

## NEJNOVĚJŠÍ ZMĚNY V PRACOVNÍM PRÁVU 2011, KTERÉ BY NEMĚLY UJÍT VAŠÍ POZORNOSTI FLASH NEWS 31.LEDNA 2011

### 1. Změny v zákoníku práce

S účinností od 1.1.2011 zaznamenal stávající zákoník práce dvě důležité změny:

- a) povinnost písemné formy u dohody o provedení práce a
- b) povinnost zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci náhradu mzdy během prvních 21 (namísto 14) kalendářních dnů zaměstnancovy dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Je běžně zavedenou praxí zaměstnavatelů v České republice využívat služeb brigádníků na nárazové krátkodobé vedlejší práce do 150 hodin za kalendářní rok na základě dohody o provedení práce. Jedná se o velmi pohodlný, administrativně nenáročný pracovní právní vztah, neboť dohoda o provedení práce na rozdíl od dohody o provedení pracovní činnosti mohla být sjednána i ústně. Pro založení platného pracovní právního vztahu na základě dohody o provedení práce stačilo, aby se zaměstnanec ve smluvený den dostavil na své pracoviště a jeho zaměstnavatel mu přidělil práci. Nebylo třeba podpisu žádné zvláštní písemné smlouvy tak, jak je tomu např. u pracovní smlouvy nebo dohody o provedení činnosti. Od 1.1.2011 však zá-

koník práce stanoví pod sankcí neplatnosti povinnou písemnou formu i pro dohodu o provedení práce. Ve všem ostatním zůstávají podmínky pro dohodu o provedení práce beze změn. Zejména se dosud nepodařilo prosadit v politických diskuzích již zmiňované zvýšení na 300 hodin v kalendářním roce.

V rámci úsporných opatření současné vlády prodloužil stát povinnost zaměstnavatelů poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy ze stávajících 14 dnů na 21 dnů. Tato změna je přechodná, je časově ohraničena na roky 2011 až 2013.

K tomu se váže několik dalších změn, které spolu úzce souvisejí. Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

Od 1.1.2011 do 31.12.2013 nesmí rovněž zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době během prvních 21 kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Samozřejmě zůstává, že zkušební doba se o délku dočasné pracovní neschopnosti

prodlužuje. I zaměstnanci, který pracuje na základě tzv. dohody o pracovní činnosti (nezaměňovat s dohodou o provedení práce), přísluší ve výše uvedené přechodné době místo původních 14 kalendářních dnů po 21 kalendářních dnů náhrada odměny z dohody.

## 2. Změny v zákoně o zaměstnanosti

Nové změny v zákoně o zaměstnanosti účinné od 1. ledna, se na první pohled zaměstnavatele příliš netýkají, dopadají spíše na nově nezaměstnané. Avšak následky lednových změn jsou dalekosáhlé, jak je patrné již po prvních týdnech jejich účinnosti.

Odklad poskytování podpory v nezaměstnanosti: V případě, že zaměstnanci přísluší odstupné, poskytne se podpora v nezaměstnanosti až po uplynutí doby, ke které náleží výše odstupného (obvykle po třech měsících). Tato doba se určí podle příslušného násobku průměrného měsíčního výdělku, kterým byla uchazeči o zaměstnání stanovena výše odstupného.

Nemožnost přivýdělku za současného pobírání podpory v nezaměstnanosti: Uchazeči o zaměstnání ztrácejí možnost přivýdělku a paralelního čerpání podpory v nezaměstnanosti. Zatímco do 31.12.2010 směli si uchazeči o zaměstnání omezeně přivydělat, nově nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud vykonává některou z činností uvedenou v § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, ztrácejí. V takovém případě mohou být pouze zařazeni do evidence uchazečů o zaměstnání.

