

TÉMA

Minimální mzda vzroste, plátce

1. Minimální mzda se zvýší

Podle vládního nařízení od začátku příštího roku vzroste minimální mzda. „Základní měsíční sazba minimální mzdy se ze současných 9200 zvýší na 9900 korun a základní hodinová sazba z 55 na 58,70 koruny,“ popisuje Klára Valentová, senior advokátka ze společnosti Vilímková Dudák & Partners. Vláda přitom chce v roce 2016 prosadit další navýšení minimální mzdy – od roku 2017 nejméně o 500 korun.

Do budoucna se chystá také novela zákona o zaměstnanosti, která upraví podmínky agenturního zaměstnávání.

2. Práce před koncem školní docházky

Pokud projde parlamentem novela občanského zákoníku, zaměstnavatelé budou moci nově uzavírat pracovní smlouvy s nezletilými staršími 15 let ještě před dokončením povinné školní docházky. „Změna by měla podnikatelům nejen usnadnit včasné najímání brigádníků pro letní měsíce, ale též ulehčit nábor nových pracovníků zejména v méně kvalifikovaných oborech, u nichž je dosažení základního vzdělání dostačující,“ říká Karel Dřevínek, partner v advokátní kanceláři Weil, Gotshal & Manges.

Motivací pro zaměstnávání nezletilých by pak mohlo být také to, že napříště již rodiče dítěte mladšího 16 let nebudou moci sjednatý pracovní poměr za dítě ukončit.

3. Jednodušší plná moc

Ministerstvo spravedlnosti po četných debatách o nedostatcích nového občanského zákoníku předložilo návrh novely, která má některé z nich odstranit. V současnosti o ní jednájí poslanci. Nová úprava mimo jiné odstraňuje požadavek na plné moci ve formě notářského zápisu v případech založení obchodní společnosti, zvýšení jejího základního kapitálu a dalších úkonů. Nově má v takových případech postačit pouhé úřední ově-



ření podpisu. „Cílem projednávané novely je zjednodušit fungování obchodních společností se zahraničními společníky,“ vysvětluje advokát Dřevínek.

4. Změny v práci na dohodu

V praxi často dochází k situacím, kdy si zaměstnavatel a zaměstnanec v dohodě o provedení práce výslovně nesjednají způsob jejího ukončení. Důležitá přitom zákoník práce na ta-

kové případy nepamatoval. „Dohody tak byly prakticky nevypověditelné. Pokud zaměstnavatel nebyl s prací svého zaměstnance spokojen a nesjednal si možnost výpovědi, mohl dohodu o provedení práce ukončit výhradně dohodou. Tu však není vždy snadné uzavřít, neboť předpokládá, že nechtěný zaměstnanec bude s předčasným ukončením spolupráce souhlasit,“ líčí advokátka a spolupracovnice bpv Braun Partners Lucie Kalašová.

Zatímco u dohody o pracovní činnosti byly možnosti výpovědi či okamžitého zrušení a jejich podmínky obsaženy v zákoníku práce již od počátku, u dohody o provedení práce taková právní úprava dosud chyběla.

Novela zákoníku práce, která již čerstvě platí, řeší tento nedostatek sjednocením právní úpravy pro oba typy dohod. Vedle dohody zaměstnavatele a zaměstnance tak bude napříště možné ukončit dohodu o provedení práce i dohodu o pracovní činnosti jednostrannou výpovědí podanou zaměstnancem nebo zaměstnavatelem v patnáctidenní lhůtě, aniž by bylo nutné uvádět důvod výpovědi. V určitých případech bude možné dokonce i okamžité zrušení dohody.

Novela zákoníku práce také zpřesnila, že nárok na náhradu po dobu pracovní neschopnosti a po jejím skončení mají nejenom zaměstnanci vykonávající práci na základě pracovní smlouvy, ale také zaměstnanci vyko-