



### Obsah

Úvod

Komplexní novela ZP

Novela zákona o zaměstnanosti

Novela zákona o inspekci práce

Úsporná opatření MPSV

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera / manažera, s nímž jste obvykle ve spojení, nebo advokáty pracovněprávního týmu Weinhold Legal:



Milan Polák  
Partner



Tereza Kadlecová  
Advokátka



Eva Svobodová  
Advokátka

© 2012 Weinhold Legal.  
Všechna práva vyhrazena

### ÚVOD

Pracovní právo čeká v roce 2012 mírné zemětřesení, když většinu klíčových předpisů v této oblasti postihnou poměrně zásadní změny.

Největším novinkou je bezesporu komplexní novela zákoníku práce, ale dotčena jsou např. i některá důležitá ustanovení zákona o zaměstnanosti, resp. zákona o inspekci práce. V účinnost navíc vstoupil i zákon implementující úsporná opatření MPSV. Všechny výše uvedené právní předpisy jsou novelizovány s účinností od 1. ledna 2012.

### KOMPLEXNÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

Zákon č. 365/2011 Sb. představuje komplexní novelu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), která se dotýká zejména následujících oblastí:

#### VZTAH K OBČANSKÉMU ZÁKONÍKU

Novela ZP výslovně vymezuje možnost aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. V zásadě platí, že vztah mezi oběma kodexy je postaven na **principu subsidiarity** (tj. neupravuje-li určitý problém ZP, lze použít občansko-právní regulaci). ZP nicméně vymezuje situace, kdy takové subsidiární použití možné není.

#### RELATIVNÍ NEPLATNOST

Další koncepční záležitostí je **řešení následků vad právních úkonů**. ZP v tomto směru nadále preferuje princip relativní neplatnosti (vadné právní úkony jsou považovány za platné, pokud se ovšem dotčená strana předmětné vady nedovolá). Uplatnění této zásady nicméně ZP nově zásadním způsobem omezuje, když stanoví řadu výjimek z tohoto principu, kdy se uplatní neplatnost absolutní (ke které soud musí přihlídnout i bez návrhu). S ohledem

na to, že tyto výjimky jsou specifikovány poměrně vágně, nejedná se o šťastné a uživatelsky přívětivé řešení.

Změny se dotýkají i **následků nedodržení (písemné) formy** právních úkonů. ZP např. nově stanoví, že nebyla-li pracovní smlouva uzavřena písemně, lze se neplatnosti dovolat pouze, nebylo-li započato s plněním, tj. nezačal-li zaměstnanec vykonávat práci. Totéž platí obdobně i pro „dodatky“ k pracovní smlouvě, které byly sjednány ústně. Důležitou změnou je i stanovení obligatorní písemné formy pro jednostranné právní úkony – zrušení pracovního poměru ve zkušební době tak nebude moci být napříště činěno ústně, popř. telefonicky.

#### ZKUŠEBNÍ DOBA

Poměrně zásadní novinkou je rovněž možnost sjednání zkušební doby v maximální délce **6 měsíců** v případě tzv. vedoucích zaměstnanců. ZP přitom za vedoucího zaměstnance označuje pracovníky, kteří mají alespoň jednoho podřízeného (§ 11 ZP) a stojí v čele organizačního stupně řízení. Pro ostatní „běžné“ zaměstnance činí maximální limit pro délku trvání zkušební doby i nadále 3 měsíce. ZP nicméně zavádí nové pravidlo, že zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru, a prodlužuje se o dobu celodenních překážek v práci a o dobu celodenní dovolené.

#### ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

ZP zavádí **nový výpovědní důvod** spočívající ve zvlášť hrubém porušení léčebného režimu zaměstnance. S ohledem na ne zcela jasné vymezení toho, v čem může požadovaná intenzita spočívat, zůstává praktické využití tohoto výpovědního důvodu poměrně diskutabilní.

