

Změny v zákoníku práce v roce 2012 (účinnost od 1.1.2012)

Neplatnost právních úkonů

Novela se zabývá neplatností právních úkonů. Současné znění zákoníku obsahuje pokyny, že některá ujednání je nutné uzavřít písemně, pod podmínkou neplatnosti, jiné se pouze doporučuje uzavřít písemně. Písemně musí být uzavřeny například dohody konané mimo pracovní poměr. Dovětky o jejich neplatnosti při nedodržení písemné formy už ale v novém zákoníku práce schází. Neznamená to ale, že dohoda uzavřená ústně je platná.

Zjednodušeně řečeno, bude-li v zákoně uvedeno slovo „písemně“, musí se jednat skutečně o písemnou formu bez ohledu na to, zda ustanovení obsahuje dodatek o neplatnosti. V tomto smyslu bude upraven i [§ 19 zákoníku práce](#). Mimo to se rozšiřuje požadavek písemné formy i na ukončení pracovního poměru ve zkušební době, na prodloužení výpovědní doby a na dohodu o výplatě odstupného v jiném termínu než je poslední mzda. Pozměňovací návrhem byly upřesněny některé postupy. Například pokud pracovní smlouva nemá písemnou podobu, je možné se dovolávat její neplatnosti jen tehdy, pokud ji ještě obě strany nezačaly plnit.

Prodloužení zkušební doby

Zkušební doba činí dle [§ 35 zákoníku práce](#) 3 měsíce. Novela přichází s jejím prodloužením nejdéle na 6 měsíců. Ovšem jen u vedoucích zaměstnanců. Bude možné ji sjednat také v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo. Sjednává se písemně nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Není možné ji prodlužovat a stejně jako dnes se prodlužuje o dobu překážek, nově rovněž o celodenní dovolenou. Zkušební doba by také neměla být delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Prodloužení doby určité

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou se prodlužuje. Nově nesmí mezi týmiž smluvními stranami přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží. Celkově je tedy možné zaměstnávat na dobu určitou až 9 let (3 + 3 + 3 roky) a v období 15 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou.

Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli

Podle aktuálního znění zákoníku práce může dočasně přidělovat zaměstnance k jinému zaměstnavateli pouze agentura práce. Nově by mohl zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem tohoto přidělit k jinému zaměstnavateli. Smí tak učinit nejdříve po 6 měsících od uzavření pracovního poměru. Zaměstnavatel přitom od druhého zaměstnavatele nebude moci požadovat jinou úhradu než úhradu nákladů spojených se zaměstnáváním (mzda, cestovní náhrady apod.). Zkrátka nebude možné na přidělování zaměstnanců vydělávat.

Nový výpovědní důvod ze strany zaměstnavatele

Ačkoliv se uvažovalo o rozšíření výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele, nakonec byl [paragraf 52](#) rozšířen pouze o jeden výpovědní důvod, a to porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zvláště hrubým způsobem. Jedná se o situaci, kdy se zaměstnanec nebude prokazatelně v době prvních jednadvaceti dnů nemoci zdržovat v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Například pokud se v době nemoci zaměstnanec pojede rekreovat k moři.

Výpověď za takové porušení bude muset být podána nejpozději do 1 měsíce ode dne zjištění porušování léčebného režimu a zaměstnavatel už dále nesmí krátit či odebrat náhradu mzdy za porušení léčebného režimu.

Aktuální znění zákoníku práce popisuje situaci, kdy se firma ruší nebo stěhuje. V takovém případě je možné dát výpověď i nemocným, těhotným a zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené. Nově se na přemístování (stěhování) zaměstnavatele nebo jeho části vztahuje [ochranná lhůta dle § 54](#) i na těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně na mateřské či rodičovské.

Odstupňované odstupné

Překvapením není ani odstupné odstupňované podle odpracovaných let. O této legislativní úpravě se hovořilo dlouho. Zaměstnanci bude dle [§ 67 zákoníku práce](#) náležet odstupné ve výši nejméně:

- jednonásobku průměrného výdělku, pokud zaměstnání trvá méně než 1 rok,
- dvojnásobku průměrného výdělku, pokud zaměstnání trvá alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku průměrného výdělku, pokud zaměstnání trvá alespoň 2 roky

Pro podnikatele bude příští rok propouštění nadbytečných zřejmě jednodušší. Výdaje spojené s odstupným už nebudou tak vysoké, protože řada podnikatelů zcela logicky „sáhne“ po služebně mladším zaměstnanci. Což ale na druhou stranu může být začarovaný bludný kruh pro určité (na trhu práce znevýhodněné) skupiny uchazečů. Například čerstvě zaměstnaní absolventi vlastně budou mít omezenou šanci využít uváděný „věrnostní princip“. Při každém propouštění budou z finančních důvodů první na řadě.

