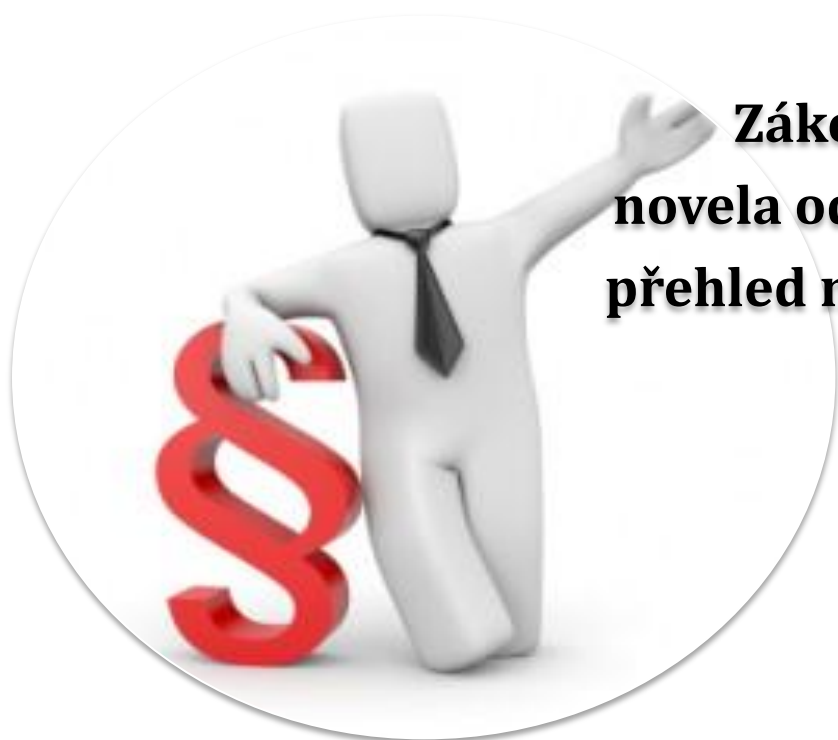


Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a

autoopravárenství Čech a Moravy

nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3



**Zákoník práce
novela od 1. ledna 2012
přehled nejdůležitějších
změn**

Zákoník práce

novela od 1. ledna 2012

Návrh znění novely prošel schvalovacím procesem, zákon byl publikován pod č. 365/2011 Sb. a jeho účinnost je od 1. ledna 2012. Novela reaguje především na nález Ústavního soudu (publikovaný pod č. 116/2008 Sb.), který výslovně vyjadřuje princip podpůrného použití občanského zákoníku vůči zákoníku práce, touto úpravou z textu zákoníku práce byly vypuštěny všechny dosavadní paragrafy, v nichž byla vyjmenována ustanovení občanského zákoníku. Novela zákoníku práce také obsahuje několik desítek zpřesnění, které má docílit srozumitelnější právní úpravu pracovního práva. Další změny obsažené v novele zákoníku práce reagují na záměr obsažený v Programovém prohlášení vlády, podle něhož mají změny vést k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů. Novela rovněž reflektuje reformu veřejných financí.

OBSAH:

I.	ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA	3
II.	DEFINICE ZÁVISLÉ PRÁCE	3
III.	VZTAH K OBČANSKÉMU ZÁKONÍKU	4
IV.	ZKUŠEBNÍ DOBA	4
V.	NEPLATNOST PRÁVNÍCH ÚKONŮ	5
VI.	PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU	6
VII.	DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ	7
VIII.	VÝPOVĚDNÍ DOBA A VÝPOVĚDNÍ DŮVODY	8
IX.	ODSTUPNÉ	9
X.	DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE	10
XI.	PRACOVNÍ DOBA	11
XII.	ZMĚNY V ODMĚŇOVÁNÍ	12
XIII.	ČERPÁNÍ DOVOLENÉ	13
XIV.	KONKURENČNÍ DOLOŽKA	14
XV.	ČÁSTEČNÁ NEZAMĚSTNANOST	14
XVI.	PRAVIDELNÉ PRACOVÍŠTĚ PRO ÚČELY CESTOVNÍCH NÁHRAD	15
XVII.	POČÍTÁNÍ ČASU	15
XVIII.	VÝPOVĚĎ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	16
XIX.	PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE U ZAMĚSTNAVATELE	17
XX.	PRAVOMOCI ODBOROVÉ ORGANIZACE	17
XXI.	TEST	18

