

29. 2. 2012

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

Novela zákoníku práce z hlediska zaměstnavatele

O komplexní, či chcete-li velké, novele zákoníku práce, která je účinná od 1. ledna 2012, již byly popsány stovky stran. Tento článek však k novele přistupuje výhradně z pohledu zaměstnavatelů, pro které v kostce interpretuje některá novelizovaná a nová ustanovení zákoníku práce, jimž by zaměstnavatelé měli věnovat zvýšenou pozornost.

Pracovní poměr na dobu určitou (§ 39)

Maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou je nově omezena na 3 roky. Pracovní poměr je přitom možné sjednat na 3 roky třikrát po sobě (tj. celkem na 9 let); poté následuje povinná tříletá „pauza“, kdy stejný zaměstnavatel a zaměstnanec smějí uzavřít jen pracovní poměr na dobu neurčitou. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se však nově považuje i jeho prodloužení. Může se tedy přihodit, že tříletá „pauza“ nastane už po několika měsících, popř. týdnech – např. v případě krátkodobého pracovního poměru, který by byl pouze krátkodobě prodloužován.

Úprava platná do 31.12.2011 připouštěla nejvýše dvouletý pracovní poměr na dobu určitou, po němž musela následovat šestiměsíční „pauza“. V souladu s přechodnými ustanoveními novely se tato ani jiná „pauza“ při uzavírání nových pracovních poměrů mezi týmiž stranami po 1. lednu 2012 neuplatní. Jinými slovy pokud nejpozději dne 31.12.2011 skončil mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovní poměr na dobu určitou, mohou již od 1. ledna uzavřít nový tříletý pracovní poměr – a to třikrát po sobě. Pokud ale pracovní poměr na dobu určitou uzavřený dle předchozí úpravy přesahuje svým trváním do roku 2012, považuje se dotýčný pracovní poměr za „vyčerpání“ jedné možnosti uzavření pracovního poměru na dobu určitou a lze jej proto opakovat, resp. prodloužit již pouze dvakrát.

Novela s účinností od 1. ledna 2012 zrušila výjimky z maximální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, kromě výjimky pro pracovní poměry cizinců ze třetích zemí. To znamená, že nově již nelze uzavřít např. pracovní poměr pouze na dobu nahrazení dočasně práce neschopného zaměstnance nebo zaměstnankyně na mateřské dovolené, resp. zaměstnankyně (zaměstnance) na rodičovské dovolené. Výjimky spočívající ve vážných provozních důvodech na straně zaměstnavatele a ve zvláštní povaze práce zůstávají v platnosti nejdéle ještě do 30. června letošního roku.

Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli (§ 43a)

Novela obnovuje institut dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli, upravený dříve v „zákoníku práce 1965“. Jedná se o alternativu k agenturnímu zaměstnávání, neboť k dočasnému přidělení zaměstnance se nevyžaduje povolení MPSV ani jiného správního orgánu.

Dočasné přidělení se realizuje písemnou dohodou přidávajícího zaměstnavatele s jeho zaměstnancem

v pracovním poměru (nikoliv se zaměstnancem činným na základě DPP nebo DPČ), kterou lze uzavřít nejdříve po 6 měsících od vzniku pracovního poměru. Přiděleného zaměstnance úkoluje, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje zaměstnavatel, k němuž je přidělen; právní úkony však vůči zaměstnanci činí výhradně přidělující zaměstnavatel. Pracovní a mzdové podmínky přiděleného zaměstnance nesmějí být horší než podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, ke kterému je přidělen.

Za dočasné přidělení svého zaměstnance nesmí přidělující zaměstnavatel vyžadovat jakoukoliv úplatu, přičemž je navíc povinen zaměstnanci poskytovat mzdu a případné cestovní náhrady. To nicméně nevylučuje dohodu zaměstnavatelů, že uvedená plnění poskytuje zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec přidělen, nebo že tento zaměstnavatel bude plnění přidělujícímu zaměstnavateli refundovat. Vzhledem ke kogentnosti úpravy není ovšem uspokojivě vyjasněna možnost refundace poskytnutých náhrad mzdy, benefitů (např. stravenek) a odvodů zálohy na daň z příjmů a pojistného na sociální a zdravotní pojištění (to vše je povinen odvádět přidělující zaměstnavatel).[1]

Zkušební doba (§ 35)

S vedoucími zaměstnanci lze nově sjednat až šestiměsíční zkušební dobu; pro řadové zaměstnance zůstává zkušební doba nejvýše tříměsíční. Přitom v případě pracovního poměru na dobu určitou nesmí být zkušební doba (ať už řadového, či vedoucího zaměstnance) delší než polovina sjednané doby jeho trvání. Nově též platí, že se zkušební doba prodlužuje nejen o dobu celodenních překážek v práci, ale i celodenní dovolené; ovšem zkušební dobu, která proběhla do 31.12.2011, nelze dodatečně prodloužit o dobu dovolené. Dále se pouze písemné zrušení pracovního poměru ve zkušební době považuje za platné a musí být doručeno zaměstnanci nejpozději v poslední den zkušební doby, jinak pracovní poměr nezanikne.

Porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti [§ 52 písm. h)]

Novela zavádí nový výpovědní důvod spočívající ve zvlášť hrubém porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti stanoveném ošetřujícím lékařem – tj. povinnosti zaměstnance zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Praktickou uplatnitelnost tohoto výpovědního důvodu pro zaměstnavatele však snižuje, že se musí jednat jednak o zvlášť hrubé porušení dotyčného režimu (tj. pouze o nejzávažnější projevy jeho porušení) a jednak o porušení režimu výhradně v období, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy při jeho dočasné pracovní neschopnosti (tj. aktuálně v prvních 21 kalendářních dnech neschopnosti). Přitom zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen ve lhůtě 1 měsíce ode dne, kdy porušení režimu zjistil, nejpozději však ve lhůtě 1 roku ode dne, kdy k porušení režimu došlo; popřípadě pokud v průběhu uvedené lhůty 1 měsíce (od zjištěného porušení režimu) začala porušení šetřit příslušná správa sociálního zabezpečení, poté ještě ve lhůtě 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. Zaměstnavatele dále v použití nového výpovědního důvodu omezuje i to, že pro jedno a totéž porušení režimu nesmí dát zaměstnanci výpověď a současně mu odejmout či snížit příslušnou náhradu mzdy – zaměstnavatel si musí vybrat.

Odstupné (§ 67; § 56 odst. 2)

V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z tzv. organizačních důvodů přísluší zaměstnanci nově odstupné, které je odstupňované podle „odpracovaných let“: (i) ve výši jednonásobku průměrného měsíčního výdělku (pracovní poměr trval méně než 1 rok), (ii) ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku (pracovní poměr trval alespoň 1 rok, ale méně než 2 roky) a (iii) ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku (pracovní poměr trval alespoň 2 roky). Přitom jako doposud zejména v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise se zaměstnavatel může zavázat, že zaměstnanci poskytne vyšší odstupné.

Při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance mu již nenáleží odstupné, ale náhrada mzdy ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Na rozdíl od odstupného se z náhrady mzdy odvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Moderační právo soudu (§ 69 odst. 2)

V případě neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání (do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, případně do doby, kdy pracovní poměr skončí např. dohodou). Přitom soud má nově právo náhradu mzdy přiměřeně snížit, a to za dobu přesahující 6 měsíců od oznámení učiněného zaměstnancem; náhradu mzdy za kratší dobu, resp. za dobu dotyčných 6 měsíců nelze snižovat. Soud je povinen přihlídnout zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán (a jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl), resp. i k tomu, z jakého důvodu zaměstnanec v mezidobí jinde nepracoval.

Dohoda o provedení práce (§ 75)

Na základě dohody o provedení práce je nově možné odpracovat až 300 hodin ročně. Pokud však odměna zaměstnance přesahuje 10.000 Kč měsíčně, odvádí se z ní kromě daně z příjmů nově také pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Takový zaměstnanec je poté nemocensky pojištěn – ovšem pouze v kalendářních měsících, ve kterých jeho odměna přesáhla částku 10.000 Kč. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance přihlásit u příslušné správy sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovny nejpozději do 8. dnů od konce kalendářního měsíce, v němž odměna zaměstnance překročila rozhodnou částku (v následujících měsících zaměstnavatel zaměstnance neodhlašuje, byť by odměna nedosáhla rozhodné částky, a pouze neodvede pojistné). Zaměstnavatel je pojištěnému zaměstnanci povinen vyplácet náhradu mzdy (aktuálně) v době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel náhradu mzdy poskytuje dle předem daného rozvrhu pracovních směn zaměstnance, jenž se nemusí shodovat se skutečností (jedná se o rozvržení směn výhradně pro účely dotyčné náhrady). Přitom zaměstnavatel náhradu neposkytuje za první 3 dny pracovní neschopnosti, resp. za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn, a tak „šikovným“ rozvrhem směn zaměstnance se zaměstnavatel může zcela zprostit povinnosti náhradu platit; zaměstnanci bude poté příslušet pouze nemocenské od státu, a to až od 22. kalendářního dne pracovní neschopnosti).[2]

Více práce přesčas ve mzdě (§ 114 odst. 3)

Nově je možné sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas jak u vedoucích, tak u řadových zaměstnanců, a to u vedoucích zaměstnanců v rozsahu až 416 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u řadových v rozsahu až 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok. Ujednání o zahrnutí přesčasové práce do mzdy je však platné pouze v případě, že mzda zaměstnance je sjednána v pracovní smlouvě nebo jiné individuální dohodě anebo v kolektivní smlouvě (a nikoliv pokud je stanovena vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem).[3]

Peněžitá kompenzace u konkurenční doložky (§ 310)

Minimální peněžitě vyrovnání za dodržování sjednaného zákazu konkurenční činnosti se snižuje na jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Konkurenční doložku lze nově sjednat i v průběhu zkušební doby zaměstnance, ovšem pouze měl-li přístup k zaměstnavatelovým důvěrným informacím. Jinými slovy si za stanovených podmínek lze obtížně představit, aby konkurenční doložka vstoupila v účinnost již v den vzniku pracovního poměru.

