

## Metodická informace 028/01/07

Zpracováno dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

## Zákoník práce platný od roku 2007

**Nový zákoník práce znamená zásadní změny v pracovněprávních vztazích, neboť mimo jiné uplatňuje zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“.** Zaměstnanci a zaměstnavatelé si mohou sjednávat další práva a nároky nad rámec zákonných ustanovení. V pracovněprávních vztazích budou také poprvé používána ustanovení občanského zákoníku. V souvislosti s přijetím nového zákoníku práce došlo ke změnám u více jak 60 zákonů.

### I. Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, která musí být již bez výjimky uzavírána **písemně (§ 34 odst. 3)**.

**Pracovní smlouva musí obsahovat:**

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána
- datum nástupu do práce

Obsahuje-li pracovní smlouva **rodné číslo zaměstnance** a zaměstnanec takovou smlouvu podepíše, dává tímto zaměstnavateli souhlas k použití rodného čísla pro pracovněprávní účely. (dle výkladu JUDr. Petra Bukovjana – specialisty na pracovní právo).

**Zkušební dobu** je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo uveden jako den jmenování na pracovní místo u vedoucího zaměstnance. Zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována a musí být sjednána v písemné formě, jinak je neplatná (§ 35). Zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí po dni vzniku pracovního poměru a prodlužuje se jen o překážky v práci.

Nová právní úprava již nezná pojem hlavního a vedlejšího pracovního poměru. To znamená, že u žádného z pracovních poměrů neplatí menší ochrana, jako tomu bylo doposud u vedlejšího pracovního poměru dle § 70b dosavadního zákoníku práce.

Zaměstnanec může konat práci v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele, avšak sjednaný druh práce musí být odlišný od prvního pracovního poměru. Nelze tedy sjednat dva pracovní poměry u téhož zaměstnavatele na stejný druh práce (§ 13 odst. 4). Také pro tento další pracovní poměr platí stejná práva a povinnosti, která vyplývají ze zásad pro pracovněprávní vztahy, a to jak při uzavření, tak při ukončení pracovního poměru (např. zkušební doba, výpovědní doba, dovolená, příplatky ke mzdě).

### II. Skončení pracovního poměru

**Dohoda o rozvázání pracovního poměru** musí být uzavřena vždy **písemně**, jinak je neplatná (§ 49 odst. 2).

**Výpovědní doba musí činit minimálně 2 měsíce**, nedojde-li mezi účastníky pracovního poměru k ujednání delší výpovědní doby (§ 51 odst. 1).

I v případě výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z tzv. organizačních důvodů je nyní výpovědní doba 2 měsíce (do 31.12.2006 byla výpovědní doba 3 měsíce).

**Zákonné odstupné se zvyšuje na nejméně trojnásobek průměrného výdělku** (do 31.12.2006 dvojnásobek).

Právo na odstupné mají i zaměstnanci, s nimiž byl pracovní poměr rozvázán výpovědí z důvodu nemožnosti konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nebo ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice, stejně jako dohodou z týchž důvodů. Těmto zaměstnancům náleží odstupné ve výši nejméně **dvanáctinásobku průměrného výdělku (§ 67 odst. 1)**.

Zaměstnavateli je nově uložena povinnost písemně oznámit příslušnému úřadu práce **rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením (§ 48 odst. 5)**.

### III. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

1. **Dohoda o provedení práce** (§75) může být nově vykonávána v rozsahu do **150 hodin** v kalendářním roce pro jednoho zaměstnavatele, přičemž odpracované hodiny z více dohod se u téhož zaměstnavatele sčítají.
2. **Dohoda o pracovní činnosti** (§76) může být vykonávána v maximálním rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby (v průměru).

Na odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se rovněž vztahují ustanovení o **minimální mzdě**.

### IV. Pracovní doba a přestávky v práci

Maximální délka stanovené týdenní pracovní doby pro zaměstnance **mladší 18-ti let** je nově **30 hodin týdně** s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout **6 hodin (§ 79 odst.1d)**.

**Pružné rozvržení pracovní doby** lze uplatnit jak při rovnoměrném, tak i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Při rovnoměrném rozvržení musí být sjednaná týdenní pracovní doba **naplněna v každém týdnu**. Základní a volitelná část pracovní doby při pružném rozvržení pracovní doby je pouze **na uvážení zaměstnavatele (§ 85)**.

Přestávka na jídlo a oddech musí být poskytnuta nejdéle po 6 hodinách, v délce alespoň 30 minut. Tato přestávka může být rozdělena do několika **částí** v trvání nejméně **15-ti minut**.

### V. Mzda

Nový zákoník práce zrušil zákon o mzdě a o platu. Mzda, plat a odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je nově upravena v § 109 až § 144 Zákoníku práce.

Princip **stejného peněžitého plnění za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty a dodržení hranice minimální mzdy** je při odměňování zaměstnanců závazný pro všechny zaměstnavatele (§ 110, § 111).

Nový zákoník práce zavádí pojem tzv. **zaručené mzdy**, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru. Jednotlivé stupně (nejnižší úrovně) zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda nebo plat není sjednána v kolektivní smlouvě, stanoví vláda nařízením **č. 567/2006 Sb.**

Mzdu lze sjednat (stanovit) v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě. Pokud nejsou údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty obsaženy ve smlouvě nebo vnitřním předpise, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce písemný mzdový výměr (§ 113).

### VI. Příplatky ke mzdě

Zákon stanoví **povinné** příplatky ke mzdě, a to:

- příplatek za práci přesčas ve výši nejméně 25% průměrného výdělku
- příplatek za práci v noci ve výši nejméně 10% průměrného výdělku
- příplatek za práci v sobotu a v neděli ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku
- příplatek za práci ve svátek ve výši nejméně 100% průměrného výdělku (zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout zda poskytne příplatek nebo náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek)
- příplatek za práci ve zdravím škodlivém prostředí ve výši nejméně 10% základní sazby minimální mzdy

### VII. Další změny

Potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) se nově vydává i při skončení dohody o pracovní činnosti.

Údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení (§ 313). Pro doručování písemností zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nově platí, že pokud si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do 10-ti pracovních dnů, považuje se tato za doručenu posledním dnem této lhůty a nikoli až okamžikem, kdy se vrátí odesílajícímu zaměstnavateli jako nedoručitelná. (§ 335, § 336 odst. 4, § 337odst. 4 a 5).

Zpracovaly: Ing. Marta Mičulková, Ivana Olšáková  
V Šenově u Nového Jičína, dne 29.1.2007

Ing. Marta Mičulková, v.r.