

Praktické dopady novely zákoníku práce v roce 2012

Ilona Kostadinovová, advokát, ilda@seznam.cz, <http://akilda.webnode.cz/>
Vysoká škola Karlovy Vary, o. p. s., Právnická fakulta Západočeské univerzity v Plzni

Zpracováno ke dni 18. 04. 2012

Obsah:

Část první – změny v zákoníku práce účinné od 01. 01. 2012

I. Přejícná ustanovení novely ZP č. 365/2012 Sb.

Obecné pravidlo – s účinností od 01.01.2012 se právní vztahy řídí novelizovaným zněním ZP

Výjimky v konkrétních případech:

1. Právní úkony učiněné d 31. 12. 2011 – dosavadní znění ZP účinné do 31. 12.2012
2. Kolektivní smlouvy uzavřené do 31. 12. 2011 – dosavadní znění ZP účinné do 31. 12. 2012
3. Překážky v práci ve zkušební době – celodenní se nezapočítávají, celodenní dovolená rovněž ne
4. Pracovní poměr na dobu určitou – na dobu 3 let, lze 2x prodloužit
5. Nový výpovědní důvod – zvlášť hrubé porušení režimu práce neschopného zaměstnance
6. Odstupné a jeho výše – při výpovědi z organizačních důvodů závislá na délce trvání pracovního poměru
7. Moderační právo soudu – snížit výši náhrady mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru
8. Částečná nezaměstnanost – v případě odbytových problémů bez schvalování úřadem práce

II. Další podstatné změny zákoníku práce v praxi

1. Závislá práce
2. Základní zásady pracovněprávních vztahů
3. Subsidiarita občanského zákoníku
4. Subjektivní právní skutečnosti - právní úkony – odstoupení od pracovní smlouvy, ujednání o zkušební době, dohoda o provedení práce, výpověď, okamžitě zrušení pracovního poměru, konkurenční doložka
5. Objektivní právní skutečnosti – právní události
6. Pracovní doba, její rozvržení a evidence
6. Odměna za práci přesčas, v noci
7. Výdaje v souvislosti s výkonem práce
8. Dovolená

Část druhá – změny zákona o zaměstnanosti

Základní přehled změn pro rok 2012 související s právní úpravou v ZP

Část třetí - další související změny zákoníku práce v roce 2012 a vyhlídky do budoucnosti

Další novely v roce 2012, zejména pracovnělékařské služby 2013 a nový občanský zákoník účinný od roku 2014

Úvod

S účinností od 01. 01. 2012 se v pracovněprávních vztazích objevila řada novinek, se kterými nás neustále seznamují média a samo Ministerstvo práce a sociálních věcí vedené ministrem Jaromírem Drábkem. Většina informací takto sdělovaných směřuje k tomu, že by změny měly vést k pružnosti fungování trhu práce a k vyšší míře ochrany pracovněprávních vztahů. Je tento závěr správný nebo se můžeme setkat s možnostmi zneužití či obcházení jednotlivých pravidel? Podívejme se společně na základní přehled změn a jejich praktických dopadů pro zaměstnance a zaměstnavatele.

Část první – změny v zákoníku práce pro rok 2012 účinné od 01. 01. 2012

Sbírka zákonů, částka 128, zákon č. 365/2011, kterým se mění zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění, a další související zákony, dále jen novela ZP.

I. Přechodná ustanovení novely č. 365/2011 Sb.

Obecné pravidlo:

Zákoníkem práce účinným ode dne nabytí účinnosti novely ZP se řídí rovněž pracovněprávní vztahy vzniklé do 31. 12. 2011.

Praxe:

Prakticky lze vlastně říci, že jde o přechodné ustanovení obdobné přechodnému ustanovení obsaženém v § 364 odst. 1 zákoníku práce. Pokud pracovněprávní vztah vznikl do konce roku 2011, ale jeho trvání přesahuje do roku 2012, musí se smluvní strany od 01. 01. 2012 řídit novelizovanou podobou zákoníku práce.

Výjimky platí pouze pro výslovně upravené případy a to následovně.

1. Právní úkony

Právní úkony učiněné do 31. 12. 2011 se řídí zněním zákoníku práce účinným do konce roku 2011, i když jejich účinky nastanou až po dni nabytí účinnosti novely ZP.

Prakticky se musí jednat o právní úkony směřující ke změně nebo zániku pracovněprávního vztahu učiněné do konce roku 2011, například dohoda o rozvázání pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, výpověď nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Pokud by však byly učiněny v době od 01. 01. 2012¹, musí se již řídit novelizovaným zněním zákoníku práce podle obecného přechodného ustanovení.

¹ Blíže k právní úpravě právních úkonů samostatný článek doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc. Písemná forma právních úkonů po novelizaci zákoníku práce, Práce a mzda č. 4/ 2012

2. Výpovědní doba u kolektivní smlouvy nejméně 6 měsíců

Výpověď kolektivní smlouvy uzavřené do 31. 12. 2011 se řídí zněním zákoníku práce účinným do konce roku 2011.

Prakticky to znamená, že se pro kolektivní smlouvu uzavřenou do 31. 12. 2011 bude uplatňovat pravidlo obsažené v § 26 odst. 1 ZP účinném do 31. 12. 2011, výpovědní doba činí 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi druhému účastníku kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti.

Nové znění § 26 odst. 1 ZP: Výpovědní doba činí **nejméně 6 měsíců**. Prakticky tedy bude možné sjednat delší výpovědní dobu přímo v kolektivní smlouvě. Pravidlo pro běh výpovědní doby je stejné, začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně, § 26 odst. 1 ZP. Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou a její účinnost začíná prvním dnem období, na které byla uzavřena a končí uplynutím tohoto období, není-li sjednána odchylně doba účinnosti některých práv a povinností, § 26 odst. 2 ZP.

Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního měsíce, nově § 26 odst. 3 ZP.

Kolektivní smlouvy, §§ 23 – 29 ZP

Kolektivní smlouva musí být uzavřena **písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině**, § 27 odst. 2 ZP. Není-li dodržena předepsaná písemná forma kolektivní smlouvy, je pro vadu formy právního úkonu vždy neplatná, § 20 odst. 3 ZP.

Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze **odborová organizace**, § 22 ZP. V kolektivní smlouvě je možné upravit **mzdová a ostatní práva zaměstnanců** v pracovněprávních vztazích, jakož i **práva nebo povinnosti smluvních stran** kolektivní smlouvy, § 23 odst. 1 ZP. **Smluvní stranou** může být na jedné straně zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů nebo jedna či více organizací zaměstnavatelů a na druhé straně jedna nebo více odborových organizací, § 23 odst. 2 ZP. Postup při uzavírání kolektivní smlouvy a způsob řešení sporů mezi smluvními stranami je upraven zákonem o kolektivním vyjednávání, z. č. 2/1991 Sb., v platném znění.

Kolektivní smlouva je buď **podniková nebo vyššího stupně**, § 23 odst. 3 ZP. Podniková kolektivní smlouva nesmí upravovat práva z pracovněprávních vztahů zaměstnance v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, jinak je v této části neplatná, § 27 odst. 1 ZP.

Princip tzv. sociální reprezentace - § 24 odst. 1 ZP – odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. V praxi je tento princip již delší dobu kritizován z toho důvodu, že není nijak legislativně zakotvena žádná síla reprezentativnosti členů odborové organizace ve vztahu k celkovému počtu zaměstnanců

zaměstnaných u zaměstnavatele. Bohužel ani novela ZP na daném stavu legislativní právní úpravy nic nezměnila.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, pokud se nedohodnou mezi sebou a zaměstnavatelem jinak, § 24 odst. 3 ZP.

Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany, § 25 odst. 1 ZP. A co **v praxi** § 7 zákona o kolektivním vyjednávání, z. č. 2/1991 Sb., v platném znění.

Zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy **podněty** ke kolektivnímu vyjednávání **a má právo být informován o průběhu** vyjednávání, § 25 odst. 3 ZP.

Podle § 29 ZP jsou smluvní strany kolektivní smlouvy povinny s jejím **obsahem seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření**. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.

Podle nového § 28 ZP je zakázáno kolektivní smlouvou nahrazovat zvláště neupravenou smlouvu, použít pro kolektivní smlouvu úpravu občanského zákoníku o zastřeném právním úkonu, o odporovatelnosti, dále o přijetí, zrušení a odvolání návrhu na uzavření smlouvy, o včasném a pozdním přijetí návrhu na uzavření smlouvy, o okamžiku uzavření smlouvy a o odstoupení od smlouvy.

3. Doba překážek v práci ve zkušební době ji prodlouží o celodenní překážky a celodenní dovolenou

Doba překážek v práci² podle původního znění § 35 odst. 2 ZP účinného do 31. 12. 2011, pro které zaměstnanec nekoná ve **zkušební době** práci a o které se tak zkušební doba prodlužuje, se řídí zněním zákoníku práce účinném do konce roku 2012.

Nové znění § 35 odst. 4 ZP hovoří o tom, že se zkušební doba prodlužuje **o dobu celodenních překážek v práci a o dobu celodenní dovolené**.

Prakticky tedy došlo k té změně, že zkušební doba se nově od roku 2012 prodlužuje pouze o celodenní překážky v práci a o dobu čerpání celodenní dovolené a nikoli o jakékoli překážky v práci.

Maximální délka zkušební doby podle novelizovaného znění § 35 odst. 1 ZP činí **3 měsíce** a u vedoucích zaměstnanců **nově 6 měsíců** po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního

² Blíže Kostadinovová, I. Překážky v práci na straně zaměstnance, Zdravotnické fórum č. 3/2011, Zdravotnické fórum č.3/2012, ISSN 1804-9664, Pravidelná příloha časopisu Právní fórum ISSN 1214-7966, str. 19-35, dostupné též na webu <http://akilda.webnode.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/prekazky-v-praci-na-strane-zamestnance/> (09. 04. 2012)

poměru. Zkušební doba však celkově **nesmí být** v žádném případě nikdy **delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru**, § 35 odst. 5 novelizovaného znění ZP.

K tomu si lze uvést konkrétní **příklady**³: Bude-li uzavřen pracovní poměr na dobu určitou s vedoucím zaměstnancem na dobu jednoho roku, může být sjednána zkušební doba nejvýše na 6 měsíců. Pokud by s tímto vedoucím zaměstnancem však byl sjednán pracovní poměr pouze na dobu 8 měsíců, může činit délka zkušební doby maximálně 4 měsíce.

Zkušební doba – novelizované znění § 35 ZP – zkušební dobu lze podle § 35 odst. 1 ZP sjednat jen **písemně** nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Co se předepsané **písemné formy** týká, tak nové ustanovení § 20 odst. 3 novelizovaného zákoníku práce říká, že **vždy** tedy **absolutně neplatný** je pouze jednostranný právní úkon, pokud nebyla dodržena předepsaná písemná forma. Zkušební doba je sjednávána jako dohoda, tedy dvoustranný právní úkon, kdy podle nového § 20 odst. 1 ZP platí, že nebyl-li takový právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, **je neplatný ale nemusí tomu tak být vždy. Smluvní strany totiž mohou vadu dodatečně odstranit.**

Co to tedy znamená pro praxi? Nebude-li zkušební doba sjednána písemně, mohou smluvní strany tuto vadu dodatečně odstranit a upravit zkušební dobu i zpětně ke dni nástupu do práce?

Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou totiž pouze druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, § 34 odst. 1 písm. a-c ZP. Všechna ostatní ujednání pracovní smlouva může a nemusí obsahovat a tudíž mohou být i dodatečně sjednávána a měněna na základě dohody o změně obsahu pracovní smlouvy. Takto lze tedy sjednat i nepovinnou neboli fakultativní náležitost pracovní smlouvy jakou je zkušební doba.

Podle mého názoru si bezesporu toto ustanovení zaslouží více pozornosti, neboť praxe by si mohla novelizované znění zákoníku práce takto vykládat a využít ho ve prospěch zaměstnavatelů. Podle původního zákoníku práce to možné nebylo v žádném případě, přestože se tak možná mohlo v praxi stát, bylo to ale těžké prokázat, pokud obě smluvní strany souhlasily. V každém případě to nebylo do konce roku 2011 v souladu s právní úpravou zakotvenou v zákoníku práce.

Podle novelizovaného znění zákoníku práce s účinností od 01. 01. 2012 to však **podle mého názoru** nově možné je a je to zcela v souladu se zákoníkem práce. Lze se však setkat i s opačným právním názorem. Zkusme se tedy nad jednotlivými aspekty odlišných právních názorů zamyslet podrobněji.

³ Blíže podrobný právní rozbor k ujednáním o zkušební době též Richard W. Fetter: Sjednávání zkušební doby nově od 01. 01. 2012, Zdravotnické fórum, pravidelná příloha časopisu Právní fórum, č. 2/2012, ISSN 1804-9664, ISSN 1214-7966, str. 8-11

Odlíšný právní názor byl publikován Richardem W. Fetterem⁴, který striktně pojednává o tom, že dohoda o zkušební době, jež nebyla učiněna v předepsané písemné formě, je neplatná a že účastníci ani nemohou tuto vadu podle § 20 odst. 1 ZP dodatečně zhojit. Dodatečné zhojení Richard W. Fetter připouští pouze za předpokladu, že by se tak stalo nejpozději v den sjednaného nástupu zaměstnance do práce.