I. Základní zásady pracovního práva

Nové ustanovení § 1a ZP upravuje základní zásady, na kterých je založeno pracovní právo. Základní zásady vyjadřují hlavní hodnoty, podle kterých se celý zákoník práce vykládá. Již ze samotného názvu vyplývá, že výčet zásad není vyčerpávající. Vedle těchto zásad se rovněž uplatňuje úprava obsažená v Listině základních práv a svobod (zejména zákaz nucené práce, právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci) a obecné soukromoprávní zásady jako „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“, zásada „autonomie projevu vůle“, zásada „dobrých mravů“ nebo zásada „nikomu neškodit“.

V pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto základní zásady:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

poznámka:

II. Definice závislé práce

Definice závislé práce v podstatě vymezuje předmět úpravy pracovního práva. Definičními znaky závislé práce se odlišují jednotlivé právní vztahy, které by se jinak řídily např. občanským nebo obchodním právem (např. výkon práce při outsourcingu).

Znaky závislé práce	Povinnosti vycházející ze závislé práce
Nadřízenost/podřízenost	Náklady zaměstnavatele
Osobní výkon práce	Za odměnu
Dle pokynů zaměstnavatele	Na odpovědnost zaměstnavatele
Jménem zaměstnavatele	V pracovní době
	Na místě určeném zaměstnavatelem

poznámka:

III. Vztah k občanskému zákoníku

Občanský zákoník je obecným předpisem soukromého práva. Pracovní právo patří do oblasti soukromého práva. Zákoník práce je proto speciální normou k občanskému zákoníku. Nový § 4 ZP stanoví, že na pracovněprávní vztahy se použijí normy občanského zákoníku až tehdy, když zákoník práce sám příslušné otázky neupravuje. Důležité však je, že normy občanského zákoníku se vždy vykládají v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

poznámka:

IV. Zkušební doba

Právní úprava před novelou:

Zkušební dobu lze sjednat maximálně na dobu 3 měsíců bez ohledu na délku trvání pracovního poměru a prodlužuje se automaticky o dobu překážek v práci (např. o nemoc, školení, darování krve, pomoc při živelných událostech, prстоje apod.).

Nová úprava od 1.1.2012:

- u běžných zaměstnanců až 3 měsíce
- u vedoucích zaměstnanců až 6 měsíců
- max. délka však nesmí být delší než ½ sjednaného pracovního poměru na dobu určitou
- nově se prodlužuje zkušební doba o dobu celodenních překážek a celodenních dovolených

Vedoucí zaměstnanec (§ 11 ZP)

= zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je, nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

poznámka:

V. Neplatnost právních úkonů

Právní úkon
• definici nalezneme v občanském zákoníku • <i>“projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují”</i>

Neplatnost
• pro vady obsahu nebo formy • relativní a absolutní (rozdíl mezi absolutní a relativní neplatností je v tom, že u absolutní neplatnosti nemusíme podávat návrh k soudu, aby neplatnost potvrdil) • <u>Absolutně neplatný je právní úkon</u> ✓ který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně, ✓ který byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou, ✓ který zavazuje k plnění od počátku nemožnému, ✓ který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů, ✓ který odporuje dobrým mravům, ✓ kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv, ✓ k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo

Nová úprava od 1.1.2012:
• možnost napravit nedostatek v písemné formě, a to kdykoli poté co byl úkon učiněn (jen u dvoustranných úkonů, např. pracovní smlouva) • neplatnosti právního úkonu se nelze dovolávat poté, co strany začaly pracovní smlouvu nebo některou z dohod naplňovat (chovat se podle ní)

poznámka:

VI. Pracovní poměr na dobu určitou

Právní úprava před novelou:

Pracovní poměr lze uzavřít na dobu určitou maximálně v součtu 2 let. Počet opakování není zákonem upraven. Mezi skončením pracovního poměru na dobu určitou a založením nového pracovního poměru také na dobu určitou (s tím samým zaměstnancem u téže firmy) musí uplynout aspoň 6 měsíců.