Změna výše podpory v nezaměstnanosti: Zatímco vlastní procentní sazby podpory v nezaměstnanosti se nezměnily, od 1.1.2011 rozlišují úřady práce při přiznávání nároku na podporu v nezaměstnanosti, jak a z jakého důvodu byl ukončen poslední pracovní poměr uchazeče o zaměstnání. Ukončí-li jej sám nebo dohodou bez vážného důvodu, náleží takovému nezaměstnanému snížená podpora v nezaměstnanosti ve výši 45 % průměrného čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Právě toto ustanovení se ukazuje v praxi pro zaměstnavatele jako velmi problematické. Neboť chtěl-li se zaměstnavatel doposud rozloučit se zaměstnancem, který zaměstnavateli nevyhovoval, ale u kterého byly důvody k vypovězení pracovního poměru nejednoznačné či riziko z časového hlediska a nákladů nepřiměřené, nejlepším řešením svízelné situace byla dohoda dle § 49 zákoníku práce. Kvůli změnám zákona o zaměstnanosti se však tato varianta stává skoro nepoužitelnou, neboť zaměstnanci, kteří znají tuto změnu zákona, nebudou k takovému kroku motivováni. Zaměstnavatelé budou nuceni při ukončování pracovních poměrů více riskovat a pracovní poměry jednostranně vypovídat. To povede ke zvýšení počtu soudních sporů, neboť správné použití (příp. prokázání) výpovědních důvodů může činit mnohým zaměstnavatelům potíže. Jen pro připomenutí: v případě neplatné výpovědi hrozí zaměstnavateli, že bude nucen uhradit zaměstnanci ušlou mzdu za celou dobu trvání soudního procesu. A takový proces může trvat i roky!

### 3. Monitorování zaměstnanců

V lednu 2011 byl vydán přelomový dosud nepravomocný rozsudek okresního soudu v Jindřichově Hradci, který potvrdil platnost výpovědi odůvodněné skutečností, že zaměstnanec trávil větší část své pracovní doby (až 65%) nepracovní aktivitou, v podobě surfování po internetu, vyřizování osobních e-mailů atd. Výpověď byla podložena přehledem z monitorovacího programu, který žádným způsobem nenarušoval soukromí zaměstnance (tzn. především nezaznamenával obsah soukromých e-mailů ani prohlížených internetových stránek). Propuštěný zaměstnanec se proti rozsudku odvolal. Tuto v praxi velmi relevantní událost budeme i nadále sledovat.

Monitorování zaměstnanců je novou tematikou na českém pracovním trhu s ještě neustálenou praxí. Zaměstnavatel může sledovat používání počítačů v pracovní době, nicméně za velmi omezených podmínek, kdy zejména nesmí při monitorování narušovat soukromí zaměstnanců a získávat jejich osobní údaje, např. nahlížet do obsahů zpráv či kopírovat hesla. Doporučuje se záměr zaměstnancům oznámit vnitřním předpisem se stanovením základních zásad bezpečného používání internetu. Pokud je pro Vás monitorování zaměstnanců aktuální tematikou, kontaktujte nás. Rádi Vám sdělíme bližší podrobnosti o možnostech provádění legálního monitoringu zaměstnanců.

### 4. Změny cestovních náhrad

Jako každý rok i letos se k 1.1.2011 změnila sazby cestovních náhrad. Mění se nejen stravné ale i průměrná cena pohonných hmot a sazba náhrady za 1 km. Nové sazby jsou stanoveny ve vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí č. 377/2010 Sb. ze dne 13.12.2010.

ných hmot a sazba náhrady za 1 km. Nové sazby jsou stanoveny ve vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí č. 377/2010 Sb. ze dne 13.12.2010.

#### a) Náhrada za 1 km jízdy

Tyto náhrady se jako jediné nepatrně snížily. Sazba základní náhrady za 1 km jízdy podle § 157 odst. 4 zákoníku práce činí nejméně u

- i) jednostopých vozidel a tříkolek 1,00 Kč,
- ii) osobních silničních motorových vozidel 3,70 Kč

#### b) Průměrná cena pohonných hmot

Výše průměrné ceny za 1 litr pohonné hmoty podle § 158 odst. 3 věty třetí zákoníku práce činí

- i) 31,40 Kč u benzínu automobilového 91 oktanů,
- ii) 31,60 Kč u benzínu automobilového 95 oktanů,
- iii) 33,40 Kč u benzínu automobilového 98 oktanů,
- iv) 30,80 Kč u motorové nafty.

I když ceny pohonných hmot hmatatelně stouply, jsou nové změny sazeb náhrad očekávány až od roku 2012.

