

Novela pracovního práva

účinná od 1. ledna 2012

Od začátku letošního roku nastávají v oblasti pracovního práva poměrně zásadní změny, se kterými je třeba již od ledna počítat. Všechny změny jsou účinné od 1.1.2012 a týkají se většiny předpisů z této právní oblasti. Vedle komplexní novely zákoníku práce jsou změnami dotčena i některá důležitá ustanovení zákona o zaměstnanosti.

I. NOVELA ZÁKONÍKU

Nejaktuálnější novelou k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“) je zákon č. 365/2011 Sb. Změnami byly nejvíce zasaženy oblasti, kterým je dále věnována bližší pozornost.

Neplatnost právních úkonů

Pokud se jedná o problematiku vadných právních úkonů, pracuje ZP zejména s relativní neplatností. Je tudíž potřeba, aby se dotčená strana této neplatnosti sama dovolala. Závažnou změnu však přináší novela uplatněním absolutní neplatnosti právních úkonů v určitých vymezených případech. Ty jsou pojaty poměrně široce a nejednoznačně. V praxi tak bude zřejmě docházet k situacím, kdy uplatnění absolutní neplatnosti bude sporné.

Nově jsou upraveny i následky nedodržení písemné formy, jež způsobuje neplatnost právního úkonu vždy, pokud strany vadu dodatečně neodstraní. Dovolat se neplatnosti pracovní smlouvy, jež nebyla uzavřena písemně, je nově možné pouze tehdy, nebylo-li již započato s plněním, tedy s výkonem sjednané práce. V neposlední řadě postihla změna i jednostranné právní úkony, které jsou při nedodržení stanovené formy neplatné vždy (např. ústní zrušení pracovního poměru ve zkušební době).

Zkušební doba

Délka „klasické“ zkušební doby pro „běžné“ zaměstnance zůstala beze změny a činí i nadále nejvíce 3 měsíce. Změna ovšem nastala v případech vedoucích zaměstnanců. Jejich zkušební doba může být sjednána v maximální délce 6 měsíců. Sjednaná zkušební doba nesmí být nově delší než polovina doby trvání pracovního poměru. Automaticky se prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci a o dobu celodenní dovolené.

Pracovní poměr na dobu určitou

Pokud jde o pracovní poměr na dobu určitou, platí, že mezi týmiž smluvními stranami může trvat nejdéle 3 roky, přičemž je možné pracovní poměr prodloužit, resp. opakovat pouze dvakrát, a to bez ohledu na skutečně sjednanou délku pracovního poměru. Tato maximální doba tak byla vůči dosavadní právní úpravě prodloužena. K délce předchozího pracovního poměru se přitom nepřihlíží, pokud již od něj uplynula doba delší než 3 roky. Výjimky, které platily pro důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance a vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, byly zrušeny.

Nový výpovědní důvod

K stávajícím důvodům, pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, byl přidán jeden nový. Týká se hrubého porušení léčebného režimu zaměstnance, konkrétně povinnosti zdržovat se v místě pobytu a povinnosti dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

Náhrada mzdy a odstupné při rozvázání pracovního poměru

Zaměstnanci, který okamžitě zruší pracovní poměr z důvodů uvedených v ZP, bude náležet náhrada mzdy. Její výše se bude rovnat průměrnému výdělků za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Nově je od doby trvání pracovního poměru závislá minimální výše odstupného v případě, že k rozvázání pracovního poměru dojde výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů organizačních změn. V případě pracovního poměru, který trval méně než 1 rok, činí odstupné jeden průměrný měsíční výdělek. U pracovního poměru trvajícím v rozmezí od 1 roku do 2 let činí odstupné dvojnásobek průměrného měsíčního výdělků a u pracovního poměru trvajícím minimálně 2 roky je odstupné stanoveno na trojnásobek průměrného měsíčního výdělků. V případě konta pracovní doby se pak k částce vypočítané způsobem uvedeným výše ještě připočte trojnásobek průměrného měsíčního výdělků.

Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru – moderační právo soudu

Jsou-li výpověď nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele neplatné a oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli písemně, že jeho pracovní poměr i nadále trvá, má zaměstnavatel od tohoto okamžiku povinnost nahradit zaměstnanci mzdu nebo plat ve výši jeho průměrného výdělků. To vše až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní opět vykonávat práci. Pokud celková doba, za kterou přísluší zaměstnanci náhrada, přesahuje 6 měsíců, nová právní úprava umožňuje soudu na návrh zaměstnavatele náhradu za další dobu přiměřeně snížit (nikoliv však nepřiznat vůbec). Soud přihlédně zejména k tomu, zda byl zaměstnanec v mezidobí zaměstnán jinde, jakou práci tam vykonal a jakého výdělků dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Dohoda o provedení práce

Celkový počet hodin, které mohou být na dohodu o provedení práce odpracovány, se zvýšil na 300 za kalendářní rok. Dále musí být nově v dohodě uvedeno, na jakou dobu se uzavírá. Celkový měsíční výdělek je limitován částkou 10 tisíc korun. V případě vyššího výdělků bude nutné odvádět zdravotní a sociální pojištění.

Pracovní doba a práce přesčas

Novelizovaný ZP nově definuje rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Rovnoměrným rozvržením se rozumí stanovení stejného počtu hodin zaměstnancům na každý týden. V případě nerovnoměrného rozvržení pak zaměstnavatel stanoví pro každý týden různý počet hodin, které zaměstnanec odpracuje. Průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu. Za vyrovnávací období se považuje 26 týdnů po sobě jdoucích (resp. 52 týdnů, je-li tak stanoveno kolektivní smlouvou). Maximální délka směny je nově pro obojí rozvržení pracovní doby stanovena na 12 hodin.

Při pružném rozvržení pracovní doby je na zaměstnavateli, zda určí více úseků základní pracovní doby, ve kterých je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Tato možnost je nyní v ZP zakotvena výslovně. Průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna za vyrovnávací období, které stanoví zaměstnavatel. To nesmí být opět delší než 26 (příp. 52) týdnů.

V rámci konta pracovní doby odpadá zaměstnavateli povinnost každý týden vykazovat rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou dobou. ZP nově umožňuje započíst až 120 hodin práce přesčas do pracovní doby, ale jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období a pouze je-li tak sjednáno v kolektivní smlouvě. V tomto případě má zaměstnanec nárok na stálou měsíční mzdu stanovenou ve výši alespoň 85 % jeho průměrné mzdy.

Nově je upravena i oblast sjednání mzdy zaměstnavatelů se zaměstnanci s ohledem na rozsah případné práce přesčas. S řadovými zaměstnanci lze takto sjednat mzdu v délce max. 150 hod. za daný kalendářní rok. V případě vedoucích zaměstnanců je hranice dána celkovým rozsahem práce přesčas, jež odpovídá zhruba 416 hodinám za kalendářní rok.

Zaměstnancem pracujícím v noci se dle nové definice rozumí takový zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, které činí nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích.

V evidenci pracovní doby je zaměstnavatel nově povinen vyznačit její začátek a konec. Pouhý údaj o počtu odpracovaných hodin se tak napříště stává nedostatečným.

Přechod práv a povinností

V oblasti úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází k několika dílčím úpravám, které se týkají zejména procesu přechodu. Dotčení zaměstnanci (příp. jejich zástupci) mají právo být zaměstnavatelem o přechodu informováni, a to nejpozději 30 dnů před přechodem samotným. Novela taktéž zavádí dobu, na kterou na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z kolektivní smlouvy. Ta je stanovena dobou účinnosti smlouvy za předpokladu, že lhůta nepřekročí konec následujícího kalendářního roku.

Pokud zaměstnanec odmítá přechod k novému zaměstnavateli, má právo výpovědí ukončit pracovní poměr nejpozději ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti přechodu. Podal-li zaměstnanec výpověď ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu nebo došlo-li ve stejné lhůtě k rozvázání pracovního poměru dohodou, má zaměstnanec nárok na odstupné. To v případě, že na návrh zaměstnanec rozhodne soud, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem.

Dočasné přidělení jinému zaměstnavateli

V rámci novelizovaného ZP platí, že dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli lze uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Novela též zavádí pravidlo, že pracovní a mzdové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen. Při dočasném přidělení jinému zaměstnavateli je výslovně zakázáno poskytovat úplatu. Zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil, mu poskytuje mzdu, popřípadě též cestovní náklady.

V dohodě o dočasném přidělení zaměstnance jinému zaměstnavateli je třeba uvést název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje. Dále den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a dobu, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Zákon nařizuje písemnou formu dohody.

Novelou též odpadá potřeba povolení ke zprostředkování zaměstnání pro dočasné přidělení zaměstnance jinému zaměstnavateli. Je třeba také zmínit, že zákonná úprava rozlišuje mezi dočasným přidělením zaměstnance k jinému zaměstnavateli a dočasným přidělením zaměstnance v rámci agenturního zaměstnávání. Na agenturní zaměstnávání se výše uvedené podmínky nepoužijí.

Konkurenční doložka

Pokud se jedná o konkurenční doložku, v rámci nové úpravy dochází ke snížení peněžitého vyrovnání pro zaměstnance na alespoň polovinu průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc. V účinnosti je nové ustanovení, které umožňuje sjednání konkurenční doložky i v rámci zkušební doby.