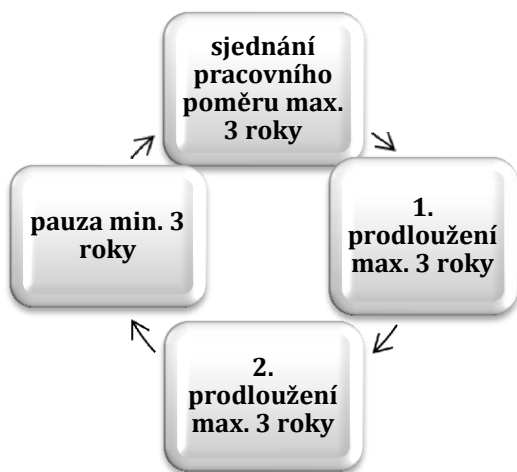
Výjimka z uvedeného pravidla 2 let a pauzy 6 měsíců platí pro:

- ✓ případy stanovené jinými zákony (např. pro pracovní poměr cizinců, profesorů vysokých škol nebo pro zaměstnance vysílané k výkonu práce do Evropské unie),
- ✓ pro náhradu dočasně nepřítomného zaměstnance (typicky např. pracovní poměry uzavírané za ženy na mateřské/rodičovské dovolené),
- ✓ pro vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele (např. sezónní práce nebo uzavírání pracovních poměrů na konkrétní projekt či zakázku),
- ✓ na pracovní poměry uzavírané mezi zaměstnancem a agenturou práce za účelem dočasného přidělení k uživateli práce

Nová úprava od 1.1.2012

- rozsah sjednání max. na 3 roky
- omezení řetězení pracovních poměrů na dobu určitou – nejvýše 2x opakovat; tzn. celkem 3 úseky max. po 3 letech
- byl-li uzavřen pracovní poměr na dobu určitou před 1.1.2012 jedná se o 1. využitý časový úsek, na který může navázat opakování (k pracovním poměrům uzavřeným dříve se nepřihlíží!)
- ruší se všechny výjimky

Model pracovního poměru na dobu určitou:



poznámka:

VII. Dočasné přidělení

Právní úprava před novelou:

Přidělit zaměstnance na práci k jinému zaměstnavateli smí pouze agentura práce. Takže ani např. firmy v rámci jedné finanční skupiny nesmí "půjčovat" zaměstnance např. v rámci adaptace.

Nová úprava od 1.1.2012:

Zaměstnavatel smí zaměstnance přidělit k jinému zaměstnavateli za podmínek:
○ dohoda se zaměstnancem (není nutná písemná forma!)
○ po 6 měsících od uzavření pracovního poměru
○ zaměstnavatel nesmí přidělit svého zaměstnance za úplatu ⇒ na dočasném přidělení nesmí vydělávat
○ mzdu přidělenému zaměstnanci poskytuje stále jeho zaměstnavatel nebo je možné dohodnout refundaci mzdy
○ podmínky přiděleného zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelných zaměstnanců zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen
○ po dobu dočasného přidělení bude ukládat zaměstnanci pracovní úkoly, řídit a kontrolovat jeho práci zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec přidělen
○ při dočasném přidělení může být zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem, ke kterému byl přidělen, na pracovní cesty, doporučuje se možnost sjednat v dohodě i pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad

poznámka:

VIII. Výpovědní doba a výpovědní důvody

Právní úprava před novelou:

zákon neřeší, zda výpovědní doba je stanovená či sjednaná, pouze je řečeno, že činí nejméně 2 měsíce a musí být stejná pro obě smluvní strany (pro zaměstnance i zaměstnavatele)

Zaměstnavatel může dát výpověď z důvodu:

- ✓ rušení/stěhování zaměstnavatele nebo jeho části,
- ✓ jiné organizační změny,
- ✓ ze zdravotních důvodů,
- ✓ pro nesplňování předpokladů pro výkon práce,
- ✓ pro porušování pracovních povinností

V zákoníku práce (§ 57 ZP) je výslovně uvedeno, že porušování léčebného režimu pojištěnce (práce neschopného) není možno považovat za porušení pracovních povinností.

