



## **Zákoník práce 2012**

Dne 1.1.2012 s největší pravděpodobností nabudou účinnosti změny zákoníku práce a souvisejících zákonů. Příslušné návrhy zákonů byly schváleny Poslaneckou sněmovnou dne 9.9.2011, senát je dne 7.10.2011 na své 12. schůzi zamítl. Předpokládá se však, že Poslanecká sněmovna veto senátu přehlasuje a nová právní úprava bude přijata.

Z nejdůležitějších změn, které nová právní úprava přinese, vybíráme:

### **1. Zkušební doba vedoucích zaměstnanců**

Nově bude možné sjednat u vedoucích zaměstnanců zkušební dobu v délce 6 měsíců po sobě jdoucích. U ostatních zaměstnanců zůstává možnost zkušební doby v délce 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, nově je však doplněno, že zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. U pracovních poměrů na dobu určitou kratší než půl roku, musí být tedy náležitě zkrácena i zkušební doba.

### **2. Pracovní poměr na dobu určitou**

Pracovní poměr na dobu určitou bude možné nově sjednat až na 3 roky (nyní činí maximální doba 2 roky), smí však být prodloužena maximálně 2x. Bude tedy např. možné uzavřít 3x po sobě smlouvu na dobu určitou jeden rok. Vzhledem k prodloužení doby trvání pracovního poměru není již důvod pro některé výjimky, které byly zrušeny (např. náhrada za dočasně nepřítomného zaměstnance, tato výjimka byla dosud používána v případě pracovních poměrů uzavíraných za ženy na mateřské popř. rodičovské dovolené).

### **3. Mzda a odměna za práci přesčas**

Nově bude opět možné u všech zaměstnanců sjednat v pracovní smlouvě mzdu, v níž bude zohledněna případná práce přesčas (dnes je to možné jen u vedoucích zaměstnanců). Rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto, musí být ve smlouvě jasně určen. Za práci přesčas v daném rozsahu pak zaměstnanci nepřísluší mzda, příplatek ani náhradní volno. U vedoucích zaměstnanců lze tímto způsobem ocenit veškerou práci přesčas, u ostatních zaměstnanců maximálně práci přesčas v rozsahu 150 hodin za kalendářní rok.

#### **4. Dohoda o provedení práce**

V rámci dohody o provedení práce bude možné odpracovat pro jednoho zaměstnavatele až 300 hodin v kalendářním roce (nyní je to 150 hodin). Příjmy z dohody o provedení práce jsou v současné době osvobozeny od plateb sociálního a zdravotního pojištění, nová úprava s nimi však počítá v případě, že příjem zaměstnance z takové dohody přesáhne částku 10.000,- Kč měsíčně. Výkon práce v rámci dohody nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

#### **5. Odstupné**

V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu zrušení zaměstnavatele, jeho přemístění nebo organizační změny přísluší zaměstnanci odstupné. Zatímco doposud byla výše odstupného minimálně trojnásobek průměrného měsíčního výdělku, nově je minimální výše odstupného vázána na délku trvání pracovního poměru: trval-li pracovní poměr méně než 1 rok, činí odstupné jednonásobek průměrného měsíčního výdělku, pokud trval pracovní poměr 1 - 2 roky, činí odstupné dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku, trval-li pracovní poměr déle než 2 roky, činí odstupné trojnásobek průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnanci, který zruší okamžitě pracovní poměr, nebude nově nenáležet odstupné, ale náhrada mzdy za dobu, která odpovídá výpovědní době (minimálně dva měsíce).

#### **6. Dočasné přidělení zaměstnance**

Doposud směly přidělit zaměstnance na práci k jinému zaměstnavateli pouze agentury práce, které za tím účelem musely získat povolení Ministerstva práce a sociálních věcí. Nová úprava umožňuje přidělování zaměstnanců všem zaměstnavatelům. Přidělit lze pouze zaměstnance, jehož pracovní poměr již trvá déle než 6 měsíců. Pracovní a mzdové podmínky takového zaměstnance pak nesmějí být horší než jsou podmínky srovnatelného zaměstnance přijímajícího zaměstnavatele.

#### **7. Konkurenční doložka**

Součástí konkurenční doložky je závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání za každý měsíc dodržování zákazu konkurenčního jednání zaměstnance. Nová úprava přináší změnu výše přiměřeného peněžitého vyrovnání z průměrného měsíčního výdělku zaměstnance na polovinu tohoto výdělku. Konkurenční doložku lze nově sjednat také ještě před uplynutím zkušební doby.

## **8. Pracovní doba**

Nově nesmí délka směny přesáhnou 12 hodin, a to bez ohledu na způsob rozvržení pracovní doby, na rozdíl od současné úpravy, kde je délka směny v případě rovnoměrného rozvržení pracovní doby omezena 9 hodinami. Evidence pracovní doby musí nově navíc obsahovat i začátky a konce evidovaných údajů. Místo údaje „pracovní doba“ se bude nově evidovat údaj „směna“.

## **9. Nový výpovědní důvod**

Zaměstnanci lze dát nově výpověď v případě, že poruší zvláště hrubým způsobem povinnost dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (povinnost zdržovat se v místě pobytu, dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek).