

Novela zákoníku práce 2012

Doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D

Parametry novely

Navržená účinnost

1. ledna 2012

Důvod předložení

- posílení flexibility pracovního práva
- reakce na nálezy Ústavního soudu
- reforma veřejných financí

Hlavní body novelizace

- Základní zásady pracovního práva
- Definice závislé práce
- Vztah k občanskému zákoníku
- Neplatnost právních úkonů
- Pracovní poměr na dobu určitou
- Zkušební doba
- Dočasné přidělení
- Nový výpovědní důvod
- Odstupňování odstupného
- Větší rozsah dohody o provedení práce
- Způsob odměňování práce přesčas
- Čerpání dovolené
- Konkurenční doložka
- Přechod práv a povinností

Základní zásady

- nové vytyčení základních zásad, základní výkladová pravidla pro použití právních norem i pro jednání subjektů pracovního práva
- pracovní právo se řídí těmito zásadami:
 1. zásady soukromého práva
 2. zvláštní zákonná ochrana postavení Zce
 3. uspokojivé bezpečné pracovní podmínky
 4. spravedlivé odměňování
 5. řádný výkon práce v zájmu zaměstnavatele
 6. rovné zacházení a zákaz diskriminace

Vymezení závislé práce

- vytyčení základních znaků práce, která musí být konaná v pracovněprávním vztahu (§ 2)

znaky	povinnosti
nadřízenost/podřízenost	náklady zaměstnavatele
osobní výkon práce	za odměnu
dle pokynů zaměstnavatele	na odpovědnost zaměstnavatele
jménem zaměstnavatele	v pracovní době
	na místě určeném zaměstnavatelem

Vztah k občanskému zákoníku

princip subsidiarity – občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy použije:

- nestanoví-li zákoník práce jinak
- nevylučuje-li to zákoník práce
- v souladu se základními zásadami pracovního práva

Zákoník práce	institut	Občanský zákoník	
vlastní úprava		zákaz	použití
ne	zastoupení	ne	ano
	Právní úkony		
ne	smlouva ve prospěch třetí osoby	ano	ne
doby	počítání času		lhůty
ne	zadržovací právo	ano	ne
konkurenční doložka	vymíněné odstoupení od smlouvy	ano	ne
ne	postoupení pohledávky	ano	ne
ne	společné závazky a práva	ano	ne
ne	fixní smlouva	ano	ne
konkurenční doložka	smluvní pokuta	ano	ne

Neplatnost právních úkonů

- speciální úprava v ZP x obecné v OZ
- rozlišovat právní úkon a akt aplikace práva
- neplatnost - pro vady obsahu a formy
- neplatnost - absolutní a relativní

A. neplatnost pro vadu obsahu

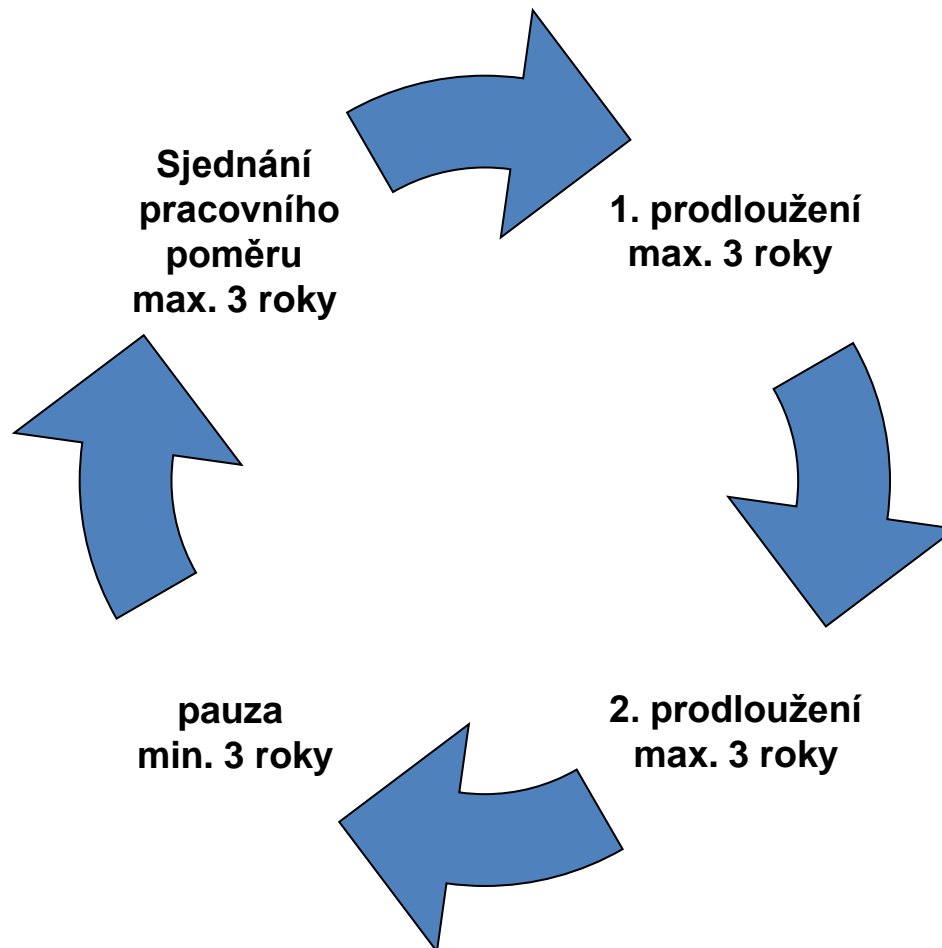
1. vše co nestanoví ZP (bod 2.) – relativní
2. absolutní neplatnost:

