolené zaměstnancem, pokud zaměstnavatel neurčí čerpání dovolené do 30. června následujícího kalendářního roku - § 218
34. Určování termínu čerpání hromadné dovolené nově i se souhlasem rady zaměstnanců - § 220
35. Zavedení požadavku reprezentativnosti (alespoň 3 členové odborové organizace jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele) pro působení odborové organizace u zaměstnavatele - § 286
36. Zavedení „jiných povinností zaměstnanců“ v době pracovní neschopnosti, za kterou zaměstnavatele poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy, pro účely výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci pro jejich porušení zvlášť hrubým způsobem - § 301a
37. Snížení kompenzace ze strany zaměstnavatele při konkurenční doložce - § 310

38. Možnost sjednání konkurenční doložky i ve zkušební době - § 310
39. Zavedení povinnosti zaměstnavatele vydat potvrzení o zaměstnání i při skončení dohody o provedení práce - § 313
40. Při přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu k jinému zaměstnavateli stanovena povinnost informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců (samotné zaměstnance) minimálně s 30 denním předstihem - § 339
41. Dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací při posuzování neomluvené absence nahrazena projednáním - § 348 odst. 3

B. Přehled změn zákona o zaměstnanosti

1. Zpřísněná definice nelegální práce (zákaz Švarc systému) - § 5 písm. e) bod 1
2. Zprostředkování zaměstnání agenturou práce po dohodě s krajskou pobočkou Úřadu práce - § 14
3. Vymezení vhodného zaměstnání (délka pracovní doby) pro uchazeče o zaměstnání, který má být umístěn na výkon veřejně prospěšných prací - § 20
4. Nově může být student považován za uchazeče o zaměstnání - § 25 odst. 4
5. Nová úprava překážek pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (zaměstnanec skončí zaměstnání sám nebo dohodou apod.) - § 25 odst. 8
6. Změna podmínek ukončení a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (např. pokud uchazeč, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 2 měsíce, odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně - § 29 a § 30
7. Zrušení demonstrativního výčtu subjektů zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání - § 33
8. Zrušení povinnosti zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa - § 35
9. Zkrácení rozhodného období pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti - § 41
10. Změna způsobu výplaty podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci - § 53
11. Zpřesnění podmínek týkajících se povinnosti agentur práce sjednat si pojištění pro případ svého úpadku - § 58a
12. Přeformulování definice osob se zdravotním postižením - zrušení kategorie osob zdravotně znevýhodněných - § 67
13. Zrušení institutu chráněných pracovních dílen - § 75
14. Změna podmínek poskytování příspěvku na chráněné pracovní místo - § 76
15. Změna podmínek na poskytování příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě - 78
16. Změna podmínek náhradního plnění povinnosti zaměstnavatele k zaměstnávání zdravotně postižených osob - § 81
17. Spoluúhrada nákladů za rekvalifikaci uchazečem (zájemcem) o zaměstnání při ztrátě statusu uchazeče (zájemce) o zaměstnání - § 109 odst. 2 písm. g)
18. Zavádí se volba rekvalifikace uchazečem o zaměstnání (uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám) - § 109a

19. Zavádí se sdílené zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce - § 119a
20. Doplnění výčtu správních deliktů a navýšení pokut za správní delikty, zejména pokud jde o postihy nelegální práce - § 139 až § 141

C. Výklad změn zákoníku práce

Novela zákoníku práce účinná od 1. ledna 2012 si zřejmě nezaslouží označení novela *koncepční*. Základní přístup a východiska úpravy většiny oblastí právní úpravy pracovněprávních vztahů se totiž novelou nemění. Rozhodně jde ovšem o důležitou *věcnou* novelu, která představuje dosud nejvýznamnější a nejobsáhlejší zásah do zákoníku práce účinného od 1. ledna 2007. Následující výklad se týká nejdůležitějších změn úpravy vztahů vznikajících mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce účinnými od počátku roku 2012.

▪ Základní zásady a zvláštní zákazy

Ve znění zákoníku práce účinném do konce roku 2011 byla jako základní zásady pracovněprávních vztahů označena pravidla obsažená v ustanoveních § 13, 14 a 15. Některé ze zde uvedených norem měly skutečně povahu obecnějších principů, ovšem v řadě jiných případů šlo jen o jakási zákazová pravidla, která charakter zásad nemají.

Novelou zákoníku práce proto došlo ke zrušení uvedených ustanovení s tím, že některé ze zde obsažených zákazů byly zrušeny bez náhrady a některé byly přesunuty do nových ustanovení § 346a, 346b a 346c, která jsou v zákoníku práce označena jako zvláštní zákazy. Mezi nimi jsou obsažena pravidla, podle kterých

- fyzické osoby mladší než 15 let nebo starší 15 let do skončení povinné školní docházky nesmějí vykonávat práci, ledaže by šlo o uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti,
- zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávních vztahu jednostranně ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat, což se netýká náhrady škody, za kterou zaměstnanec odpovídá [dosavadní § 13 odst. 2 písm. f)],
- zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance [dosavadní § 13 odst. 2 písm. a)],
- zaměstnavatel nesmí od zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce požadovat peněžitou záruku,
- zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat za to, že se zákonným způsobem domáhá svých práv (dosavadní § 14 odst. 2).

Zcela novým pravidlem je zvláštní zákaz uvedený v ustanovení § 346c, podle něž zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohod a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce. V důsledku uplatnění tohoto pravidla tedy nebude přípustné, aby zaměstnanec odpustil zaměstnavateli dluh spočívající v povinnosti vyplatit mu mzdu, plat nebo jiné plnění poskytované v souvislosti s výkonem práce. Z uvedeného zákazu dovodíme i nemožnost zprostit zaměstnavatele povinnosti poskytnout zaměstnanci cestovní náhrady. Případný právní úkon, kterým by se zaměstnanec vzdával některého z uvedených práv, by bylo nutné považovat za od počátku neplatný.

V souvislosti se zrušením pravidel označených v zákoníku práce jako základní zásady pracovněprávních vztahů došlo novelou k přijetí zcela nového výčtu základních zásad. Do nového ustanovení § 1a tak je soustředěno několik obecně formulovaných pravidel, které vyjadřují základní hodnoty a směr působení, který sleduje úprava pracovněprávních vztahů. Zákon neobsahuje úplný výčet základních zásad, ale stanoví, že mezi ně patří zejména

- zvláštní ochrana postavení slabší strany pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky,
- právo na spravedlivou odměnu za práci,
- řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení a zákaz diskriminace.

Základní zásady mají důležitý význam z hlediska výkladu a aplikace konkrétních ustanovení zákoníku práce, včetně rozhodování soudů v pracovněprávních sporech. Pokud by výkon práva porušoval základní zásady, nepožíval by právní ochrany. Právní úkon, který by porušoval základní zásady, by bylo nutné považovat za od počátku (absolutně) neplatný.

▪ **Závislá práce**

Normy zákoníku práce nedopadají na jakoukoli práci, kterou může fyzická osoba vykonávat pro jiného, nýbrž jen na výkon závislé práce. Pokud tedy určitá osoba vykonává pro jinou osobou práci za takových okolností, kdy nejsou naplněny znaky závislé práce, pak se výkon této práce odehrává v jiném než pracovněprávním vztahu a nedopadají na něj normy zákoníku práce. Jestliže ovšem při výkonu práce lze rozpoznat charakteristické znaky závislé práce, může být tato práce podle ustanovení § 3 zákoníku práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu (v pracovním poměru nebo v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti), pokud její výkon neupravuje zvláštní právní předpis.