Dále dochází ke **změně právní úpravy odstupného**, jehož výše bude závislá na délce trvání pracovního poměru zaměst-



nance. Odstupné má příslušet zaměstnanci ve výši jednoho, dvou, popř. tří průměrných měsíčních výdělků v závislosti na tom, zda pracovní poměr trval méně než 1 rok, alespoň 1 rok a méně než 2 roky či minimálně 2 roky (v případě speciálního konta pracovní doby se zvyšuje ještě o trojnásobek). Výše odstupného je stanovena jako minimální, zaměstnavatel může samozřejmě odstupné zvýšit.

Třetí nejvýznamnější změna v této oblasti se týká **výpovědi ze strany zaměstnance dané v souvislosti s přechodem práv a povinností** z pracovněprávních vztahů (viz níže).

### MODERAČNÍ PRÁVO

ZP se vrací k modifikované úpravě platné před rokem 2007 a umožňuje **soudu na návrh zaměstnavatele snížit náhradu mzdy**, byl-li se zaměstnancem neplatně rozváznán pracovní poměr a nebyla-li mu přidělována práce, pokud celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, přesahuje 6 měsíců. Soud tak může na návrh zaměstnavatele povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit, přičemž se přihledne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezi tím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil. Soud však nemůže náhradu nepřiznat vůbec, jako tomu bylo v minulosti.

Možnost moderace se přitom uplatní pouze na případy neplatného rozváznání pracovního poměru na základě právního úkonu (typicky výpovědi či okamžitého zrušení), který bude učiněn nejdříve v den účinnosti novely, tj. 1. ledna 2012 a později.

### PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

Nově platí, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami **nesmí přesáhnout 3 roky** a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být **opakována nejvýše dvakrát** (opakováním se přitom rozumí i prodloužení).

Uplyne-li od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se nepřihlíží.

Navíc se **ruší i stávající výjimky** – náhrada za dočasně nepřítomného zaměstnance, vážné provozní důvody na straně za-

městnavatele a důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.

**Doporučení:** Je třeba změnit taktiku při sjednávání pracovních poměrů s tzv. „záskoky“ za zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené.

### DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

Hlavní změnou v rámci ZP je zvýšení možného rozsahu práce, na který se dohoda uzavírá, a to až na **300 hodin**. Současně se nicméně zavádí i strop měsíčního příjmu na dohodu o provedení práce – přesáhne-li odměna tento strop ve výši 10 tisíc korun, bude nutné z ní odvádět zdravotní a sociální pojištění. V dohodě musí být nově uvedena i doba, na kterou se dohoda uzavírá.

### PRACOVNÍ DOBA

ZP obsahuje novou definici rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Při **rovnoměrném rozvržení** pracovní doby bude mít zaměstnanec rozvržen na každý týden stejný počet hodin.

Při **nerovnoměrném rozvržení** pracovní doby odpracuje zaměstnanec v jednotlivých týdnech různý počet hodin, avšak průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu v rámci vyrovnávacího období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, příp. až 52 týdnů po sobě jdoucích, je-li tak stanoveno v kolektivní smlouvě.

V případě rovnoměrného i nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.

Zavádí se přesnější **definice zaměstnance pracujícího v noci**, kterým je zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích.

**Evidence pracovní doby** – zaměstnavatel je povinen u každého zaměstnance vést evidenci pracovní doby s vyznačením začátku a konce směny, práce přesčas, noční práce atd. Nově už tedy nebude stačit údaj, že zaměstnanec odpracoval 8 hodin denně.

**Pružné rozvržení pracovní doby** – nově se výslovně umožňuje stanovení více úseků základní pracovní doby, ve kterých je

zaměstnanec povinen být na pracovišti (např. 9.00-12.00 a 14.00-16.00). Platí, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin a průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, které nesmí být delší než 26 týdnů, příp. 52 týdnů, stanovili tak kolektivní smlouva.