S tímto názorem by bylo možné souhlasit za předpokladu, že by zákoník práce neobsahoval v § 20 odst. 2 ZP ustanovení o tom, že neplatnosti pro nedodržení předepsané písemné formy, se lze dovolat jen za předpokladu, že nebylo započato s plněním, § 20 odst. 2 ZP. V případě vzniku pracovního poměru však ode dne nástupu do zaměstnání pracovní poměr vzniká a lze předpokládat, že zaměstnanec tak začal plnit svoje povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu. Součástí novelizovaného znění zákoníku práce už není původní text § 35 odst. 1 věty páté, ve znění do 31. 12. 2011, že zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. Je tedy možné sjednat zkušební dobu i dodatečně například v dodatku pracovní smlouvy. Zkušební dobu podle novelizovaného § 35 odst. 2 ZP účinného od 01. 01. 2012 sice je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, avšak zákoník práce neuvádí žádnou sankci za to, že by tak smluvní strany neučinily. Navíc umožňuje v § 20 odst. 1 ZP smluvním stranám dodatečně odstranit nedostatek chybějící předepsané písemné formy ujednání o zkušební době. Navíc neplatnosti pro nedodržení předepsané písemné formy se lze dovolat jen, nebylo-li již započato s plněním, § 20 odst. 2 ZP. Pokud tedy pracovní poměr již vznikl, bylo bezesporu započato s plněním pracovních povinností ze strany zaměstnance. Z tohoto důvodu jsem tedy dospěla k závěru, že dodatečné písemné sjednání zkušební doby možné je, je v souladu s novelizovaným zněním zákoníku práce a navíc by tak v důsledku toho bylo možné ji i dodatečně prodloužit.

Sjednaná zkušební doba sice **nesmí být dodatečně prodlužována smluvními stranami**, prodlužuje se však **ze zákona automaticky** nově pouze **o dobu celodenních překážek v práci a o dobu celodenní dovolené**, § 35 odst. 4 ZP. Ale co když nebyla zkušební doba písemně sjednána a smluvní strany budou chtít vadu dodatečně odstranit. **Není tak náhodou otevřen prostor pro dodatečné sjednání delší zkušební doby zcela legálně v souladu se zákoníkem práce a není tak oslabena ochranná funkce pracovního práva?**

Závěr: Míra ochrany pozice zaměstnance při sjednávání zkušební doby je tak podstatně snížena.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být **nově** podle § 66 odst. 2 ZP provedeno **písemně, pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.**

Praxe tuto změnu může jen uvítat, protože doposud platilo, že písemné oznámení rozhodnutí zrušit pracovní poměr ve zkušební době bylo nutné doručit druhé straně alespoň 3 dny před

⁴ Richard W. Fetter: Sjednávání zkušební doby nově od 01. 01. 2012, Zdravotnické fórum, pravidelná příloha časopisu Právní fórum, č. 2/2012, ISSN 1804-9664, ISSN 1214-7966, str. 8-11, str. 9

uplynutím zkušební doby, přičemž lhůta měla pouze doporučující výchovný charakter a forma právního úkonu byla charakterizována pouze jako písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, § 35 odst. 2 ZP ve znění účinném do 31. 12. 2011. V podstatě tedy bylo možné zrušit pracovní poměr ve zkušební době i ústně a až následně doručit druhé smluvní straně písemné potvrzení ústně sděleného rozhodnutí zrušit pracovní poměr ve zkušební době. Nově to tedy možné není, s účinností od 01. 01. 2012 musí být podle novelizovaného znění § 66 odst. 2 ZP provedeno písemně a navíc podle nového § 20 odst. 3 ZP bude při nedodržení předepsané písemné formy právní úkon vždy neplatný. Zrušit pracovní poměr ve zkušební době ústně už tedy vůbec není v praxi možné. Pracovní poměr skončí dnem doručení písemného zrušení pracovního poměru ve zkušební době, není-li v něm uveden den pozdější, § 66 odst. 2 ZP ve znění účinném od 01. 01. 2012.

Náhrada mzdy po dobu překážek v práci na straně zaměstnance poskytovaná zaměstnavatelem⁵

Již v roce 2011 nabyla účinnosti změna pro léta 2011-2013. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům náhradu mzdy po dobu prvních několika dní trvání pracovní neschopnosti, konkrétně s účinností od 01. 01. 2009 po dobu 14 dní, od roku 2011 do roku 2013 po dobu 21 dní, od roku 2014 by to mělo být opět pouze po dobu 14 dní.

V roce 2012 jsou stanoveny **nové redukční hranice pro úpravu náhrady mzdy a určení výše dávek nemocenského pojištění**, sdělení č. 310/2011 Sb.⁶, první redukční hranice je 146,65 Kč, druhá 219,98 Kč a třetí 439,95 Kč.

Zaměstnavatel byl do konce roku 2011 oprávněn krátit nárok zaměstnance na náhradu mzdy v případě neomluvené absence. Od roku 2012 je zrušena možnost úplné ztráty nároku na náhradu mzdy, zůstává i nadále možnost zkrátit dovolenou o 1-3 dny.

Byla však od 01. 01. 2012 zavedena jiná sankce a to **výpověď z důvodu zvlášť hrubého porušení režimu práce neschopného zaměstnance** v době pracovních neschopnosti, kdy je zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnanci náhradu mzdy, § 52 písm. h) ZP ve znění účinném od 01. 01. 2012.

4. Pracovní poměr na dobu určitou

Podle **písemné dohody** uzavřené podle § 39 odst. 4 ZP upravujícího **pracovní poměr na dobu určitou** ve znění účinném do 31. 12. 2011 nebo podle vnitřního předpisu vydaného

⁵ Blíže Kostadinovová, I. , Nechutná, J. , Flajšhansová, V. Náhrada mzdy od zaměstnavatele po dobu prvních 14 dní pracovní neschopnosti zaměstnance, Karlovarská právní revue č. 1/2010, ISSN 1801-2193, str. 67 – 75, dostupné též na webu <http://akilda.webnode.cz/nahrada-mzdy-od-zamestnavatele-pri-onemocneni-zamestnance/> (odkazováno dne 10. 04. 2012)

⁶ Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 310/2011 Sb., kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2012

k jeho provedení do 31. 12. 2011, **je možné postupovat nejdéle po dobu 6 měsíců ode dne nabytí účinnosti novely ZP**, tj. do 30. 06. 2012.

Prakticky tedy **je možné využití uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou za uplatnění výjimek** ze zákazu tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky ponechat pouze do 30. června 2012. Po tomto datu bude nutné změnit pracovní smlouvy i vnitropodnikové předpisy v souladu s novým zněním § 39 ZP účinném od 01. 01. 2012. Původní znění § 39 odst. 2 účinného do 31. 12. 2011 stanovuje maximální délku trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky na 2 roky a počet opakování nijak v této době není limitován. Pokud od skončení předchozího pracovního poměru uplynula doba delší než 6 měsíců, tak se k předchozímu pracovnímu poměru mezi týmiž účastníky nemuselo přihlížet.

Jak ale správně přechodné ustanovení vyložit pro praxi. Časté změny právní úpravy vedou k častým změnám pracovněprávních vztahů a praxe na to reaguje v některém případě odlišně podle toho, jak bude dané ustanovení vyloženo pro konkrétní potřebu daného zaměstnavatele⁷. Je-li výklad správný nebo ne, o tom by nejspíše s konečnou platností a závazností mohl rozhodnout pouze nezávislý a nestranný soud v konkrétním pracovněprávním sporu.

Novela č. 365/2011 Sb. sice obsahuje přechodné ustanovení, přesto se již však v praxi na správný výklad objevilo více publikovaných právních názorů například Šubrt, B. ve spolupráci s Bukovjanem, P.⁸ nebo Maulwurf, A.⁹

Nové znění § 39 odst. 2 ZP: Délka trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky od roku 2012 nesmí přesáhnout **3 roky** a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakovaně uzavírána **nejvýše dvakrát**. 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. Do konce roku 2011 platilo možné uzavírání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky maximálně na dobu 2 let bez omezeného počtu možných změn či prodlužování a výjimky upravoval § 39 odst. 4 ZP znění účinného do 31. 12. 2011.

Výjimka podle § 39 odst. 5 novelizovaného ZP pro **agenturní zaměstnávání** zůstala nezměněná jako doposud. Uzavírá-li pracovní poměr na dobu určitou agentura práce

⁷ Srovnejte též článek Kostadinovová, I. Pracovní poměr na dobu určitou a omezené uzavírání či prodlužování pracovního poměru na dobu určitou, zaměstnávání poživatelů starobního důchodu, Karlovarská právní revue č. 1/2010, ISSN 1801-2193, str. 23-28, dostupné též na webu <http://akilda.webnode.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou/>

⁸ Srovnejte Bukovjan, P., Šubrt, B.: Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou, Práce a mzda č. 12/2011

⁹ Srovnejte Maulwurf, A. Pracovní poměr na dobu určitou nově od 01. 01. 2012, <http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-nove-od-1-1-2012-81864.html> (dostupné dne 08. 04. 2012)

a zaměstnanec za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele, tzv. uživatele, neplatí zákaz omezení na dobu 3 let ani maximálně dvakrát. Agentura práce má zcela volné ruce a může využívat pracovní poměr se zaměstnanci na dobu určitou zcela bez omezení.

Praxe už na tento změněný stav a zaměstnavatelé z obav vyčerpání možných opakování pracovních poměrů na dobu určitou začali řešit někdy i dost radikálně. Objevují se zaměstnavatelé, kteří aby nevyčerpali možnost uzavřít pracovní poměr na dobu určitou za 3 roky maximálně 2x raději neuzavřou další pracovní poměr na dobu určitou se stávajícími zaměstnanci a raději se obracejí na agentury práce, aby jim požadovaný počet zaměstnanců dodala. Do jisté míry můžeme říci, že je to řešení, které by bylo možné považovat za obcházení zákona, který zakotvil zákaz opakovaného uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. Ale v praxi by to bylo velmi těžké prokázat, protože agenturní zaměstnávání je zcela legální formou zaměstnávání zaměstnanců.

Praktická srovnávací tabulka pracovní poměr na dobu určitou, § 39 ZP (vlastní srovnání)

Znění účinné do 31. 12. 2011	Znění účinné od 01. 01. 2012
Podle přechodných ustanovení lze ponechat pracovní smlouvy uzavřené do 31. 12. 2011 v původní podobě až do 30. června 2012, zejména za využití výjimek dle § 39 odst. 4 ZP ve znění účinném do konce roku 2011.	Pracovní smlouvy uzavírané od data 01. 01. 2012 se řídí novelizovaným zněním zákoníku práce. Všechny výjimky byly zrušeny, krom agenturního zaměstnávání, kterému výjimka zůstala zachována.
Doba určitá mezi týmiž účastníky maximálně na 2 roky .	Doba určitá mezi týmiž účastníky maximálně na 3 roky .
Bez jakéhokoli omezení počtu možného prodloužení v době 2 let trvání pracovního poměru.	Lze prodloužit maximálně 2x o dobu maximálního trvání pracovního poměru na dobu určitou, tj. 3+3+3 ¹⁰ .
Pokud od předchozího pracovního poměru uplynula doba delší než 6 měsíců , k předchozímu pracovněprávnímu vztahu mezi týmiž zaměstnavatelem a zaměstnancem se nepřihlíží.	Pokud od předchozího pracovního poměru uplynula doba delší než 3 roky , k předchozímu pracovněprávnímu vztahu mezi týmiž zaměstnavatelem a zaměstnancem se nepřihlíží.

Praktický příklad určení **pracovního poměru na dobu určitou v roce 2012**: Pokud bude pracovní poměr se zaměstnancem sjednán na 5 měsíců, může být následně prodloužen znovu o dalších 5 měsíců, může být i podruhé prodloužen o 5 měsíců. Celkově tak v tomto případě bude pracovní poměr trvat 15 měsíců, tedy ani ne celé 3 roky, ale přesto již nebude možné

¹⁰ Srovnejte též **důvodovou zprávu k novele zákoníku práce**, dostupné na <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=6&T=411> (dostupné ke dni 30. 03. 2012)

další možné prodloužení, protože byl mezi týmiž účastníky vyčerpán maximální možný počet opakovaného prodloužení pracovního poměru na dobu určitou.

5. Nový výpovědní důvod

Výpovědní důvod podle nového znění § 52 písm. h) zákoníku práce, není možné použít, došlo-li k porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance do 31. 12. 2011.

Výpověď z pracovního poměru – novelizovaný § 50 odst. 1 ZP – musí být uzavřena **písemně**. Sankce neplatnosti není-li dodržena písemná forma, stejně jako u odvolání, vyplývá z § 20 odst. 3 novelizovaného ZP. Odvolat ji lze s předchozím souhlasem druhé smluvní strany, § 50 odst. 5 ZP.

Zaměstnanec může dát výpověď svému zaměstnavateli kdykoliv s udáním důvodu i bez udání důvodu, § 50 odst. 3 ZP. Podle § 50 odst. 2 může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pouze s udáním důvodu, které jsou taxativně vyjmenovány v § 52 ZP, s účinností od 01. 01. 2012 přibyl nový výpovědní důvod pod písmenem h). Navíc platí, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době, § 53 ZP.

Nové znění § 52 písm. h) ZP: Poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZP, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu. Jinou povinností zaměstnanců podle § 301a novelizovaného znění zákoníku práce je **povinnost** zaměstnance v době prvních 14 kalendářních dnů, respektive v letech 2011-2013 v době prvních 21 kalendářních dnů, **zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek** podle zákona o nemocenském pojištění, z. č. 187/2006 Sb., v platném znění. Výpověď lze dát zaměstnanci v tzv. **subjektivní lhůtě 1 měsíce** (v ostatních důvodech výpovědi jsou to 2 měsíce) ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu dověděl, a v tzv. **objektivní lhůtě maximálně 1 roku**, kdy důvod nastal. Marným uplynutím těchto lhůt právo rozvázat pracovní poměr z těchto důvodů zaniká, tzv. prekluze.

Prekluze práv podle § 330 ZP ve znění účinném od 01. 01. 2012 se použije na případy zániku práva až od 01. 01. 2012. K zániku práva, protože nebylo ve stanovené lhůtě uplatněno, dochází jen v případech uvedených v § 39 odst. 4, § 57, § 58, § 59, § 72, § 267 odst. 2, § 268 odst. 3, § 315, § 339 odst. 1 ZP. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédně soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.

Prekluze práv podle § 333 ZP v novelizovaném znění se použije na doby, které začaly plynout nejdříve od 01. 01. 2012.

Práva i povinnosti zaniknou uplynutím doby, na kterou byly omezeny. Doby počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. To platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práv.