B. neplatnost pro vadu formy (není písemný)

1. absolutní
2. dvoustranné právní úkony možno zhojit dodatečně dohodou
3. pracovní smlouva a její změna, DPČ a DPP jen dokud nezapočalo být plněno, poté již nelze neplatnost namítnout

Pracovní poměr na dobu určitou

- zvýšení maximálního rozsahu sjednání na 3 roky
- omezení počtu - nejvýše **2** opakování (prodlužování) pracovních poměrů na dobu určitou (celkem nejvýše 3 úseky)
- při posuzování rozsahu pracovního poměru na dobu určitou se nepřihlíží k pracovním poměrům skončeným před 3 lety
- Model → PP – 1. prodloužení – 2. prodloužení – 3 roky pauza
- zrušení všech dosavadních výjimek
 - zástup dočasně nepřítomného zaměstnance
 - povaha práce, provozu
- dosavadní pracovní poměry bude možné prodloužit od 1.1.2012 ještě dvakrát



Zkušební doba

Délka

- u běžných zaměstnanců až 3 měsíce
- u vedoucích zaměstnanců až 6 měsíců
- maximální délka zkušební doby však nesmí být delší než polovina doby trvání pracovního poměru na dobu určitou
- prodloužení pouze o dobu celodenních překážek a celodenní dovolené

Sjednání/zrušení

- aplikační změna sjednání nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce,
- písemná forma, možnost sjednat i mimo pracovní smlouvu, zákaz prodlužování
- zrušení písemně pod sankcí neplatnosti – končí dnem doručení, resp. dnem uvedeným ve zrušení

Dočasné přidělení zaměstnance

- možnost dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele bez nutnosti získat povolení ke zprostředkování zaměstnání (tj. není nutné zřizovat agenturu práce)
- Podmínky
 - dočasné přidělení musí probíhat bezúplatně (možnost hrazení mzdových nákladů a cestovních náhrad)
 - minimální doba předchozího trvání pracovního poměru 6 měsíců

Výpovědní doba a nový výpovědní důvod

- delší než dvouměsíční výpovědní doba může být sjednána pouze v dohodě mezi ZL a ZC nikoliv již v KS
- výpovědní doba ZCe, který nechce být převeden a dal pro to výpověď skončí den před účinností převodu
- poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou § 301a (léčebný režim) během období, kdy zaměstnavatel poskytuje náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti
- zvláštní subjektivní prekluzivní lhůta 1 měsíc (neplatí pokud je porušení v šetření zvláštního orgánu) / objektivní 1 rok
- na tento výpovědní důvod se nebude vztahovat ochranná doba s výjimkou těhotné zaměstnankyně a zaměstnance čerpajícího mateřskou nebo rodičovskou dovolenou

Odstupné

- podmínky vzniku nároku shodné
- při organizačních změnách závislé na délce trvání pracovního poměru:
 - průměrný výdělek – kratší než 1 rok
 - 2x průměrný výdělek – alespoň rok ale kratší než 2 roky
 - 3x průměrný výdělek – alespoň 2 roky
- započítávají se i předcházející pracovní poměry u téhož zaměstnavatele (pokud neskončili dříve než 6 měsíců před vznikem dalšího PP)
- zruší-li pracovní poměr okamžitě zaměstnanec, nebude mu příslušet odstupné, ale náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu (§ 56/2) – více v případě prodloužené výpovědní doby