Dovolená

Novelizovaný ZP zavádí nárok zaměstnance na proplacení nevyčerpané dovolené pouze tehdy, je-li pracovní poměr ukončen. V opačném případě platí, že pokud nedojde ze strany zaměstnavatele k určení čerpání dovolené do 30. června následujícího kalendářního roku, může si zaměstnanec čerpání dovolené stanovit sám. Platí také, že pokud není dohodnutý jiný způsob oznámení, zaměstnanec musí úmysl čerpat dovolenou sdělit zaměstnavateli, a to písemně s alespoň 14-ti denním předstihem.

II. NOVELA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

Zákaz tzv. „švarcsystému“

Novela zákona o zaměstnanosti zavádí výslovný zákaz nelegální práce známé jako tzv. „švarcsystém“, tedy zákaz výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah. V případě zjištění provozování této nelegální práce budou hrozit vysoké pokuty oběma stranám takového vztahu. Fyzické osobě vykonávající nelegální práci budou moci úřady uložit pokutu až do výše 100 000 Kč. „Zaměstnavatel“ se vystavuje hrozbě pokuty v rozmezí od 250 000 Kč do 10 000 000 Kč. Postižitelné bude i zastírání výkonu práce obchodněprávní či občanskoprávní smlouvou.

Zákaz zaměstnávání cizinců bez povolení k pobytu

Novelou se rovněž rozšiřuje okruh toho, co je považováno za nelegální práci. V případě cizinců je to situace, kdy tato fyzická osoba vykonává na území České republiky práci pro právnickou nebo fyzickou osobu, a to bez platného povolení k pobytu a toto povolení se vyžaduje. Při odhalení nelegální práce cizince na našem území hrozí „zaměstnavateli“ sankce zákazu účasti na veřejných zakázkách, zákazu poskytnutí překlenovacího příspěvku, příspěvku na účelné pracovní místo, na veřejně prospěšné práce, zapracování či příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program. Úřady mohou rozhodnout i o vrácení již vyplacených uvedených příspěvků, či v krajním případě udělit pokutu v rozmezí od 250 000 Kč až do 10 000 000 Kč.

Agenturní zaměstnávání

Agenturám práce je nově nařízeno, že podmínky jejich pojištění proti úpadku musí zabezpečit vyplácení mezd alespoň v rozsahu, jenž bude odpovídat trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku přidělovaných zaměstnanců (na pojištění uzavřená před 1. lednem 2012 se tyto podmínky nevztahují). Přidělování osob se zdravotním postižením a cizinců s povolením k zaměstnání je nově Agenturám práce zakázáno. Totéž platí pro dočasné přidělování cizinců, jež jsou držiteli zelených příp. modrých karet.

Veřejná služba

Jsou zpřísněny podmínky pobírání podpory v nezaměstnanosti. Je zavedena povinnost výkonu veřejné služby pro nezaměstnané, kteří pobírají podporu v nezaměstnanosti déle než 3 měsíce. Rozsah veřejné služby může dosahovat až 20 hodin týdně. Povinnost výkonu veřejné služby je vázána na výzvu úřadu práce.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Nově bude za osobu se zdravotním postižením (OZP), tedy osobu invalidní, uznána jen ta fyzická osoba, u které tak rozhodne orgán sociálního zabezpečení. Dochází ke zrušení kategorie osob zdravotně znevýhodněných.

Institut chráněné pracovní dílny byl zrušen, resp. splynul s institutem chráněného pracovního místa. Příspěvek bude zaměstnavateli poskytován s podmínkou, že vytvořené chráněné pracovní místo bude obsazováno nejméně po dobu 3 let.

V rámci náhradního plnění, kdy zaměstnavatelé mohou splnit svoji povinnost zaměstnávat OZP odběrem výrobků či služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více jak 50% OZP, je stanovena horní hranice, která limituje rozsah takto poskytnutých výrobků či služeb. Nesmí být překročena hranice 36násobku roční průměrné mzdy v ČR za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením. To platí i pro osoby samostatně výdělečně činné, které jsou osobami se zdravotním postižením a nemají žádné zaměstnance. Toto opatření je snahou o zamezení tzv. přefakturace odebíraných výrobků a služeb.

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti

Namísto úřadu práce budou nově kontrolní činnost v této oblasti vykonávat Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

Informace obsažené v tomto bulletinu jsou pouze obecného charakteru s cílem poskytnout orientační přehled o přijatých změnách právních předpisů. Tento bulletin by proto neměl být bez dalšího používán jako podklad pro přijímání podnikatelských ani jiných rozhodnutí a konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno příslušné rozhodnutí.

© 2012 DŠB Lawyers

Trvale spolupracující advokáti:

JUDr. Dušan DVOŘÁK | Mgr. Adam BEZDĚK | JUDr. Tomáš RADA | Mgr. David VANÍČEK, Ph.D.

Hlinky 505/118 | 603 00 Brno

www.dsblaw.eu

dšb
LAWYERS