Prakticky lze doplnit, že ze zákoníku práce zcela vypadlo původní ustanovení § 333, které ve znění účinném do 31. 12. 2011 odkazovalo na subsidiární použití § 122 občanského

zákoníku/OZ, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění, jako pravidel pro počítání času. Podle mého názoru je tedy právní stav nyní ale nezměněn, protože subsidiární použití občanského zákoníku je podle nového § 4 zákoníku práce výslovně legislativně upraveno.

Na tomto místě je vhodné poznamenat, že **nový výpovědní důvod naráží v praxi** na problém v tom smyslu, že jde o výpověď z důvodu porušení povinností vyplývajících z režimu práce neschopného zaměstnance, který upravuje zákon o nemocenském pojištění, z. č. 187/2006 Sb., a nikoli zákoník práce, který rozvázání pracovního poměru doposud vždy vázal pouze na porušování povinností spojených s plněním pracovních povinností. Do budoucna lze očekávat, že stane-li se tato výpověď předmětem soudního sporu, bude případné soudní rozhodnutí pro aplikaci nového výpovědního důvodu pro praxi velmi zásadní.

V tomto případě neplatí zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem v tzv. ochranné době, § 54 písm. d) ZP.

Podle § 54 písm. b) ZP platí ochrana těhotné ženy čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou po dobu odpovídající mateřské dovolené **před výpovědí** z organizačního důvodu podle § 52 písm. b) ZP, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Doposud v tomto případě platila výjimka ze zákazu výpovědi upraveného v § 53 ZP a těmto zaměstnancům bylo možné do konce roku 2011 dát výpověď. **Praxe** tedy zvýšenou ochranu v tomto směru z pohledu ochrany postavení zaměstnance může uvítat.

Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce a běží od prvního dne následujícího měsíce po doručení výpovědi druhé smluvní straně, novelizovaného § 51 ZP. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a smí být **nově** prodlužována pouze **individuální písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**, § 51 odst. 1 ZP ve znění účinném od 01. 01. 2012. Tato novinka znamená **pro praxi** podle mého názoru podstatné omezení možností zakotvení délky výpovědní doby například v kolektivní smlouvě nebo ve vnitropodnikovém předpise zaměstnavatele, což už není nadále možné. Z pohledu pozice zaměstnance se zcela jistě jedná o do jisté míry limitující ustanovení, které v praxi povede k tomu, že výpovědní doba bude většinou automaticky vycházet z minimální délky stanovené zákoníkem práce, aniž by ji smluvní strany měly důvod individuálně smluvně prodlužovat. Podle mého byla možnost zakotvení delší výpovědní doby v kolektivní smlouvě při jednání s odborovou organizací zcela jistě pro praxi mnohem účinnějším nástrojem ochrany pozice zaměstnanců.

Další **problém**, který spatřuji v nové právní úpravě účinné od 01. 01. 2012 je to, že **výpovědní doba skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností a přechodu výkonu práv**, § 51 a § 51a ZP. V tomto případě vidím definitivní omezení ochrany pozice zaměstnance. Pokud bude dána výpověď v měsíci předcházejícímu přechodu práv a povinností, pak v podstatě výpovědní doba vůbec nezačne běžet, protože současně s počátkem jejího běhu zároveň skončí pracovní poměr podle nového 51a ZP. Pracovní poměr totiž podle nové právní úpravy skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností nebo jejich výkonu, § 51a ZP.

Nově od 01. 01. 2012 je stanoveno, že **práva a povinnosti přecházejí na nového zaměstnavatele pouze na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.** Zde vidím podstatné omezení práv zaměstnanců, pokud by délka účinnosti kolektivní smlouvy byla sjednána na dobu delší než je 1 rok po přechodu práv a povinností.

Zaměstnavatel má povinnost **nejpozději 30 dnů před účinností chystaného převodu informovat** jednotlivé zaměstnance, resp. zástupce zaměstnanců, tedy odborové organizace nebo radu zaměstnanců. Upřesnění této povinnosti lze v praxi uvítat.

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod **výkonu** práv a povinností, jehož účinnost nastala do 31. 12. 2011, se řídí dosavadním zněním zákoníku práce účinném do konce roku 2011.

Přechod práv a povinností je nově upraven v ustanoveních §§ 338- 345a ZP. Pro praxi je to velmi významné ustanovení, které si zaslouží podrobnější pozornost odborné veřejnosti. Na tomto místě lze zatím jen upozornit na problém zmíněný již výše u běhu výpovědní doby. Dalším problémům bude pozornost věnována podle mého názoru zcela jistě v odborných publikacích a v případě soudních sporů lze očekávat soudní rozhodnutí zásadního významu.

6. Odstupné a jeho výše

Odstupné, na které zaměstnanci vzniklo právo podle znění zákoníku práce účinného do konce roku 2011, se řídí dosavadními právními předpisy.

V praxi to znamená, že byla-li zaměstnanci dána výpověď do konce roku 2011, bude se odstupné řídit právní úpravou účinnou do konce roku 2011, tedy odstupného ve výši nejméně dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Byla-li výpověď zaměstnanci dána v době od 01. 01. 2012, bude se odstupné řídit novou právní úpravou.

Nové znění § 67 ZP: Dochází-li k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů podle § 52 a), b), c) ZP přísluší zaměstnancům místo dosavadního odstupného ve výši nejméně dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku odstupné ve výši nejméně:

- a) Jednásobku, trval-li pracovní poměr méně než 1 rok
- b) Dvojnásobku, trval-li pracovní poměr alespoň 1 rok a méně než 2 roky
- c) Trojnásobku, trval-li pracovní poměr alespoň 2 roky.

Prakticky lze ještě dodat, že **výše odstupného** se určuje podle průměrného hrubého měsíčního výdělku zaměstnance za poslední kalendářní čtvrtletí, § 352 ZP.

Odstupné podle předpisů práva sociálního zabezpečení, jehož důvodem byla organizační změna na straně zaměstnavatele, **nepodléhá povinným odvodům** pojistného na sociální

a zdravotní pojištění. V tomto případě by byla podmínka organizačních důvodů na straně zaměstnavatele splněna, a proto by se z odstupného pojistné neodvádělo.

V případě odstupného při skončení pracovního poměru z důvodu dlouhodobé nezpůsobilosti konat dosavadní práci v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání zůstává i nadále odstupné ve výši 12ti násobku průměrného výdělku.

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem je kompenzace nově označena jako náhrada mzdy odpovídající době neuskutečněné výpovědní doby.

7. Moderační právo soudu

Tzv. **moderační právo soudu** nově podle novelizovaného znění § 69 odst. 2 zákoníku práce ve znění účinném od 01. 01. 2012 lze uplatnit až na případy neplatného rozvázání pracovního poměru na základě právního úkonu učiněného nejdříve ode dne účinnosti novely ZP, tedy od 01. 01. 2012.

Prakticky nové znění § 69 odst. 2 ZP: Určil-li soud, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru a přesahuje-li celková doba 6 měsíců, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy přiměřeně snížit. Soud přihlédne zejména k tomu, zda zaměstnanec mezitím byl zaměstnán jinde, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil. Stejně moderační právo upravoval též starý zákoník práce, z. č. 65/1965 Sb., ve znění účinném do 31. 12. 2006.

8. Částečná nezaměstnanost

Uplatnění ustanovení o **částečné nezaměstnanosti** upravené v podobě novelizovaného § 209 odst. 2 ZP je možné uplatnit až na případy, které nastaly nejdříve v den 01. 01. 2012.

Případy částečné nezaměstnanosti¹¹, které nastaly do 31. 12. 2011, o kterých nebylo ve správním řízení ještě rozhodnuto nebo kdy bylo řízení přerušeno, se řídí dosavadním zněním § 209 odst. 2 ZP účinným do 31. 12. 2011.

Dochází s účinností od 01. 01. 2012 k úpravě institutu tzv. částečné nezaměstnanosti, tedy možnosti poskytovat nižší náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele ve výši minimálně 60% průměrného výdělku, je-li důvodem omezení odbytu výrobků či služeb zaměstnavatele. Nově **mohou zaměstnavatelé**, u kterých nepůsobí odborová organizace, **sami rozhodnout** a vydat **vnitropodnikový předpis**. Nemusí tedy jako do konce roku 2011 žádat o rozhodnutí o povolení příslušnou pobočku Úřadu práce České republiky.

¹¹ Blíže Kostadinovová, I. Překážky v práci na straně zaměstnavatele, Karlovarská právní revue č. 2/2010, ISSN 1801-2193, str. 58-69, dostupné též na webu <http://akilda.webnode.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/prekazky-v-praci-na-strane-zamestnavatele/> (dostupné 09. 04. 2012)

Prakticky nové znění § 209 odst. 2 ZP souvisí s právní úpravou obsaženou v zákoně o zaměstnanosti, z. č. 435/2004 Sb., který byl novelizován novelou č. 367/2011 Sb. publikovanou ve stejné částce 128 ročníku 2011 Sbírkou zákonů České republiky jako novela zákoníku práce.

II. Přehled dalších podstatných změn zákoníku práce přijatých s účinností od 01. 01. 2012

1. Definice závislé práce § 2 ZP a zákaz tzv. švarcsystému § 3 ZP

Novelizované znění § 2 ZP účinné od 01. 01. 2012 definuje závislou práci jako práci, která je vykonávána ve vztahu **nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele** a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává **osobně**, § 2 odst. 1 ZP. Závislá práce musí být vykonávána **za mzdu, na náklady zaměstnavatele a odpovědnost zaměstnavatele**, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, § 2 odst. 2 ZP.

Prakticky došlo k rozdělení původní definice závislé práce obsažené v § 2 odst. 4 ZP ve znění účinném do 31. 12. 2012 do dvou odstavců § 2 ve znění účinném od 01. 01. 2012. Nejsm si zcela jistá smyslem a významem této dle mého názoru spíše kosmetické legislativní úpravy.

Podle nového § 3 ZP může být **závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu**, tj. pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti nebo jmenování v rozpočtové sféře. Za **výkon tzv. nelegální práce** mimo základní pracovněprávní vztah lze uložit pokutu fyzické osobě práci takto vykonávající nově až do výše 100.000,- Kč a zaměstnavateli až do 10.000.000,- Kč. Blíže k tomu též souvislosti spjaté s novelou zákona o zaměstnanosti č. 367/2011 Sb. Prakticky se jedná o zákaz tzv. švarcsystému (výkon práce jako osoba samostatně výdělečně činná na živnostenský list) neboli výkon práce v tzv. skrytém pracovněprávním vztahu. Sankci může uložit nejen krajská pobočka Úřadu práce ČR, ale rovněž místně příslušný finanční úřad.

Původní **definice závislé práce** v rámci **tzv. agenturního zaměstnávání** obsažená v § 2 odst. 5 ZP ve znění účinném do 31. 12. 2012 byla nově přesunuta do **nového § 307a ZP** účinného od 01. 01. 2012. Ani v tomto případě nevidím toto řešení za tak podstatné a podle mého názoru je zcela nepodstatné. Na jakém místě v zákoníku práce definice je obsažena není tak důležité, ale podstatné je, že se v něm nachází. Podle mého názoru oblast agenturního zaměstnávání zasloužila mnohem více pozornosti z hlediska praxí žádaných nedostatků, s kterými se je nutné v praxi vypořádávat. Konstruktivní závěry včetně konkrétních legislativních námětů de lege ferenda již byly zpracovány a publikovány, avšak Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky je zatím do změn zákoníku práce ani zákona o zaměstnanosti zásadně nepromítlo¹².

¹² Blíže lze doporučit studii Šubrt, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR zpracovanou Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v Praze na základě zadání MPSV ČR a publikovanou na jeho

V souvislosti s tím je potřeba ještě upozornit na **nový § 43a ZP** ve znění účinném od 01. 01. 2012, **tzv. dočasné přidělování vlastních zaměstnanců k jinému zaměstnavatelskému subjektu**. Jde v podstatě o staronovou právní úpravu, neboť takovou právní úpravu znal starý zákoník práce, z. č. 65/1965 Sb., ve znění účinném do 31. října 2004¹³. Zaměstnavatel smí uzavřít se zaměstnancem **dohodu o dočasném přidělení k jinému zaměstnavateli** nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. V **písemné** dohodě musí být uveden název jiného zaměstnavatele nebo jeho jméno, den vzniku dočasného přidělení, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává, § 43a odst. 3 ZP ve znění účinném od 01. 01. 2012. V dohodě může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad. Dohoda musí být v souladu s § 43a odst. 3 uzavřena písemně. Přičemž v tomto případě platí ustanovení nového § 20 odst. 1 ZP, nebyl-li právní úkon učiněn v předepsané písemné formě, je neplatný, pokud smluvní strany vadu dodatečně neodstraní. Neplatnosti je však možné se dovolat jen, pokud již nebylo započato s plněním. V podstatě tedy podle mého názoru lze dodatečně zhojit nedostatek písemné formy a dohodu o dočasném přidělení následně v případě potřeby doplnit, pokud se tak nestane před počátkem období, na které byl zaměstnanec dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli. Nejsm si jistá, je-li tak dostatečně zachována míra sociální jistoty postavení zaměstnance.

Z praktického úhlu pohledu bych ještě doplnila, že v podstatě **dočasně přidělovat vlastní zaměstnance může s účinností od 01. 01. 2012 kterýkoli zaměstnavatel k jakémukoli účelu**. Do konce roku 2011 to bylo možné pouze za účelem zvýšení nebo prohloubení kvalifikace zaměstnance nebo za předpokladu, že zaměstnavatel byl držitelem oprávnění působit jako **agentura práce** udělovaného od 01. 04. 2011 generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR¹⁴ (dříve udělováno Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR).

