

S účinností od 1.1.2012 nabývá účinnosti novela zákoníku práce. Nejdůležitější změny jsou uvedeny níže:

## **POVINNOST KRÁTIT STRAVNÉ U CESTOVNÍCH NÁHRAD (§ 163)**

Dosud se jednalo o právo, od 1.1.2012 je **POVINNOST** krátit stravné, poskytnuté při **tuzemské i zahraniční** pracovní cestě zaměstnanci, následujícím způsobem:

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá (*dále jen "bezplatné jídlo"*), *přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo až o hodnotu*

- a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

*Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance nižší hodnotu snížení stravného, přísluší zaměstnanci stravné snížené o nejvyšší hodnotu stanovenou výše.*

### **POZOR!**

V případě, že určíte nižší krácení stravného, než je zde uvedeno, bude to mít nepříznivé daňové dopady – rozdíl bude totiž nutné "přidat" zaměstnanci ve mzdě jako nepeněžní příjem!

## **VÝPOVĚĎ**

### **Okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdy**

Zpřesňuje se: zaměstnanec může pro nevyplacení mzdy nebo platu nebo jejich náhrady okamžitě zrušit pracovní poměr až uplynutím 15 dnů po uplynutí **období splatnosti** (§ 141 odst. 1 ZP). Nelze tedy – jak se někdy v praxi mylně dovozovalo - připočítávat 15 dnů již od termínu splatnosti mzdy nebo platu, nýbrž až po uplynutí období jejich splatnosti, tj. celého následujícího kalendářního měsíce po měsíci, v němž vzniklo právo na mzdu, plat nebo jejich náhradu.

Zatímco podle dosavadní právní úpravy příslušelo zaměstnanci při skončení pracovního poměru na základě jeho okamžitého zrušení zaměstnancem odstupné podle § 67 ZP, bude od 1. ledna 2012 příslušet v těchto případech zaměstnanci **náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby**.

### **Okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu porušení léčebné kázně**

**Rozšiřuje se okruh výpovědních důvodů na straně zaměstnavatele** a v § 52 se připojuje k dosavadním výpovědním důvodům **nový výpovědní důvod** pod písm. h) spočívající v **porušení režimu dočasně práceneschopného pojištěnce** (dále jen „režim DPN“) zaměstnancem v době prvních 21 kalendářních dnů trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti **zvláště hrubým způsobem**.

Povinnost zaměstnance dodržovat tento režim DPN, pokud jde o povinnost zdržovat se po dobu pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, je vedle zákona o nemocenském pojištění stanovena rovněž v novém § 301a ZP. V této souvislosti je také třeba připomenout, že **oprávnění zaměstnavatele kontrolovat a postihovat** porušení režimu DPN se týká **pouze dvou jeho součástí**, a to povinnosti pojištěnce zdržovat se po dobu pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

#### Právní informace:

Tento materiál je poskytován jako interní obecná informace a není určen k dalšímu veřejnému šíření. Informuje o změnách v právních předpisech, ale neobsahuje úplný výčet těchto změn. V případě jakýchkoliv dotazů mě, prosím, kontaktujte. Za jednání nebo rozhodnutí učiněná na základě tohoto materiálu nenese jeho autor žádnou odpovědnost.

Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď, musí tak učinit **pouze do 1 měsíce** ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl (srov. nové znění § 57 ZP). Pokud byla zaměstnanci dána výpověď pro porušení režimu DPN, nelze mu z téhož důvodu snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy nebo platu (srov. § 192 odst. 5 ve znění této novely).

## ODSTUPNÉ (§ 67)

Podle novely ZP se nově upravuje minimální výše odstupného, a to podle délky doby trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele s tím, že:

- trval-li pracovní poměr **méně než 1 rok**, přísluší zaměstnanci odstupné ve výši **jednonásobku** jeho průměrného měsíčního výdělku (PMV)
- trval-li **více než 1 rok a méně než 2 roky**, přísluší **dvojnásobek** PMV
- trval-li **více než 2 roky**, přísluší **trojnásobek** PMV

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců. Odstupné z důvodu podle § 52 písm. d) ZP ve výši nejméně dvanásobku PMV není ovlivněno dobou trvání pracovního poměru.

## PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU (§ 39)

Od 1. ledna 2012 bude možno sjednat pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami **až na dobu 3 roky** (dosud až 2 roky) a tato doba může být ode dne vzniku prvního pracovního poměru **opakována nejvýše dvakrát** (za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje i jeho prodloužení). V praxi to znamená, že maximální doba opakovaného trvání pracovního poměru na dobu určitou může dosáhnout až 9 let. Pokud však bude pracovní poměr sjednán na dobu kratší než 3 roky (např. na 6 měsíců), může být prodloužen nebo znovu sjednán již jenom dvakrát na celkem 2x až 3 roky. V takovém případě může tedy celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou činit nejvýše jen 6,5 roků. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky **uplynula doba 3 let**, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se nepřihlíží (dosud tato doba přerušeni činí alespoň 6 měsíců). Navržená úprava zabraňuje mnohačetným krátkodobým sjednáváním nebo opakováním prodloužováním pracovního poměru na dobu určitou (nyní v rámci dvouletého období např. 8x po 3 měsících).

Na základě přechodných ustanovení lze však dovodit, že **pokračuje-li pracovní poměr na dobu určitou**, který byl sjednán přede dnem nabytí účinnosti novely (tedy do 31. 12. 2011 včetně) i po tomto dni, **řídí se dosavadními právními předpisy**. Jeho opakované sjednání nebo prodloužení po tomto dni je však možné již jenom dvakrát, a to za podmínek stanovených v novele ZP, tedy maximálně 2 x 3 roky.

## PRODLOUŽENÍ ZKUŠEBNÍ DOBY (§ 35)

Zkušební doba činí 3 měsíce. Novela přichází s možným prodloužením nejdéle na 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců. Bude možné ji sjednat také v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo. Sjednává se písemně nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Není možné ji prodloužovat a stejně jako dnes se prodloužuje o dobu překážek, nově rovněž o celodenní dovolenou. Zkušební doba by také neměla být delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

## ODMĚNA ZA PRÁCI PŘESČAS JAKO SOUČÁST ZÁKLADNÍ MZDY (§ 114)

Za předpokladu, že je přesčasová práce zohledněna ve mzdě zaměstnance (tedy takto je uzavřena pracovní smlouva) nemá zaměstnavatel povinnost tyto přesčasy proplácet. Smluvně dohodnout práci přesčas bude možné v maximálním rozsahu 150 hodin ročně u řadových zaměstnanců a maximálně 8 hodin týdně u vedoucích zaměstnanců (416 hodin ročně).

---

### Právní informace:

Tento materiál je poskytován jako interní obecná informace a není určen k dalšímu veřejnému šíření. Informuje o změnách v právních předpisech, ale neobsahuje úplný výčet těchto změn. V případě jakýchkoliv dotazů mě, prosím, kontaktujte. Za jednání nebo rozhodnutí učiněná na základě tohoto materiálu nenese jeho autor žádnou odpovědnost.

## ZVÝŠENÍ ROZHODNÉHO PŘÍJMU PRO ÚČAST NA NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ

ze 2 000 Kč na **2 500 Kč**. Především u dohod o pracovní činnosti platí pro zaměstnavatele následující:

- přihlašovat takto zaměstnané osoby až při příjmu alespoň 2 500 Kč,
- při trvající dohodě odhlásit zaměstnance, pokud příjem v kalendářním měsíci poklesne pod 2 500 Kč.

### DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE – NOVÉ PODMÍNKY (§ 75)

- zvyšuje se hodinový rozsah na **300 h / rok**
- povinně písemná forma
- lze i na opakované práce
- povinnost vymežit pracovní úkol, sjednanou odměnu a rozsah práce v hodinách
- povinnost (nově) vymežit dobu provedení úkolu (od – do)
- **přesáhne-li měsíční příjem z DPP 10.000 Kč PODLÉHÁ tato částka odvodu sociálního a zdravotního pojištění !!! (pouze za tento měsíc)**
- v případě nemoci pak za takový měsíc náleží zaměstnanci i náhrada při pracovní neschopnosti
- v takovém případě je povinnost uvést již do smlouvy rozvržení týdenní pracovní doby do směn

#### VZOR smlouvy:

1. Zaměstnanec se zavazuje, že pro zaměstnavatele provede tyto práce ..... *..(uvést práci, která je předmětem dohody, popřípadě i místo výkonu práce )* v rozsahu hodin.

2. Dohodnutá práce bude provedena v době od ... do ..... a bude odevzdána ..... (uvést jméno a příjmení zaměstnance, který převezme výsledek práce).

3. Za řádně provedenou práci podle této dohody poskytne zaměstnavatel zaměstnanci odměnu ve výši ..... Kč za hodinu/odměnu ve výši ...Kč za celkový sjednaný rozsah práce. Nebude-li provedená práce odpovídat sjednaným podmínkám, může zaměstnavatel odměnu po projednání se zaměstnancem přiměřeně snížit.

4. Odměna podle bodu 3 je splatná po dokončení a odevzdání práce *(může být také dohodnuto, že část odměny je splatná již po provedení určité části práce, která je předmětem dohody, nebo může být splatnost odměny dohodnuta jinak)*. Odměna bude zaměstnanci vyplacena ve výplatním termínu zaměstnavatele určeném pro výplatu mzdy, to je ....kalendářní den následujícího měsíce v hotovosti/ na účet zaměstnance.

5. Bude-li zaměstnanec v souvislosti s výkonem práce podle této dohody vyslán na pracovní cestu k výkonu práce do jiného místa, než je uvedeno v bodu 1, poskytne mu zaměstnavatel náhrady výdajů při pracovní cestě podle zákoníku práce.

6. Zaměstnavatel seznámil zaměstnance s právními předpisy vztahujícími se k vykonávané práci a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které je povinen při práci dodržovat.

7. Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit zaměstnanci k zajištění řádného a bezpečného výkonu práce tyto pracovní podmínky *(např. poskytnutí podkladů potřebných pro práci, která je předmětem dohody, poskytnutí potřebného materiálu a náradí pro výkon práce, osobních ochranných pracovních prostředků)*.

8. Nebude-li pracovní úkol proveden ve sjednané době podle bodu 2, je zaměstnavatel oprávněn od dohody odstoupit. Nevytvoří-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní podmínky podle bodu 7, je zaměstnanec oprávněn od dohody odstoupit a má nárok na náhradu škody, která mu tím vznikla. Odstoupení musí být učiněno písemně a druhé smluvní straně musí být doručeno.

9. Při vzniku dočasné pracovní neschopnosti a nároku na náhradu odměny při dočasné pracovní neschopnosti bude poskytnuta náhrada odměny při dočasné pracovní neschopnosti podle fiktivního harmonogramu směn, který je stanoven takto:...(uvést)...

10. Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnanec a jedno zaměstnavatel.

---

#### Právní informace:

Tento materiál je poskytován jako interní obecná informace a není určen k dalšímu veřejnému šíření. Informuje o změnách v právních předpisech, ale neobsahuje úplný výčet těchto změn. V případě jakýchkoliv dotazů mě, prosím, kontaktujte. Za jednání nebo rozhodnutí učiněná na základě tohoto materiálu nenese jeho autor žádnou odpovědnost.

