

26. 9. 2011

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

## Změny v pracovním právu (nejen) pro personální manažery

Pracovní právo je pro personalisty a HR manažery denním chlebem. 1. ledna 2012 nastane účinnost novely zákoníku práce a nejen právníci se musí připravit na rozsáhlou změnu. Kancelář Randl Partners proto pro své klienty připravila „HR Exchange Meeting“ na téma: Novela zákoníku práce – pro a proti.

Konferenční místnost zaplněná do posledního místa, desítky popsaných papírů a nekončící sled dotazů – personalisté berou změny v pracovním právu opravdu seriózně. Jsou to právě oni, kdo tvoří důležitou spojnici mezi zaměstnavatelem a právníkem. Na setkání v pražském „City Empiria“ na ně čekalo hned několik témat. To úvodní, obecné otázky novely zákoníku práce, si připravil Doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D., předseda komise pro pracovní právo Legislativní rady vlády.

„Vy personalisté o základních zásadách neradi slyšíte. Ale každý právník ví, že jsou důležité“ začal Petr Hůrka. Pro právníky je u novely podstatná změna od delegace k subsidiaritě s Občanským zákoníkem. Zákoník bude nově obsahovat základní zásady pracovního práva. A to proto, „aby konečně byly brány vážně“ říká Petr Hůrka. Nově bude například zakotvena otázka loajality – tedy jako jednání zcela v zájmu a ku prospěchu zaměstnavatele. Dojde také ke změně definice závislé práce. Tou se rozumí práce, **kteřá je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, na jeho náklady a odpovědnost a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.** Autoři novely si tak slibují razantnější boj s takzvaným Švarcsystémem.

V následném bloku vedeném JUDr. Natašou Randlovou se probíraly změny v oblasti vzniku a skončení pracovního poměru, dovolené, cestovních náhrad a překážek v práci, pracovní době a odměňování či konkurenční doložce.

Zejména nová úprava dohody o provedení práce zvedla personalisty „ze židle“. Nebude už totiž tak flexibilní, zejména pro agenturní zaměstnávání. Ze změn vybíráme ty, které byly na začátku září prezentovány Ministerstvem práce a sociálních věcí:

- Zkušební dobu bude možné sjednat u vedoucích zaměstnanců na nejdéle 6 měsíců.
- Odstupné se při rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn má nově řídit počtem odpracovaných let u daného zaměstnavatele. Nárok na odstupné by měl být tedy odstupňován – při délce pracovního poměru pod 1 rok jde o 1x průměrný výdělek. U pracovního poměru trvajících alespoň rok, ale kratšího než 2 roky jde o 2x průměrný výdělek. A u pracovního poměru delšího než dva roky jde o 3x průměrný výdělek.
- Pracovní poměr na dobu určitou bude možné nově sjednat až na 3 roky (nyní max. doba činí 2 roky) a u téhož zaměstnavatele bude možné jej sjednat opakovaně na tuto dobu ještě dvakrát (pravidlo celkem 3x a dost). Výjimky z této obecné úpravy by mohl stanovit pouze zvláštní právní předpis.
- Na dohodu o provedení práce bude možné odpracovat u jednoho zaměstnavatele až 300 hodin za kalendářní rok (nyní je to 150 hodin). Při příjmu z dohod o provedení práce nad 10 000

korun měsíčně se bude nově platit sociální a zdravotní pojištění. Dohoda bude muset obsahovat dobu, na jakou se uzavírá a také rozvržení pracovní doby (pro účely náhrad při dočasné pracovní neschopnosti). Zaměstnavatel také musí při skončení dohody vystavit potvrzení o zaměstnání. V rámci legislativního procesu byla z novely vypuštěna možnost agentur dočasně přidělovat na základě dohody o provedení práce. Nově půjde zaměstnance přidělit dočasně k jinému zaměstnavateli, aniž by přidávající zaměstnavatel byl současně agenturou práce.

- Pro zvlášť hrubé porušení povinnosti práce neschopného zaměstnance, resp. pojištěnce, který nedodrží v době prvních 21 kalendářních dnů pracovní neschopnosti léčebný režim, bude nově možné dát zaměstnanci výpověď.
- Návrh zavádí zákonnou definici rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a ruší nynější ustanovení o rozvrhování pracovní doby, čímž zjednodušuje celou problematiku. Nadále ponechává limitování pouze dodržením stanovených odpočinků mezi směnami a v týdnu, jednotnou nejvyšší 12 hodinovou délkou směny a stanovenou týdenní pracovní dobou.
- Odpadá povinnost zaměstnavateli vykazovat u konta pracovní doby každý týden rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou dobou. Pokud zaměstnavatelé budou chtít provést změnu v rozvrhu konta, nebudou již nuceni zachovat čtyřtýdenní období, po které nesmí nyní rozvrh měnit.

Posun nastal i u pružné pracovní doby, kdy změna vyrovnávacího období pomůže zaměstnavatelům, ale i zaměstnancům k flexibilnějšímu naplňování stanovené týdenní pracovní doby. Novela zjednodušuje úpravu týkající se nevyčerpané dovolené (též s ohledem na judikaturu Evropského soudního dvora).

- V oblasti odměňování novela například umožňuje sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas u všech zaměstnanců, přičemž podmínkou pro tento postup bude současné ujednání o rozsahu práce přesčas, k níž je ve sjednané mzdě přihlédnuto. U vedoucích zaměstnanců bude možno tímto způsobem ocenit veškerou práci přesčas, u ostatních zaměstnanců maximálně práci přesčas do 150 hodin v kalendářním roce. V tomto rozsahu budou mít přihlédnuto k případné práci přesčas i vedoucí zaměstnanci odměňování platem.

V článku byly použity materiály Ministerstva práce a sociálních věcí, [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

© EPRAVO.CZ - Sbírká zákonů , judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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](#)