

23. 12. 2016

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

Novela občanského zákoníku a pracovně-právní vztahy

Legislativně dlouho připravovaná[1] novela občanského zákoníku, na základě vládního návrhu zákona, která zasahuje i do úpravy pracovně-právních vztahů, byla již schválena Poslaneckou sněmovnou a Senát se rozhodl jí nezabývat. Změn je na základě pozměňovacích návrhů více, než navrhovali právní experti a podle nich pak vládní legislativci. Týkají se zaměstnávání nezletilých, jednání jménem zaměstnavatele v pracovně-právních vztazích, započtení pohledávek na mzdu a dohod o srážkách ze mzdy.

Zaměstnávání mladistvých

Od 1. 1. 2013 až dosud platí podle ust. § 35 odst. 1 občanského zákoníku, že nezletilý (tedy člověk mladší 18 let), který už dovršil 15 let a současně dokončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle zákoníku práce. Osoba ve věku 15 až 18 let tak může uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o práci konané mimo pracovní poměr (dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti) jen pokud má dokončenu povinnou školní docházku. Pro možnost sjednat si zaměstnání odpadne povinnost mít dokončenu povinnou školní docházku a postačí toliko dovršení věku 15 let. Jako den nástupu do práce však nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.

Novela se tak vrací k principům platným do 31. 12. 2013, kdy bylo ukončení školní docházky pouze podmínkou nástupu do práce, nikoliv samotné způsobilosti zavázat se k výkonu práce, což znamenalo, že patnáctiletá osoba mohla uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o práci konané mimo pracovní poměr např. ihned po dovršení patnácti let, ale s odloženým nástupem do práce až po ukončení školní docházky. Nově si tedy budou moci mladiství starší 15 let shánět práci v předstihu a uzavírat smlouvy a dohody s odloženým nástupem do práce na dobu, když už budou mít dokončenu povinnou školní docházku.

Podle školského zákona platí, že školní docházka je povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmáctého roku věku. Školní rok začíná 1. září a končí 31. srpna následujícího kalendářního roku, přičemž se člení na období školního vyučování a období školních prázdnin. Žák splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky.

Příklad

Pracovně-právní vztahy tak lze sjednávat s dnem nástupu do práce již v období letních školních prázdnin (t.j. zásadně 1. července – 31. srpna) následujících po období školního vyučování ve školním roce, v němž žák dovrší poslední rok povinné školní docházky. Období školního vyučování ve druhém pololetí probíhajícího školního roku 2016/2017 bude ukončeno v pátek 30. června 2017. Letošní absolventi základních škol tak mohou nastoupit např. letní prázdninovou brigádu od soboty 1. července 2017. Jestliže dosáhli věku 15 let, nemusejí čekat na sjednání příslušné smlouvy až do 1. 7. 2017 (jako by museli dosud, nebýt příslušné změny), nýbrž si mohou pracovně-právní vztah sjednat a zajistit dopředu. Pracovně-právní vztah však nelze uzavřít kupř. v červenci (kalendářního roku) s žákem, který případně má sice ukončenu povinnou školní docházku, ale patnácti let dosáhne až v

měsíci srpnu (tohoto kalendářního roku).

Rodiče nemohou rušit pracovní vztahy svých dětí

Současně se ruší oprávnění zákonného zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek ve smyslu ust. § 35 odst. 2 občanského zákoníku, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem. Proto se ruší i korespondující ustanovení v zákoníku práce, a to ust. § 56a (upravující podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého) a ust. § 77 odst. 5 a 6 (upravující podmínky okamžitého zrušení dohody o práci konané mimo pracovní poměr zákonným zástupcem nezletilého).

Žák nebo student je tedy po dosažení patnáctého roku věku ve smyslu pracovněprávních předpisů plně způsobilý uzavřít pracovněprávní vztah a po dovršení povinné školní docházky může vykonávat práci v závislé činnosti, ani rodiče ho v tomto směru nemohou omezovat, a může tak libovolně vstupovat do pracovněprávních vztahů. Zákoník práce pro mladistvé a jejich zaměstnavatele stanoví jiná omezení, a to zejména pro případ uzavírání dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (tzv. hmotná odpovědnost) nebo dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Obě tyto dohody lze (písemně) uzavřít nejdříve v den, kdy fyzická osoba (zaměstnanec) dosáhne 18 let věku. Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance (t.j. mladší 18 let) pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči. U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. S mladistvými zaměstnanci nelze dohodnout ani jim nařídít práci přesčas (rovněž ne práci v noci). Pracovní dobu mladistvých je třeba počítat, pokud jsou event. zaměstnáni ve více pracovněprávních vztazích současně.

Jednání za právnickou osobu s kolektivním statutárním orgánem se zaměstnanci

Novela zrušuje nadbytečné ust. § 164 odst. 3 občanského zákoníku upravující zvláštní způsob jednání právnické osoby s kolektivním statutárním orgánem vůči zaměstnancům, neboť plně postačují obecná ustanovení občanského zákoníku.