**Doporučení:** I s ohledem na nedávnou judikaturu Nejvyššího soudu ČR týkající se ujednání o rozvržení pracovní doby lze doporučit, aby z pracovních smluv byla odstraněna všechna ustanovení, která konkrétním způsobem upravují délku a způsob rozvržení pracovní doby. Naopak doporučujeme sjednat jinou (kratší) lhůtu, ve které zaměstnavatel musí zaměstnance písemně seznámit s rozvrhem pracovní doby (dle ZP činí tato lhůta obecně alespoň 2 týdny, v případě konta pracovní doby potom 1 týden, což je relativně dlouhé období, které nemusí odpovídat operativní potřebě zaměstnavatele).

**Konto pracovní doby** – zaměstnavatel již nebude povinen každý týden vykazovat rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou dobou. Navíc bude-li tak sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období. V takovém případě však zaměstnanci musí náležet stálá měsíční mzda ve výši alespoň 85 % průměrného výdělku zaměstnance.

### ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI PŘESČAS

Novela rozšiřuje **možnost sjednat si mzdu již s přihlédnutím ke sjednanému rozsahu práce přesčas** u všech zaměstnanců. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok u řadových zaměstnanců a u vedoucích zaměstnanců (§ 11 ZP) v mezích celkového rozsahu práce přesčas (zhruba 416 hodin za rok).

**Doporučení:** Sjednat nově mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas v souladu s novou úpravou. Nelze použít u zaměstnanců, u kterých je mzda stanovena mzdovým výměrem.

### PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů bude i nadále docházet ve stejných případech jako do-



posud, avšak proces samotného převodu bude modifikován následujícím způsobem:

- § **práva a povinnosti z kolektivní smlouvy** budou přecházet na přijímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku;
- § nově je **specifikována lhůta pro splnění informační povinnosti**, zaměstnavatel bude povinen o přechodu informovat dotčené zaměstnanec/jejich zástupce nejpozději 30 dnů před jeho účinností;
- § **právo zaměstnance na odstupné**, dal-li zaměstnanec do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu výpověď nebo rozvázal-li v této lhůtě pracovní poměr dohodou, a to za předpokladu, že soud na návrh zaměstnance pravomocně rozhodl, že došlo ke zhoršení pracovních podmínek zaměstnance v důsledku převodu;
- § právo **zaměstnance, který si nepřeje přijít k novému zaměstnavateli**, jednostranně skončit pracovní poměr výpovědí s tím, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu.

### DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ

Zákoník práce nově rozděluje dočasné přidělení v rámci agenturního zaměstnávání a dočasné přidělení mezi zaměstnavateli (§ 43a). V případě agenturního zaměstnávání nedochází z pohledu ZP k žádným podstatným změnám. Novela umožňuje dočasně přidělovat zaměstnavateli své zaměstnance jinému zaměstnavateli **bez nutnosti mít povolení ke zprostředkování zaměstnávání** za následujících podmínek:

- § bude uzavřena písemná dohoda o dočasném přidělení mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která musí obsahovat název/jméno přijímajícího zaměstnavatele, den vzniku dočasného přidělení, druh a místo výkonu práce a dobu, na kterou se dočasné přidělení sjednává;
- § takovou dohodu lze uzavřít nejdříve šest měsíců ode dne vzniku pracovního poměru;
- § pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nesmějí být horší, než jsou nebo by byly pra-

covní podmínky tzv. srovnatelného zaměstnance;

- § nesmí být poskytována úplata (lze refundovat mzdu a cestovní náhrady); při striktním výkladu ZP by nebylo možné refundovat sociálního a zdravotního pojištění, případně náhrady mzdy poskytované při dovolené nebo překážkách v práci.

Nová úprava bohužel opět neřeší vztah mezi dvěma zaměstnavateli, neřeší úpravu odpovědnosti a i úprava kompenzace nákladů je zcela nedostatečná.

### KONKURENČNÍ DOLOŽKA

Nově je možné konkurenční doložku sjednat **i během zkušební doby**.