Agenturní zaměstnávání bylo podstatně omezeno s účinností od 01. 01. 2012 rovněž **novelou zákona o zaměstnanosti č. 367/2011 Sb.** v tom smyslu, že již agentura práce nemůže na základě nově uzavřené dohody o přidělení zaměstnance ve smyslu § 308 ZP přidělovat k uživateli své zaměstnance, pokud jde o cizince a osoby se zdravotním postižením. Okruh možných zaměstnanců agentury práce se tak podstatně zúžil pouze na zaměstnance občany Evropské unie. Podle sdělení MPSV ČR¹⁵ je zájmem státu ochrana osob

portále: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace (zpracováno ke dni 16. 01. 2008 (odkaz citován dne 30. 01. 2012))

¹³ Podrobnější rozbor a krátký historický exkurz v souvislosti s agenturním zaměstnáváním je k dispozici v odborném článku Kostadinovová, I. Agenturní zaměstnávání v praxi, Příspěvek ve sborníku mezinárodní vědecké konference pořádané dne 12. 12. 2011 Právnickou fakultou v Trnavě, Slovenská republika, dostupné též na webu <http://akilda.webnode.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/agenturni-zamestnavani/>

¹⁴ Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, účinný od 01. 04. 2011, blíže též <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup> (odkazováno dne 30. 01. 2012)

¹⁵ Informace publikovaná na portále ke změnám k agenturnímu zaměstnáváním v roce 2012, dostupné na webovém portále http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny (odkazováno dne 30. 01. 2012)

se zdravotním postižením při uzavírání pracovněprávních vztahů a při výkonu práce. Je-li toto omezení v souladu s tímto trendem je podle mého názoru diskutabilní.

2. Základní zásady pracovního práva, nový § 1a ZP, § 13-15 ZP ve znění účinném do 31. 12. 2011 byly zrušeny.

Podle nového § 1a ZP účinného od 01. 01. 2012 se uplatňují v pracovněprávních vztazích zejména tyto zásady:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance
- b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Prakticky lze říci, že tyto zásady jsou velmi obecně definovány a v zásadě vyplývají nejen ze zákoníku práce, ale již **Listina základních práv a svobod**¹⁶ ve své části věnované hospodářským sociálním a kulturním právům garantuje ochranu postavení zaměstnance v pracovněprávním vztahu. Z tohoto úhlu pohledu považují zakotvení těchto zásad za nadbytečné.

Pro mne zcela nepochopitelně zákonodárce vypustil ze zákoníku práce celé § 13 až 15 ZP ve znění účinném do konce roku 2011. Následně si však zřejmě uvědomil, že vypustil zcela zásadní pracovněprávní zásady a proto je opět do zákoníku práce vložil na jeho konec v podobě nových § 346 a – c ZP ve znění účinném od 01. 01. 2012.

Podle § 276 odst. 9 ZP je zaměstnavatel povinen projednat stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů s tímto zaměstnancem a na jeho žádost též s odborovou organizací, radou zaměstnanců a zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochranu zdraví při práci. Ve znění zákoníku práce účinném do 31. 12. 2012 bylo upraveno v § 14 odst. 3 ZP.

Legislativní zakotvení základních zásad pracovněprávních vztahů je nově upraveno v § 1 a na něj navazujících §§ 346a,b,c ZP

Nová ustanovení obsažená v § 346a, 346b, 346c ZP je nově s účinností od 01. 01. 2012 legislativně označeno jako tzv. zvláštní zákazy a výklad některých pojmů.

Prakticky? Kladu si otázku, proč je právní úprava přesunuta téměř na konec zákoníku práce, když obdobná ustanovení zákoník práce velmi prakticky obsahoval již v úvodních obecných zásadách v § 13 ZP účinného do 31. 12. 2011. Dospěla jsem skutečně jen k tomu závěru, že

¹⁶ Listina základních práv a svobod, usnesení č. 2/1993 Sb., v platném znění, součást ústavního pořádku ČR

prostě zákonodárce postupoval poněkud nesystematicky, kdy nejprve ustanovení rušil a následně si uvědomil, že je vlastně potřebujeme a tak je na závěr zákoníku práce opět vložil zpět. Poněkud politováníhodný legislativní postup.

V § 346a ZP je upraven **zákaz dětské práce**, proč to není v § 6 ZP, na zákaz navazuje právní úprava obsažená v zákoně o zaměstnanosti, z. č. 435/2004 Sb., v platném znění. Jde o administrativní záležitosti související s tzv. povolením výdělečné činnosti dítěte, kterou má na starosti příslušná pobočka Úřadu práce České republiky.

Výklad zásad podle § 346b ZP

Zaměstnavatel není podle § 346b odst. 1 ZP oprávněn ukládat zaměstnanci za porušování povinností peněžité postihy. Původní úprava byla v § 13 odst. 2 písm. f) ZP účinného do 31. 12. 2011.

Zaměstnavatel má v § 346b odst. 2 ZP zakotven zákaz přenášení rizika z výkonu závislé práce na zaměstnance. Původní úprava byla v § 13 odst. 2 písm. a) ZP účinného do 31. 12. 2011.

V ustanovení § 346b odst. 3 ZP je upraven zákaz pro zaměstnavatele požadovat od zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce peněžitou záruku. Původní úprava byla v § 13 odst. 2 písm. g) ZP účinného do 31. 12. 2011 v podobě zákazu sjednání zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu.

V souladu s § 346b odst. 4 ZP je stanoven zákaz postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance jakýmkoli způsobem za to, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Původní úprava byla v § 14 odst. 2 ZP účinného do 31. 12. 2011.

Podle § 346c ZP zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.

Prakticky lze nový § 346c považovat za ustanovení v zásadě vhodné, ale podle mého názoru neúplně porušené samotným zákoníkem práce na jiném místě. Na jedné straně chrání zákoník práce právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci podle nového § 1a písmene c) ZP a na straně druhé umožňuje smluvní ujednání směřující k obcházení základních zásad spjatých s právem na spravedlivou odměnu za práci.

Uvedla bych jako **příklad** možné sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas dopředu limitované sjednaným rozsahem takto vykonané práce přesčas. V podstatě dochází podle mého názoru k omezení práv zaměstnance v rozporu se zásadou v ustanovení nového znění § 346c ZP, podle kterého zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu za vykonanou práci. Zákoník práce totiž umožňuje smluvní sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas v souladu s ustanovením § 114 odst. 3 ZP ve

znění účinném od 01. 01. 2012 a to tak, že za takto vykonaný rozsah práce přesčas nepřísluší zaměstnanci mzda, příplatek za práci přesčas ani náhradní volno.

3. Subsidiarita občanského zákoníku ve vztahu k zákoníku práce

Subsidiarita občanského zákoníku¹⁷, nové znění § 4, § 4a, § 4b ZP účinné od 01. 01. 2012

Již v roce 2008 Ústavní soud ČR¹⁸ ve svém nálezu ze dne 12. 3. 2008 publikovaném pod č. 116/2008 Sb. dospěl k závěru, že zvolený princip tzv. delegovaného použití občanského zákoníku nevyhovuje potřebám praxe a následně byl § 4 ZP zrušen.

S účinností od 01. 01. 2012 je **nově v § 4 ZP** zakotveno, že **pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, nelze-li použít, řídí se občanským zákoníkem v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.**

Nový **§ 4a ZP** vylučuje použití ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a postoupení pohledávky.

Podle **§ 4b ZP** mohou být práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích upravena odchylně od zákoníku práce, jestliže to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo z povahy ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení § 363 ZP je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. **Prakticky** se lze od právní úpravy zákoníku odchýlit **smlouvou a vnitřním předpisem** dle § 4b odst. 2 ZP. Ale co taková **kolektivní smlouva**? Nevypadla náhodou zákonodárci z uvedeného výčtu? Podle mého názoru tam bezesporu patří, neboť **může upravovat práva zaměstnanců**. § 4 b odst. 2 ZP dále uvádí, že k **úpravě povinností zaměstnance** však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Podle § 4b odst. 3 ZP nesmí odchylná úprava práv být nižší nebo vyšší než je právo, které stanoví zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

Kogentní právní úpravu chránící postavení zaměstnance nazývám pracovním názvem ustanovení tzv. **minimaxů**. Výjimky upravuje § 116, 118 odst. 1 a § 122 odst. 2 ZP.

I když o významu limitace úpravy práv ve vyšší míře než připouští zákon či kolektivní smlouva vyššího stupně by bylo možné diskutovat. Proč bránit zaměstnavateli v poskytování nadstandardní ochrany zaměstnanci, pokud tak chce dobrovolně činit? Má takové omezení v soukromém právu smysl a význam?

¹⁷ Občanský zákoník, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění do 31. 12. 2013, od 01.01.2014 nabyde účinnosti nový Občanský zákoník, z. č. 89/2012 Sb.

¹⁸ Blíže též Kostadinovová, I. Novelizace zákoníku práce a nález Ústavního soudu, dostupné na webu <http://akilda.webnode.cz/ustavnisoudzmenilzp116-2008/> (odkazováno dne 30. 01. 2012)

4. Právní úkony

Právní úkony¹⁹, tzv. subjektivní právní skutečnosti v pracovním právu, nová znění §§ 18-21 ZP – viz průběžný výklad v textu konkrétních institutů změněných novelou zákoníku práce.

Odstoupení od pracovní smlouvy – nový § 34 odst. 2 ZP, možné jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Zaměstnavatel může odstoupit, pokud zaměstnanci nebránila v nástupu do zaměstnání překážka v práci na straně zaměstnance, zaměstnanec jej neinformoval do týdne nebo se o ní zaměstnavatel v souladu s § 350a ZP nedověděl. Došlo k drobné změně v tom smyslu, že do konce roku 2011 platilo, že o překážce v práci musel být zaměstnavatel informován přímo zaměstnancem. Nově od roku 2012 se o takové překážce v práci **může zaměstnavatel dovědět jakýmkoli způsobem**. Podle mého názoru je ale takováto změna spíše na újmu ochrany práv zaměstnance.

Odstoupení od pracovní smlouvy stejně jako její změna musí být stejně jako pracovní smlouva samotná učiněno **písemně**, § 34 odst. 4 ZP. Podle nového § 20 odst. 3 ZP platí, že není-li u jednostranného právního úkonu dodržena předepsaná písemná forma, je vždy neplatný. Jde tedy o absolutní neplatnost právního úkonu odstoupení od pracovní smlouvy, nebylo-li učiněno písemně.

Forma pracovní smlouvy – novelizované ustanovení § 34 odst. 4 ZP. Pracovní smlouva, změna pracovní smlouvy a odstoupení od pracovní smlouvy musí být učiněno písemně. Takto souhrnně vymezit formu pracovněprávních úkonů, z nichž dva jsou dvoustranné a jeden jednostranný, je podle mého názoru poněkud nešťastné. Ustanovení novelizovaného § 20 ZP totiž odděluje účinky neplatnosti pro jednostranné a dvoustranné právní úkony. Zatímco podle novelizovaného § 20 odst. 3 ZP pouze jednostranné právní úkony a kolektivní smlouvy jsou **pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné**, tak dvoustranné právní úkony jsou neplatné, pokud smluvní strany neodstraní dodatečně důvod neplatnosti. Podle § 20 odst. 1 ZP totiž platí, že nebyl-li právní úkon učiněn ve formě vyžadované zákonem nebo dohodou smluvních stran, je neplatný, pokud smluvní strany vadu dodatečně neodstraní.

Nebyl-li **právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah** učiněn ve **formě**, kterou vyžaduje zákon, je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním, § 20 odst. 2 ZP.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být podle novelizovaného § 49 odst. 2 ZP i nadále uzavírána **písemně**.

Prakticky se jedná o dvoustranný právní úkon, nebude-li dodržena předepsaná písemná forma, je neplatný. Smluvní strany ale mohou důvod vady neplatnosti právního úkonu

¹⁹ Blíže též Pavlátová, J. Písemná forma právních úkonů po novelizaci zákoníku práce, [Pracovní právo 2012](#)

dodatečně odstranit, § 20 odst. 1 ZP. Moc této změně nerozumím a podle mého názoru vnáší do právních vztahů velkou míru nejistoty a snižuje ochranu postavení zaměstnance i jistotu zaměstnavatele, že byl pracovní poměr řádně ukončen. O platnosti či neplatnosti rozvázání pracovního poměru rozhoduje soud, pokud se na něj v řádné prekluzivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, některá ze smluvních stran obrátí. V případě **nedodržení písemné formy dohody o rozvázání pracovního poměru** se ale vždy vycházelo z neplatnosti takového ústně sjednaného právního úkonu ze zákona. Takže nebylo nutné se na soud obracet nebo pokud ano, bylo zřejmé, že smluvní strana uspěje. Po marném uplynutí prekluzivní lhůty 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, však již nebylo možné pochybovat o platnosti rozvázání takového právního vztahu, i když nebyla dodržena předepsaná písemná forma. Nyní je podle mého názoru v praxi stále otevřena možnost dodatečného odstranění vady smluvními stranami a to bez jakéhokoli časového omezení. Může to mít svá pozitiva avšak i negativa. Pozitivem je bezesporu možnost smluvního napravení formální vady předepsané formy právního úkonu. Negativem je však podle mého názoru absolutní nejistota, zda lze či nelze považovat pracovní poměr ukončený pouze ústně za skončený či nikoliv, protože smluvní strany mohou vadu dodatečně odstranit.

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné s uvedením důvodu, § 60 ZP – je-li ze strany zaměstnance - § 56 odst. 2 ZP – zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá výpovědní době. Do konce roku 2011 to bylo označeno jako odstupné.

Prakticky lze dodat, že již není tato kompenzace za ztrátu zaměstnání označena jako doposud pojmem odstupné, bude tedy nutné odvést z něj povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Při nedodržení písemné formy okamžitého zrušení pracovního poměru platí novelizovaný § 20 odst. 3 ZP, takový právní úkon je vždy neplatný.

V **praxi** se nic zásadního nezměnilo. Při nedodržení písemné formy okamžitého zrušení pracovního poměru platí novelizovaný § 20 odst. 3 ZP, takový právní úkon je vždy neplatný.

Odvolání podle § 73a ZP nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně. Jde o jednostranný právní úkon, tedy v souladu s § 20 odst. 3 ZP bude pro vadu formy vždy neplatné. Pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel je povinen navrhnout změnu dalšího vhodného pracovního zařazení zaměstnance. Nemá-li zaměstnavatel takové možnosti nebo zaměstnanec nabídnuté místo odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele²⁰ s nárokem zaměstnance na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku

²⁰ Blíže Kostadinovová, I. Překážky v práci na straně zaměstnavatele, Karlovarská právní revue č. 2/2010, ISSN 1801-2193, str. 58-69, dostupné též na webu <http://akilda.webnode.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/prekazky-v-praci-na-strane-zamestnavatele/>

a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP s nárokem zaměstnance na odstupné, pokud bylo pracovní místo zrušeno v důsledku organizační změny.