Změny v odměňování

- možnost sjednat mzdu s již s přihlédnutím k případné práci přesčas

150 hodin běžní ZCi / 416 hodin vedoucí ZCi

- podmínky:

- * sjednání mzdy – individuální smlouva nebo KS, ne mzdový výměr

- * uvedení rozsahu práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto

Konto pracovní doby

- možnost zavést konto v případě působení odborové organizace pouze v KS (nyní lze i ve vnitřním předpise)
- zrušena povinnost vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou pracovní dobou
- možnost měnit rozvrh pracovní doby i na období kratší než 4 týdny
- v KS umožněno **převedení přesčasové práce v rozsahu nejvýše 120 hodin do následujícího vyrovnávacího období**, s následujícími důsledky
 - zvýšené odstupné (trojnásobek) v případě ukončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z organizačních důvodů
 - omezení možnosti nařídit práci na dny pracovního klidu, a to maximálně dvakrát v období 4 týdnů po sobě jdoucích
 - zvýšení minimální výše stálé mzdy na 85 % průměrného výdělku zaměstnance

Čerpání dovolené

- ZL je povinen určit zaměstnanci v kalendářním roce celou dovolenou, na kterou má ZC právo
- nebude docházet k propadání dovolené, když nebude vybrána do konce následujícího kalendářního roku
- ZL určí po odpadnutí překážek na straně ZCe
- pokud není dovolená zaměstnavatelem určena do 30. 6. následujícího roku, může si ji určit zaměstnanec sám – oznámí zaměstnavateli 14 dnů předem
- náhrada za nevyčerpanou dovolenou se poskytuje pouze v případě skončení pracovního poměru

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

obecně se na dohody vztahují ustanovení ZP s výjimkou:

- převedení na jinou práci, přeložení
- dočasné přidělení
- pracovní doba a doba odpočinku (ale výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hod po sobě jdoucích)
- překážky v práci na straně zaměstnance
- dovolená
- skončení pracovního poměru
- odměňování (s výjimkou minimální mzdy)
- cestovní náhrady

Dohoda o provedení práce

- navýšení maximálního rozsahu práce na 300 hodin v kalendářním roce
- zpojistnění DPP, pokud v daném měsíci překročí příjem částku 10.000 Kč
- nově povinnost uvést dobu na jakou se uzavírá, rozvrhnout pracovní dobu pro účely náhrad při dočasné pracovní neschopnosti
- povinnost vystavit potvrzení o zaměstnání při skončení (§ 313)

Přechod práv a povinností

Práva z kolektivní smlouvy

- přecházejí pouze na dobu účinnosti kolektivní smlouvy - nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku
- při zániku smluvní strany kolektivní smlouva skončí nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku

Informační a projednací povinnost

- nejpozději 30 dnů před účinností tohoto přechodu
- projednací povinnost pouze v případě zástupců zaměstnanců

Nárok na odstupné

- ukončení PP ve lhůtě 2 měsíců od účinnosti přechodu
- možnost zaměstnance domáhat se určení, že k ukončení PP došlo z důvodu zhoršení podmínek v souvislosti s přechodem
- pokud soud vyhoví, zavádí se fikce organizační změny a vzniká právo na odstupné

Konkurenční doložka

- snížení minimální výše přiměřeného peněžitého vyrovnání na polovinu průměrného výdělku zaměstnance – změnu nutno znovu sjednat!
- možné sjednat i v rámci zkušební doby

Změny v kolektivním vyjednávání

- **odborová organizace může jednat pouze pokud alespoň 3 její členové jsou zaměstnanci zaměstnavatele (nyní 1)**
- **oprávnění odborové organizace vznikají až den poté, co oznámí zaměstnavateli svou činnost (splnění předpokladů pro to, aby mohla u zaměstnavatele působit a jednat)**
- **pro určení neomluvené absence zaměstnance, nebude vyžadován souhlas odborové organizace, jen projednání § 348 (3)**

Ostatní změny

- znovuzavedení moderačního práva soudu u neplatného rozvázání PP ze strany Zle
- maximální délka směny 12 hodin i pro rovnoměrné rozvržení
- povinnost zpracovat rozvrh pracovních směn (vždy) a seznámit s ním zaměstnance alespoň 2 týdny před začátkem rozvrhu i u rovnoměrného rozvržení
- vyrovnávací období u pružné PD 26 týdnů / 52 týdnů v KS