Nová úprava od 1.1.2012:

- výpovědní dobu lze prodlužovat na základě písemné smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- z důvodů přechodu práv a povinností může výpovědní doba skončit dnem předcházejícímu přechodu práv
- nový výpovědní důvod: zvláště hrubé porušení režimu práce neschopného

- v době prvních 14 kalendářních dní a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti jsou zaměstnanci povinni dodržovat stanovený **režim** dočasné práce neschopného pojištěnce (zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění)

Režim dočasné neschopného zaměstnance

Kontrolu dodržování provádí OSSZ nebo zaměstnavatel (pouze prvních 21 kalendářních dnů). Při kontrole je nutné předložit II. díl tiskopisu Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti - Průkaz práce neschopného pojištěnce a občanský průkaz. Umožněním kontroly se rozumí umožnit kontakt s tím, kdo kontrolu provádí, tj. mít označen byt, funkční zvonek, příp. umožnit alespoň zaklepání na dveře)

- výpověď lze dát nejpozději do 1 měsíce ode dne zjištění porušování léčebného režimu nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl (nebo do 1 měsíce ode dne, kdy by porušení začala šetřit správa sociálního zabezpečení)
- byla-li dána výpověď, je dán zákaz krácení či odebrání náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě

- do 2 měsíců po přechodu práv a povinností, se může zaměstnanec domáhat soudní cestou určení, zda u něj přechodem došlo ke zhoršení pracovních podmínek a nárokovat tak odstupné

poznámka:

IX. Odstupné

Právní úprava před novelou:
• ve výši nejméně 3-násobku průměrného výdělku ○ při výpovědi ze strany zaměstnavatele pro rušení/stěhování zaměstnavatele a jiné organizační změny ○ při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodů dlužných mezd/platů nebo z důvodu vážného ohrožení jeho zdraví • ve výši 12-násobek průměrného výdělku při výpovědi z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání • Odstupné se vyplácí společně s poslední mzdou, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak (tzn. je možno domluvit i ústně dřívější nebo pozdější, zpravidla postupnou výplatu odstupného).

Nová úprava od 1.1.2012
• v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele (pro rušení/stěhování/organizační změny) se odstupné stupňuje podle doby trvání pracovního poměru (<i>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</i>) takto: ○ pracovní poměry kratší než 1 rok = odstupné 1 průměrný výdělek ○ pracovní poměry trvající od 1 do 2 let = odstupné 2-násobek průměrného výdělku ○ pracovní poměry trvající více než 2 roky = odstupné 3-násobek průměrného výdělku • zaměstnanci, který zruší okamžitě pracovní poměr, nenáleží odstupné, ale náhrada mzdy za dobu, která odpovídá výpovědní době • dohoda o jiné době výplaty odstupného než v poslední mzdě musí být povinně písemně

poznámka:

X. Dohoda o provedení práce

Právní úprava před novelou:

Dohoda o provedení práce musí být sjednána písemně, je absolutně osvobozena od plateb pojistného a je možno konat na ni práce v rozsahu max. 150 hodin u jednoho zaměstnavatele. Zákon dosud vůbec neurčuje, co musí dohoda o provedení práce obsahovat (co musí být sjednáno).