Odstoupení od **dohody o odpovědnosti a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů** musí být provedeno písemně. Sankce neplatnosti vyplývá vždy z § 20 odst. 3 ZP, neboť se jedná o jednostranný právní úkon. Byla-li způsobilost zaměstnance k právním úkonům omezena nebo byl-li jí zbaven, nemůže tyto dohody uzavřít jeho zástupce.

Konkurenční doložka v souladu s § 310 odst. 1 ZP je peněžité vyrovnání nově ve výši nejméně jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku (do konce roku 2011 to bylo ve výši nejméně průměrného výdělku). Nově s účinností od 01. 01. 2012 bylo vypuštěno omezení možného sjednání konkurenční doložky až po uplynutí zkušební doby, jak bylo zakotveno v § 310 odst. 2 ZP ve znění účinném do 31. 12. 2011. Konkurenční doložka tedy může být sjednána přímo v pracovní smlouvě, i když je v ní zároveň sjednána zkušební doba. Ostatní pravidla zůstala nezměněna.

Dohoda o srážkách ze mzdy podle § 327 ZP je možné dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli zajistit písemnou dohodou o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. § 20 ZP upravuje sankce za nedodržení předepsané písemné formy. V případě dvoustranného právního úkonu lze vadu dodatečně odstranit.

V praxi? Může to tedy znamenat, že zaměstnavatel nejprve srazí zaměstnanci konkrétní částku z jeho mzdy a teprve následně se zaměstnancem sepíše písemnou dohodu o srážkách ze mzdy? Není i toto příklad podstatného snížení právní ochrany postavení zaměstnance?

Ve znění účinném do konce roku 2011 bylo uvedeno, že dohodu o srážkách ze mzdy lze uzavřít k zajištění uspokojení plnění oprávněného zaměstnavatele vůči dlužníkovi zaměstnanci písemně se sankcí neplatnosti při nedodržení písemné formy, kterou nebylo možné dodatečně odstranit.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - §§ 74-77 ZP - dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřeny písemně. Podle § 20 odst. 1 ZP lze vadu chybějící písemné formy dodatečně odstranit, nebylo-li již započato s plněním, § 20 odst. 2 ZP. Pokud již **zaměstnanec začal plnit své povinnosti**, lze vyjít z předpokladu, že došlo ke vzniku pracovního poměru, pokud nebyla písemně uzavřena některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Lze sjednat nově v rozsahu až **300** hodin (do konce roku 2011 to bylo jen 150 hodin) v kalendářním roce mezi týmiž účastníky pracovněprávního vztahu.

Navíc v případě dohody o provedení práce bude nutné v roce 2012 při dosaženém započitatelném příjmu **10.000,- Kč měsíčně odvést rovněž pojistné na sociální a zdravotní pojištění**, což zaměstnavatel do konce roku 2011 nemusel.

V případě dohody o pracovní činnosti se odvádí stejně jako u pracovního poměru od sjednaného započitatelného příjmu v roce 2011 to bylo od částky 2.000,- Kč měsíčně a **od roku 2012 je to od částky 2.500,- Kč měsíčně** pojistné na sociální a zdravotní pojištění²¹.

Zaměstnavatel tedy musí i v případě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti pro tyto zaměstnance **určit týdenní rozvržení pracovní doby pro účely náhrad odměny v případě dočasné pracovní neschopnosti**. Rovněž je nutné, aby při skončení pracovního vztahu vystavil zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, v praxi označován jako tzv. zápočtový list. Na rozdíl od pracovního poměru však **v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nevzniká zaměstnanci právo na přidělování práce**, § 34b odst. 1 ZP. Dohody mohou být sice uzavřeny, ale nemusí se realizovat, což u pracovního poměru možné není.

5. Objektivní právní skutečnosti v pracovním právu – běh času, smrt

Podle § 333 ZP **práva a povinnosti zaniknou uplynutím doby, na kterou byly omezeny**. Doby počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. Platí to i v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.

Smrt zaměstnavatele fyzické osoba – novelizovaný § 342 odst. 1 ZP

Smrtí zaměstnavatele fyzické osoby základní pracovněprávní vztah zaniká, což neplatí v případě pokračování v živnosti podle zákona o živnostenském podnikání, z. č. 455/1991 Sb., v platném znění. Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím **lhůty 3 měsíců** ode dne smrti zaměstnavatele.

Praxe? Nedovedu si představit, že budeme mít po dobu 3 měsíců v praxi zaměstnance, kteří nebudou vědět, jestli jejich pracovní poměr trvá nebo ne, protože není jisté, jestli dědic bude pokračovat v živnosti nebo ne. Nepovažuji to za rozumnou právní úpravu.

Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz (objektivní událost)

Pracovní úrazy a jejich vymezení zůstává v zásadě nezměněno v § 365 a násl. ZP. Vláda v souladu s § 105 odst. 7 ZP stanoví nařízením způsob vedení evidence úrazů v knize úrazů, ohlašování úrazů, hlášení změn, vzor záznamu o úrazu. Nařízení vlády č. 210/2011 Sb.

Prakticky zatím nebyl nijak stanoven způsob evidence úrazů v knize úrazů. Kniha úrazů je však již zcela neodmyslitelnou součástí agendy každého zaměstnavatele, který má na paměti své povinnosti spojené s jeho odpovědností za pracovní úraz a onemocnění nemocí z povolání.

²¹ Blíže k pojistnému též web České správy sociálního zabezpečení, <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/ucast-na-pojisteni/> (citováno dne 03. 02. 2012)

Podle § 365 odst. 1 ZP se právní vztahy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu řídí zákoníkem práce do nabytí účinnosti nového zákona o úrazovém pojištění, z. č. 266/2006 Sb., který měl nabýt účinnosti v roce 2013. Praktické vyhlídky nového zákona o úrazovém pojištění jsou zatím velmi nejisté. Účinnost zákona byla již několikrát odložena a vypadá to, že se tomu tak stane v roce 2012 opětovně nebo že bude zákon zcela zrušen. Praxe tak i nadále vychází a řídí se právní úpravou obsaženou ve vyhlášce Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání²². Přestože by povinnosti měly být ukládány toliko na základě zákona, zde jsou upraveny vyhláškou Ministerstva financí České republiky. Povinnost zaměstnavatele za škodu, kterou utrpí zaměstnanci na zdraví při výkonu práce však vyplývá již ze zákoníku práce. V praxi by tedy podle mého názoru mělo být zaměstnavatelům umožněno se svobodně rozhodnout, u jaké pojišťovny a za jakých podmínek se pojistí, pokud jde o pojištění klasického soukromoprávního typu. V praxi tomu tak bohužel není a monopol si drží dvě soukromoprávní pojišťovny²³. Nový zákon č. 266/2006 Sb. počítal se zavedením sociálního pojištění zaměstnanců odváděného do státního rozpočtu zaměstnavateli a spravovaného příslušnou okresní správou sociálního zabezpečení. Vyhlídky budoucnosti této právní úpravy, která měla nabýt účinnosti v roce 2013 jsou však nejisté.

Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou pro něj vhodnou práci a pracoviště, z důvodu doporučení lékaře závodní preventivní péče, § 45 ZP. Zaměstnavatel musí dbát na to, aby výkon práce neohrožoval zdraví zaměstnance v souladu s doporučením lékaře ošetřujícího nebo závodního. V praxi jde o tzv. pracovnělékařskou péči, která se vztahuje vždy jen k posouzení pracovní schopnosti zaměstnance vykonávat druh práce sjednaný v pracovní smlouvě. Diagnóza podléhá lékařskému tajemství.

6. Pracovní doba, její rozvržení a evidence vedená zaměstnavatelem

Pracovní doba je evidována zaměstnavatelem, obecně platí, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin, § 83 ZP.

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a s písemně vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní doby **je povinen zaměstnance seznámit nejpozději 2 týdny** a v případě konta pracovní doby **1 týden** před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodnou se zaměstnancem na jiné době seznámení, § 84 ZP. To platí i v případě změny rozvrhu. Možnost domluvit se přímo se zaměstnancem na kratší době seznámení zůstává i nadále upravena stejně.

Prakticky lze dodat, že v podstatě byla povinnost zaměstnavatele zakotvena jednotně bez ohledu na to, je-li u něj pracovní doba rozvržena rovnoměrně nebo nerovnoměrně. Do konce

²² Blíže Povinné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele <http://www.koop.cz/nase-produkty/zakonne-pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele/> (dostupné dne 08. 04. 2012)

²³ Kooperativa, Vienna Insurance Group, a. s., Česká pojišťovna, a. s. (smlouvy uzavřené do 31. 12. 1992)

roku 2011 takovou povinnost měli jen zaměstnavatelé, u nichž byla pracovní doba nerovnoměrně rozvržena. Zákoník práce v podstatě nově vypouští zásadní rozdíly mezi rovnoměrným a nerovnoměrným rozvržením pracovní doby. Délka směny celkově nesmí přesáhnout v žádném případě 12 hodin. Což platí i v případě, že by byla potřeba vykonávat práci přesčas. Z pohledu ochrany postavení zaměstnance lze takovou změnu hodnotit pozitivně.

Evidence pracovní doby, § 96 ZP – u jednotlivých zaměstnanců je zaměstnavatel povinen vést evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, další dohodnuté práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti. V zásadě **v praxi** aplikace pracovněprávních vztahů platilo a platí stále stejně.

Je potřeba však upozornit na to, že **nově je výslovně stanoveno**, že jsou zaměstnavatelé povinni v evidenci pracovní doby vyznačit **začátek a konec pracovní směny, práci přesčas** (včetně další dohodnuté práce přesčas například ve zdravotnictví), **noční práci, doby držení pracovní pohotovosti i výkonu práce v jejím průběhu**. Tato změna by měla umožnit **kvalitní kontrolu za strany příslušného inspektorátu práce u zaměstnavatele**, zda dodržují povinnosti při poskytování nepřetržitých odpočinků mezi směnami a v týdnu, přestávek v práci na jídlo a oddech, práce ve dnech pracovního klidu, noční práce atd.

Pružná pracovní doba je upravena nově v § 85 ZP s důrazem kladeným na vyšší míru její flexibility. Podle právní úpravy do konce roku 2011 musel být vždy mezi 2 úseky volitelné doby vložen 1 úsek základní pracovní doby. Od této úpravy je upuštěno a zaměstnavatelé mohou od roku 2012 volně základní a volitelnou pracovní dobu kombinovat. Záleží tedy na zaměstnavateli, jakou kombinaci zvolí, aby vyhovovala jeho provozním potřebám. Samozřejmě by měl přihlížet rovněž k potřebám zaměstnanců. Další změnou je i délka vyrovnávacího období. Do konce roku 2011 byla stanovena maximální doba vyrovnávacího období na 4 týdny, nově od roku 2012 je to možné až na 26 týdnů a v kolektivní smlouvě dokonce až na 52 týdnů.

Konto pracovní doby je upraveno nově v § 86 ZP s důrazem kladeným na spolupráci s odborovou organizací, s kterou je potřeba zavedení probrat a zakotvit ho tak nově pouze v kolektivní smlouvě. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, lze konto pracovní doby zavést i nadále vnitropodnikovým předpisem. Nově již zaměstnavatel nemá stanovenou povinnost každý týden vykazovat rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou pracovní dobou.

Bude-li konto pracovní doby zavedeno kolektivní smlouvou, je možné sjednat započtení přesčasové práce v rozsahu až 120 hodin do pracovní doby v následujícím vyrovnávacím období. V praxi tak došlo k zvýšení flexibility konta pracovní doby. Dojde-li k využití této možnosti převádění přesčasové práce, platí několik ochranných opatření. Je omezena možnost nařídít práci na dny pracovního klidu a to na maximálně dvakrát v období 4 týdnů po sobě jdoucích. Minimální výše stálé mzdy se zvyšuje na 85% průměrného výdělku zaměstnance. Zvýšené odstupné ve výši 4 až 6 měsíčních výdělků podle počtu odpracovaných let v případě ukončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z organizačních důvodů (§ 52 písm. a),

b), c) ZP – ruší-li nebo přemísťuje se zaměstnavatel nebo jeho část, stal-li se zaměstnanec vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nadbytečným).

7. Práce přesčas, výplata mzdy a náhrada výdajů

Podle § 93 ZP je přitom možné konat **práci přesčas** jen výjimečně a zaměstnavatel ji může zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance přesáhnout 150 hodin v kalendářním roce a činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad tento rozsah pouze na základě dohody se zaměstnancem. Takováto dohoda však má pro zaměstnance zcela jistě smysl pouze v případě, že je zaměstnanci garantována patřičná kompenzace za čas, který navíc tráví v zaměstnání namísto svého volna.

Mzda s přihlédnutím k práci přesčas

Mzda s přihlédnutím k práci přesčas může být sjednána v pracovní smlouvě nebo v dohodě o mzdě. Takto stanovit mzdu nelze ve mzdovém výměru ani ve vnitropodnikovém předpise, neboť se musí **vždy** jednat o **smluvní ujednání**, tedy o tzv. dvoustranný právní úkon.

Práce přesčas z hlediska biologického, psychologického i společenského podle mého názoru představuje velmi podstatný zásah do soukromého i rodinného života a podle mého názoru by měla zůstat zachována z tohoto důvodu zcela konkrétní hranice míry ochrany postavení zaměstnance. Z tohoto úhlu pohledu je podle mého názoru **kogentní povaha** pracovního práva zásadní a nemělo by být možné smluvní ujednání zákonem stanovených limitů vyloučit nebo obcházet. Je tedy potřeba skutečně garantovat zaměstnanci spravedlivou odměnu za vykonanou práci a tedy i mzdu za práci přesčas. Tímto směrem se vydala zcela správně právní úprava s účinností od 01. 01. 2007, kdy vlastně pouze 1 rok byl v účinnosti absolutní zákaz práce přesčas bez garantovaného nároku na mzdu a příplatek nebo náhradní volno v rozsahu práce konané přesčas. S účinností od 01. 01. 2008 byla právní úprava uvolněna pro vedoucí zaměstnance a nyní s účinností od 01. 01. 2012 je právní úprava uvolněna pro všechny zaměstnance. Takovou právní úpravu v žádném případě nepovažuji za správnou a v souladu s kogentním principem ochranné funkce pracovního práva.