#### c) Stravné

ca) *Poskytování stravného v soukromém sektoru*

Za každý kalendářní den pracovní cesty poskytne zaměstnavatel zaměstnanci stravné podle § 163 odst. 1 zákoníku práce nejméně ve výši

- i) 63 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- ii) 95 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- iii) 149 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Nová je i vyhláška Ministerstva financí č. 350/2010 Sb. ze dne 26.11.2010 o sazbách zahraničního stravného.

## 5. Změny v cizineckém zákoně

Mnoho zaměstnavatelů řeší nelehkou situaci na pracovním trhu v České republice dovozem pracovních sil ze zahraničí. Od ledna 2011 však změny zákona o pobytu cizinců dovoz zahraničních pracovních sil, které nepocházejí z členských států EU (jak těch kvalifikovaných, tak i nekvalifikovaných) vysoce ztíží.

Hlavní změnou je nový systém vydávání povolení k dlouhodobému a trvalému pobytu. Průkazy o pobytu cizince na území České republiky budou napříště obsahovat biometrické údaje, které mu budou odebrány během žádosti o udělení povolení k pobytu, protože nadále nebude moci být v řízení zastoupen zmocněncem, nýbrž bude muset celou proceduru podstoupit osobně. Novela vůbec neřeší jazykovou bariéru mezi cizincem a úředníkem, lze tak jen doporučit, aby si žadatelé o povolení k pobytu s sebou brali doprovod ovládající oba jazyky.

Novela také mění organizaci vydávání povolení k pobytu tak, že přesouvá celou agendu z cizinecké policie na Ministerstvo

vnitřní ČR, s čímž je spojena také změna míst pro podávání žádostí. V prvních týdnech tohoto roku toto náhlé přesunutí agendy způsobilo jen menší problémy.

Komplikací pro žadatele z nečlenských států EU je také povinnost podat žádost o dlouhodobé vízum pouze na zastupitelském úřadě, jehož je cizinec občanem, popř. vydal jeho cestovní doklad, resp. kde má povolen dlouhodobý pobyt (pokud Ministerstvo vnitřní ČR nestanoví jinak). Oproti dřívějšímu také pokud žádost o vízum nebude kompletní v den podání, úřad žádost zamítne bez možnosti podání doplnit. Cizinci tak nezbude než žádost podat opakovaně.

Součástí novely je také zvýšení pojistného limitu na zdravotní pojištění ze současných 30 000,- EUR na 60 000,- EUR, přičemž pojištění nyní musí zahrnovat komplexní zdravotní péči. Dle nového znění § 107 zákona o pobytu cizinců navíc zaměstnavatel má povinnost hradit zdravotní pojištění za zaměstnance, kterého propustil, po dobu jeho odcestování, popř. po celou plánovanou dobu jeho zaměstnání, pokud si nenajde nové zaměstnání.

Novinkou od nového roku pak institut tzv. modré karty (*blue card*), která má sloužit k usnadnění pobytu vysoce kvalifikovaných pracovníků hodlajících pracovat v České republice. Jen budoucnost nám ukáže, jestli se koncept modré karty ujme nebo bude využíván jen minimálně, jako např. tzv. zelená karta.

## 6. Očekávaná reforma pracovního práva

Nadále se snažíme ovlivnit současný zákonodárský proces směřující k velké reformě pracovního práva, kterou přislíbila vláda, a budeme Vás průběžně informovat o jejím vývoji. Nabytí platnosti této reformy se však nedá očekávat dříve než na podzim roku 2011, lze s ní proto počítat spíše v roce 2012.

**bpv Braun Partners s.r.o.**  
Palác Myslbek  
Ovocný trh 8  
CZ-110 00 Praha 1

Tel.: (+420) 224 490 000  
Fax: (+420) 224 490 033

[www.bpv-bp.com](http://www.bpv-bp.com)  
[prag@bpv-bp.com](mailto:prag@bpv-bp.com)

**Tento materiál je rozepisován obchodním partnerům a pracovníkům firmy. Další distribuce nebo kopírování jakýchkoliv částí bez předchozího souhlasu není dovoleno. Naším úmyslem je upozornit na témata, která jsou v daný okamžik zajímavá, nikoliv poskytnout úplnou analýzu těchto témat.**

**Uživatelé by si měli vždy vyžádat příslušné profesionální služby k uvedeným informacím a společnost nepřebírá jakoukoliv odpovědnost za konání nebo zdržení se konání na základě informací obsažených v tomto materiálu.**