Na dohodu o provedení práce i dohodu o pracovní činnosti se vztahuje veškerá úprava pracovněprávních vztahů v zákoníku práce mimo těchto oblastí:

- ✓ odstupné,
- ✓ pracovní doba a doba odpočinku,
- ✓ překážky v práci na straně zaměstnance,
- ✓ skončení pracovního poměru,
- ✓ odměna z dohody

Nová úprava od 1.1.2012:

- rozsah max. 300 hodin ročně
- při výdělku nad 10.000,00 Kč (*brutto*) měsíčně je tato dohoda předmětem plateb pojištění
 - v měsíci, kdy zaměstnanec odvádí pojistné, přísluší mu v době 14/21 dní trvání dočasné pracovní neschopnosti náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v § 192 a 193
- v dohodě musí být povinně sjednáno, na jakou dobu se uzavírá
- délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin

poznámka:

XI. Pracovní doba

Právní úprava před novelou:

- u rovnoměrného rozvržení pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin, u nerovnoměrného 12 hodin
- za pracujícího zaměstnance v noci je považován ten, kdo pravidelně v době mezi 22⁰⁰- 6⁰⁰ hodinou odpracuje aspoň 3 hodiny
- fond pracovní doby u pružné pracovní doby se musí vyrovnat nejdéle po 4 týdnech
- evidence pracovní doby musí obsahovat odpracovanou pracovní dobu, práci přesčas, noční práci, dobu odpracovanou v pracovní pohotovosti a dobu, kdy zaměstnanec držel pracovní pohotovost

Nová úprava od 1.1.2012:

- délka směny bez ohledu na typ rozvržení je 12 hodin
- upřesňuje se, že pracující v noci je ten, kdo odpracuje 3 hodiny v noci v průměru aspoň jednou týdně
- fond pracovní doby při pružném rozvržení se vyrovnává až po 26/52 týdnů je-li dohodnuto v KS
- rozvržení i evidence pracovní doby musí povinně obsahovat i začátky a konce směn

poznámka:

XII. Změny v odměňování

„Příplatek za práci v SO/NE a noc“

Právní úprava před novelou:

Za práci v SO/NE a stejně tak i za práci v noci náleží zaměstnancům odměňovaným mzdou příplatek ve výši nejméně 10% průměrného výdělku. Jinou výši a způsob výpočtu je možno sjednat jedině v kolektivní smlouvě.

Nová úprava od 1.1.2012:

- lze sjednat jinou minimální výši a způsob výpočtu příplatků za SO/NE a noc
- změna příplatku musí být sjednána zpravidla v pracovní smlouvě, lze však upravit i v kolektivní smlouvě

„Příplatek za práci přesčas“

Právní úprava před novelou:

Zaměstnancům je možno nařídit práci přesčas max. v rozsahu 150 hodin ročně, současně však max. 8 hod. v jednotlivých týdnech. Po dohodě lze konat práci 8 hodin průměrně týdně. Přihlédnout k práci přesčas ve mzdě (platu) je možné výlučně u vedoucích zaměstnanců v rozsahu do 150 hodin ročně, a to ještě za předpokladu, že jejich mzda/plat jsou sjednány smlouvou (tedy oboustranně vyjednány), nikoliv jednostranně stanoveny (zpravidla mzdovým nebo platový výměrem či vnitřním předpisem).

Nová úprava od 1.1.2012:

- Je-li mzda sjednána (tedy oboustranně dohodnuta) ve smlouvě je možné přihlédnout k práci přesčas ve výši max. 150 hodin i u řadových zaměstnanců a do výše max. průměrně 8 hodin týdně (= max. 416 hodin ročně) u vedoucích zaměstnanců.
- evidence práce přesčas musí povinně obsahovat i začátky a konce přesčasu

poznámka:

XIII. Čerpání dovolené

Právní úprava před novelou:
zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trval celý kalendářní rok (tj. od 1. 1. do 31. 12.) vyčerpání celých 4 týdnů (resp. počet týdnů dle KS) dovolené (jestliže na tuto dovolenou vzniklo právo)
nevyčerpá-li zaměstnanec loňskou dovolenou do konce roku následujícího, pak část v rozsahu 4 týdnů bez náhrady propadá a případný další nárok (zpravidla 5. týden) se proplácí nebo jej lze převést do třetího roku. Aby nedošlo k propadnutí dovolené, má zaměstnanec právo (v případě, že mu zaměstnavatel do 31. 10. neurčí plán dovolené k vyčerpání loňské dovolené) první pracovní den v listopadu nastoupit na dovolenou a vyčerpat ji. Výjimku tvoří případy žen na mateřské či rodičovské dovolené, jim ani stará dovolená nepropadá
náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou se poskytuje buď při ukončení pracovního poměru anebo z týdnů, které převyšují zákonný nárok 4 týdny