Definice závislé práce, na jejímž základě lze prostřednictvím určitých znaků zjistit, zda se o závislou práci jedná nebo nejedná, má tedy z hlediska vymezení pracovněprávních vztahů a předmětu působení zákoníku práce zcela zásadní význam.

Ve znění účinném do konce roku 2011 obsahoval zákoník práce definici závislé práce v ustanovení § 2 odst. 4. Problémem této definice byla ovšem ta skutečnost, že pracovala s příliš velkým počtem charakteristických znaků závislé práce a navíc dohromady slučovala tyto identifikační znaky závislé práce s podmínkami, které mají být při výkonu závislé práce naplněny.

Novela zákoníku práce tento problém odstranila tím, že do nového odstavce 1 v § 2 soustředila jen čtyři základní znaky, které mají být určující pro spolehlivé rozpoznání závislé práce. Jde o

- nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance,
- výkon práce jménem zaměstnavatele,
- výkon práce podle pokynů zaměstnavatele,
- výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele.

Ve druhém odstavci jsou pak samostatně vyjmenovány podmínky, které musí být při výkonu závislé práce splněny. Platí tedy, že závislé práce musí být konána

- za mzdu, plat nebo odměnu,
- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,

- v pracovní době,
- na pracovišti, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

V souvislosti se změnou přístupu k rozpoznání závislé práce došlo k významné změně také u definice nelegální práce obsažené v zákoně o zaměstnanosti. Nově totiž platí, že pokud je závislá práce vykonávána v jiném než pracovněprávním vztahu, jde o nelegální práci.

Pokud by tedy například dvě osoby uzavřely obchodněprávní smlouvu o dílo, na jejímž základě by měl zhotovitel (osoba samostatně výdělečně činná) provést určité dílo pro objednatele, ale práce byla vykonávána podle pokynů zhotovitele vydávaných za podmínek nadřízenosti a podřízenosti (bezprostřední ukládání konkrétních pracovních úkolů, řízení výkonu práce, podrobné stanovení pracovních metod a postupů, kontrola a vyhodnocování dílčích výstupů práce apod.) a zhotovitel by osobně pracoval jménem zadavatele, byly by naplněny znaky závislé práce. Nejednalo by se tedy ve skutečnosti o zadavatele a zhotovitele, nýbrž o zaměstnavatele a zaměstnance a mezi těmito smluvními stranami by tak existoval sice zastřený, ale přesto existující pracovněprávní vztah a nikoli vztah obchodněprávní (pro označení tohoto fingovaného obchodněprávního vztahu, kterým se zastírá vztah pracovněprávní, se vžil označení *švarcsystém*). Výkon práce by se tedy navzdory tomu, že smluvní strany simulovaly uzavření obchodněprávního vztahu, řídil zákoníkem práce.

Kromě tohoto závěru navíc inspektorát práce, který je po provedených změnách v zákoně o zaměstnanosti a zákoně o inspekci práce oprávněn kontrolovat, zda je závislá práce vykonávána v řádně sjednaném pracovněprávním vztahu, v případě odhalení pokusu o zastření pracovněprávního vztahu vztahem obchodněprávním nebo jiným bude tento případ považovat za nelegální práci. Osobě, která jinému umožní výkon nelegální práce, pak může uložit pokutu až do výše 10 miliónů Kč. Zákon stanovil také minimální výši této pokuty, a to 250 000 Kč. Osobě, která se dopustí výkonu nelegální práce, může být uložena pokuta až do výše 100 000 Kč.

▪ Aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích

V novém ustanovení § 4 zákoník práce po provedené novele určuje, že se pracovněprávní vztahy primárně řídí zákoníkem práce, ovšem nelze-li jej ovšem použít, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Jedná se o výslovné potvrzení propojení zákoníku práce a občanského zákoníku na základě principu subsidiarity.

Českým pojmem pro subsidiární aplikaci právního předpisu může je podpůrné či pomocné užití. Podpůrná aplikace zákona v rámci určité výšece právních vztahů předpokládá, že existuje zákon, který obsahuje přednostně použitelnou úpravu těchto vztahů. K použití podpůrné normy dochází tehdy, pokud přednostně aplikovatelná norma neobsahuje žádné vlastní řešení určité situace.

Mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem existuje vztah zvláštního a obecného předpisu. Zvláštním, tedy přednostně aplikovatelným předpisem zůstává pro oblast pracovněprávních vztahů zákoník práce. Pokud v něm ale nenalezneme pravidlo nezbytné k posouzení právní otázky, vyřešíme ji s pomocí pravidel obsažených v občanském zákoníku. K použití občanského zákoníku přitom nedochází na základě odkazu či jiného výslovného vybidnutí k použití toho kterého občanskoprávního pravidla. Základ principu subsidiarity spočívá v tom, že k použití vhodného ustanovení občanského zákoníku dochází zcela samozřejmě a automaticky již jen proto, že nevystačíme se zákoníkem práce.

Zákoník práce nicméně vypočítává některé instituty upravené v občanském zákoníku, které v pracovněprávních vztazích nemohou být použity. Jedná se o:

- smlouvu ve prospěch třetí osoby,
- zadržovací právo,
- vymíněné odstoupení od smlouvy,
- společné závazky a práva,
- smlouvy s přesnou dobou plnění,
- postoupení pohledávky.

Zvláštní omezení obsahuje zákoník práce ještě ve vztahu ke sjednání smluvní pokuty. Její dohodnutí je mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem přípustné jen tehdy, pokud to zákoník práce výslovně umožňuje. Jediný takový případ přitom v zákoníku práce představuje úprava konkurenční doložky.

▪ **Následky vad právních úkonů**

Novela zákoníku práce přepracovala pravidla posuzování následků vad právních úkonů. Do účinnosti novely platilo, že i když právní úkon trpěl jakoukoli vadou (například rozpor se zákonem, s dobrými mravy, nedostatkem svobodné vůle apod.), byl vždy považován za platný, až do doby, kdy se ten, kdo byl právním úkonem dotčen, neplatnosti dovolal (tzv. relativní neplatnost).

Po novele zůstalo toto pravidlo ve vztahu k vadám obsahu právních úkonů zachováno, ale s tím, že bylo doplněno výčtem případů, kdy není nezbytné se neplatnosti dovolávat, protože právní úkon je s ohledem na vážnost vady, kterou trpí, neplatný bez dalšího (tzv. absolutní neplatnost). Tyto případy vypočítává nové ustanovení § 19, podle nějž je absolutně neplatný takový úkon:

- který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně,
- který byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou,
- který zavazuje k plnění od počátku nemožnému,
- který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů,
- který odporuje dobrým mravům,
- kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv,
- 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.

Poněkud odlišně jsou posuzovány následky vad formy právního úkonu. Zákoník práce opustil pravidlo obsažené v dosavadním ustanovení § 21 odst. 1, podle nějž byl právní úkon pro nedostatek formy neplatný jen tehdy, pokud to zákon výslovně stanovil (prostřednictvím dodatku *jinak je neplatný* uvedeného za požadavkem dodržení písemné formy). Po novele platí, že pokud není dodržena předepsaná písemná forma u jednostranného právního úkonu, je tento úkon vždy neplatný. Totéž platí pro kolektivní smlouvu.