Mzda s přihlédnutím k práci přesčas v souladu s § 114 odst. 3 ZP určená zaměstnavatelem tak, že dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno nepřísluší, je-li mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo přihlédnuto.

Prakticky to tedy je možné s účinností od 01. 01. 2012 učinit nejen u vedoucích zaměstnanců, jako od roku 2008, ale lze využít pro všechny zaměstnance od 01. ledna 2012. Mzdu lze sjednat jinak ve smlouvě, vnitřním předpisem nebo určit mzdovým výměrem, § 113 odst. 1 ZP. Což však neplatí pro ujednání o mzdě s přihlédnutím k práci přesčas.

U vedoucích zaměstnanců došlo v roce 2012 k rozšíření možnosti sjednání mzdy s přihlédnutím k rozsahu práce přesčas ze 150 v roce 2011 na 416 hodin v roce 2012, což je

maximální možný limit dohodnuté práce přesčas. U běžných zaměstnanců došlo k zavedení možnosti sjednání mzdy s přihlédnutím k rozsahu práce přesčas z 0 v roce 2011 na 150 hodin v roce 2012, tedy maximální limit nařízené práce přesčas.

Absolutní zákaz možného sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas vlastně platil pouze v období od 01. 01. 007 do 31. 12. 2007, od 01. 01. 2008 byl zrušen pro vedoucí zaměstnance s omezením na 150 hodin, od 01. 01. 2012 je zrušen pro všechny zaměstnance s rozsahem 150 hodin a pro vedoucí zaměstnance bez omezení. Nedochází nám zde **v praxi** k podstatnému snižování míry ochrany postavení zaměstnance a jeho práva na spravedlivou odměnu za vykonanou práci přesčas v podobě mzdy, příplatku nebo náhradního volna ve srovnání se zaměstnancem, který takové ujednání ve smlouvě nemá?

Pravidelný výplatní termín musí být v souladu s § 141 odst. 3 ZP sjednán nebo stanoven nebo určen v rámci období splatnosti mzdy, tedy do konce následujícího měsíce po měsíci, v němž k výkonu práce došlo, § 141 odst. 1 ZP.

Prakticky lze dodat zásadní skutečnost, zaměstnavatel musí mít stanoven tzv. pravidelný výplatní termín podle zákoníku práce nově s účinností od 01. 01. 2012. **V praxi** ho ale zaměstnavatelé byli povinni hlásit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení i před tím, neboť na to byla vázána lhůta pro pravidelný a včasný odvod pojistného na sociální zabezpečení podle předpisů práva sociálního zabezpečení.

Mzdu je zaměstnavatel povinen zaměstnanci **vyplácet v zákonných penězích**, § 142 odst. 1 ZP, **na základě dohody se zaměstnancem** je zaměstnavatel povinen zaplatit částku určenou zaměstnancem **na svůj náklad a nebezpečí** na jeden platební účet určený zaměstnancem, § 143 odst. 1 ZP. Zaměstnavatel se složitými provozními podmínkami pro výplatu mzdy, pokud by byla výplata obtížná nebo neproveditelná, může zaslat mzdu na své náklady a nebezpečí, aby ji měl zaměstnanec k dispozici nejpozději v termínu určeném pro jejich výplatu, § 142 odst. 4 ZP.

Z hlediska **praktického** se vlastně nic nezměnilo, podle § 142 odst. 3 ZP stále platí, že mzda se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty. Lze doporučit sjednat dohodu se zaměstnancem o výplatě mzdy na bankovní účet přímo v pracovní smlouvě při uzavírání pracovní smlouvy.

Vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci **požadovat nejpozději do 3 let ode dne jejich výplaty**, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, § 331 ZP.

Mzda za noční práci

V roce 2012 došlo k zásadnějšímu **zpřesnění definice zaměstnance pracujícího v noci**. Je jím zaměstnanec, který odpracuje během noční doby v době od 22hodin do 6hodin alespoň 3 hodiny ze své pracovní doby v průměru nejméně jednou týdně za období stanovené zaměstnavatelem – maximálně však 26 týdnů. Zákoník práce již nevyžaduje v roce 2012

pravidelnost²⁴, jako tomu bylo do konce roku 2012. Proto se v této souvislosti v praxi musí započítávat i práce přesčas. Je tedy nutné sledovat průměrně odpracovanou dobu v noci jak do budoucna podle rozvrhu pracovní doby tak zpětně s ohledem na práci přesčas.

Příplatek za noční práci a práci o víkendu

Výše příplatků za práci v noci § 116 ZP a za práci v sobotu a v neděli podle § 118 ZP **může být sjednána odlišně od zákoníku práce, tedy i v nižší míře než stanoví zákoník práce** jako nejméně 10% průměrného výdělku zaměstnance. Nově od roku 2012 je tomu tak možné i na základě individuální dohody se zaměstnancem. Doposud tomu tak bylo možné učinit pouze na základě ujednání v kolektivní smlouvě. V **praxi** lze tedy sjednat například dodatek pracovní smlouvy, v kterém bude sjednán i jiná výše minimálního příplatku a způsob jeho určení. Z tohoto úhlu pohledu tedy novela zcela jistě přinesla zásadní změnu do podstaty kogentních ustanovení zákoníku práce, protože připouští smluvní ujednání vylučující minimální výši zákonem garantovaného příplatku. Podle mého názoru v tomto případě zcela jistě došlo ke snížení míry ochrany postavení zaměstnance.

Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad - § 34a ZP – lze sjednat v pracovní smlouvě, **ne však širěji než jedna obec**, v které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.

Není-li pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad sjednáno, je jím místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. **Prakticky** se na tomto nic nezměnilo. Podstatně se změnil prostor pro smluvní vymezení pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad jeho omezením pouze na jednu obec.

Pokud by bylo místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za **pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce**. V praxi to tedy může znamenat, že takovou „cestou“ by mohla být i cesta do zaměstnání a nikoli jen pracovní cesta. Lze tedy doporučit zaměstnavatelům, aby vždy patřičnou pozornost věnovali i sjednání pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad.

Náhrada výdajů souvisejících s výkonem práce se řídí zákoníkem práce a na něj navazujícími prováděcími předpisy o zahraničním stravném, výši průměrných cen pohonných hmot atd. Patří sem například též **náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny**, § 161 ZP.

Pracovní cesty mohou být **tuzemské a zahraniční**²⁵.

²⁴ Sládek, V. Pracovní doba v novém zákoníku práce, Praha: ASPI Wolters Kluwer 2008, ISBN 978-80-7357-387-4, str. 206

²⁵ Blíže doporučuji server <http://business.center.cz/business/finance/cestnahr/> – pravidelně publikován aktuální přehled vývoje a výše cestovních náhrad tuzemských a zahraničních (dostupné 10. 04. 2012)

Zákoník práce nevyžaduje, aby byla přímo v pracovní smlouvě sjednána možnost zaměstnavatele vysílat zaměstnance na služební cestu. Na služební cestu lze každopádně vyslat zaměstnance pouze s jeho souhlasem.

Nově v roce 2012 dochází automaticky ke **krácení stravného v případě poskytnutí bezplatného plnohodnotného jídla** (nikoli jen občerstvení svačínového typu) zaměstnanci na pracovní cestě. Pokud by zaměstnavatel poskytl stravné v nekrácené výši, jednalo by se o další příjem zaměstnance, s kterým jsou spojeny všechny další povinnosti daňové a odvody sociálního a zdravotního pojištění.

8. Dovolená

V oblasti dovolené dochází k několika výrazným změnám. V roce 2012 už nedochází k rozlišování minimálního zákonného nároku na dovolenou (4 týdny) od dovolené nadstandardní (5 a více týdnů určeno zaměstnavatelem v podnikatelské sféře). Veškerou dovolenou by měl zaměstnanec vyčerpat do konce kalendářního roku, v kterém na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část vznikl nárok (odpracováno 60 dní, za každý měsíc trvání pracovního poměru přísluší 1/12 dovolené).

Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen určit tak, aby ji bylo možné vyčerpat v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo. **Výjimkou** může být jen bránící **překážka v práci na straně zaměstnance** nebo **naléhavý provozní důvod na straně zaměstnavatele**.

Od 01. 01. 2012 platí, že **zaměstnavatel musí určit čerpání zbytku dovolené nejpozději do 30. června** následujícího kalendářního roku.

Zásadní novinkou je § 218 odst. 3 ZP - není-li čerpání dovolené určeno zaměstnavatelem nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, **má zaměstnanec nově s účinností od 01. 01. 2012 právo určit čerpání dovolené sám** a písemně je oznámit svému zaměstnavateli 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době seznámení. Oprávnění zaměstnavatele určovat dovolenou tím však není dotčeno. Do rozhodnutí zaměstnance může zasáhnout například z provozních důvodů.

Umožnit **čerpat dovolenou i ve druhém následujícím kalendářním roce** následujícím po roce, v němž na dovolenou vznikl nárok, má zaměstnavatel podle § 218 odst. 4 ZP, nebylo-li možné dovolenou vyčerpat z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance z důvodu dočasné pracovní neschopnosti a z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené.

V praxi si lze představit, že každý zaměstnavatel má schopnost obhájit naléhavé provozní důvody bránící mu umožnit zaměstnancům čerpat dovolenou v kalendářním roce, v němž na ni vznikl nárok.

Povinné čerpání do konce následujícího roku se podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 týkalo jen základního minimálního rozsahu výměry dovolené, tedy 4 týdnů. Nevyčerpanou dovolenou nad tento limit bylo možné zaměstnanci proplatit, byl-li u zaměstnavatele nárok na

dovolenou například v rozsahu 5 týdnů. **Nově od 01. 01. 2012 je potřeba zaměstnancům umožnit čerpat celou dovolenou a nekompenzovat ji finančně.** Možné je to jen v případě skončení pracovního poměru.

Pozitivně vítám zásadní změnu zejména v tom, že již **nedochází k zániku nároku na nevyčerpanou dovolenou**, pokud nedojde k jejímu vyčerpání ani do konce následujícího kalendářního roku, po kterém na ni vznikl nárok, což platilo do konce roku 2011. Nově tak může v praxi dojít ke kumulaci dovolené i za řadu let. Je však potřeba upozornit na to, že zaměstnavateli může být příslušným oblastním inspektorátem uložena **sankce** v podobě pokuty za přestupek nebo správní delikt podle zákona o inspekci práce, z. č. 251/2005 Sb., v platném znění, **pokud neurčí zaměstnanci čerpání dovolené.**

Hromadné čerpání dovolené v souladu s § 220 ZP lze využít po **dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců**, je-li to nezbytné z provozních důvodů a lze tak určit maximálně 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny hromadně čerpané dovolené.

Část druhá – změny v zákoně o zaměstnanosti pro rok 2012 účinné od 01. 01. 2012

Sbírka zákonů, částka 128, zákon č. 367/2011, kterým se mění zákon o zaměstnanosti, z. č. 435/2004 Sb., v platném znění, a další související zákony, dále jen novela ZZ

V souvislosti s novelou zákoníku práce byla přijata současné a ve stejné částce Sbírky zákonů ČR publikována rovněž novela zákona o zaměstnanosti, novela číslo 367/2011 Sb., dále též jen novela ZZ.

Nejpodstatnější praktické dopady novely zákona o zaměstnanosti jsou následující.

Agentury práce v souladu s § 58a ZZ má-li povolení ke zprostředkování podle § 14 odst. 1 písm. b) ZZ, je povinna sjednat **pojištění záruky pro případ svého úpadku ve výši trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech zaměstnanců, které dočasně přiděluje k výkonu práce u uživatele.** Generálnímu ředitelství Úřadu práce musí doložit sjednání pojištění **do 2 měsíců** ode dne nabytí účinnosti právní moci rozhodnutí o povolení zprostředkování zaměstnání. Agentura práce je povinna umožnit pojišťovně přístup ke všem dokladům, které souvisejí s pojištěním, § 58a odst. 6 ZZ. Nároky dočasně přiděleného zaměstnance, které mu vznikly vůči agentuře práce, až do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku přecházejí na pojišťovnu, § 58a odst. 7 ZZ, pokud agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatí zaměstnanci mzdu, a zároveň vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění vůči pojišťovně, § 58a odst. 1 ZZ.

Nově § 119a ZZ tzv. **sdílené zprostředkování zaměstnání** prostřednictvím **agentury práce a krajské pobočky Úřadu práce.** Agentura práce může na základě písemně uzavřené dohody s Úřadem práce získat příspěvek ve výši 5.000,- Kč na každého uchazeče, kterému bude zprostředkovávat zaměstnání, 1250,- Kč za umístění uchazeče do pracovního poměru na dobu

neurčitou a 500,- Kč za setrvání umístěného uchazeče v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců.

Pro praxi je to podle mého názoru je to velmi slušně ohodnocená činnost agentury práce, která již sama ze své podstaty zprostředkovává zaměstnání za úhradu i za účelem dosažení zisku. V tomto případě jí část zisku zaplatíme z prostředků pojistného na státní politiku zaměstnanosti. Příjemné pro agentury práce, méně příjemné pro ostatní ekonomicky aktivní občany.

Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání, pokud se fyzická osoba soustavně připravuje na budoucí povolání, krajské pobočce Úřadu práce písemně nebo osobně oznámí do 8 dnů ode dne zahájení přípravy, nový § 25 odst. 4 ZZ.

Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů je, § 25 odst. 8 ZZ:

Fyzická osoba ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem nebo zaměstnavatel s fyzickou osobou ukončí z důvodu zvlášť hrubého porušení povinností vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce, znovu zařazena může být až po uplynutí doby 6 měsíců ode dne nástupu do zaměstnání takto zprostředkovaného.

