

17. 3. 2011

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Co přinese věcná novela zákoníku práce?

Jako reakce na nález Ústavního soudu z roku 2008, který zrušil některá ustanovení zákoníku práce a v návaznosti na Programové prohlášení vlády připravilo MPSV věcnou novelu zákoníku práce. Návrh novely odešel 4. března 2011 do vnějšího připomínkového řízení, jeho účinnost se plánuje na 1. 1. 2012. Přehled nejdůležitějších praktických změn (tedy s výjimkou změn týkajících se základních zásad pracovněprávních vztahů či neplatnosti pracovněprávních úkonů) naleznete v tomto článku.



Zkušební doba

Mělo by dojít ke změně týkající se délky zkušební doby v případě vedoucího zaměstnance. Vedoucím zaměstnancem je ten, kdo je oprávněn stanovit a ukládat podřízeným pracovní úkoly, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu závazné pokyny. Tento zaměstnanec by si se zaměstnavatelem mohl sjednat delší zkušební dobu než „řadový“ zaměstnanec, a to až 6 měsíců.

Novinkou by mělo být též omezující ustanovení, které stanoví, že pokud byl uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, tak zkušební doba může být sjednána pouze na polovinu celkově sjednané doby.

Pracovní poměr na dobu určitou

Limitace délky pracovního poměru na dobu určitou v trvání nejvýše 2 let by měla být zachována, přičemž nově by mělo platit, že v této době je možné pracovní poměr mezi týmiž účastníky opakovat nejvýše dvakrát.

Nově by měla být omezena výjimka v případě náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance (např. zaměstnankyně na rodičovské dovolené). MPSV přišlo s návrhem, který by umožňoval uzavírat pracovní poměr na dobu určitou i v případě „nahrazování“ nejdéle po dobu 5 let. Cílem má být předejít spekulativním jednáním zaměstnavatelů, kteří často zneužívají tuto výjimku a s „nahrazujícím“ zaměstnancem opakovaně uzavírají pracovní poměry na dobu určitou k nahrazení různých jiných zaměstnanců. Tato nová úprava by však způsobila problémy zaměstnavatelům v případech, kdy je zaměstnankyně na rodičovské dovolené s více dětmi po sobě a v nemalém počtu případů dochází k překročení pětiletého limitu. Po uplynutí této doby by totiž zaměstnavatelé museli za takovou zaměstnankyni hledat nového náhradního zaměstnance na stále stejnou pozici.

Výpovědní důvody

Novela přináší zjednodušení výpovědních důvodů pro ukončení pracovního poměru zaměstnance. Nový spojený výpovědní důvod, obsažený v § 52 písm. f) zákoníku práce, bude zaměstnavateli umožňovat dát výpověď za těchto okolností:

- pro porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru,
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr,
- pro soustavně méně závažné porušování povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru,
- při dosahování neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnancem.

V případech ad 3) a 4) musí být zaměstnanec v době posledních 6 měsíců upozorněn na možnost výpovědi. Pod porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru mají spadat i v současnosti samostatné výpovědní důvody nesplňování předpokladů stanovených zákonem či nesplňování požadavků zaměstnavatele.

Zcela novým výpovědním důvodem je zvláště hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance (povinnost zdržovat se v určeném místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek) v době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti. Tento výpovědní důvod však zaměstnavatel může uplatnit pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto porušení dozvěděl (v ostatních případech porušení povinností platí 2 měsíční subjektivní lhůta), a nejpozději do 1 roku ode dne, kdy vznikl.

Co lze považovat za zvýšení flexibility a odstranění administrativní zátěže, je zrušení povinnosti zaměstnavatele projednat s odborovou organizací výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru v případě jakéhokoliv zaměstnance, stejně jako povinnost informovat odborovou organizaci o dalších případech rozvázání pracovního poměru. Zachována tak zůstává pouze ochrana odborových funkcionářů.

Odstupné

Mělo by dojít ke změně právní úpravy odstupného, jehož výše bude nově závislá na délce trvání pracovního poměru zaměstnance. Odstupné má příslušet zaměstnanci následovně:

- méně než 1 rok = 1 průměrný měsíční výdělek,
- alespoň 1 rok a méně než 2 roky = 2 průměrné měsíční výdělků,
- alespoň 2 roky = 3 průměrné měsíční výdělků.

Uvedené hranice nároku na odstupné jsou stanoveny jako minimální, zaměstnavatel může samozřejmě poskytnout i více.

Moderační právo soudu

Novela rovněž přináší znovuzavedení moderačního práva soudu v případě, kdy se zaměstnanec domáhá náhrady mzdy v souvislosti s dovoláním se neplatnosti ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Přesahuje-li doba, za kterou by měla být náhrada mzdy poskytnuta 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele při přiznání náhrady mzdy zohlednit případné jiné zaměstnancovo zaměstnání v průběhu této doby a náhradu přiměřeně snížit.