U dvoustranných právních úkonů (smluv a dohod), pro které zákoník práce předepisuje povinnost dodržet písemnou formu, platí, že jsou při nedodržení požadované formy neplatné, ledaže smluvní strany nedostatek formy dodatečně odstraní. Pokud by tedy

zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřeli například kvalifikační dohodu, která musí být uzavřena písemně jen v ústní podobě, a poté si uvědomili, že nevyhověli požadavku formy, a stvrдили by dohodu písemně, došlo by k následnému odstranění vady a dohoda by byla platná. Pokud by ovšem k dodatečnému odstranění nedostatku písemné formy nedošlo, dohoda by byla neplatná.

Zvláštní pravidlo obsahuje § 20 odst. 2 zákoníku práce ve vztahu k právním úkonům, jimiž se zakládá nebo mění základní pracovněprávní vztah. Pokud některý z těchto úkonů nebyl učiněn v předepsané písemné formě, je možné se dovolat neplatnosti, ale jen tehdy, dokud nebylo započato s plněním. Pokud by tedy zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřeli pracovní smlouvu, která musí být uzavřena písemně jen v ústní podobě, mohl by se zaměstnavatel i zaměstnanec dovolat její neplatnosti. Jestliže už ale zaměstnanec na základě ústně uzavřené pracovní smlouvy nastoupil do práce, dovolání se neplatnosti nepřipadá do úvahy, ústně uzavřená pracovní smlouva je platná a na jejím základě došlo ke vzniku pracovního poměru.

▪ **Kolektivní smlouva a působení odborové organizace u zaměstnavatele**

Na základě změny v ustanovení § 26 odst. 1 je po novele zákoníku práce možné, aby došlo k vypovězení nejen kolektivní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou, nýbrž i kolektivní smlouvy sjednané na dobu určitou. Zachováno zůstane pravidlo, podle něž lze kolektivní smlouvu vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí v případě výpovědi kolektivní smlouvy nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně. S ohledem na skutečnost, že zákoník práce upravuje jen nejkratší přípustnou délku výpovědní doby, je přípustné sjednat si v kolektivní smlouvě výpovědní dobu delší.

Nové pravidlo obsažené v ustanovení § 26 odst. 3 reaguje na případ, kdy v době účinnosti kolektivní smlouvy zanikne odborová organizace, která kolektivní smlouvu uzavřela. Účinnost uzavřené kolektivní smlouvy v takovém případě skončí nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

Kolektivní smlouvy se dále týká pravidlo, které v souvislosti se subsidiární aplikací občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích stanoví, které občanskoprávní instituty nelze pro kolektivní smlouvu použít. Jde o:

- úpravu zastřené právního úkonu,
- odporovatelnost,
- přijetí, zrušení a odvolání návrhu na uzavření smlouvy, zánik návrhu na uzavření smlouvy, včasné a pozdní přijetí návrhu na uzavření smlouvy a okamžik uzavření smlouvy a
- odstoupení od smlouvy.

K důležitým změnám dále došlo v ustanovení § 286 zákoníku práce, které upravuje působnost odborové organizace u zaměstnavatele. Zákon zde nově nastavil podmínku, která musí být splněna, aby odborová organizace působila u zaměstnavatele, měla právo jednat a příslušela jí v kolektivních pracovněprávních vztazích zákonem stanovená oprávnění. Touto podmínkou je, že alespoň 3 zaměstnanci zaměstnavatele jsou členy odborové organizace. Splnění této podmínky je odborová organizace povinna zaměstnavateli oznámit. Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají teprve v den následující po dni, kdy odborová organizace splnila uvedenou oznamovací povinnost. V případě, že odborová organizace přestane splňovat podmínku působení u zaměstnavatele, musí to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

Vznikne-li tedy u zaměstnavatele nová odborová organizace, která má zájem u zaměstnavatele působit a uplatňovat svá oprávnění přiznaná zákonem (kolektivně vyjednávat, projednávat apod.), musí zaměstnavateli formálně oznámit, že jejími členy jsou alespoň 3 jeho zaměstnanci a že u něj tedy působí. Odborová organizace by při této příležitosti měla zaměstnavateli rovněž oznámit, který orgán určený jejími stanovami, má právo za odborovou organizaci jednat. Do doby, než zaměstnavatel takové oznámení obdrží, není povinen vůči odborové organizaci plnit žádné povinnosti ani s ní jednat. Odborové organizace, které již u zaměstnavatelů působí a není důvod pochybovat o tom, že splňují zákonem stanovené podmínky, vůči zaměstnavateli v souvislosti s novelou zákoníku práce žádné formální oznámení činit nemusí. Pro případ, že by podmínku působení u zaměstnavatele přestaly splňovat, si ovšem musí být vědomy své povinnosti bez zbytečného odkladu zaměstnavateli tuto skutečnost oznámit.

Práv odborových organizací se dotýká ještě změna v ustanovení § 348 odst. 3 zákoníku práce. Dosud totiž mohl zaměstnavatel o tom, že se zaměstnanec dopustil neomluveného zameškání práce, rozhodnout jen v dohodě s odborovou organizací. Po novele bude zaměstnavatel o neomluvené absenci rozhodovat jen na základě projednání s odborovou organizací.

▪ **Vznik pracovního poměru**

V ustanovení § 34 odst. 2 zákoníku práce bylo nově upraveno, že odstoupení od pracovní smlouvy je přípustné jen do doby, kdy zaměstnanec nastoupí do práce. Zachována zůstala možnost zaměstnavatel odstoupit od pracovní smlouvy v případě, že zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupil do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel o této překážce v práci do týdne nedozvěděl.

Do nového ustanovení § 34a byla přesunuta úprava pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad. Pravidla, podle kterých se určuje místo, které je považováno za pravidelné pracoviště, byla doplněna o zákaz sjednat místo pravidelného pracoviště širěji než jedna obec.

▪ **Zkušební doba**

I po novele zákoníku práce byla v § 35 zákoníku práce zachována dosavadní nejvyšší přípustná délka zkušební doby, která může být sjednána při vzniku pracovního poměru, a to 3 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. Zvláštní pravidlo ale platí pro vedoucí zaměstnance, s nimiž může zaměstnavatel sjednat zkušební dobu v délce až 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Vedoucími zaměstnanci jsou 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. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

Jednou sjednaná délka zkušební doby již nemůže být smluvně prodloužena. Zkušební doba se nicméně ze zákona prodlouží o celodenní překážky v práci, pro které zaměstnanec v průběhu zkušební doby nepracoval, a nově také o dobu celodenní dovolené.

V případě, že bude sjednána zkušební doba v souvislosti s uzavřením pracovního poměru na dobu určitou, bude ji možné sjednat nejvýše v délce odpovídající polovině trvání pracovního poměru. Sjedná-li tedy zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na 4 měsíce, může být sjednána zkušební doba nejdéle v délce 2 měsíců.

