

Co mění zákoník práce, s čím musíte počítat

Zákoník práce prošel poměrně rozsáhlou novelizací, a tak od 1. ledna letošního roku platí pro řadu pracovně-právních vztahů nová pravidla. Postupně vám přibližujeme nejdůležitější změny týkající se zaměstnanců a zaměstnavatelů například v Paragrafech do kapsy (č. 18/2011 a č. 1/2012), které jsou nedílnou součástí Revue Soudy. Připraven je i tolik očekávaný zákoník práce s komentářem – viz str. 32. Čas však kvapí, a tak vás upozorňujeme na některé důležité změny. Nejde zdaleka o jejich kompletní výčet, neboť novinek je mnoho, ale o přehledné a heslovité upozornění na důležité změny, protože stále platí, že neznalost zákona neomlouvá.



PRACOVNÍ POMĚR:

- když není v pracovní smlouvě sjednána doba jeho trvání, jde o pracovní poměr na dobu neurčitou,
- jestliže je ve smlouvě sjednána doba jeho trvání pracovního poměru, jde o pracovní poměr na dobu určitou.

Pozor – od 1. ledna 2012 se prodlužuje pracovní poměr na dobu určitou, kterou může zaměstnavatel uzavřít na tři roky třikrát za sebou. Pro jednoho zaměstnavatele tak můžete pracovat devět let (3 + 3 + 3 roky) s tím, že za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje i jeho prodloužení.

ZKUŠEBNÍ DOBA:

- u zaměstnanců nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru,
- u vedoucích pracovníků nesmí být delší než 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru,
- nikdy nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru,
- sjednaná zkušební doba nesmí být prodlužována, prodlužuje se však o dobu celodenních překážek v práci a o dobu celodenní dovolené.

Nově lze sjednat zkušební dobu se současným zaměstnancem v případě, že je jmenován na vedoucí místo. Zkušební doba musí být sjednána písemně, nejpozději v den, který byl určen jako den nástupu do práce nebo den jmenování na místo vedoucího zaměstnance.

DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ K JINÉMU ZAMĚSTNAVATELI:

- kdo pracuje u zaměstnavatele nejméně 6 měsíců, tak musí počítat s tím, že zaměstnavatel vás může s vaším souhlasem, který nemusí být písemný, dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli, přičemž mzdu vám bude vyplácet původní zaměstnavatel,
- dočasné přidělení (půjčení) je možné jen na základě písemné dohody, v níž musí být uveden název zaměstnavatele, den, od něhož dočasné přidělení vzniká, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou je sjednané dočasné přidělení,
- zaměstnavatel by vám měl kromě mzdy proplácet i cestovní výdaje, pokud nějaké vzniknou.



PRACOVNÍ DOBA

Směna:

- trvá maximálně 12 hodin práce v celku, přičemž nezáleží na tom, jak má zaměstnanec rozvrženou pracovní dobu,
- s rozvrhem pracovních směn musí zaměstnavatel seznámit 2 týdny před tím, než začne rozvrh platit,
- výjimka je u zaměstnanců s kontem pracovní doby – ty musí zaměstnavatel seznámit s rozvrhem práce 1 týden předem.

Průměrná délka pracovní doby:

- nesmí včetně práce přesčas překročit 48 hodin v období 7 dní,
- maximální délka týdenní pracovní doby smí být nejvýše 40 hodin,
- zaměstnanci pracující v dvou- či třísměnném provozu mají pracovní dobu 38,7 a 37,5 hodiny týdně.

Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu:

- musí být nejméně 35 hodin, u mladistvých nejméně 48 hodin,
- když tomu brání provozní důvody a doba odpočinku je kratší než 35 hodin, musí mít zaměstnanec v dalším týdnu volno v délce alespoň 70 hodin.

Práce v noci:

- novela jednoznačně stanoví, že zaměstnancem pracujícím v noci je každý, kdo mezi 22. hodinou večerní a 6. hodinou ranní odpracuje alespoň tři hodiny,
- tuto pracovní dobu musí dodržet minimálně jednou týdně v období nejdéle 26 týdnů, které na sebe navazují.

Konto pracovní doby:

- skončila povinnost, že zaměstnavatelé museli každý týden vykazovat rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou dobou,



- nově lze upravit konto pracovní doby v kolektivní smlouvě i ve vnitřním předpisu. (Pozn.: V ČR konto pracovní doby využívá jen minimum zaměstnanců.)

Práce přesčas:

- považuje se za ni jen ta práce, kterou zaměstnanec vykonává na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad rámec pracovní doby,
- zaměstnanec může pracovat přesčas maximálně 8 hodin týdně a celkem 150 hodin v kalendářním roce,
- když zaměstnanec zůstává v práci s vědomím zaměstnavatele, jde o práci přesčas.

Evidence pracovní doby:

- tento dokument musí u jednotlivých zaměstnanců obsahovat začátek i konec odpracované směny,
- dosavadní evidence docházky už nebude možná.

(Pokračování na str. 22–23)