25. 5. 2007

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

Nový zákoník práce

Od 1. ledna je účinný zcela nový zákoník práce. Jste zaměstnavatelem nebo vedoucím zaměstnancem? Co se pro vás změnilo novou právní úpravou? Co byste měli určitě vědět, pokud se chcete vyhnout problémům se Státním úřadem inspekce práce?

Od 1. ledna 2007 je v České republice účinná zcela nová a komplexní úprava pracovněprávních vztahů. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nahradil „starý zákoník“, kterým se pracovněprávní vztahy řídily od roku 1966, tedy již 40 let. Od nové právní úpravy se očekávalo, že přinese větší liberalizaci pracovněprávních vztahů, zejména prolomení rigidní zásady, na níž byla založena dosavadní úprava, a to, že co nebylo zákoníkem práce výslovně dovoleno, bylo zakázáno. Strany se v zásadě vůbec nemohly odchýlit od úpravy stanovené zákoníkem práce, resp. sjednat smluvně cokoli jiného, než výslovně předpokládal tento právní předpis.

Tato zásada byla novým zákoníkem práce částečně prolomena, nicméně smluvní volnost je pořád velmi omezena a možnosti odchýlit se na základě dohody od ustanovení nového předpisu jsou pořád velmi limitované.

Změn, které přinesl nový zákoník práce, není zase tak mnoho, ale některé jsou zcela zásadní.

Zaměstnavatelům by se samozřejmě nejvíce líbila možnost zaměstnance propustit kdykoli, i bez udání důvodu. Anebo mít alespoň více zákonných důvodů, pro které by bylo možné se se zaměstnancem bez problémů rozejít. Zaměstnavatelům se však v tomto směru nepodařilo opozici odborů prolomit a stará úprava kvalifikovaných důvodů pro ukončení pracovního poměru se promítla ve zcela nezměněné formě i do nového zákoníku práce.

Končí povinnost nabízet při výpovědi novou práci

Některé změny související s ukončením pracovního poměru ovšem nenastaly. Plánujete rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr dohodou nebo výpovědí z organizačních důvodů? Nyní již nemusíte před učiněním tohoto kroku nabízet zaměstnanci jiné pracovní místo. To se vztahuje na všechny zaměstnance bez rozdílu. Nezáleží ani na tom, zda je dotčený zaměstnanec samoživitelem nezletilých dětí anebo práci nemůže dál vykonávat kvůli svému zdraví.

Před prvním lednem byl zaměstnavatel před podáním výpovědi z organizačních důvodů povinen dotčenému zaměstnanci účinně pomáhat při hledání nového zaměstnání. U některých kategorií zaměstnanců dokonce výpovědní doba nemohla skončit dříve, než zaměstnavatel takovému zaměstnanci zajistil nové, vhodné pracovní místo. Také tato povinnost zaměstnavatele již není v novém zákoníku práce stanovena.

Až dvanáctinásobek mzdy jako odstupné

Dosud platilo, že pokud zaměstnavatel propouští zaměstnance z organizačních důvodů (zaměstnanec je nadbytečným anebo se firma přemísťuje), musí mu při odchodu zaplatit nejméně dvojnásobek průměrné měsíční mzdy. Nový zákoník práce přinesl zvýšení zákonného odstupného z dvou na třínásobek průměrné měsíční mzdy zaměstnance.

Strašákem zejména pro menší firmy je další novinka v oblasti povinného odstupného. Pokud vám zaměstnanec onemocní nemocí z povolání anebo utrpí pracovní úraz a už jej nebude možné dále zaměstnávat, musíte mu na ruku vyplatit až dvanácti násobek jeho průměrné měsíční mzdy.

Kratší výpovědní doba

Pokud jste dříve propouštěli zaměstnance z organizačních důvodů, zůstával ve firmě ještě tři měsíce.

