

NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE

Od 1.1.2007 by měl začít platit nový zákoník práce, publikovaný ve Sbírce zákonů pod č. 262/2006 Sb. (dále také jako „**zákoník práce**“ nebo jen „**zákon**“). Chtěli bychom Vás proto seznámit alespoň s některými změnami, které proti současné úpravě obsahuje.

1. JDE OPRAVDU O NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE?

Domníváme se, že mediální kampaň vzbuzuje obavy zaměstnavatelů i zaměstnanců z obsáhlého nového předpisu zbytečně. Nový zákoník práce do značné míry převzal současnou úpravu; větší rozsah téměř čtyř set paragrafů způsobuje zejména to, že do jeho textu zákonodárce zahrnul i úpravu obsaženou v dalších doposud samostatných právních předpisech (zejména zákon o mzdě, zákon o cestovních náhradách, úprava obsažená v prováděcím nařízení k zákoníku práce a další prováděcí předpisy).

2. SMLUVNÍ VOLNOST A JEJÍ OMEZENÍ

Stávající zákoník práce stojí na koncepci, že pokud výslovně neumožňuje stranám určitou otázku (odchylně) upravit, je taková (odchylná) úprava stranami zakázaná/neplatná. Nový zákoník práce se teoreticky od této koncepce odklání např. tím, že umožňuje smluvním stranám využít i některých institutů občanského práva nebo tím, že zavádí této oblasti práva dosud neznámý institut relativní neplatnosti určitých právních úkonů (úkon se považuje za platný, ledaže se smluvní strana dovolá jeho neplatnosti), možnost odchylného ujednání má však své velmi jasně dané meze. Obecně lze zjednodušeně říci, že odchýlení se od úpravy obsažené v zákoníku práce je dovolené, je-li ve prospěch zaměstnance. Zákaz odchylného ujednání/úpravy ve smlouvě popř. vnitřním předpise zaměstnavatele však platí:

- a) pro případy výslovně zákonem zakázané – v ustanovení § 363 zákon výslovně vyjmenovává některá ustanovení, od kterých se odchýlit nelze buď proto, že podle zákonodárce implementují příslušnou evropskou úpravu (§363 odst. 1; zde však platí, že je možné se odchýlit ve prospěch zaměstnance) nebo proto, že zákonodárce shledal možnost odchylné úpravy nežádoucí (§ 363 odst. 2);
- b) pro případy, kdy z povahy ustanovení vyplývá, že se od něho nelze odchýlit. V tomto případě bude určitě v některých případech těžké rozhodnout, zda ustanovení je nebo není takové povahy. Při rozhodování bude potřeba zohlednit např. výslovný zákaz odchýlit se individuální dohodou ohledně mzdových (platových) a ostatních práv pod/nad minima/maxima stanovená zákonem¹ (§2 odst. 3 zákona) a dále zákazy upravené v § 13, zejména zákaz ukládat zaměstnanci nebo na něm požadovat peněžní postihy za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu (§ 13 odst. 2 písm. f) zákona)² a zákaz požadovat na zaměstnanci nebo s ním sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu (§ 13 odst. 2 písm. g) zákona)³;

¹ Popř. kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.

² S výjimkou náhrady škody, za kterou zaměstnanec odpovídá.

³ S výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu.

- c) pro nově povolenou aplikaci občanského zákoníku tak, že úpravy obsažené v občanském zákoníku je možné využít pouze pokud to zákoník práce výslovně připouští⁴;
- d) pro ustanovení ukládající povinnost, ledaže by odchýlení bylo ve prospěch zaměstnance.

Výhody, které přesto vidíme v deklarované smluvní volnosti, zahrnují např. možnost využít občanskoprávního institutu smlouvy o smlouvě budoucí (např. pro konkurenční doložky, které není možné platně uzavřít před uplynutím zkušební doby).

3. VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

Nově je potřeba všechny pracovní smlouvy (i ty na pracovní poměr kratší jednoho měsíce) uzavírat písemně⁵. Pro zaměstnavatele i zaměstnance příjemnou novinkou je zrušení jmenování jako jednoho ze způsobů vzniku pracovního poměru v soukromém sektoru. Zejména podnikatelé tak už nemusejí řešit, zda pracovní smlouva, kterou s vedoucím zaměstnancem uzavřela jejich společnost, je ve skutečnosti manažerskou smlouvou a ke jmenování a tedy i vzniku pracovního poměru došlo konkludentně. Nově se všechny pracovní poměry zakládají, bez ohledu na to, jakou pozici zaměstnanec bude v organizační struktuře zaměstnavatele zastávat, pracovní smlouvou⁶. Jmenování jako důvod vzniku pracovního poměru je nově vyhrazeno pouze státnímu/veřejnému sektoru (§ 33 odst. 3 zákona).

V této souvislosti si dovoluujeme upozornit, že pokud zaměstnavatel chce mít nadále možnost zaměstnance odvolat z vedoucí pozice (a případně následně pracovní poměr ukončit výpovědí pro nadbytečnost pokud pro zaměstnance nemá jinou odpovídající práci nebo ji zaměstnanec odmítne), je potřeba možnost odvolání výslovně sjednat, ovšem současně s korespondujícím oprávněním zaměstnance vedoucí pozice se vzdát (§73 odst. 2 zákona). Zákon přitom nemá přechodné ustanovení, které by řešilo situaci, že manažerské smlouvy uzavřené podle stávající úpravy takové ujednání neobsahují. Proto pokud strany neuzavřou příslušný dodatek, vedoucího zaměstnance nejenže nebude možné odvolat z vedoucí pozice, ale pro ukončení pracovního poměru s ním bude platit pouze obecná úprava ukončení (tj. za standardních okolností bude možné mu dát výpověď pro nadbytečnost pouze pokud zaměstnavatel provede organizační změny, v důsledku kterých se zaměstnanec skutečně stane nadbytečným).

⁴ Zákoník práce např. připouští i použití § 51 občanského zákoníku, tj. úpravy tzv. nepojmenovaných smluv; jedním dechem však stanoví (§ 18 zákona), že smlouva uzavřená podle tohoto ustanovení nesmí odporovat obsahu nebo účelu zákoníku práce.

⁵ Zákon nově upravuje tzv. relativní neplatnost (tj. neplatný úkon se považuje za platný dokud se některá ze stran neplatnosti nedovolá); to neplatí pro právní úkony směřující ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Ústní pracovní smlouva by tedy byla absolutně neplatná, ale stejně jako podle současné úpravy zákon stanoví, že případná neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu (§ 19 odst. 2 zákona) a stejně jako dosud by tedy vznikl tzv. faktický pracovní poměr.

⁶ Podle přechodných ustanovení zákona se pro účely aplikace zákona pracovní poměry v soukromém sektoru založené jmenováním podle současné úpravy považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou (§364 odst. 3 zákona).

4. ZKUŠEBNÍ DOBA

Stejně jako dosud lze zkušební dobu sjednat (písemně), a to až na tři měsíce. Nově se však do jejího běhu nezapočítává doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci (§ 35 odst. 2 zákona).

5. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Principy ukončení pracovního poměru zůstávají stejné jako doposud: pracovní poměr může skončit dohodou, výpovědí danou zaměstnavatelem nebo zaměstnancem, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Zásadní změnou je sjednocení délky trvání výpovědní doby na dva měsíce bez ohledu na důvod ukončení pracovního poměru (§ 51 odst. 1 zákona). Novinkou je možnost dohodou výpovědní dobu prodloužit (nutno ale pro obě strany stejně). Pokud jde o ukončení pracovního poměru výpovědí u vedoucích zaměstnanců, má-li být zachováno jako podle dosavadní úpravy, odkazujeme na bod 3. výše.