V souvislosti se zkušební dobou je vhodné zmínit změnu, ke které dojde v ustanovení § 333 zákoníku práce. Na jeho základě nebudou doby počítány podle pravidel pro počítání

lhůt obsažených v ustanovení § 122 občanského zákoníku, začnou běžet prvním dnem a skončí uplynutím posledního dne doby. Znamená to, že pokud bude v pracovním poměru se sjednaným dnem nástupu do práce 1. ledna sjednána zkušební doba v délce 3 měsíců, nepřipadne konec zkušební doby na 1. duben jako dosud, nýbrž na 31. březen.

V úpravě zrušení pracovního poměru ve zkušební době soustředěné v § 66 zákoníku práce došlo v důsledku novely k opuštění pořádkového pravidla, podle něž mělo být zrušení ve zkušební době oznámeno druhé smluvní straně zpravidla alespoň 3 dny předem. Nově platí, že pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější. Zrušení ve zkušební době musí být učiněno písemně.

▪ **Pracovní poměr na dobu určitou**

Patrně vůbec nejpodstatnější změnou, kterou novela zákoníku práce přinesla, je kompletní přepracování právní úpravy uzavírání pracovního poměru na dobu určitou obsažené v ustanovení § 39 zákoníku práce.

Do konce roku 2011 bylo možné uzavřít pracovní poměr na dobu určitou nejdéle na 2 roky s tím, že toto omezení se nevztahovalo na případy, kdy byl pracovní poměr na dobu určitou uzavírán z důvodu náhrady zaměstnance, který je dočasně nepřítomný pro překážku v práci (například mateřská a po ní následující rodičovská dovolená), a nebo kdy byl pracovní poměr na dobu určitou uzavírán s ohledem na vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, které si nezbytně vyžadují opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou.

Po provedené změně platí, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí mezi tímto zaměstnavatelem a zaměstnancem přesáhnout 3 roky. Nebude-li tato nejvyšší přípustná doba trvání pracovního poměru na dobu určitou překročena, může být pracovní poměr sjednán na jakoukoli dobu, ať už bylo jeho trvání omezeno pevným datem nebo splněním rozvazovací podmínky (například uzavření pracovního poměru na dobu určitou po dobu výkonu určitých prací nebo po dobu trvání překážky v práci jiného zaměstnance zaměstnavatele).

Kromě nejvyšší přípustné doby trvání pracovního poměru na dobu určitou ovšem zákon nově omazuje možnosti uzavírání termínovaného pracovněprávního vztahu prostřednictvím maximálního počtu opakování mezi týmiž smluvními stranami. Platí totiž, že uzavření pracovního poměru na dobu určitou může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem opakováno nejvýše dvakrát. Po uzavření prvního pracovního poměru na dobu určitou mohou zaměstnavatel a zaměstnanec založit ještě další pracovní poměr na dobu určitou (první opakování) a poté případně ještě další (druhé opakování).

Za opakování pracovního poměru se považuje nejen případ, kdy je mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem po skončení jednoho pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou uzavřen nový pracovní poměr, ale i případ, kdy je původní pracovní poměr na dobu určitou prodloužen.

Uvedené znamená, že při využití nejvyššího přípustného počtu opakování pracovních poměrů uzavřených na nejdelší možnou dobu může pracovní poměr na dobu určitou trvat mezi tímto zaměstnavatelem a zaměstnancem až 9 let. Tato nejdelší možná doba trvání pracovního poměru na dobu určitou se ovšem uplatní jen tehdy, pokud by byly všechny 3 po sobě jdoucí pracovní poměry uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřeny na dobu 3 let. Jestliže by zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřeli pracovní poměr na dobu určitou na 1 rok, po jeho uplynutí jeho uzavření se stejnou dobou trvání uzavřeli a totéž učinili i po uplynutí druhého roku, došlo by po uplynutí 3. roku k dovršení nejvyššího přípustného počtu

opakování. V daném případě by tedy již po uplynutí 3 let od založení prvního pracovního poměru na dobu určitou došlo k vyčerpání nejvyššího přípustného počtu opakování a další trvání pracovního poměru by již muselo být sjednáno na dobu neurčitou.

Pokud by od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba delší než 3 roky, k tomuto předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží. To znamená, že po uplynutí uvedené doby, po kterou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovní poměr neexistoval, by mezi týmiž smluvními stranami mohl být uzavřen nový pracovní poměr na dobu určitou, a to za stejných podmínek, jako by mezi dotčeným zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovní poměr na dobu určitou nikdy uzavřen nebyl. Zákoník práce neobsahuje pravidlo, podle kterého by bylo možné úseky kratší než 3 roky, které trvají mezi jednotlivými pracovními poměry na dobu určitou, pro tyto účely sčítat. Takové sčítání proto nepřipadá do úvahy.

V souvislosti s přijetím popsané změny právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou zákoník práce opustil výše nastíněné výjimky, při jejichž uplatnění bylo do konce roku 2011 možné uzavírat pracovní poměr na dobu určitou bez omezení. Výjimka byla zachována pouze pro případ pracovních smluv uzavíraných mezi agenturami práce a zaměstnanci za účelem dočasného přidělení k výkonu práce pro jiného zaměstnavatele (uživatele).

Podle přechodného ustanovení obsaženého v novele zákoníku práce je možné ještě 6 měsíců po účinnosti novely postupovat podle dohod zaměstnavatelů a odborových organizací, případně vnitřních předpisů, které byly podle tehdejšího ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce do konce roku 2011 sjednány nebo vydány za účelem vymezení vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce (například sezónnost prací), pro které je nezbytné uzavírat pracovní poměry na dobu určitou bez omezení. Po 30. červnu 2012 se nicméně budou i na zaměstnance, u nichž jsou dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, plně vztahovat výše popsaná obecná pravidla uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou.

▪ **Dočasné přidělení**

Zákoník práce nově přinesl možnost uskutečnit zapůjčení zaměstnance od jednoho zaměstnavatele k druhému, aniž by se jednalo o agenturní zaměstnávání, a to prostřednictvím úpravy dočasného přidělení, obsažené v ustanovení § 43a.

Zaměstnanec bude moci být dočasně přidělen k výkonu práce pro jiného zaměstnavatele jen na základě dohody uzavřené se svým zaměstnavatelem. Dohodu bude možné uzavřít nejdříve 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru a při jejím uzavření budou muset smluvní strany dodržet písemnou formu.

Pod dobu, kdy bude zaměstnanec na základě dohody o dočasném přidělení vykonávat práci pro jiného zaměstnavatele, mu bude tento zaměstnavatel ukládat pracovní úkoly, řídit, organizovat a kontrolovat jeho práci. Mzdu, případně plat a cestovní náhrady bude nicméně zaměstnanci poskytovat stále jeho skutečný zaměstnavatel, tedy ten zaměstnavatel, který jej dočasně přidělil k zaměstnavateli jinému. Základní odlišnost dočasného přidělení od agenturního zaměstnávání spočívá v tom, že zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen, nemůže zaměstnavateli, který mu zapůjčil svého zaměstnance, poskytovat žádnou úplatu. To vypovídá o tom, že smyslem dočasného přidělení není dosahování zisku v souvislosti se zapůjčováním zaměstnanců, aby pracovali pro jiné osoby (charakteristický rys agenturního zaměstnávání), nýbrž možnost bezúplatného zapůjčení zaměstnance k jinému zaměstnavateli z jiného důvodu. Zájem o takovéto dočasné přidělování (zapůjčování) zaměstnanců mohou mít například zaměstnavatelé, kteří jsou členy stejné podnikatelské

skupiny nebo holdingu (jde například o tzv. mateřskou a dceřinnou společnost), nebo jsou blízkými obchodními partnery a potřebují, aby zaměstnanec jednoho z nich po určitou dobu vykonávat práci pro druhého.