Důležitou novinkou je, že zaměstnanci, který okamžitě zruší pracovní poměr ([§ 56 zákoníku práce](#)), nebude náležet odstupné, ale **náhrada mzdy** za dobu, která odpovídá výpovědní době. Odstupné, na základě výpovědi podané nejpozději **31.12.2011** se bude dle přechodných opatření k zákonu řídit **dosavadními právními předpisy**. Změny se týkají až výpovědí podaných v roce 2012.

Zpojistnění dohod o provedení práce

Rozsah, na který lze dohodu o provedení práce dle [§ 75 zákoníku práce](#) uzavřít u jednoho zaměstnavatele, se zvyšuje ze 150 hodin na 300 hodin ročně. Na druhou stranu budou dohody s měsíční odměnou vyšší než 10 000 korun podléhat sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Takový zaměstnanec bude mít nárok na náhradu mzdy v době prvních 21 dnů nemoci od zaměstnavatele. Protože bude účasten nemocenského pojištění, náleží mu i nemocenské dávky. Ovšem pouze nemocenské a za splnění dalších podmínek účasti na nemocenském pojištění i peněžitá pomoc v mateřství. Ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se dohod o provedení práce týkat nebude.

Na základě přechodných ustanovení se u dohod uzavřených před 31.12.2011, které trvají i nadále, považuje za den nástupu 1.1.2012. Samozřejmě se jedná o dohody převyšující odměnou uvedenou částku, ze kterých bude počínaje lednem 2012 odvedeno sociální a zdravotní pojistné.

Změny v pracovní době

Podle aktuálního znění zákoníku práce nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin (u nerovnoměrného rozvržení 12 hodin). Nočním pracovníkem je [dle § 78 zákoníku práce](#) ten, kdo odpracuje v době mezi 22 večerní a 6 hodinou ranní alespoň tři hodiny. Nově by maximální délka směny měla činit nejvýše 12 hodin (a to i pro dohody o provedení práce). Pracujícím v noci bude ten, kdo odpracuje v průměru alespoň jednou týdně 3 hodiny v noci.

Podle připravované novely zákoníku by se měl fond pracovní doby při pružném rozvržení vyrovnávat až po 26 týdnech (současně [dle § 85](#) po 4 týdnech) u zaměstnavatelů, kteří nemají odbory. Pokud to bude ujednáno v kolektivní smlouvě, bude se moci vyrovnávat až po 52 týdnech. Změna čeká i evidenci pracovní doby. Povinně bude obsahovat začátky a konce směn. Pouhé „čárkování“ docházky už nebude možné.

Práce přesčas i u řadových zaměstnanců

Zákoník práce umožňuje dohodnout se s vedoucími zaměstnanci na práci přesčas za předpokladu, že je přesčasová práce zohledněna v jejich mzdě. Obdobně bude postupováno i u řadových zaměstnanců. Smluvně dohodnout práci přesčas bude možné v maximálním rozsahu 150 hodin ročně u řadových zaměstnanců a maximálně 8 hodin týdně u vedoucích zaměstnanců (416 hodin ročně).

Překážka zaměstnavatele – částečná nezaměstnanost

V případě nedostatku zakázek bude možné na základě zaměstnavatelem vydaného vnitřního předpisu platit zaměstnancům překážku z důvodu částečné nezaměstnanosti s náhradou mzdy nejméně 60 % průměrného výdělku. V současné době o překážce rozhodují v souladu s [§ 209 zákoníku práce](#) odbory, případně u zaměstnavatelů bez odborové organizace, místně příslušný úřad práce.

Nečerpaná nadstandardní dovolená se nebude proplácet

Od roku 2012 bude zaměstnavatel určovat dovolenou tak, aby byla vyčerpána vždy v aktuálním roce. Nové ustanovení [§ 218 zákoníku práce](#) zní: "Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpал v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.

Nařízení o čerpání dovolené se bude týkat i dovolené s nároky nižšími než 4 týdny. Dovolenou je nutné vyčerpat nejpozději do konce následujícího roku. Pokud čerpání neurčí do 30.6. následujícího roku zaměstnavatel, rozhoduje o jejím čerpání zaměstnanec sám na základě písemného oznámení zaměstnavateli ve čtrnáctidenní lhůtě. Nadstandardní nevyčerpaná dovolená se s výjimkou ukončení pracovního poměru nebude proplácet. Dovolená nepropadne pouze z důvodu překážky na straně zaměstnance – mateřská dovolená, nemoc zaměstnance.

Za konkurenční doložku jen polovinu platu

Podle [stávající úpravy § 310](#) se sjednává konkurenční doložka písemně a nejdříve po zkušební době, maximálně na dobu 1 roku po ukončení pracovního poměru. Za každý měsíc závazku platí zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy minimálně ve výši průměrného výdělku. Nově by tato sazba odchodného činila neméně polovinu průměrného výdělku a bylo by možné i uzavřít i v průběhu zkušební doby.