Dále dochází ke **snížení minimální kompenzace** při sjednání konkurenční doložky z částky ve výši průměrného měsíčního výdělku na jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc trvání konkurenční doložky.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel může odstoupit od konkurenční doložky pouze za trvání pracovního poměru, bude takové odstoupení problematické v případě skončení pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnance a při zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnancem.

### DOVOLENÁ

Nevyčerpá-li zaměstnanec nárok na dovolenou v rozsahu, ve kterém mu vznikl nárok za kalendářní rok, ani do 30. června následujícího kalendářního roku, má **právo si určit čerpání dovolené sám**, přičemž je povinen čerpání dovolené písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, nehodnou-li se strany jinak. Nárok na nevyčerpanou dovolenou nezaniká, avšak její proplacení je možné pouze v případě skončení pracovního poměru.

### NOVELA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

#### Zákaz švarcsystému

Dochází ke **změně definice nelegální práce**, za kterou se opět považuje obdobně jako do 31. prosince 2006 výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovní právní vztah. V případě využívání obchodních a občanských smluv pro výkon práce, která má být vykonávána v pracovním poměru, příp. na základě dohod konaných

mimo pracovní poměr, hrozí „zaměstnavateli“ pokuta od 250.000 Kč do 10.000.000 Kč a „zaměstnanci“ pokuta až 100.000 Kč.

#### Zákaz zaměstnávání cizinců bez povolení k pobytu

V rámci implementace směrnice 2009/52/ES se **rozšiřuje definice nelegální práce**, za kterou se též považuje, pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro jiného bez platného povolení k pobytu na území ČR, je-li vyžadováno (dále též jako „**nelegální práce cizince**“). Za umožnění této formy nelegální práce hrozí:

- § pokuta až do výše 10.000.000 Kč, nejméně však 250.000 Kč;
- § zákaz poskytnutí příspěvku na veřejné prospěšné práce, příspěvku na úcelné pracovní místo, překlenovacího příspěvku, příspěvku na zapracování a příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program po dobu tří let od právní moci o udělení pokuty za nelegální práci cizince;
- § zákaz účasti na veřejných zakázkách po dobu tří let od právní moci rozhodnutí o udělení pokuty za nelegální práci cizince;
- § povinnost vrátit výše uvedené příspěvky, pokud byly vyplaceny 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o udělení pokuty za nelegální práci cizince.

Zavádí se ručení osob za úhradu pokuty, které na nelegální práci cizince participovala.

#### Změny v agenturním zaměstnávání

Agentury práce nesmějí dočasně přidělovat cizince-držitele modrých a zelených karet; zákaz přidělování se navíc uplatní i ve vztahu k druhům práce uvedeným v nařízení č. 64/2009 Sb. **Nově agentury nesmějí přidělovat též cizince**, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, a **osoby se zdravotním postižením**.

Zavádí se **nová úprava pojištění záruky** pro případ pojištění úpadku agentury práce, které má zajistit výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat. Dle přechodného ustanovení zůstávají pojištění uzavřená podle stávající úpravy v platnosti.



### Veřejná služba

Od třetího měsíce pobírání podpory v nezaměstnanosti mají uchazeči o zaměstnání povinnost vykonávat veřejnou službu, pokud je k tomu vyzve úřad práce, a to v rozsahu až 20 hodin týdně.

### Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)

Nová úprava má zamezit zneužívání poskytnuté na podporu zaměstnávání OZP.

Ruší se kategorie osob zdravotně znevýhodněných osob jako OZP (nicméně rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou vydaná do nabytí účinnosti této novely zůstávají v platnosti, a to na dobu, na kterou byla vydána, nejpozději však do 1. ledna 2015). Osobami se zdravotním postižením budou napříště jen fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními.

Novela **ruší institut chráněné pracovní dílny** (pracovní místa v nich pro OZP se budou dle přechodných ustanovení považovat za chráněná pracovní místa), institut pracovního místa zůstává. Výše příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa se nemění, ale bude nutné, aby se zaměstnavatel zavázal obsazovat jej po dobu 3 let.