Po dobu, kdy bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci pro jiného zaměstnavatele, bude muset mít minimálně stejné pracovní a mzdové podmínky, jako jsou podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž byl dočasně přidělen.

Doba, po kterou bude trvat dočasné přidělení, záleží na dohodě smluvních stran. Před uplynutím sjednané doby může nicméně zaměstnanec i zaměstnavatel (ten, který zaměstnance dočasně přidělí) dohodu o dočasném přidělení jednostranně vypovědět. K výpovědi může jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel přistoupit z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Dočasné přidělení skončí v případě výpovědi po uplynutí patnáctidenní výpovědní doby, která začne běžet dnem, v němž byla výpověď doručena.

▪ **Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů**

Pokud dojde ke skutečnosti, s nimiž některý právní předpis spojuje následek přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, změní se pracovní poměr v osobě zaměstnavatele. Zaměstnanec tedy začne vykonávat práci pro jiného zaměstnavatele, na kterého přešla práva a povinnosti, aniž by s touto velmi podstatnou změnou svého pracovního poměru musel souhlasit (zaměstnanci mají v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů pouze právo na informace a projednání), protože ke změně pracovního poměru dochází automaticky jen na základě splnění zákonem stanovených okolností (prodej podniku, sloučení či rozdělení zaměstnavatelů - právnických osob, apod.).

Má-li dojít k přechodu práv a povinností, musí být zaměstnanec předem (nejpozději 30 dnů) informován jednak o samotné této skutečnosti a jednak i o důvodech přechodu, jeho důsledcích pro zaměstnance a dalších případných opatření ve vztahu k zaměstnancům. Do nového ustanovení § 51a zákoníku práce bylo novelou zákoníku práce vloženo řešení pro případ, kdy je zaměstnanci oznámeno, že dojde k přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele, ale zaměstnanec z jakéhokoli důvodu nechce pro subjekt, který se v důsledku přechodu má stát jeho zaměstnavatelem, pracovat a nemá tedy zájem na dalším trvání pracovního poměru. Pokud totiž zaměstnanec za těchto okolností rozváže svůj pracovní poměr výpovědí, pracovní poměr neskončí až po uplynutí celé výpovědní doby, nýbrž nejpozději v den, který předchází dni účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Zákon bude v důsledku této úpravy i v souvislosti s přechodem práv a povinností respektovat právo zaměstnance svobodně si zvolit, pro kterého zaměstnavatele chce vykonávat práci. V případě rozhodnutí, že zaměstnanec pro určitého zaměstnavatele pracovat nechce, bude mít možnost rozvázat před tím svůj pracovní poměr ještě před tím, než dojde k realizaci přechodu práv a povinností tak, aby ani jediný den nemusel pracovat pro zaměstnavatele, u něž nechce být zaměstnán.

Jestliže k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojde a zaměstnavatelem se tedy stane jiný subjekt, může se uplatnit zvláštní pravidlo týkající se rozvázání pracovního poměru tehdy, pokud se zaměstnanci po účinnosti přechodu podstatně zhorší jeho pracovní podmínky. Jestliže totiž zaměstnanec v souvislosti s podstatným zhoršením svých pracovních podmínek do dvou měsíců od data účinnosti přechodu doručí zaměstnavateli výpověď nebo se zaměstnavatelem uzavře dohodu o rozvázání pracovního poměru, bude mít možnost navrhnout soudu, aby určil, že k rozvázání pracovního poměru skutečně došlo v důsledku podstatného zhoršení pracovních podmínek. Jestliže soud tomuto

návrhu vyhoví, vznikne zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru právo na odstupné.

▪ **Výpověď pro porušování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce**

Je-li zaměstnanec lékařem shledán dočasně práce neschopným, přísluší mu v prvních 21 dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy, platu či odměny od zaměstnavatele. Počínaje 22. dnem dočasné pracovní neschopnosti pak zaměstnanci vznikne nárok na nemocenské, které vyplácí okresní správa sociálního zabezpečení.

Zaměstnavatel má v prvních 21 dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti právo kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje režim dočasně práce neschopného pojištěnce pokud jde o povinnost zdržovat se na lékařem určeném místě a dodržovat dobu povolených vycházek. Jiné aspekty dodržování léčebného režimu dočasně práce neschopného zaměstnance zaměstnavatel kontrolovat nemůže. Podle nového ustanovení § 301a zákoníku práce patří mezi povinnosti zaměstnance, které má vůči zaměstnavateli v pracovním poměru, i povinnost dodržovat v prvních 21 dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat režim dočasně práce neschopného pojištěnce.

Když zaměstnavatel zjistí, že zaměstnanec v době prvních 21 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti porušil povinnost zdržovat se v určeném místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah vycházek, může zaměstnanci se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností přiměřeně snížit nebo zcela neposkytnout náhradu mzdy, platu nebo odměny.

Jestliže zaměstnavatel dojde k závěru, že mělo porušení povinností zaměstnance uvedených v § 301a zákoníku práce charakter zvlášť hrubého porušení, může na základě nového výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. h) zákoníku práce přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí. K rozvázání pracovního poměru výpovědí pro zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce musí zaměstnavatel přistoupit nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Jde o propadné lhůty, jejichž uplynutím právo rozvázat pracovní poměr výpovědí zaniká.

V případě, že zaměstnavatel v souvislosti se zjištěným zvlášť hrubým porušením povinností zaměstnance podle § 301a zákoníku práce přistoupí k rozvázání pracovního poměru, nesmí již na základě téhož porušení povinností zaměstnanci snížit nebo odejmout náhradu mzdy, platu či odměny. Zaměstnavatel si tedy musí vybrat, který z nabízených nepříznivých následků porušení povinností dočasně práce neschopného pojištěnce uplatní.

▪ **Odstupné**

Na základě právní úpravy účinné do konce roku 2011 platilo, že v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou vzniká zaměstnanci v případě, že byl důvodem rozvázání pracovního poměru některý z důvodů uvedených v § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce (tzv. organizační důvody), právo na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

Novelou došlo k rozlišení výše odstupného v závislosti na tom, jakou dobu před rozvázáním pracovní poměr trval. Zaměstnanci tedy bude příslušet odstupné ve výši nejméně:

- jednoho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

- trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Podle přechodného ustanovení novely zákoníku práce se bude právo na odstupné posuzovat podle nových pravidel až v případě rozvázání pracovního poměru na základě výpovědi či dohody o rozvázání pracovního poměru, která byla dána, resp. sjednána po 1. lednu 2012. Byla-li tedy zaměstnanci dána výpověď v prosinci roku 2011 a pracovní poměr skončí po uplynutí výpovědní doby dne 29. února 2012, posoudí se právo na odstupné podle pravidel platných do konce roku 2011.

