

03 / 2008

Vážení přátelé,

v dnešním čísle Informačního občasníku bodově upozorníme na změny, které od 1.1.2008 přinesla novela zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Změny obsahují především přesnější pravidla pro počítání zkušební doby, nahrazení zřejmých omylů a vad v textu zákona u cestovních náhrad, doplnění definic a dalších zásad pro zákaz diskriminace, změny terminologie tak, aby odpovídala současnému znění jiných platných zákonů. V druhé části přinášíme srovnávací tabulku smluv upravujících pracovní vztahy.

ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE PO 1.1.2008

Z hlediska praktického používání obsahuje novela zákoníku práce především tyto změny:

- řeší důsledky neschválení **antidiskriminačního zákona**, za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovního činnosti vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce,
- zpřesnění právní úpravy okruhu zaměstnanců, kterým vzniká pracovní **poměr jmenováním** (§ 33 odst. 3 ZP)
- podle dosavadního § 35 ZP, který upravuje zkušební dobu, vznikaly v praxi nejasnosti kolem přesného počítání zkušební doby na začátku pracovního poměru. Od ledna 2007 platilo, že **zkušební doba** nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí po dni vzniku pracovního poměru. To samozřejmě umožňovalo i výklad, že např. zkušební doba u pracovního poměru začínajícího 1. ledna končí až 2. dubna (včetně tohoto dne), zatímco podle dřívějšího zákoníku práce začínala 1. lednem končila 31. březnem. Novela zákoníku se snaží tento problém odstranit. Zákoník práce rovněž výslovně stanoví, že o dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se zkušební doba prodlužuje.
- při **okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem** (podle § 56 ZP) nový zákoník práce pozapomněl na právo zaměstnance, který okamžitě zrušil pracovní poměr **z tzv. zdravotních důvodů** – pokud mu zaměstnavatel neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení posudku závodní preventivní péče výkon jiné pro něho vhodné práce – na právo na odstupné, což se nyní napravuje. Odstupné bylo podle § 67 odst. 1 zákoníku práce rovněž zavedeno při rozvazování pracovního poměru ze zdravotních důvodů pro pracovní úraz nebo nemoci z povolání, a to ve výši 12násobku průměrného výdělku. Toto odstupné nebude příslušet, jestliže se zaměstnavatel zproští své odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Dosud toto odstupné příslušelo i zaměstnanci, který si pracovní úraz přivodil sám – např. v opilosti.
- zaměstnanec nebude podle § 68 odst. 1 **vracet odstupné** poskytnuté mu při rozvazání pracovního poměru, pokud nastoupí ke stejnému zaměstnavateli znovu do zaměstnání na základě dohody o provedení práce (uzavřené podle § 76 zákoníku práce).
- u **dohod o pracovní činnosti** (§ 77 odst. 2 zákoníku práce) bylo provedeno zpřesnění, takže nyní je naprosto zřejmé, že právo zaměstnance, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, na důležité osobní překážky v práci a na

dozvořenou, může založit nejen dohoda o pracovní činnosti, ale i kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.