Dnes je výpovědní doba pro tento případ o měsíc kratší (je tedy stanovena na nejméně dva měsíce). Pokud však chcete nalákat do práce např. šikovného manažera, můžete s ním sjednat výpovědní dobu i delší. Často se v praxi u manažerských postů setkáváme s ujednáním až o šestiměsíční výpovědní době. Možnost sjednat delší než dvouměsíční výpovědní dobu platí samozřejmě pro obě strany, tedy jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

„Home working" a „tele working"

Chcete, aby pro vás zaměstnanec dělal z domova anebo byl „na drátě" někde mimo vaši provozovnu? Od 1. ledna uzavírání tohoto typu „kvazipracovních smluv" nový zákoník práce výslovně umožňuje.

Zálohy na pracovní cestu

Pokud posíláte svého zaměstnance na pracovní cestu, musíte mu na ni vždy dát zálohu. Dříve to bylo tak, že zaměstnavatel musel zaměstnanci zálohu na pracovní cestu poskytnout, pouze pokud ho o to zaměstnanec výslovně požádal.

Další novinkou je povinnost poskytovat diety i v případě, že jste svému zaměstnanci po dobu pracovní cesty zajistili bezplatné stravování. Pokud například trvá pracovní cesta déle než 18 hodin a zaměstnanec při ní zajištěno bezplatné stravování, diety nelze zkrátit na nulu; zaměstnanci musíte poskytnout nejméně 25% z náhrad.

Pracovní pohotovost pouze mimo pracoviště

Nově se za pracovní pohotovost považuje pouze situace, kdy zaměstnanec čeká na případné zadání úkolu mimo místo svého pracoviště (obvykle doma). Od 1. ledna tedy pracovní pohotovost nelze vykonávat v místě výkonu práce zaměstnance.
Pokud by se zaměstnanec zdržoval na pracovišti, jeho aktivita by musela být považována za výkon práce anebo práci přesčas se všemi důsledky z toho vyplývajícími (evidence práce přesčas, povinnost nepřekročit roční limit, atd).

Mzda i formou mzdového výměru

Nově má zaměstnavatel výslovně stanovenou možnost prosadit stanovení mzdy mzdovým výměrem. Pokud se zaměstnavateli povede přesvědčit zaměstnance, aby přijal tuto formu stanovení mzdy, má zaměstnavatel v zásadě v ruce proti zaměstnanci značně silnou zbraň. Mzdový výměr je jednostranný akt, a zaměstnavatel tudíž může takto stanovenou mzdu kdykoli jednostranně měnit vydáním nového mzdového výměru.

Doručování e-mailem

Nově můžete svým zaměstnancům doručovat důležité písemnosti (např. výpověď) též e-mailem, avšak pouze za předpokladu, že s touto formou doručování zaměstnanec vysloví souhlas (písemně) a dá vám svou e-mailovou adresu určenou pro tyto účely. Pokud byste posílali výpověď e-mailem, musela by tato zpráva být podepsána vaším elektronickým podpisem opatřeným kvalifikovaným

certifikátem. Doručení bude účinné pouze za předpokladu, že jej zaměstnanec nejpozději do tří dnů potvrdí (rovněž e-mailem s elektronickým podpisem).

Vznik pracovního poměru pouze pracovní smlouvou

Před 1. lednem vznikal pracovní poměr vedoucích zaměstnanců povinně jejich jmenováním do funkce. U těchto zaměstnanců mohla být sjednána i tzv. manažerská smlouva, pracovní poměr však vznikl samotným jmenováním.

Nový zákoník práce přinesl v této oblasti u podnikatelských subjektů zásadní změnu. Zaměstnanec může být do funkce jmenován, ale ke vzniku pracovního poměru je nezbytné uzavřít pracovní smlouvu. Tato smlouva se klidně může jmenovat manažerská, aby však byla platná, musí obsahovat veškeré náležitosti, které stanoví zákoník práce. Vznik pracovního poměru jmenováním u veřejných institucí zůstal zachován.

Pokud jde o jmenování vedoucích zaměstnanců do funkce před 1. lednem, přihlíží se k němu jako by jejich pracovní poměr vznikl pracovní smlouvou. Tito zaměstnanci nemusí dodatečně uzavírat pracovní smlouvu.