Dohoda o provedení práce

Novela rozšiřuje maximální rozsah zaměstnání na základě dohody o provedení práce ze současných 150 hodin za jeden kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele na 300 hodin. Vláda tak hodlá dostát svému programovému prohlášení. Prozatím to vypadá, že cenou za toto rozšíření nakonec NEBUDE zpojistnění dohody o provedení práce (tj. zatížení odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, které by popřelo smysl dohod), které MPSV při přípravě novely původně navrhovalo. O dalším vývoji v této oblasti Vás budeme informovat, jakmile se věc vyjasní.

Pracovní doba

Výraznou změnou v oblasti pracovní doby by mělo být sjednocení podmínek pro zaměstnance při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Konkrétně maximální délka směny by měla být vždy 12 hodin (u rovnoměrného rozvržení činí v současnosti 9 hodin). Rozvrh pracovních směn by byl zaměstnavatel vždy povinen zpracovat a zaměstnance s ním seznámit 2 týdny (v případě konta pracovní doby 1 týden) před začátkem rozvrhu, a to i při rovnoměrném rozvržení pracovní doby.

Po dlouhé době nejasných výkladů by rovněž mělo dojít k jednoznačnému určení „zaměstnance pracujícího v noci“. Novela stanovuje, že by jím měl být zaměstnanec, který odpracuje během noční doby alespoň 3 hodiny ze své pracovní doby v průměru nejméně jednou týdně za období stanovené zaměstnavatelem - maximálně však 26 týdnů.

Mzda již s přihlédnutím k případné práci přesčas

Současná úprava zákoníku práce umožňuje zaměstnavateli sjednat s vedoucími zaměstnanci mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas, a to do maximálního rozsahu 150 hodin za kalendářní rok.

V těchto případech již nedochází do sjednaného rozsahu k vyplácení mzdy ani příplatků za práci přesčas či k poskytování náhradního volna.

Novela pak přináší úpravu tohoto institutu, kdy by mělo být možné ve výše uvedeném rozsahu (tedy maximálně 150 hodin za kalendářní rok) sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas se všemi zaměstnanci. S vedoucími zaměstnanci by pak bylo možné toto sjednat až v rozsahu maximální přípustné práce přesčas, včetně dohodnuté se zaměstnancem, tedy přibližně 416 hodin za rok (resp. 52 týdnů).

Dočasné přidělení

Výraznou změnou je znovuzavedení možnosti dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli bez nutnosti získání povolení ke zprostředkování zaměstnání (tj. bez toho, aby byl zaměstnavatel agenturou práce).

Tento nový druh dočasného přidělení by se uskutečňoval na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a podmínkou takového přidělení by byla bezplatnost a předchozí trvání pracovního poměru po dobu alespoň 6 měsíců. Tato úprava by se tedy netýkala agenturního zaměstnávání, ale jedná se o vyslyšení požadavků zaměstnavatelů, kteří hojně využívají dočasného přidělování zaměstnanců v rámci vlastního koncernu například k prohloubení jejich kvalifikace.

Přechod práv a povinností

V právní úpravě týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů má být nově stanoveno, že práva a povinnosti z kolektivních smluv přecházejí na nového zaměstnavatele pouze na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Dále v této oblasti dochází k upřesnění informační povinnosti zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců (v případě neexistence vůči jednotlivým zaměstnancům) ohledně chystaného převodu, kterou musí zaměstnavatel splnit nejpozději 30 dnů před účinností chystaného převodu.

Novela rovněž zavádí možnost zaměstnance, jehož pracovní poměr byl rozváznut ve lhůtě 2 měsíců ode dne účinnosti převodu, domáhat se u soudu, že k ukončení došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem. Pokud soud shledá žalobu zaměstnance jako oprávněnou, zavádí se fikce, že k rozvázání pracovního poměru došlo z organizačních důvodů a

zaměstnanci vznikne právo na odstupné.

Pokud dá zaměstnanec v souvislosti s převodem výpověď, nově by mělo platit, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází účinnosti převodu.

Konkurenční doložka

Markantní změny přináší novela i v oblasti konkurenčních doložek. V konkurenční doložce bude muset být specifikováno, jakých činností, osob, nebo území se zákaz konkurenční činnosti týká. Zákaz konkurence bude možné sjednat až na dobu 2 let (oproti 1 roku dle současné právní úpravy). Na druhou stranu bude možné, aby soud konkurenční doložku omezil, či úplně zrušil, pokud zaměstnance omezuje více, než vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele.

Změna se dotýká i minimální výše poskytované finanční kompenzace po dobu trvání závazku z konkurenční doložky, která by měla odpovídat alespoň polovině průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc trvání zákazu konkurence (dle současné právní úpravy je to celý průměrný měsíční výdělek). Novinkou je rovněž pravidlo, že v případě, kdy zaměstnanec dá výpověď nebo okamžité zrušení z důvodu protiprávního jednání zaměstnavatele, se ke konkurenční doložce ze zákona nepřihlíží.

Text návrhu naleznete [zde](#).



JUDr. Nataša Randlová



Mgr. Barbora Suchá

[Randl Partners](#)

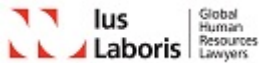
advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel: + 420 222 755 311

Fax: + 420 239 017 574

e-mail: office@randls.com



© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)