Započtení pohledávky

Ruší se zákaz započtení proti pohledávce mzdy, platu, odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek a náhradě mzdy nebo platu ve výši přesahující jejich polovinu - dosud zakotvený v ust. § 1988 odst. 2 občanského zákoníku. Zaměstnanci se však nemusejí bát, že by započtení bylo bez omezení, že by zůstali, pokud má zaměstnavatel vůči nim pohledávku způsobilou k započtení, bez mzdy. Za určitých okolností jim však při započtení může zůstat méně. Současně s tímto omezujícím pravidlem pro započtení existuje i úprava v zákoníku práce, a to v ust. § 144a odst. 4, které stanoví, že započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu smí být provedeno jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí (exekuce) srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu. Pro započtení vůči uvedeným příjmům se tedy uplatní právní úprava zjištění na straně jedné zabavitelné a na druhé straně nezabavitelné části mzdy pro účely srážek při výkonu rozhodnutí (exekuci), nejvýše je však dosud možné započíst polovinu hrubých příjmů, přičemž toto omezení odpadne. Jak tomu tedy rozumět? Pokud chce zaměstnavatel vůči zaměstnancově mzdě provést jednostranné započtení, musí nejdříve od čisté mzdy, kterou má zaměstnanci vyplatit, odečíst nezabavitelnou částku a jednu třetinu zbytku čisté mzdy, pokud je jeho pohledávka přednostní,

pokud není, tak dvě třetiny zbytku čisté mzdy. (Tuto částku musí dostat zaměstnanec stejně jako když je z jeho mzdy exekučně sráženo na základě nuceného výkonu rozhodnutí.) Proti výslednému zbytku (tedy zabavitelné části mzdy) je pak možno příslušnou pohledávku započíst. Je-li však výsledný rozdíl vyšší než jedna polovina mzdy, může zaměstnavatel provést započtení pouze vůči polovině mzdy. Co je nad polovinu mzdy, musí zůstat zase zaměstnanci. Nově mu tato částka zůstat nebude.

Ani občanský zákoník ani zákoník práce však nestanoví, že by se úprava započtení vztahovala i na započtení vůči jiným příjmům, s nimiž se pro účely výkonu rozhodnutí (exekuce) nakládá jako se mzdou. To znamená, že omezení jako u srážek ze mzdy (a ani dočasné omezení polovinou) se nevztahují na započtení vůči odměně za pracovní pohotovost, odstupnému, cestovním náhradám či jiným příjmům zaměstnance od zaměstnavatele.

Na základě dohody o srážkách ze mzdy půjde postihnout větší část mzdy

Dosud podle ust. § 2045 odst. 1 občanského zákoníku platí, že dluh lze zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy nebo platu, z odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek nebo z náhrady mzdy nebo platu, a to ve výši nepřesahující jejich polovinu. Nejde-li o srážky k uspokojení práva zaměstnavatele, je třeba k uzavření dohody předchozího souhlasu zaměstnavatele. (Všechny dohody o srážkách ze mzdy, uzavírané po 31. 12. 2013, vyžadují předchozí souhlas zaměstnavatele (plátce mzdy), a to i kdyby jejich účelem bylo placení výživného. Dluh zaměstnance je tedy možné zajistit dohodou o srážkách ze mzdy, ovšem maximálně do poloviny jeho mzdy nebo náhrady mzdy (platu nebo odměny). Zaměstnavatel musí s uzavřením takové dohody souhlasit. Logicky s výjimkou dohody k uspokojení pohledávek samotného zaměstnavatele. Tady by byl souhlas zbytečný, jedná se totiž o jeho pohledávky. Omezení jednou polovinou příjmu se ruší. (V ust. § 2045 odst. 1 občanského zákoníku se slova „ve výši nepřesahující jejich polovinu“ zrušují.) Dosavadní omezení má význam jen tehdy, jestliže zabavitelná část mzdy, která při exekučních srážkách připadá věřitelům, při mimoexekučních srážkách pak srážena na základě dohody, přesáhne polovinu příslušných příjmů. Nadále bude zaměstnanec při dobrovolných srážkách ze zákona chráněn tak jako při nucených exekučních srážkách; je přece jeho věcí, kolik se uvolní na dobrovolné srážky ze svého příjmu dát, pokud s dohodou ve prospěch zaměstnavatele souhlasí zaměstnavatel.

Dohody o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů, uzavřené přede dnem nabytí účinnosti novely občanského zákoníku se řídí dosavadními právními předpisy, platí tedy pro ně dosavadní omezení. To však nebrání ujednání stran, že se jejich práva a povinnosti budou řídit novými pravidly, avšak nejdříve od nabytí účinnosti nové právní úpravy.

Účinnost

Uvedené změny nabývají účinnosti šedesátým dnem po vyhlášení zákona (novely) ve Sbírce zákonů.

Richard W. Fetter

[1] Návrh zákona byl předložen Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR již 3. 11. 2015. I předchozí legislativní přípravy byly poměrně dlouhé. Ministerstvo spravedlnosti předložilo návrh zákona do připomínkového řízení již 7. 11. 2014. Věřme, že se to projevilo na kvalitě předpisu.

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: zamyšlení 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](#)