Pro zaměstnance, kteří byli do funkce před uzavřením pracovní smlouvy jmenováni, zákoník práce umožňuje sjednat možnost jejich odvolání. Toto je však možné pouze za předpokladu, že byla rovněž sjednána možnost vzdání se pracovního místa.

Konkurenční doložka

Zákaz jednání konkurujících výdělečné činnosti zaměstnavatele po skončení pracovního poměru lze v zásadě sjednat s jakýmkoliv zaměstnancem, tedy nejenom se zaměstnancem vedoucím. U této kategorie však k takovému ujednání dochází nejčastěji. Jaké jsou náležitosti platné konkurenční doložky?
→ Zavázat se nekonkurovat můžete maximálně na dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru.
→ Za každý měsíc trvání závazku zaměstnavatel musí vyplatit alespoň jednu měsíční mzdu. (Zaměstnavatel platí zpětně měsíčně, ne najednou při skončení pracovního poměru, jak tomu bylo dříve.)
→ Konkurenční doložka musí být písemná.
→ Konkurenční doložka může být platně sjednaná až po skončení zkušební doby. (Pokud je zkušební doba sjednaná v pracovní smlouvě, nelze v ní současně platně sjednat konkurenční doložku).
→ Zaměstnavatel může při porušení konkurenční doložky požadovat smluvní pokutu. Zákon výslovně počítá s možností sjednat smluvní pokutu pro případ porušení povinnosti nekonkurovat (dříve byla tato možnost velmi sporná a soudy se k ní stavěly spíš negativně).

Na co si dávat pozor pokud jste vedoucí zaměstnance

1) Byli jste do funkce jmenováni? Nezapomeňte neprodleně uzavřít pracovní smlouvu.

2) Zaměstnavatel Vám předložil návrh pracovní smlouvy v níž je ujednání o zkušební době společně s ujednáním o zákazu konkurence. Konkurenční doložka je v takovém případě neplatná. Pokud s vámi zaměstnavatel ukončí pracovní poměr ve zkušební lhůtě, nedomůžete se „odchodného“. Trvejte na sjednání konkurenční doložky až po uplynutí zkušební doby anebo odmítněte zkušební dobu.

Na co si dávat pozor, pokud jste zaměstnavatel

1) Chcete se zbavit zaměstnance např. pro jeho nadbytečnost? Nikdy mu nepředkládejte dokument nazvaný „výpověď dohodou“. Ukončení touto formou by bylo neplatné a zaměstnanec by vám tento paskvil mohl kdykoliv předložit s tím, že trvá na zaměstnání. A věřte, že soudní spor by vyhrál zaměstnanec. Účinně ukončit pracovní poměr lze v takovém případě buďto výpovědí, nebo dohodou.

2) Nesnažte se okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době v prvních 14 dnech jeho pracovní neschopnosti. Bylo by to neplatné. Patnáctý den už tak učinit můžete.

3) Věnujte dobrou pozornost důkladnému vypracování pracovní smlouvy, výpovědi, dohody o rozvázání pracovního poměru atd. Pokud nemá dokument náležitosti vyžadované zákonem, důsledky jeho neplatnosti ponesete vy.

4) Pokud jste zaměstnanci zaplatili drahé školení (zvýšení kvalifikace), nezapomeňte v kvalifikační dohodě výslovně uvést částku, kterou Vám zaměstnanec musí uhradit, pokud by odešel k jinému zaměstnavateli před uplynutím sjednané doby. Pokud to zapomenete udělat, peníze nevymůžete.

5) Pokud si nebudete jisti, zda se skutečně od určitého ustanovení zákoníku práce lze smluvně odchýlit, raději se poraďte s právníkem.

6) V žádném případě nepožadujte po zaměstnanci peníze za porušení nějaké jeho pracovní povinnosti (například dvacetikorunu za pozdní příchod do práce). Zákoník práce takové typy ujednání výslovně zakazuje.

7) Sjednání smluvních pokut jinde než u konkurenční doložky (např. za porušení pracovní kázně) by bylo neplatné.

JUDr. Martina Pohovejová, LL.M.
ROWAN LEGAL

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

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího

soudu