K výši odstupného je třeba doplnit, že zákon upravuje jen minimální výši odstupného, která může být nad rámec zákona navýšena. Ke zvýšení odstupného nad zákonem stanovenou nejnižší přípustnou úroveň dochází často kolektivní smlouvou. Je třeba upozornit na skutečnost, že pokud bylo v kolektivní smlouvě uzavřené před 1. lednem 2012 dohodnuto, že zaměstnanci přísluší při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce odstupné v určité výši, bude zaměstnancům bez ohledu na změnu právní úpravy i po novele příslušet odstupné ve výši sjednané v kolektivní smlouvě. Pokud bylo sjednáno, resp. opsáno z tehdy účinného zákona, že mají zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů právo na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, vznikne jim právo na toto odstupné i v případě, že jejich pracovní poměr trval před jeho rozvázáním méně než 2 roky či 1 rok. Z ujednání, které bylo původně jen opsáním textu zákona, se totiž v důsledku novely zákoníku práce stalo pravidlo, které navyšuje práva zaměstnanců nad zákonem položený minimální rozsah.

Novela zákoníku práce se nijak nedotkla práva zaměstnance, jehož pracovní poměr byl výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou rozvázán z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) zákoníku práce, na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.

▪ **Moderační právo ve sporu o neplatné rozvázání pracovního poměru**

Jestliže zaměstnavatel rozváže se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době a zaměstnanec považuje toto rozvázání za neplatné, musí zaměstnavateli oznámit, že trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván. Jestliže se otázka platnosti rozvázání pracovního poměru stane mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem spornou, rozhodne tento spor soud, pokud zaměstnanec do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, navrhne, aby soud určil, že bylo rozvázání pracovního poměru neplatné.

Bude-li zaměstnanec ve sporu úspěšný, soud rozhodne, že pracovní poměr dále trvá. Zaměstnavateli navíc vznikne povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, kdy trval pracovní poměr, ale zaměstnavatel nepřiděloval zaměstnanci práci. Nově bude ale platit, že pokud doba, za kterou by zaměstnanci měla příslušet náhrada mzdy nebo platu, přesáhne 6 měsíců, může zaměstnavatel soudu navrhnout, aby jeho povinnost k náhradě škody přiměřeně snížil (tzv. moderační právo soudu). Pokud zaměstnavatel takový návrh učiní, bude soud při rozhodování o něm přihlížet především k tomu, zda byl zaměstnanec v době, kdy mu zaměstnavatel nepřiděloval práci, jinde zaměstnán, jakou práci vykonával, jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Podle přechodného ustanovení bude možné moderační právo uplatnit až v případě soudních sporů týkající se rozvázání pracovního poměru na základě právního úkonu, který byl učiněn nejdříve dne 1. ledna 2012.

▪ Dohoda o provedení práce

K velmi podstatným změnám došlo v důsledku novely zákoníku práce v právní úpravě dohody o provedení práce. Na základě změny v ustanovení § 75 zákoníku práce především platí, že může zaměstnanec pro jednoho zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o provedení práce odpracovat namísto stávajících nejvýše 150 hodin až 300 hodin v kalendářním roce. Dohoda o provedení práce, která musí být uzavřena písemně, musí nově obsahovat dobu, na kterou se pracovněprávní vztah uzavírá.

Jak dohody o provedení práce, tak i dohody o pracovní činnosti se týká změna v ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce. Vyplývá z něj, že se na pracovněprávní vztahy založené některou z dohod vtahují pravidla výkonu práce v pracovním poměru, což ovšem neplatí ve vztahu k okruhům práv a povinností, které uvedené ustanovení přímo vypočítává. Tento výčet byl novelou rozšířen a platí tedy, že se v pracovněprávních vztazích založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti neuplatní

- převedení na jinou práci,
- přeložení,
- dočasné přidělení,
- odstupné,
- pracovní doba a doba odpočinku,
- překážky v práci na straně zaměstnance,
- dovolená,
- skončení pracovního poměru,
- odměňování s výjimkou minimální mzdy,
- cestovní náhrady.

Ve vztahu k dobám odpočinku novela doplnila důležité pravidlo, podle nějž ani zaměstnanec pracující na základě některé z dohod nesmí odpracovat více než 12 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Pokud jde o jiné překážky v práci na straně zaměstnance, upravené nařízením vlády č. 590/2006 Sb., právo zaměstnance činného na základě dohod na pracovní volno při těchto překážkách je možné sjednat nebo stanovit vnitřním předpisem. Totéž platí i pro dovolenou, která se ve vztazích založených dohodami neuplatní, ledaže by právo na ni bylo sjednáno nebo stanoveno. Možnost sjednání nebo stanovení práva na dovolenou a na pracovní volno při jiných důležitých překážkách v práci se dosud vztahovala jen na dohodu o pracovní činnosti. Po novele je ovšem tato možnost dána i pro vztahy založené dohodou o provedení práce.

Tendence směřující ke sjednocení právní úpravy dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce se projevila i v ustanovení § 313 zákoníku práce, které upravuje potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list). Dosud platilo, že povinnost vydat potvrzení o zaměstnání měl zaměstnavatel jen v souvislosti se skončením pracovního poměru nebo vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti. Nově ovšem zaměstnavateli vznikne povinnost vydat potvrzení o zaměstnání i při skončení vztahu založeného dohodou o provedení práce.

Dohody o provedení práce se významně dotýkají také změny provedené v zákoně o nemocenském pojištění, o důchodovém pojištění a o veřejném zdravotním pojištění. Dosud totiž platilo, že vztah založený dohodou o provedení práce nezakládá účast v žádném ze zavedených pojistných systémů.

Po provedených změnách ovšem pracovněprávní vztah založený dohodou o provedení práce účast na pojištění založí v případě, kdy výše odměny přesáhne v kalendářním měsíci částku 10 000 Kč. V takovém případě pak bude odměna podléhat stejným odvodům pojistného a stejnému zdanění jako mzda nebo plat, na který vzniká zaměstnanci právo v pracovním poměru. Jestliže výše odměny částku 10 000 nepřesáhne, pak odměna, na kterou zaměstnanci vznikne právo, odvodům pojistného nepodléhat nebude a odvede se z ní pouze daň z příjmu. Pro účely posouzení účasti na pojištění je třeba sečíst výše odměn z několika dohod o provedení práce, které zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem v jednom kalendářním měsíci.

▪ **Pracovní doba**

V oblasti pracovní doby došlo novelou zákoníku práce hned k několika důležitým změnám. První z nich se týká vymezení kategorie zaměstnanců pracujících v noci. Dosud platilo, že se za zaměstnance pracujícího v noci, vůči němuž musí zaměstnavatel plnit zvláštní povinnosti uvedené v ustanovení § 94 zákoníku práce (především jde o zvláštní vyšetření lékařem zavedení preventivní péče) považoval zaměstnanec, který v noční době (doba mezi 22. a 6. hodinou) pravidelně odpracoval alespoň 3 hodiny. Za účelem výkladových nejasností spojených s pojmem „pravidelně“ stanoví nová definice zaměstnance pracujícího v noci obsažená v ustanovení § 78 odst. 1 písm. k) zákoníku práce jasné kritérium výkonu práce v noční době v rozsahu alespoň 3 hodin nejméně jednou za týden. Splnění této podmínky lze přitom sledovat v průměru za období, jehož délku určuje zaměstnavatel, ovšem nejdéle smí trvat 26 týdnů.