Posílení práv zaměstnanců dotčených přechodem práv a povinností (§ 51a a § 339a)

Zaměstnanci mají nově možnost dát výpověď z pracovního poměru v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a poté jejich pracovní poměr zanikne nejpozději posledním dnem před účinností přechodu (a to případně bez ohledu na to, že neproběhla celá výpovědní doba). Zaměstnanec může přitom dát takovouto výpověď i samotný poslední den před účinností přechodu.

Dále v případě, že zaměstnanec dá výpověď do 2 měsíců od účinnosti přechodu, popř. bude-li pracovní poměr v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec domáhat u soudu určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem. Zaměstnanec se současně má právo domáhat, aby mu přejímající (nový) zaměstnavatel vyplatil odstupné ve výši odstupného při rozvázání pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů.

Čerpání dovolené (§ 217 až 222)

Obecně platí, že veškerá dovolená by měla být vyčerpána v kalendářním roce, ve kterém na ni zaměstnanci vznikne právo. Neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci veškerou dovolenou v příslušném roce, je povinen stanovit vyčerpání zbývajících částí této dovolené nejpozději do konce následujícího roku. Přitom pokud zaměstnavatel nestanoví konkrétní termín nástupu na dotyčnou dovolenou do 30. června předmětného následujícího roku (dovolenou může zaměstnanci určit např. i na prosinec, ale příslušné rozhodnutí musí být učiněno nejpozději 30. června), je od 1. července nově také zaměstnanec oprávněn rozhodovat o dotyčné dovolené s tím, že termín, popř. termíny jejího čerpání musí zaměstnavateli oznámit vždy alespoň 14 dnů předem.

Nově je dále stanoveno, že právo na dovolenou, která nebyla vyčerpána v příslušném roce ani do konce roku následujícího, nezaniká (resp. dovolená tzv. „nepropadá“), přičemž veškerá nevyčerpaná dovolená se tedy kumuluje ve prospěch zaměstnance do následujících let. To může mít důsledky pro zaměstnavatele, neboť při skončení pracovního poměru je každému zaměstnanci povinen vyplatit náhradu mzdy za veškerou nevyčerpanou dovolenou.

Menší práva odborových organizací (§ 26 odst. 1, § 286 a § 348)

Do 31.12.2011 byla odborová organizace oprávněna působit u zaměstnavatele a jednat za zaměstnance v pracovněprávních vztazích (zejména kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy), pokud byl alespoň jeden (!!!) člen organizace zaměstnancem příslušného zaměstnavatele. Od 1. ledna nově platí, že odborová organizace má dotyčná práva, mimo jiné teprve pokud nejméně 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. S tím souvisí i nová oznamovací povinnost odborové organizace, dle které oprávnění odborové organizace vůči zaměstnavateli vznikají dnem následujícím po oznámení, že splňuje zákonné podmínky; odborová organizace je rovněž povinna bez zbytečného odkladu zaměstnavateli oznámit, že podmínky přestala splňovat.

Z dalších novinek ve vztahu k odborovým organizacím je třeba uvést, že ke konstatování neomluvené absence zaměstnance již není nutný souhlas odborové organizace. Pokud chce zaměstnavatel vyvodit z neomluvené absence příslušné sankce je povinen absenci s odborovou organizací pouze projednat. Jinými slovy neprojednání absence nezpůsobuje neplatnost udělených sankcí, stále však může být důvodem pro postih ze strany inspekce práce. Dále je nově možné vypovědět jak kolektivní smlouvu na dobu neurčitou, tak na dobu určitou, a to s šestiměsíční výpovědní lhůtou.

Výše podaný přehled novelizovaných a nových ustanovení zákoníku práce není vyčerpávající, ve zkratce však přibližuje dle mého názoru klíčové změny zákona z hlediska většiny zaměstnavatelů.



Mgr. Jindřich Vodička

-
- [1] Randlová, N.: Problémy v novém zákoníku práce. Ekonom č. 37/2011, 15.-21.9.2011, s. 55.
[2] Kučerová, D.: Jak na náhradu mzdy při nemoci u dohod o provedení práce od roku 2012? Portál Podnikatel.cz, 8.12.2011: >>> [zde](#).
[3] Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 420.

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

Další články:

- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)