§ 30 odst. 2 nové písmeno d) ZZ **vyřazení z evidence**, odmítne-li uchazeč o zaměstnání nabídku vykonávat **veřejnou službu** v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně, je-li veden v evidenci nepřetržitě déle než 2 měsíce.

Vhodné zaměstnání - § 20 ZZ a výkon **veřejné služby** po dobu pobírání podpory v nezaměstnanosti, je-li podpůrčí doba delší než 2 měsíce.

Individuální akční plán – uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, § 33 odst. 2 ZZ.

Podle § 35 odst. 1 ZZ **zaměstnavatel** nově **může hlásit volná pracovní místa** příslušné krajské pobočce úřadu práce ČR, do konce roku 2011 musel, protože měl stanovenou povinnost. Nyní tak může učinit, ale nemusí.

Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci, § 53 odst. 1 ZZ, se vyplácí v české měně, převodem na platební účet určený uchazečem o zaměstnání, v hotovosti nebo využitím platební funkce **karty sociálních systémů**²⁶. Způsob výplaty určuje příjemce dávky.

Uchazeč o zaměstnání nebo **zájemce** o zaměstnání si může **zabezpečit rekvalifikaci sám** a **Úřad práce** po jejím absolvování **uhradí cenu** rekvalifikačnímu zařízení do 30 dnů, § 109a

²⁶ Tzv. **karta sociálních systémů** bude sloužit k výplatě podpory v nezaměstnanosti, dávek státní sociální podpory, dávek pomoci v hmotné nouzi a příspěvků pro osob zdravotně postižené. Její zavedení je plánováno na červen 2012, blíže též server MPSV ČR Sociální reforma 2012. K zavádění srovnejte též rozhodnutí Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže ze dne 09. Prosince 2011, <http://www.compet.cz/>, dostupné též na webu MPSV ČR <http://www.mpsv.cz/cs/11828>

ZZ. Celková finanční částka na zvolenou rekvalifikaci v období 3 let po sobě následujících nesmí přesáhnout u jednoho uchazeče nebo zájemce 50.000,- Kč. Prakticky si kladu otázku, proč by měl Úřad práce hradit rekvalifikační kurz zájemci o zaměstnání, pokud taková osoba od Úřadu práce nepobírá podporu v nezaměstnanosti. U uchazeče o zaměstnání je to logické.

Osoby se zdravotním postižením v souladu s § 67 ZZ požívají zvýšené ochrany na trhu práce. Jde o osoby, které byly **uznány invalidními** (v prvním nebo druhém stupni invalidity – osoby se zdravotním postižením, ve třetím stupni invalidity – osoby s těžším zdravotním postižením). Též 12 měsíců po posouzení, že již nejsou invalidní v prvním nebo druhém stupni.

Rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou vydaná do 31. 12. 2011 platí po dobu, na kterou byla vydána, **nejdéle však do 1. ledna 2015**.

Plnění povinného 4% podílu zaměstnávání osob zdravotně postižených za rok 2011 se řídí zněním zákona o zaměstnanosti účinným do konce roku 2011. **Odvody do státního rozpočtu** podle § 82 odst. 4 ZZ ve znění účinném do 31. 12. 2011, **a nevymožené do 31. 12. 2011**, se dále vymáhají podle znění zákona o zaměstnanosti účinného do 01. 01. 2012.

Chráněné pracovní místo podle § 75 ZZ jde o pracovní místo zřízené na základě písemné dohody s Úřadem práce. Musí být obsazeno po dobu 3 let. **Na zřízení** je poskytován **příspěvek** a může být poskytnut rovněž **příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů** po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení nebo vymezení chráněného pracovního místa. Pokud na chráněných místech zaměstnavatel zaměstná více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu jeho zaměstnanců, má nárok na **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením** na chráněném pracovním místě.

Výkon nelegální práce zaměstnancem může být sankcionován zvýšenou pokutou místo dosavadních 10.000,- Kč nově s účinností od 01. 01. 2012 ve výši 100.000,- Kč.

Umožnění výkonu nelegální práce zaměstnavatelem je sankcionován pokutou ve výši 10.000.000,- Kč, nejméně však 250.000,- Kč.

Přechod kompetencí z Úřadu práce na Státní úřad inspekce práce, kontrola a správní řízení ve věci **ukládání pokut za přestupky a správní delikty**, zahájená řízení dokončí a lhůty pro vydání rozhodnutí se tak na přelomu let 2011 a 2012 prodloužila o 30 dnů.

Část třetí – další změny zákoníku práce a vyhlídky do budoucnosti

Pokud jsme se zabývali novelou zákoníku práce č. 367/2011 Sb. účinnou od 01. ledna 2012 je potřeba upozornit na tu skutečnost, že v zákoníku práce jsou již publikovány další změny, které účinnosti nabydou v průběhu roku 2012, č. 375/2011 Sb. (od 01. dubna 2012), č. 458/2011 Sb. (od 1. ledna 2015), č. 466/2011 Sb. (od 30. prosince 2012)²⁷.

Pracovnílékařské služby

Obecně k novele č. 375/2011 Sb., kterou se s účinností od 01. 04. 2012 mění všechny související předpisy včetně zákoníku práce obsahující pojem „zařízení závodní preventivní péče“ nahrazují ho pojmem „ poskytovatel pracovnílékařských služeb. Jde o změny související s přijetím nových zdravotnických předpisů, zákon č. 372/2011 o zdravotnických službách, zákon č. 273/2011 Sb. o specifických zdravotních službách - pojednává právě o pracovnílékařské péči²⁸ nahrazující původně používaný pojem závodní preventivní péče, a zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě. Stanoviska Ministerstva zdravotnictví České republiky²⁹ upravilo **přechodné období 1 roku**, aby se zaměstnavatelé mohli na novou právní úpravu připravit.

„S ohledem na rozsah nové právní úpravy pracovnílékařských služeb, včetně nově stanovených podmínek, a krátkost legisvakancí lhůty, je pro jejich zajištění a poskytování v uvedeném zákoně vymezeno přechodné ustanovení § 98 odst. 1, které stanoví „časový“ prostor pro uvedení pracovnílékařských služeb do souladu se zákonem. Zákon v § 98 výslovně stanoví, že pracovnílékařské služby lze poskytovat podle dosavadních právních předpisů upravujících poskytování závodní preventivní péče nejdéle po dobu 1 roku ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona tj. do 1.4. 2013.

Ustanovení § 98 odst. 1 tak umožňuje, aby zaměstnavatel, který zajišťuje pracovnílékařské služby pro své zaměstnance, nebo poskytovatel pracovnílékařských služeb, měl dostatek času zajistit pracovnílékařské služby v mezích ustanovení § 53 až 59, s výjimkou § 58 (přechodné období neplatí pro povinnost úhrady pracovnílékařských služeb podle § 58; tato povinnost vzniká pro zaměstnavatele dnem nabytí účinnosti zákona, t.j 1. 4. 2012).“³⁰

²⁷ Aktuální znění zákoníku práce včetně zakonponování posledních novel je dostupné na webu <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/uvod.aspx> (09. 04. 2012)

²⁸ Blíže Kostadinovová I., Pracovnílékařská péče podle nového zákoníku práce, Karlovarská právní revue, 4/2007, str. 48-56, ISSN 1901-2193, dostupné též na webu <http://akilda.webnode.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/pracovnelekaraska-pece/>

²⁹ Stanovisko ministerstva zdravotnictví k zákonu č. 373/2011 Sb. http://www.mzcr.cz/Legislativa/obsah/stanoviska-k-zakonu-c373/2011-sb-o-specifickych-zdravotnich-sluzbach_2539_11.html (16. 04. 2012)

³⁰ Stanovisko ministerstva zdravotnictví k zákonu č. 373/2011 Sb. http://www.mzcr.cz/Legislativa/obsah/stanoviska-k-zakonu-c373/2011-sb-o-specifickych-zdravotnich-sluzbach_2539_11.html (17. 04. 2012)

Vstupní lékařské prohlídky

Přechodné období podle § 98 odst. 1, jak vyplývá z výše uvedeného, platí i pro ustanovení § 59. To znamená, že i pro tuto součást pracovnělékařských služeb, do níž náleží **vstupní lékařské prohlídky**, lze v rámci přechodného období použít dosavadní právní úpravu.

Podle § 32 zákoníku práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem³¹ je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce. Na základě § 77 odst. 2 zákoníku práce se na zaměstnance činné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahují všechna ustanovení zákoníku práce, která upravují povinnosti zaměstnavatelů a práva a povinnosti zaměstnanců v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Proto se i na tyto zaměstnance vztahuje § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, podle něhož je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Na základě uvedených skutečností je na zaměstnavateli, aby po dobu přechodného období s ohledem na dosavadní právní předpisy tzv. závodní preventivní péče rozhodl o nutnosti zajistit vstupní lékařskou prohlídku pro své zaměstnance.

Nově stanovené podmínky pro poskytování pracovnělékařských služeb s účinností od 01. 01. 2013 zakotvují povinnost zaměstnavatelů **zajistit pracovnělékařské služby na základě písemné smlouvy**, povinnost zaměstnavatelů při odeslání zaměstnance k pracovnělékařské prohlídce vybavit jej **žádostí obsahující údaje o druhu práce, režimu práce a pracovních podmínkách, ke kterým je posouzení** zaměstnance požadováno, odeslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, pokud o to zaměstnanec požádá, nebo povinnost poskytovatele pracovnělékařských služeb vykonávat pravidelný dohled na pracovištích zaměstnavatele a nad pracemi vykonávanými zaměstnanci, vést dokumentaci o pracovnělékařských službách prováděných pro zaměstnavatele, nebo **povinnost osob ucházejících se o zaměstnání podrobit se před vznikem pracovněprávního nebo obdobného vztahu vstupní lékařské prohlídce**. Pracovnělékařská péče nebude nadále hrazena ze zdravotního pojištění³².

Dobu jednoho roku od účinnosti zákona č. 373/2011 Sb. lze považovat podle Ministerstva zdravotnictví České republiky³³ za postačující jak pro úpravu dosavadních, popř. nově

³¹ Blíže též Kostadinovová, I. Pracovnělékařská péče podle nového zákoníku práce, Karlovarská právní revue č. 4/2007, str. 48-56, ISSN 1901-2193, dostupné též na webu <http://akilda.webnode.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/pracovnelekaraska-pece/>

³² Petr. M., Mužíková, M., Hejduková, J. Stát zvedne zdravotní náklady nejen firmám, ale i živnostníkům. Lékařskou péči musejí zaplatit pro své firmy i nemocnice. Hospodářské noviny 11. 04. 2012, str. 13, str. 17

³³ Stanovisko Ministerstva zdravotnictví k přechodnému ustanovení § 98 odst. 1 z. č. 373/2011 Sb., http://www.mzcr.cz/Legislativa/obsah/stanoviska-k-zakonu-c373/2011-sb-o-specifickych-zdravotnich-sluzbach_2539_11.html (18. 04. 2012)

vznikajících právních vztahů k zajištění pracovnělékařských služeb, tak pro úpravu organizace poskytování daných služeb. V uvedeném období lze tedy péči o zaměstnance zajišťovat jako závodní preventivní péči podle dosavadních právních předpisů.

Zrušení veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízení

Zákon novela č. 466/2011 Sb., kterým se zrušuje zákon č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních, který se ruší, s účinností od 30. prosince 2012 je v tomto smyslu změněn též zákoník práce.

Jednotné inkasní místo

Zákon novela č. 458/2011 Sb. o změně zákonů související se zřízením jednoho inkasního místa a dalších změnách daňových a pojistných zákonů – účinnost od 01. ledna 2015, zčásti od 01. ledna 2012 a od 01. dubna 2012. S účinností od 01. ledna 2015 mění též zákoník práce. Jde o zjednodušení odvodů do státního rozpočtu z hlediska způsobu povinných odvodů, které zaměstnavatelé pravidelně musejí odvádět, tedy sociální pojištění a daň z příjmu.

Pracovní poměr - § 2401 nového občanského zákoníku, z. č. 89/2012 Sb./nový OZ

Další zásadní změny soukromoprávní úpravy přinese nabytí účinnosti nového občanského zákoníku v roce 2014, z. č. 89/2012 Sb.³⁴, který zcela nahradí současný občanský zákoník, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2013. Vztah občanského zákoníku k zákoníku práce je založen na principu tzv. subsidiarity, proto se tato zásadní změna soukromoprávního kodexu dotkne samozřejmě rovněž pracovněprávních vztahů. Odborná veřejnost má nyní čas v období tzv. „*legisvakance*“, doba mezi platností a účinností nového občanského zákoníku, se na tuto radikální změnu patřičně připravit. Ve srovnání s časem, který dostávají zaměstnavatelé od zákonodárců k seznámení se novelami zákoníku práce, jde podle mého názoru o časové období přiměřené a v zásadě přijatelné.

V novém občanském zákoníku je obsaženo ustanovení o pracovním poměru v § 2401 nového OZ. Pracovní poměr je institutem soukromého práva. Občanský zákoník však nezasahuje do pracovního práva a ponechává úpravu vzniku, změn a zániku pracovního poměru a právní úpravu práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele vyplývající z pracovního poměru v samostatné právní úpravě zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění. Jde tak o vztah subsidiarity právních předpisů, kdy zákoník práce jako „*lex specialis derogat lex generalis*“ a tím je právě občanský zákoník. Nebude-li pak něco upraveno v zákoníku práce, lze subsidiárně použít zákoník občanský. V § 2401 odst. 1 nového občanského zákoníku práce dále pojednává o vztahu k § 74 a následující zákoníku práce upravující dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Nový občanský zákoník je neoznačuje jako dohody ale jako smlouvy, které jsou zvláštními smluvními typy zřizujícími závazek, dohodou se totiž podle nového občanského zákoníku smlouva jen doplňuje, respektive závazek se dohodou

³⁴ Úplná znění právních předpisů/ÚZ č. 900, www.obc.sagit.cz

mění nebo ruší.³⁵ Podle § 20401 odst. 2 nového OZ se na práva povinnosti zaměstnance nepoužijí ustanovení nového občanského zákoníku o ochraně spotřebitele.