V souvislosti s úpravou výpovědní doby doznala změn i úprava odstupného, které nově činí 3-násobek průměrného měsíčního výdělku resp. jeho 12-násobek, je-li důvodem ukončení pracovního poměru nemožnost konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice (§ 61 odst. 1 zákona). Jako pozitivní vidíme i možnost individuálního sjednání vyššího odstupného (dosud nebylo takové ujednání v individuální pracovní smlouvě možné bez úpravy v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise).

Pokud jde o okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, nový zákoník práce nahradil pojem „pracovní kázeň“ resp. její porušení pojmem „povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a jejím porušením, odstupňovaným jako dosud podle závažnosti (porušení, soustavné méně závažné porušování, závažné porušení, porušení zvláště hrubým způsobem). Bude zřejmě na výkladové praxi soudů určit nakolik je obsah tohoto pojmu případně širší nebo naopak užší než pojem používaný doposud.

6. SPORY Z NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Zákoník práce opět v podstatě převzal stávající úpravu této problematiky, za zásadní však považujeme vypuštění práva soudu snížit nebo nepřiznat náhradu mzdy v případech, kdy o to zaměstnavatel požádá a kdy celková doba, za kterou by zaměstnanci měla být poskytnuta náhrada mzdy, přesáhne šest měsíců (stávající § 61 odst. 2).

7. KONKURENČNÍ DOLOŽKA

Úprava konkurenční doložky nedoznala zásadních změn, tj. stejně jako dosud je možné bývalého zaměstnance zavázat až na jeden rok k dodržování zákazu vykonávat výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, za předpokladu, že mu zaměstnavatel po tuto dobu bude vyplácet peněžité vyrovnání nejméně ve výši průměrného výdělku (§ 310 zákona).

Stejně jako dosud tuto dohodu není možné uzavřít před skončením zkušební doby, jinak je neplatná. Domníváme se ale, že tuto skutečnost lze již nyní vyřešit aplikací ustanovení občanského zákoníku, stejně jako je podle našeho názoru možné omezit rizika zmiňovaná některými právními teoretiky, kteří dovozují, že zaměstnavatel je oprávněn odstoupit od konkurenční doložky před skončením pracovního poměru jen z důvodů vymezených v zákoníku práce (míněn zákon 65/1965 Sb., v platném znění)⁷. Pro první z uvedených problémů bude možné použít zákoníkem práce výslovně zmiňované ustanovení § 50a občanského zákoníku o smlouvě o smlouvě budoucí (strany ji uzavřou již při uzavření pracovní smlouvy a sjednají, že samotnou konkurenční dohodu uzavřou do určitého termínu po skončení zkušební doby).⁸ Pro druhý pak doporučujeme v souladu s dalším ustanovením občanského zákoníku, které zákoník práce výslovně zmiňuje, konkrétně § 48 odst. 1, výslovně sjednat ve smlouvě, že zaměstnavatel je oprávněn od konkurenční dohody odstoupit až do skončení pracovního poměru i bez důvodu.

8. KONTA PRACOVNÍ DOBY

Jednou ze změn, které považujeme za pozitivní, jsou tzv. konta pracovní doby. Jde o jiný způsob rozvržení pracovní doby, umožňující zohlednit např. nárazovost výroby (poptávky). Konto pracovní doby nelze sjednat v individuální pracovní smlouvě, lze ho zavést

- a) pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem a
- b) pouze pro ty zaměstnance v pracovním poměru, kteří s tímto rozvržením vyslovili předchozí souhlas.

Jde v podstatě o takové rozvržení pracovní doby, kdy zaměstnanci v určitém období pracují kratší dobu a v jiném naopak delší, přičemž průměrně za tzv. vyrovnávací období (maximálně 26 po sobě jdoucích týdnů; toto období lze v kolektivní smlouvě prodloužit až na 52 týdnů) odpracují standardní pracovní dobu (tj. standardně 40 hodin týdně). Maximální délka prodloužené směny přitom činí 12 hodin. Po celé vyrovnávací období vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci stejnou mzdu, v měsíční výši

⁷ S tímto názorem nesouhlasíme, ale jak řečeno výše, v právní teorii se vyskytuje a není vyloučeno, že by se k němu přiklonil i soud.