- zaměstnancům **mladším než 18 let** se umožňuje pracovat v souhrnu nejvýše 40 hodin týdně při délce směny nejvýše 8 hodin (změna se týká § 79 odst. 2 písm. d) zákoníku práce a doplnění § 79a zákoníku práce).
- zákoník práce stanoví, že při rozdělení **přestávky v práci** na jídlo a oddech do více částí musí pouze jedna část této přestávky činit nejméně 15 minut (změna se týká § 88 odst. 2 zákoníku práce).
- zákoník práce vypouští požadavek předchozího souhlasu jednotlivých zaměstnanců k zavedení **konta pracovní doby** (změna se týká § 86 odst. 1 zákoníku práce).
- zákoník práce již nerozlišuje u **pružné pracovní doby** její rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení.
- zákoník práce umožňuje smluvní ujednání směřující ke zjednodušení mzdové **kompence práce přesčas** u vedoucích zaměstnanců, nejvýše do rozsahu 150 hodin v kalendářním roce, aniž by bylo nutné dopředu vymezovat složku mzdy a přesně kalkulovat její výši s ohledem na povinnost zaměstnavatele uspokojit právo zaměstnance na mzdu za práci přesčas. Smluvní ujednání bude vylučovat postup pro ocenění práce přesčas stanovený v § 114 odst. 1 zákoníku práce (změna se týká doplnění §114 odst. 3 zákoníku práce). Důležité je, že současně musí být sjednán rozsah práce přesčas v rámci limitu práce přesčas v kalendářním roce stanoveného v § 93 odst. 2 zákoníku práce.
- zákoník práce odstraňuje nedostatky v § 170 zákoníku práce, který uvádí, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci **zahraniční stravné** ve výši základní sazby, jestliže doba strávená mimo území ČR trvá v kalendářním dni déle než 12 hodin, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci zahraniční stravné v poloviční výši této sazby zahraničního stravného, a ve čtvrtinové výši této sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území ČR nejméně šest hodin, avšak alespoň jednu hodinu. Trvá-li doba strávená mimo území ČR méně než jednu hodinu, zahraniční stravné se neposkytuje. Z logiky věci vyplývá, že správně má být uvedeno „šest hodin a méně“. Obdobně v odst. 5 uvedeného paragrafu je uvedeno krácení o 70 %, jde-li o zahraniční stravné ve čtvrtinové výši základní sazby. Zatímco u základní a poloviční sazby jsou procenta uváděna jako maximum, u čtvrtinové výše jde o striktně určené krácení o 70 %. Tato chyba se odstraňuje vložením slova „až“.
- v případě zaměstnanců **pečujících o dítě mladší než 1 rok** umožňuje zákoník práce dohodnout výkon práce přesčas s těmito zaměstnanci (§ 241 odst. 3 ZP).

SROVNÁVACÍ TABULKA SMLUV UPRAVUJÍCÍCH PRACOVNÍ POMĚR

	Pracovní smlouva	Dohoda o provedení práce	Dohoda o pracovní činnosti
Písemná forma	zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně ; nedostatek písemné formy však nezpůsobuje neplatnost ; jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci (§ 34 odst. 3 a 4)	nemusí být	dohodu je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná ; jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnanci (§ 76 odst. 4) <i>pokud dojde k tomu, že dohoda nebyla uzavřena písemně a zaměstnanec již započal s výkonem prací, měla by být dohoda posouzena jako ústně uzavřená pracovní smlouva na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu</i>
Povinné náležitosti smlouvy nebo dohody	<ul style="list-style-type: none"> • druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat • místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána • den nástupu do práce (§ 34 odst. 1) 	nejsou předepsány	<ul style="list-style-type: none"> • sjednané práce • sjednaný rozsah pracovní doby • doba, na kterou se dohoda uzavírá (§ 76 odst. 5)
Rozsah pracovní doby	max. 40 hodin týdně (§ 79 odst. 1)	max. 150 hodin za kalendářní rok (§ 75)	max. 1/2 týdenní pracovní doby (§ 76 odst. 2)
Mzda ve smlouvě resp. Odměna v dohodě	nemusí být uvedena	musí resp. měla by být uvedena (§ 138)	musí resp. měla by být uveden (§ 138)
Zaručená mzda	ano (§ 112)	ne	ne
Doplatek do minimální mzdy	ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda (§ 111 odst. 3 písm. a))	ve výši rozdílu mezi výší odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou (§ 111 odst. 3 písm. c))	ve výši rozdílu mezi výší odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou (§ 111 odst. 3 písm. c))
Právo na dovolenou	ano (§ 211 a násl.)	ne	ano, je-li to sjednáno nebo stanoveno (§ 77 odst. 2)
Účast na nemocenském pojištění	ano (§ 2 odst. 1 písm. a) zákona č. 54/1956 Sb., v platném znění) pokud nejde o tzv. příležitostné zaměstnání ve smyslu ust. § 6 uvedeného zákona	ne	ano (§ 2 odst. 1 písm. d) zákona č. 54/1956 Sb., v platném znění) pokud nejde o tzv. příležitostné zaměstnání ve smyslu ust. § 6 uvedeného zákona