Nová úprava od 1.1.2012:
zaměstnavatel musí určit dovolenou tak, aby se nárok za daný rok vyčerpal v aktuálním roce, výjimku tvoří pouze provozní důvody a překážky v práci na straně zaměstnance
pokud by čerpání loňské dovolené nebylo zaměstnavatelem určeno (tzn., nemusí být vyčerpáno) do 30. 6. dalšího roku, pak by zaměstnanec o době čerpání staré dovolené rozhodl sám a pouze by zaměstnavateli písemně oznámil dobu čerpání 14 dnů předem
výjimka nepropadání dovolené se rozšiřuje i na ty, kdo nemohli vyčerpat dovolenou ani do druhého roku z důvodu pracovní neschopnosti
náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou se poskytuje výlučně s ukončením pracovního poměru

poznámka:

XIV. Konkurenční doložka

Právní úprava před novelou:

Konkurenční doložku je nutno sjednat písemně a nejdříve po zkušební době a současně za předpokladu, že je spravedlivé ji vyžadovat (tzn., kvalifikace zaměstnance není obecná, ale zaměstnanec má u zaměstnavatele přístup k citlivým informacím o pracovních postupech, které jinak nejsou běžně známy). Konkurenční doložku je možné sjednat maximálně na dobu 1 roku po ukončení pracovního poměru a za každý měsíc trvání takového závazku je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplátit náhradu mzdy ve výši alespoň jednoho průměrného výdělku (tzn. 12 měsíců = 12 průměrných výdělků).

Nová úprava od 1.1.2012:

- sazba odchodného (jak se říká náhradě mzdy za dobu konkurenční doložky) klesla na polovinu průměrného výdělku
- konkurenční doložku je možno uzavřít i během zkušební doby

poznámka:

XV. Částečná nezaměstnanost

Právní úprava před novelou:

Poklesne-li dočasně zájem o výrobky nebo služby zaměstnavatele, pak aby zaměstnavatel získal čas k získání nových zakázek a současně se nezruinoval na náhradě mzdy ve výši průměrného výdělku, může zaměstnancům platit překážku v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti. O výši náhrady mzdy ovšem nikdy nerozhoduje zaměstnavatel sám, ale buď po dohodě s odborovou organizací anebo (když u něj odborová organizace nepůsobí) o výši náhrady rozhodne místně příslušný úřad práce. Náhrada mzdy činí nejméně 60% průměrného výdělku.

Nová úprava od 1.1.2012:

- v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, rozhoduje o výši náhrady při částečné zaměstnanosti zaměstnavatel sám (vnitřním předpisem)
- náhrada mzdy musí být nejméně 60% průměrného výdělku

poznámka:

XVI. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad

Právní úprava před novelou:

pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad může být

- místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, je-li širší než jedna obec pak,
- obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance

Nová úprava od 1.1.2012:

- pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno v rozsahu přesahujícím jednu obec

poznámka:

XVII. Počítání času

Právní úprava před novelou:

Zákoník práce nemá (kromě počítání běhu výpovědní doby) zvláštní úpravu počítání času. Občanský zákoník pracuje s pojmem lhůta, zákoník práce užívá pojem doba.

Nová úprava od 1.1.2012_

Do § 333 ZP je zařazeno výslovné ustanovení uvádějící, že doby počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. Zákoník práce nově vymezuje, že doby se řídí zákoníkem práce a počítání lhůt podle pravidel občanského zákoníku.