Za zaměstnance pracující v noci tedy nebude možné považovat zaměstnance, v jehož rozvrhu se třeba i s jistou pravidelností vyskytují směny zasahující 3 hodinami nebo delší dobou do noční doby, ovšem četnost těchto směn není taková, že by zaměstnanec odpracoval v průměru jednu noční směnu týdně.

Určení, zda zaměstnanec je nebo není považován za zaměstnance pracujícího v noci, nemá vliv na vznik práva na příplatek za práci v noci. Tento příplatek přísluší zaměstnanci vždy, když odpracuje jakoukoli část pracovní doby v noční době, bez ohledu na to, zda spadá do kategorie zaměstnanec pracující v noci nebo nikoli.

Zákoník práce dále v důsledku zrušení ustanovení § 82 a změny v ustanovení § 83 opustil pravidlo, podle něž mohla délka směny činit při rovnoměrném rozvržení pracovní doby nejvýše 9 hodin. Pro všechny typy rozvržení pracovní doby platí, že délka směny může činit až 12 hodin. V souvislosti s tím došlo i ke zrušení institutu jiného rozvržení pracovní doby, který byl upraven v dosavadním ustanovení § 84a.

V novém znění ustanovení § 84 zákoníku práce se ve vztahu ke všem typům rozvržení pracovní doby nově objevila výslovná úprava možnosti změnit vypracovaný rozvrh pracovní doby. S vypracovaným rozvrhem, stejně jako i s jeho případnou změnou, musí zaměstnavatel seznámit zaměstnance alespoň 2 týdny předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné (tedy delší nebo kratší) době seznámení.

Pokud se u zaměstnavatele uplatní pružná pracovní doba, bude možné naplnit stanovenou týdenní pracovní dobu ve vyrovnávacím období v délce až 26 týdnů, nebo až 52 týdnů, pokud tak stanoví kolektivní smlouva. Dosavadní úprava přitom připouštěla naplnění stanovené týdenní pracovní doby nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.

Novelou byla pozměněna i právní úprava konta pracovní doby. Na základě nového znění § 86 odst. 1 platí, že u zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, není možné zavést konto pracovní doby vnitřním předpisem, ale jen kolektivní smlouvou.

Kolektivní smlouva pak také může stanovit, že bude práce přesčas odpracovaná v rámci jednoho vyrovnávacího období až do rozsahu 120 hodin započtena do pracovní doby až v následujícím vyrovnávacím období. Při uplatnění tohoto zvláštního režimu konta pracovní doby může ovšem zaměstnavatel nařídit zaměstnanci ve dnech pracovního klidu nařídit výkon práce nejvýše dvakrát v období 4 týdnů po sobě jdoucích. Jestliže v době uplatnění zvláštního režimu konta pracovní doby skončí pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohody o rozvázání pracovního poměru na základě důvodů uvedených v § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce, vznikne zaměstnanci právo na odstupné ve výši odpovídající nejméně součtu standardního odstupného a trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

▪ **Odměňování práce přesčas**

Asi nejpodstatnější změny v oblasti odměňování se dotkla právní úprava příplatku a náhradního volna za práci přesčas.

U zaměstnavatelů, kteří odměňují své zaměstnance platem (zaměstnavatelé tzv. nepodnikatelské sféry uvedení v ustanovení § 109 odst. 3), bude podle nového třetího odstavce v § 127 platit, že zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. Za práci přesčas konanou do tohoto rozsahu tedy zaměstnanci nebude příslušet ani plat, ani příplatek či náhradní volno. Výjimku představuje jen práce přesčas konaná v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. Pokud jde o zaměstnance, kteří jsou statutárními orgány nebo vedoucími organizační složky státu, je v jejich platu přihlédnuto k veškeré případné práci přesčas.

Zaměstnavatel, který odměňuje své zaměstnance mzdou, se na základě novelizovaného ustanovení § 114 odst. 3 zákoníku práce může se zaměstnancem dohodnout, že jeho mzda byla sjednána již s přihlédnutím k určitému rozsahu práce přesčas. Tento rozsah nesmí překročit 150 hodin za kalendářní rok. S vedoucím zaměstnancem může zaměstnavatel sjednat mzdu s přihlédnutím k veškeré přesčasové práci, kterou může zaměstnanec podle zákona odpracovat (až 8 hodin týdně v průměru za vyrovnávací období, které činí až 26 týdnů, nebo až 52 týdnů po sobě jdoucích, je-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě). Zaměstnanci, který se svým zaměstnavatelem sjednal mzdu s přihlédnutím k práci přesčas, již za přesčasovou práci v odpracované v rámci rozsahu, k němuž bylo přihlédnuto, nepřísluší mzda, příplatek ani náhradní volno.

V souvislosti s uvedenými pravidly je třeba upozornit na skutečnost, že zákon pracuje pouze s možností „sjednání“ mzdy s přihlédnutím k práci přesčas. Je proto vyloučeno, aby zaměstnavatel zaměstnanci stanovil mzdu mzdovým výměrem s tím, že ve výši mzdy je již přihlédnuto k práci přesčas. Takovéto přihlédnutí k práci přesčas by bylo pro rozpor se zákonem a se zásadou spravedlivého odměňování zaměstnanců neplatné a zaměstnanci by tedy v případě odpracování práce přesčas vzniklo právo na mzdu a příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku, případně na náhradní volno.

▪ **Zahraníční stravné**

V ustanovení § 170 odst. 2 zákoníku práce došlo k přepracování podmínek vzniku práva na zahraniční stravné, založených na délce trvání zahraniční pracovní cesty, resp. doby strávené mimo území České republiky. Platí tedy, že trvá-li doba strávená v zahraničí

- méně než 1 hodinu, zahraniční stravné nepřísluší,

- déle než 1 hodinu, ale méně než 12 hodin, nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci přísluší stravné za cestu na území České republiky, přísluší zahraniční stravné ve výši jedné třetiny základní sazby,
- déle než 12 hodin, ale méně než 18 hodin, přísluší zahraniční stravné ve výši dvou třetin základní sazby,
- déle než 18 hodin, přísluší zahraniční stravné ve výši plné základní sazby.

Při určování základní sazby zahraničního stravného se po 1. lednu 2012 vychází z nové vyhlášky ministerstva financí č. 379/2011 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2012.

Novelou zákoníku práce byla změněna také pravidla krácení zahraničního stravného. Podle nových pravidel platí, že pokud bylo zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné ve výši základní sazby snížené za každé bezplatné jídlo až o hodnotu:

- 70 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby,
- 35 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve dvoutřetinové výši základní sazby,
- 25 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby.

U zaměstnavatelů nepodnikatelské sféry navíc platí, že zahraniční stravné vůbec nepřisluší zaměstnanci, jemuž byla během zahraniční pracovní cesty trvajících:

- 5 až 12 hodin, poskytnuta 2 bezplatná jídla,
- 12 až 18 hodin, poskytnuta 3 bezplatná jídla.