**Náhradní plnění** – zaměstnavatelé mohou svou povinnost zaměstnávat OZP splnit též prostřednictvím odběru výrobků nebo služeb od zaměstnavatele, který zaměstnává více jak 50 % OZP, přičemž tento zaměstnavatel může náhradní poskytnout jen v rozsahu nepřekračujícím 36 násobek průměrné mzdy v ČR ročně za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením (zhruba 830.000 Kč). V praxi to znamená, že kdo je zaměstnavatelem více než 50% OZP, tak např. při počtu 10 OZP může za rok poskytnout náhradní plnění ve výši 8.300.000 Kč. Pro zaměstnavatele bude problematické zjišťovat, zda jimi čerpané služby či nakupované zboží spadají

ještě do tohoto zákonného limitu náhradního plnění.

### Kontrolní činnost

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti přechází z Úřadu práce na Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty.

### NOVELA ZÁKONA O INSPEKCI PRÁCE

Neuzavře-li zaměstnavatel písemně pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, může mu inspekce práce uložit pokutu až do výše 10.000.000 Kč.

### ÚSPORNÁ OPATŘENÍ MPSV

Zákon 364/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí zavádí institut **finanční kompenzace zaměstnancům, kterým nebude řádně vyplaceno odstupné**. V případě, že nedojde k vyplacení odstupného danému zaměstnanci v den skončení pracovního poměru nebo v nejbližším výplatním termínu zaměstnavatele po dni skončení pracovního poměru, Úřad práce mu vyplatí finanční kompenzaci odpovídající násobku doby, za kterou náleží odstupné, obecně ve výši 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku zaměstnance. O vyplacení finanční kompenzace rozhoduje příslušná krajská pobočka Úřadu práce. V případě, že dojde k vyplacení předmětné kompenzace, Úřad práce do 3 pracovních dnů o této skutečnosti informuje zaměstnavatele a ten je povinen poskytnutou kompenzaci Úřadu práce uhradit do 10 pracovních dnů ode dne doručení takové informace, **a to i v případě, že zaměstnavatel dlužné odstupné v mezidobí vyplatil.**

### NOVELA OBCHODNÍHO ZÁKONÍKU

Tato novela umožňuje souběžný výkon funkce člena statutárního orgánu/statutárního orgánu („statutární orgán“) a pracovního poměru k téže společnosti.

Statutární orgán smí pověřit další osobu obchodním vedením společnosti, přičemž toto obchodní vedení bude možné vykonávat i v pracovněprávním vztahu, a to i zaměstnanec, který je současně statutárním orgánem společnosti. I když dojde k pověření zaměstnance obchodním vedením, odpovědnost statutárního orgánu stanovena obchodním zákoníkem za porušení povinnosti vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře tímto pověřením zůstává nedotčena.

Vykonává-li statutární orgán část obchodního vedení na základě pověření v pracovním poměru, mzdu má v tomto případě sjednávat nebo určovat ten orgán společnosti, do jehož působnosti náleží rozhodování o odměňování statutárních orgánů (nejčastěji valná hromada). Novela stanoví výčet činností, které nelze v rámci výkonu funkce statutárního orgánu delegovat (např. účast na zasedání statutárního orgánu, rozhodování o základním zaměření obchodního vedení a jiné úkoly, které jsou svěřeny zákonem výlučně statutárnímu orgánu).

Současně též dochází ke změně daňových předpisů a předpisů sociálního zabezpečení, kdy odměna statutárního orgánu (včetně členů představenstev akciových společností) se bude chovat podobně jako mzda zaměstnanců, tj. bude podléhat odvodům na sociální pojištění a bude daňově uznatelným nákladem společnosti.

© 2012 Weinhold Legal.

Držitel certifikátu ISO 27001:2005 a ISO 9001:2008