Doba (1 rok) } • začátek 1.1.2012 konec 31.12.2012

Lhůta (1 rok) } • začátek 1.1.2012 konec 1.1.2013

poznámka:

XVIII. Výpověď kolektivní smlouvy

Právní úprava před novelou:

Kolektivní smlouvu lze uzavřít na dobu určitou nebo neurčitou s výpovědní dobou v délce 6 měsíců, která začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi (§ 26). Výklad tohoto ustanovení se značně lišil, nebylo zřejmé, zda lze vypovědět jak smlouvu na dobu určitou tak neurčitou.

Nová úprava od 1.1.2012:

S poukazem na nejasnost ustanovení se zařadila do textu zákona nová formulace umožňující výpověď jak z kolektivní smlouvy uzavřené na dobu určitou tak i z kolektivní smlouvy na dobu neurčitou.

Dochází-li k převodu činnosti, části činnosti, úkolů nebo části úkolů zaměstnavatele na jiného zaměstnavatele, přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele v plném rozsahu i práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů (§ 338). Omezena je však doba, po kterou trvá povinnost přejímajícího zaměstnavatele dodržovat kolektivní smlouvu uzavřenou dosavadním zaměstnavatelem, s tím, že tato doba nesmí být kratší než 1 rok, pokud ovšem v rámci této doby nedojde k dřívějšímu ukončení účinnosti kolektivní smlouvy.

poznámka:

XIX. Působnost odborové organizace u zaměstnavatele

Právní úprava před novelou:

Zákoník práce nemá zvláštní úpravu v oblasti „působnosti odborové organizace u zaměstnavatele“.

Nová úprava od 1.1.2012:

- oprávnění odborové organizace vznikají, až když zaměstnavateli oznámí, že splňuje stanovené podmínky
 - ✓ oprávnění je deklarováno stanovami
 - ✓ alespoň 3 členové odborové organizace jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru
 - ✓ povinnost zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit skutečnost změny těchto podmínek

poznámka:

XX. Pravomoci odborové organizace

Právní úprava před novelou:

- zaměstnavatel s odborovou organizací v dohodě určuje, zda se jedná o neomluvené zmeškání práce
- zaměstnavatelé mají povinnost informovat zaměstnance o změně struktury a právního postavení zaměstnavatele, není však k tomu uložena žádná lhůta.

Nová úprava od 1.1.2012:

- zaměstnavatel pouze projedná s odbory, zda se jedná o neomluvené zmeškání práce
- Informaci o přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele je nutné oznámit zaměstnancům nejméně 30 dnů předem

poznámka:

XXI. Test

1. V jaké výši bude vaše odstupné, budete-li ve firmě pracovat rok a půl?

- a) ☐ Jeden měsíční plat/mzda.
- b) ☐ Dva měsíční platy/mzdy.
- c) ☐ Tři měsíční platy/mzdy.

2. V jaké výši bude vaše odstupné, budete-li ve firmě pracovat 10 měsíců?

- a) ☐ Jeden měsíční plat/mzda.
- b) ☐ Tři měsíční platy/mzdy.
- c) ☐ V žádné, na odstupné není nárok.

3. Jak dlouho v kuse budete moci ve firmě pracovat, budete-li mít smlouvu na dobu určitou?

- a) ☐ Maximálně 1 rok.
- b) ☐ Maximálně 3 roky.
- c) ☐ Maximálně 9 let.

4. Jaká bude maximální délka zkušební doby u vedoucích zaměstnanců?

- a) ☐ 6 měsíců.
- b) ☐ 9 měsíců.
- c) ☐ 12 měsíců.

5. Kolik maximálně hodin ročně bude moci zaměstnanec u jedné firmy odpracovat na dohodu o provedení práce?

- a) ☐ 150 hodin.
- b) ☐ 180 hodin.
- c) ☐ 300 hodin.

6. Jaká by měla být maximální délka směny?

- a) ☐ 8 hodin.
- b) ☐ 12 hodin.
- c) ☐ 16 hodin.

7. Od jaké hranice výdělku u prací prováděných na dohodu se bude nově platit pojistné včetně 15procentní srážkové daně?

- a) ☐ 5 tisíc korun.
- b) ☐ 10 tisíc korun.
- c) ☐ 15 tisíc korun