⁸ Domníváme se, že není možné takovou smlouvou vykládat jako ujednání v neprospěch zaměstnance: zákonodárce sám připouští možnost sjednat konkurenční dohodu v pracovním poměru „naostro“, tj. buď po skončení zkušební doby nebo okamžitě, nebyla-li zkušební doba sjednána. To tato smlouva respektuje. Stejně tak je respektován záměr zákonodárce, aby nebyl konkurenčním ujednáním vázán ten, kdo byl v pracovním poměru pouze „na zkoušku“ – pokud pracovní poměr skončí ve zkušební době, povinnost zaměstnance (samozřejmě ani zaměstnavatele) uzavřít konkurenční dohodu vůbec nevznikne.

sjednané v kolektivní smlouvě resp. stanovené ve vnitřním předpise⁹. Tato mzda nesmí být nižší než 80% průměrného výdělku zaměstnance (průměrný výdělek se pro tyto účely stanoví z předchozích 12 kalendářních měsíců; zákon bohužel neříká, že by se tak měl stanovit v těchto případech i pro jiné účely – výživné apod., pro tyto účely může tedy průměrný výdělek u zaměstnanců pracujících v režimu konta pracovní doby v jednotlivých čtvrtletích značně kolísat¹⁰).

V případě, že zaměstnanec pracuje v tomto rozvržení pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vést pro zaměstnance tzv. účet pracovní doby¹¹ a účet mzdy¹² zaměstnance a každý týden vykazovat rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou. Po uplynutí vyrovnávacího období nebo při skončení pracovního poměru musí zaměstnavatel vyrovnat případné vzniklé rozdíly. Jestliže souhrn nároků na dosaženou mzdu za jednotlivé kalendářní měsíce bude vyšší než součet vyplacených stálých mezd, zaměstnavatel doplatí zaměstnanci rozdíl.

9. PŘESČASY

Za zásadní změnu v této oblasti považujeme vypuštění ustanovení o tom, že lze sjednat, že sjednaná mzda již zohledňuje případné přesčasy (byť jen v určitém rozsahu), které bylo dosud obsaženo v § 5 odst. 2 zákona 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů. Limity práce přesčas zůstávají v podstatě zachovány: nařízená práce přesčas nesmí činit více než 8 hodin za týden a 150 hodin za kalendářní rok, nad tento limit může zaměstnavatel požadovat práci přesčas pouze na základě dohody se zaměstnancem, v maximálním rozsahu průměrně 8 hodin týdně v zákonem stanoveném období. Maximální délku tohoto období zákon zkracuje na 26 po sobě jdoucích týdnů. Prodloužení tohoto období až na 52 po sobě jdoucích týdnů (ekvivalent dřívějšího obecného maxima 12 kalendářních měsíců) je nově možné pouze v kolektivní smlouvě.

10. VYSLÁNÍ ZAMĚSTNANCE NA PRACOVNÍ CESTU

Zákoník práce umožňuje stejně jako dosud vyslání zaměstnance na pracovní cestu. Možnost vysílat zaměstnance na pracovní cestu je nově formulována tak, že zaměstnavatel tak může činit „jen na základě dohody“ se zaměstnancem (§ 42 zákona; dříve „je-li tato podmínka dohodnuta v pracovní smlouvě“). Vyskytly se teoretické názory, že změněná formulace předpokládá individuální dohodu ve vztahu ke každé jednotlivé pracovní cestě. Dohoda však nemusí být písemná, tj. akceptací na straně zaměstnance bude např. i to, že na pracovní cestu pojede.