Na nový občanský zákoník navazuje **nový zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním** z. č. 91/2012 Sb./nový ZMPS, který je pro pracovněprávní vztahy významný, pokud se jedná o možnost tzv. volby práva. Smluvní strany mohou sjednat právní řád, kterým se bude pracovněprávní vztah řídit. V současné době je to upraveno v § 16 z. č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, v platném znění účinný do 31. 12. 2013/ZMPS. Nedohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec jinak, řídí se pracovní poměr právním řádem státu, kde je závislá práce vykonávána nebo kde má zaměstnavatel sídlo, s výjimkou případu zaměstnance s bydlištěm v místě výkonu práce. Nově to budou §§ 88- 89 nového ZMPS. Pracovní poměr založený jinak než smlouvou se řídí právním řádem státu, podle kterého byl pracovní poměr založen, § 89 nového ZMPS. Ve věcech pracovních může být založena pravomoc českých soudů také ujednáním stran v písemné formě, § 88 odst. 1 nového ZMPS. Pokud by jinak byla dána pravomoc českých soudů, lze sjednat písemně příslušnost zahraničního soudu jen po vzniku sporu nebo jestliže ujednání umožňuje pouze zaměstnanci zahájit řízení u soudu jiného státu.

Závěr

Novela zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti nabyla účinnosti a praxe se začala s novou právní úpravou postupně vypořádávat. Jak se nová právní úprava osvědčí, ukáže čas a možná i další aktivity související s aplikací platného práva. Sledovat aktuální dění bude velmi zajímavé. Objevily se i snahy o posouzení souladnosti právní úpravy s Listinou základních práv a svobod, což by posuzoval Ústavní soud České republiky v souvislosti s možnými podanými ústavními stížnostmi v návaznosti na případné vedené soudní spory o nároky vyplývající z pracovněprávních vztah. Praxí je například velmi kritizován nový výpovědní důvod podle § 52 písm. h) zákoníku práce, porušení režimu práce neschopného zaměstnance v době prvních 21 dní nemoci.

Odborná veřejnost se ještě nestačila pořádně vzpamatovat ze změn, které nabyly účinnosti od 01. 01. 2012 a ve Sbírce zákonů České republiky jsou již publikovány další zásadní předpisy, s kterými bude nutné do budoucna počítat. Podle mého názoru je to zcela v rozporu s obecnou zásadou požadavku právní jistoty a stability práva, což nevede k příliš pozitivnímu hodnocení zákonodárné činnosti měnící se rychleji než je praxe schopna na ni patřičným způsobem zareagovat. Pro další aktuální informace doporučuji sledovat aktuality a novinky ke změnám pracovněprávních předpisů, též na mé webové stránce <http://akilda.webnode.cz/>. Za případné praktické podněty k odborné diskusi a náměty k zamyšlení předem děkuji.

³⁵ <http://obcanskyzakonik.justice.cz/cz/smluvni-pravo/vybrane-smluvni-typy.html> (16.04.2012)

Doslov

Na závěr mi dovolu se rozloučit slovy váženého právního teoretika pana Viktora Knappa³⁶, která jsou podle mého názoru naprosto přesná, výstižná a nadčasová:

„Požadavek stability zákonodárství tedy neznamená požadavek neměnnosti zákonodárství; je to požadavek, aby právo nebylo měněno nahodile a subjektivisticky, nýbrž aby bylo měněno jen tehdy, vyžaduje-li to nezbytná, vědecky zjištěná objektivní společenská potřeba. V takové situaci se totiž zpravidla i právní vědomí společnosti počíná rozcházet s platným právem a samo vyžaduje jeho korekturu. To samo působí na každodenní život lidí, na jejich každodenní vědomí a zčásti i na jejich každodenní chování, takže se vytváří společenská situace, která je podstatně příznivější adaptaci praktického myšlení a praktického chování lidí nové právní úpravě, než je tomu v situaci, kdy nová právní úprava přichází z voluntaristického, objektivními potřebami společnosti nezdůvodněného rozhodnutí.“

A na úplný závěr ještě slova váženého profesora Zdeňka Masopusta o roli výuky teorie práva, která je základem právní vědy a bezesporu rovněž podkladem správné a přesné legislativní činnosti na poli pracovního práva: *„Teorie práva je návodem k přemýšlení o právu jako sociálním fenoménu, o jeho roli v udržování společnosti ve stavu relativní uspořádanosti a v jejím cíleném proměňování. Je i uvažováním o tom, jaké by právo mělo být nejen co do svého obsahu a formy, ale také co do svého reálného působení. Zde tedy nejde už jen o „law in books“, ale také o to, čeho je zapotřebí, aby právo ve společnosti fungovalo, jak fungovat má, aby to, co podle práva „má být“, v míře co největší také bylo. Stále ale ještě nejsme u konce: teorie práva je, alespoň zčásti, i právní filosofii, tedy přemýšlením o hodnotách, jež by se měly skrze právo ve společnosti naplňovat, o tom, co je nejen po právu, ale co je i spravedlivé z hlediska určitých mimoprávních kritérií, o tom, jak a proč se právo v čase a prostoru mění a jak a proč se v čase a prostoru mění i samo uvažování o něm. Jak vidno, teorie práva a filosofování o právu nejsou od sebe odděleny neprostupnou zdí.“³⁷* A v pracovním právu a legislativním procesu změn soukromoprávních vztahů tomu není jinak. Zvažujme vždy všechny aspekty změny právní úpravy z různých úhlů pohledu, zásadní změna právní úpravy může sice zlepšit postavení jednoho subjektu právního vztahu, může ale znamenat dalekosáhlé dopady i na postavení subjektů dalších a na to nelze při tvorbě legislativních úprav nikdy zapomenat a je potřeba se tím zabývat v okruhu širší odborné veřejnosti v rámci řádného vedení připomínkových řízení s oprávněným okruhem kompetentních odborníků z praxe.

³⁶ Knapp, V. Teorie práva, C. H. Beck, Praha 1999, ISBN 80-7179-028-1, str. 34

³⁷ Masopust, Z. Jaká teorie práva má v kurikulu právnických fakult budoucnost? Konference pořádaná Právnickou fakultou Univerzity Komenského v Bratislavě, únor 2012

Abstrakt

Dne 01. 01. 2012 nabyla účinnosti jedna z nejrozsáhlejších novel (novela č. 365/2011 Sb.) nového zákoníku práce od nabytí jeho účinnosti v roce 2007, z. č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Předložený text si klade za cíl shrnout z praktického úhlu pohledu základní aspekty změny právní úpravy zákoníku práce a na něj navazujícího zákona o zaměstnanosti, z. č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zejména novely č. 367/2011 Sb. Změny právní úpravy se promítnou do praktických životních situací při výkonu závislé práce zaměstnanci pro zaměstnavatele. Prakticky je proto potřeba zhodnotit, zda právní úprava přinesla pro postavení zaměstnanců a zaměstnavatelů pozitivní nebo negativní změny.

Klíčová slova:

Novela českého zákoníku práce 2012, právní úkony v pracovněprávních vztazích, pracovní poměr na dobu určitou, výpovědní důvod, výpovědní doba, mzda za práci přesčas, nelegální práce, povinný podíl osob zdravotně postižených, dočasné přidělení zaměstnance, agentura práce, sdílené zprostředkování zaměstnání agenturou nebo úřadem práce, dohoda o náhradě škody, dohoda o srážkách ze mzdy, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, pracovní smlouva, zkušební doba

Abstract

Change of the Czech Labour code is in power from the 01st of January 2012 (change n. 365/2011 Coll.), it's one of the greatest changes from the year 2007, labour code n. 262/2006 Coll. is a relative new norm in power from the year 2007. The aim of the text is to summarize in practice form the basic aspect of changes of labour code and the employment act, act n. 435/2004 Coll. changed by act n. 367/2011 Coll. Changes of the legal regulation reflect great amount of employees life situations during their work for employer. There is therefore necessary to qualify the quality of positive or negative changes for the position of employees and employers.

Key words

Changed Czech Labour code in the year 2012, labour legal acts, employment relation for fixed term, reason of termination of working relationship, termination period, wage or salary for overtime, illegal work, health disabled employees, work for another subject, agency working, finding work via agency or labour office, agreement on the method of settled of damages, agreement about salary remuneration, employment contract, trial period

Použité prameny práva:

Listina základních práv a svobod, usnesení č. 2/1993 Sb., v platném znění, součást ústavního pořádku ČR, dostupné v dokumentech Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky na webu www.psp.cz

Zákoník práce, z. č. 65/1965 Sb., účinný do 31. 12. 2007 (starý zákoník práce)

Zákoník práce/ZP, z. č. 262/2006 Sb., ve znění účinném do 31. 12. 2006, a ve znění poslední novely č. 365/2011 Sb. účinné od 01. 01. 2012, aktuální znění zákoníku práce včetně zakomponování posledních novel je dostupné na webu

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/uvod.aspx>

Zákon o zaměstnanosti/ZZ, z. č. 435/2004 Sb., v platném znění, zejména ve znění poslední novely č. 367/2011 Sb. účinné od 01. 01. 2012

Zákon o inspekci práce, z. č. 251/2005 Sb., v platném znění

Občanský zákoník/OZ, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2013

Občanský zákoník/nový OZ, z. č. 89/2012 Sb., účinnost 01. 01. 2014, Úplná znění právních předpisů/ÚZ č. 900, www.obc.sagit.cz

Zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním/ZMPS, z. č. 97/ 1963 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2012

Zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním/nový ZMPS, z. č. 91/ 2012 Sb., účinný od 01. 01. 2014

Zákon o živnostenském podnikání, živnostenský zákon, z. č. 455/1991 Sb., v platném znění

Zákon o nemocenském pojištění, z. č. 187/2006 Sb., v platném znění

Zákon o úrazovém pojištění, z. č. 266/2006 Sb., pravděpodobná doba účinnosti v roce 2013 bude opět odložena a zákon zrušen

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, účinný od 01. 04. 2012, podle přechodných ustanovení jsou pracovnílékařské služby účinné až od 01. 01. 2013

Vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 310/2011 Sb., kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2012

Použitá odborná literatura:

Bukovjan, P., Šubrt, B.: Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou, Práce a mzda č. 12/2011

Knapp, V. Teorie práva, C. H. Beck, Praha 1999, ISBN 80-7179-028-1

Kostadinovová, I. Pracovnělékařská péče podle nového zákoníku práce, Karlovarská právní revue č. 4/2007, str. 48-56, ISSN 1901-2193, dostupné též na webu <http://akilda.webnode.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/pracovnelekarska-pece/>

Kostadinovová, I. Pracovní poměr na dobu určitou a omezené uzavírání či prodlužování pracovního poměru na dobu určitou, zaměstnávání poživatelů starobního důchodu, Karlovarská právní revue č. 1/2010, ISSN 1801-2193, str. 23-28, dostupné též na webu <http://akilda.webnode.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou/>

Kostadinovová, I. , Nechutná, J. , Flajšhansová, V. Náhrada mzdy od zaměstnavatele po dobu prvních 14 dní pracovní neschopnosti zaměstnance, Karlovarská právní revue č. 1/2010, ISSN 1801-2193, str. 67 – 75, dostupné též na webu <http://akilda.webnode.cz/nahrada-mzdy-od-zamestnavatele-pri-onemocneni-zamestnance/>

Kostadinovová, I. Agenturní zaměstnávání v praxi, Příspěvek ve sborníku mezinárodní vědecké konference pořádané dne 12. 12. 2011 Právnickou fakultou v Tmavě, Slovenská republika, dostupné též na webu <http://akilda.webnode.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/agenturni-zamestnavani/>

Kostadinovová, I. Novelizace zákoníku práce a nález Ústavního soudu, dostupné na webu <http://akilda.webnode.cz/ustavisoudzmenilzp116-2008/>

Kostadinovová, I. Překážky v práci na straně zaměstnavatele, Karlovarská právní revue č. 2/2010, ISSN 1801-2193, str. 58-69, dostupné též na webu <http://akilda.webnode.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/prekazky-v-praci-na-strane-zamestnavatele/>

Kostadinovová, I. Překážky v práci na straně zaměstnance, Zdravotnické fórum č. 3/2011, Zdravotnické fórum č.3/2012, ISSN 1804-9664, Pravidelná příloha časopisu Právní fórum ISSN 1214-7966, str. 19-35, dostupné též na webu <http://akilda.webnode.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/prekazky-v-praci-na-strane-zamestnance/>

Maulwurf, A. Pracovní poměr na dobu určitou nově od 01. 01. 2012, <http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-nove-od-1-1-2012-81864.html>

Masopust, Z. Krátký příspěvek do sborníku vzniklý mírným rozvedením ještě kratšího vystoupení v Modré, Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislavě, únor 2012

Pavlátová, J. Písemná forma právních úkonů po novelizaci zákoníku práce, Práce a mzda č. 4/2012

Petr. M., Mužíková, M., Hejduková, J. Stát zvedne zdravotní náklady nejen firmám, ale i živnostníkům. Lékařskou péči musejí zaplatit pro své firmy i nemocnice. Hospodářské noviny 11. 04. 2012, str. 13, str. 17

Richard W. Fetter: Sjednávání zkušební doby nově od 01. 01. 2012, Zdravotnické fórum, pravidelná příloha časopisu Právní fórum, č. 2/2012, ISSN 1804-9664, ISSN 1214-7966, str. 8-11, <http://www.wkcr.cz/>

Sládek, V. Pracovní doba v novém zákoníku práce, Praha: ASPI Wolters Kluwer 2008, ISBN 978-80-7357-387-4

Šubrt, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR zpracována Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v Praze na základě zadání MPSV ČR, publikováno na portále: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace

Další zdroje:

Úřad pro ochranu hospodářské soutěže, rozhodnutí z 9. prosince 2011, <http://www.compet.cz/>

ČSSZ, <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/ucast-na-pojisteni/>

Kooperativa Vienna Insurance Group, a. s., <http://www.koop.cz/nase-produkty/zakonne-pojisteni-odpovednosti-zamestnavatele/>

Portál <http://business.center.cz/business/finance/cestnahr/>

V Přešticích dne 18. 04. 2012



Ilona Kostadinovová