▪ Čerpání dovolené

V důsledku novely zákoníku práce došlo k opuštění pravidla, podle něž mohlo zaměstnanci právo na dovolenou, kterou si nevyčerpal do určitého data, zaniknout. Dovolenu, na kterou zaměstnanci vzniklo právo, si tak zaměstnanec vždy musí vyčerpat. V souvislosti s nově zněním ustanovení § 222 odst. 2 zákoníku práce kategoricky určuje, že čerpání dovolené nemůže být nahrazeno peněžitým plněním (tzv. proplacení dovolené). Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou může být zaměstnanci poskytnuta jen v jediném případě, a to v souvislosti se skončením pracovního poměru.

Významné změny byly provedeny v ustanovení § 218, které obsahuje pravidla převádění nevyčerpané dovolené z roku, ve kterém na dovolenou vzniklo právo, do dalšího období. Předně je třeba upozornit na to, že právní úprava opustila dosavadní rozlišování práva na dovolenou v rozsahu základních 4 týdnů a v rozsahu převyšujícím 4 týdny (pro převádění dovolené do 4 týdnů a nad 4 týdny do dalšího období a čerpání této dovolené platila odlišná pravidla). Nadále se bude na celou dovolenou pohlížet stejně.

Stále platí, že by dovolená měla být vyčerpana v roce, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo. Není-li to možné, musí zaměstnavatel určit čerpání této dovolené tak, aby si ji zaměstnanec vyčerpal nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.

V případě, že zaměstnavatel ani do určitého data v následujícím roce nerozhodne o čerpání dovolené, již ovšem nedoručí k čerpání dovolené ze zákona. Tato konstrukce byla nahrazena pravidlem, podle něž může zaměstnanec, kterému zaměstnavatel ani do 30. června následujícího kalendářního roku neurčil čerpání dovolené z loňského roku, sám rozhodnout o tom, kdy si tuto dovolenou vyčerpá. Dobu čerpání dovolené musí zaměstnanec oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, nebyla-li dohodnuta jiná doba seznámení.

Popsané pravidlo představuje průlom do zásady, podle níž rozhoduje o čerpání dovolené zaměstnavatel. K přechodu práva rozhodnout o čerpání dovolené na zaměstnance ovšem dojde jen tehdy, pokud zaměstnavatel ani do stanoveného data nesplní svou povinnost a zaměstnanci dovolenou neurčí.

▪ **Konkurenční doložka**

Novelou zákoníku práce došlo ke zrušení omezení, podle nějž nebylo možné sjednat se zaměstnancem konkurenční doložku ve zkušební době.

Dále došlo ke snížení minimální výše peněžitého vyrovnání, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytovat po dobu, kdy je vázán konkurenční doložkou a nemůže tedy vykonávat výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by vůči němu měla soutěžní povahu. Dosud platilo, že toto vyrovnání přísluší zaměstnanci ve výši nejméně průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku vyplývajícího z konkurenční doložky. Po novele je nejnižší přípustná výše peněžitého vyrovnání stanovena jako polovina průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

D. Výklad změn zákona o zaměstnanosti

- **Odstraňuje se dosavadní taxativní výčet skupin osob, které požívaly zvýšenou ochranu na trhu práce. V zákoně o zaměstnanosti zůstává pouze obecné ustanovení o ochraně ohrožených skupin a specifická ochrana zdravotně postižených.**

V dosavadním znění zákona zvýšenou ochranu na trhu práce měly

a) fyzické osoby se zdravotním postižením,

b) fyzické osoby do 20 let věku,

c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,

d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,

e) fyzické osoby starší 50 let věku,

f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,

g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

- **Odstraňuje se povinnost zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa pobočkám Úřadu práce**

V ustanovení § 35 zákona byla slova “je povinen do 10 kalendářních dnů” nahrazena slovem “může” a slova “a neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit obsazení těchto míst” byla zrušena. Bude záležet na pobočkách Úřadu práce ČR, jestli se jim podaří zajistit si informace o volných pracovních místech dohodou se zaměstnavateli v jejich působnosti.

- **Zavádí se nové důvody pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, a to**
 - pokud fyzická osoba bez vážného důvodu ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce,

- pokud zaměstnavatel s fyzickou osobou ukončí vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce z důvodu porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem,
- pokud odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu (veřejná služba není placená) v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně v případě, že je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 2 měsíce (podle konzultací s MPSV se prý bude přihlížet k tomu, zda jde o „pocitivého“ nezaměstnaného, který se dostane do stavu nezaměstnanosti poprvé, nebo zda jde o „recidivistu“).

- **Zpřísňují se podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti**

Dosavadní rozhodné období pro získání nároku na podporu v nezaměstnanosti, a to alespoň 12 měsíců důchodového pojištění v posledních třech letech, se zkracuje na dva roky;

- **Zavádí se princip sdíleného zprostředkování zaměstnání**

Zavádí se institut zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce na základě písemné dohody mezi ÚP a agenturou práce, na jejímž základě může být agentuře práce poskytnut příspěvek konkrétně vymezený v zákoně (5 000 Kč za zprostředkování, 1 250 Kč za umístění na dobu neurčitou a 500 Kč za setrvání v pracovním poměru alespoň 6 měsíců).

- **Zpřísňuje se postih nelegální práce**

V návaznosti na zavedení nové definice závislé práce v zákoníku práce byla upravena i definice nelegální práce v zákoně o zaměstnanosti, která bude postihovat nelegální práci (zejména tzv. švarcsystém) zvýšenými pokutami, které budou ukládány jak zaměstnanci, který bude nelegální práci vykonávat, tak (až 100 tis. Kč), tak jeho zaměstnavateli (250 tis. až 10 mil. Kč).

- **Zhoršují se podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)**

- ruší se institut chráněných pracovních dílen (budou transformovány na jednotlivá chráněná pracovní místa),
- zpřísňují se podmínky pro získání podpory. Doposud nárok na podporu měli zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % OZP, nově podle ustanovení § 78 zaměstnavatel získá nárok na podporu, pokud zaměstnává více 50 % OZP na chráněných pracovních místech. Současně se snižuje i výše příspěvku na tato místa - příspěvek nebude činit max. 100 % nákladů, ale pouze 75 %,
 - bude postupně odstraněn status osob se zdravotním znevýhodněním (lhůta do 1. 1. 2015), jde asi o 40 000 osob,
 - nově se doplňuje i jedno pozitivní ustanovení, agentury práce nebudou moci zprostředkovávat zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením

- **Rozšiřují se možnosti pro rekvalifikace**

Zavádí se možnost vlastní volby rekvalifikace uchazečem a zájemcem o zaměstnání.

ČMKOS zásadně odmítá snahy vlády administrativními opatřeními znesnadňovat a omezovat přístup nezaměstnaných k podporám v nezaměstnanosti pod záminku jejich zneužívání a zásadně odmítla veškerá opatření omezující podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Nesouhlasí s nahrazováním plnohodnotné aktivní politiky zaměstnanosti jakýmsi mechanismy nucených prací, jež nemohou nahradit skutečnou kvalitní nabídku pracovních míst a navíc dávají velký prostor pro šikanózní praktiky vůči

nezaměstnaným. Důrazně odmítá privatizaci aktivní politiky zaměstnanosti prostřednictvím sdíleného zprostředkování zaměstnání a omezování možnosti úřadů práce nabízet volná pracovní místa odstraněním povinnosti zaměstnavatelů je hlásit. Na druhé straně podpořila kroky vedoucí ke zpřísnění podmínek pro postihování nelegální práce a také opatření týkající možnosti výběru forem rekvalifikace.