⁹ A to i v případě, že zaměstnavatel zaměstnanci v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne.

¹⁰ Průměrný výdělek se navíc nově zjišťuje jako hodinový průměrný výdělek; zákon dále stanoví pravidla pro přepočítání na měsíční průměrný výdělek (§356 zákona).

¹¹ Vykazuje se zde

- i) stanovená týdenní pracovní doba, případně kratší pracovní doba, byla-li sjednána,
- ii) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny, a
- iii) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

¹² Vykazuje se na něm stálá mzda zaměstnance a mzda dosažená za kalendářní měsíc, tj. mzda, na kterou vznikl tomuto zaměstnanci nárok podle sjednaných podmínek.

11. VNITŘNÍ PŘEDPIS

Vnitřní předpis upravující práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích je zaměstnavatel oprávněn vydat,

- a) pokud u něho nepůsobí odborová organizace, nebo,
- b) pokud je k tomu oprávněn podle kolektivní smlouvy.

Nově zákon upravuje, že se vnitřní předpis vydává (s výjimkou pracovního řádu, který je specifickým druhem vnitřního předpisu) nejméně na 1 rok a obecně na dobu určitou; jedině vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán na kratší dobu. Dále platí, že nárok vzniklý zaměstnanci na základě vnitřního předpisu musí být uspokojen i když předmětný vnitřní předpis zaměstnavatel už v mezidobí zrušil.

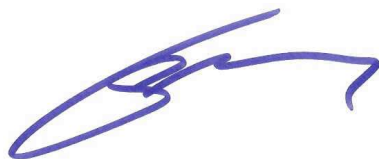
Jako zvláštní druh vnitřního předpisu vymezuje zákoník práce pracovní řád a striktně vymezuje jeho obsah tím, že má rozvádět ustanovení zákona popř. dalších zvláštních zákonů pokud jde o povinnosti zaměstnanců, nemůže však stanovit povinnosti další ani obsahovat úpravu práv/nároků zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že i vnitřní předpisy vydané před účinností nového zákoníku práce budou muset po jeho účinnosti splňovat kritéria jím nastavená, doporučujeme Vám přezkoumat obsah vnitřních předpisů vydaných Vaší společností.

12. DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Stejně jako dosud zákon výslovně upravuje kromě pracovního poměru i další pracovněprávní vztahy, a to dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. Základní principy jejich využití zůstávají nezměněny, zmizelo však mj. ustanovení, že zaměstnavatelé mohou uzavírat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jen výjimečně a za splnění podmínek § 232 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce. Pro zaměstnavatele využívající častěji tento typ pracovněprávních vztahů je zajímavé zejména to, že dohodu o provedení práce je možné uzavřít až na 150 hodin ročně (dříve 100 hodin).

Nový zákoník práce samozřejmě obsahuje i další změny; domníváme se však, že i v tomto relativně stručném shrnutí některých z nich jsme ukázali, že obecně nejde o úpravu tak zásadně novou, jak bývá prezentováno. Na druhé straně mnohé dosud používané pracovněprávní dokumenty vyžadují úpravu, jinak některá jejich ustanovení už po 1.1.2007 budou neplatná nebo budou obsahovat úpravu, která stranám pracovněprávního vztahu nepříliš vyhovuje, ale kterou musely až dosud respektovat jako pevně danou. Členové našeho pracovněprávního týmu vedeného **Mgr. Marií Janšovou** rádi zodpoví Vaše dotazy týkající se nového zákoníku práce a jsou samozřejmě připraveni pomoci Vám s úpravou pracovněprávní dokumentace používané při Vašem podnikání.

V Praze dne 6.11.2006



Zdeněk Švanda
Managing Director

advokátní kancelář
Glatzová & Co., v.o.s.
Betlémský palác , Husova 5
110 00 Praha 1
tel: 224 401 440
fax: 224 248 701
e-mail : zdenek.svanda@glatzova.com
www.glatzova.com