## NEPLATNOST PRÁVNÍCH ÚKONŮ JIŽ LZE DODATEČNĚ ODSTRANIT (§ 20 ZP)

Týká se zejména povinnosti písemné formy v následujících oblastech:

- § 50 – náležitosti výpovědi a neplatnosti výpovědi
- § 72 – možnost uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudu ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr příslušným právním úkonem skončit
- § 77 – náležitosti dohody

Dosud platilo, že pokud nebyl takový úkon učiněn písemně, byl po právní stránce NEPLATNÝ. Nově je právní úkon, který nebyl učiněn v předepsané formě, neplatný jen tehdy, pokud smluvní strany tento nedostatek dodatečně neodstraní, přitom zákon nestanoví lhůtu, do kdy má být tento nedostatek napraven. Může jít např. o výpověď, která nebyla zaměstnanci nebo zaměstnavateli dána písemně (§ 50 ZP), takže takový postup odporuje zákonu. Pokud si zaměstnavatel nebo zaměstnanec tuto skutečnost včas uvědomí a výpověď dá dodatečně písemně, je platná.

Dále jsou řešeny zvláštní případy formálních nedostatků těch právních úkonů, které směřují ke vzniku nebo změně pracovního poměru. Pro pracovní smlouvu nebo její změny i obě dohody (dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce) je předepsaná písemná forma, avšak její nedodržení může způsobit neplatnost jen tehdy, nebylo-li již započato s plněním, tedy s výkonem práce. Uzavře-li tedy zaměstnavatel se zaměstnancem např. dohodu o provedení práce pouze ústně, ačkoli zákoník předepisuje písemnou formu (§ 77) a pokud zaměstnanec podle dohodnutých pravidel začal práci konat a zaměstnavatel mu práci přiděloval, nemůže se ani jedna ze smluvních stran neplatnosti dovolat!

V odstavci 3 je stanovena výjimka - neplatné zůstávají jednostranné právní úkony (např. vydání vnitřního předpisu zaměstnavatelem podle § 305 ZP) a kolektivní smlouvy v případech nedodržení předepsané písemné formy (§ 27 odst. 2 ZP).

### Příklad - Dohoda o rozvázání pracovního poměru:

*Dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřená konkludentně, prostě tím, že zaměstnanec přestane k určitému datu vykonávat pro zaměstnavatele práci a zaměstnavatel to akceptuje, je neplatná relativně - tj. pouze, pokud se neplatnosti nebude jedna dovolávat zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Stanovení písemné formy pro dohodu o rozvázání pracovního poměru pod sankcí neplatnosti, stanovená v § 49 odst. 2 ZP, nesleduje ochranu veřejného pořádku, ale „pouze“ ochranu jednoho ze subjektů pracovního poměru. Proto je pouze na smluvní straně této dohody, která byla uzavřena konkludentně, zda se její neplatnosti dovolají.*

## POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ (§ 313)

Od 1.1.2012 je bude zaměstnavatel povinen toto potvrzení vydat v případě skončení jakéhokoli základního pracovního poměru. Kromě toho se v „zápočtovém listu“ podle § 313 odst. 1 již, na rozdíl od dosavadní úpravy, **nebude uvádět** důvod skončení pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Tento důvod, a také důvod, kdy ke skončení pracovního poměru dochází z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance zvláště hrubým způsobem (srov. § 52 nové písm. h) a nový § 301a), bude zaměstnavatel nově uvádět **v odděleném potvrzení** vydávaném na žádost zaměstnance pro účely podpory v nezaměstnanosti podle § 313 odst. 2 (lze používat předtištěného formuláře poskytovaného úřadem práce).

## ODMĚNY JEDNATELŮ A ČLENŮ STATUTÁRNÍCH ORGÁNŮ

Od roku 2012 se z odměn jednatelů a dalších osob v orgánech právnických osob bude odvádět pojištění. Zároveň půjde o daňové náklady.

S přáním pěkného dne



Právní informace:

Tento materiál je poskytován jako interní obecná informace a není určen k dalšímu veřejnému šíření. Informuje o změnách v právních předpisech, ale neobsahuje úplný výčet těchto změn. V případě jakýchkoliv dotazů mě, prosím, kontaktujte. Za jednání nebo rozhodnutí učiněná na základě tohoto materiálu nenese jeho autor žádnou odpovědnost.