

Datum: 04.01.2007

Autor: (such)

Zdroj: Mladá fronta DNES

Strana: 01

## Otázky a odpovědi Co vše vás zajímá na novém zákoníku

Nový zákoník práce, který začal platit 1. ledna, přináší do života zaměstnanců a zaměstnavatelů zásadní i méně nápadné změny. Seznamte se s nimi co nejdříve. Odpovědi na otázky, co vše se z pohledu zaměstnanců mění, a co naopak zůstává, vám nabízíme v následujícím přehledu:

\* 1. Do zaměstnání jsem nastoupil k 1. lednu, smlouvu jsem podepsal ještě v prosinci, kdy stále platil starý zákoník. Je smlouva vůbec platná, když starý zákoník přestal platit?

Ano, nový zákoník v tomto navazuje na starý a nechává v platnosti všechny úkony učiněné podle starého zákona, přestože jejich účinky nastávají až v novém roce. Při uzavírání pracovní smlouvy v minulém a tomto roce jsou navíc jen drobné odlišnosti. Zákoník nově zdůrazňuje, že zaměstnavatel si může nového zaměstnance vybrat zcela podle vlastní vůle podle jeho kvalifikace, nezbytných požadavků či zvláštních schopností. Nadále však zakazuje jakoukoliv diskriminaci. Nikdo nesmí být znevýhodněn kvůli rase, náboženskému přesvědčení nebo sexuální orientaci. Od Nového roku by se vás zaměstnavatel také neměl ptát na údaje, které s uzavřením pracovní smlouvy nijak bezprostředně nesouvisí – tedy například na údaj o počtu a věku vašich dětí.

\* 2. Opravdu se učitelé už nemohou připravovat doma a musí trávit osm hodin denně ve škole?

Podle nového zákoníku práce by se celá stanovená pracovní doba (u práce na plný úvazek je to osm hodin) měla skutečně odehrávat na pracovišti. To, zda učitelé budou například po odučených šesti hodinách ještě další dvě trávit „po škole“, však záleží zejména na jejich dohodě s ředitelem školy. Ten může využít toho, že zákoník práce umožňuje, aby se učitelův domov stanovil jako další místo výkonu práce. V pracovní smlouvě se proto může určit, kterou část práce a v jakém rozsahu bude učitel odvádět doma jako dosud – tedy přípravu na hodiny a opravování písemek, například 10 hodin. Dohoda však musí být součástí pracovní smlouvy a musí být písemná, jinak učitel skutečně musí trávit ve škole osm hodin denně. Odboráři nyní jednají s ministerstvem školství o komplexním řešení situace.

\* 3. Co se změnilo u nemocenské? Bude ji vyplácet zaměstnavatel?

Ne, tuto změnu poslanci na poslední chvíli odložili. V roce 2007 tak zůstane vše při starém. Dávky nemocenské bude i nadále vyplácet a léčebný režim kontrolovat správa sociálního zabezpečení. Zaměstnavatelé začnou nemocenskou vyplácet v prvních 14 dnech nemoci ze svého až napřesrok. Část nákladů jim bude přechodně stát vracet.

\* 4. Dotkly se změny i mateřské dovolené?

Ano. Výměra mateřské dovolené činí stále 28 týdnů. Pokud jde o osamělou zaměstnankyni nebo o zaměstnankyni, která porodila dvě a více dětí, příslušela jí do konce roku 2006 mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Od Nového roku se toto prodloužení týká jen matky dvou a více nově narozených dětí. Osamělá zaměstnankyně už na delší mateřskou nárok nemá. U rodičovské dovolené, která na mateřskou navazuje, se nic nemění.  
Pokračování na straně E2

Pokračování ze strany E1

\* 5. Změní se něco ve formě uzavření pracovní smlouvy?

Zatímco dříve měl zaměstnavatel povinnost dát vám smlouvu písemnou pouze u práce delší než jeden měsíc, nyní to musí udělat u každé pracovní smlouvy. Pokud to neučiní, hrozí mu postih, nadále se však nemusíte bát, že by ústně uzavřená smlouva pro vás byla neplatná.

\* 6. Jakých změn doznala zkušební doba?

Zkušební doba musí být stejně jako v dosavadním zákoníku sjednána písemně a maximálně na 3 měsíce. Nově se stanoví, že je možné ji sjednat nejpozději v den nástupu do práce. Oproti dosavadní úpravě, kdy se do zkušební doby započítávaly překážky v práci v délce 10 pracovních dní, nově se do zkušební doby nezapočítává ani jeden den. Pokud tedy onemocníte či budete muset k lékaři, prodlouží se vám o zameškaný počet dní zkušební doba. Nově se stanoví, že v prvních čtrnácti dnech nemoci ve zkušební době zaměstnavatel nesmí pracovní poměr ve zkušební době zrušit, patnáctý den nemoci však již ano.

\* 7. Co se změnilo u ukončení pracovního poměru?

Dohoda o ukončení pracovního poměru musí být nově písemná, jinak je neplatná. Dříve stačila ústní. Důvody v ní být nadále uvedeny nemusí, jen kdyby si to zaměstnanec přál. U výpovědi se výpovědní doba sjednocuje ve všech případech

na dva měsíce, tedy i v případě propuštění z organizačních důvodů, kde byla dosud tříměsíční.

\* 8. Které zákony nový kodex nahrazuje, takže už nebudou existovat zvlášť?

Zákoník sám upravuje oblasti, které dříve upravovaly zákony o mzdě a platu a zákon o cestovních náhradách. Ty proto zrušil a začátkem roku přestaly platit. Pokud budete chtít znát předpisy v těchto oblastech, bude vám stačit prolistovat zákoník práce. Ve vztahu k jiným zákonům se změnilo i to, že zákoník práce umožňuje ve stanovených případech použít na úpravu pracovněprávních záležitostí občanský zákoník, což dříve nepřícházelo v úvahu.

\* 9. Jsou nadále možné dohody mimo pracovní poměr, tedy dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti?

Ano, tyto dohody zůstávají. Nový zákoník už navíc neobsahuje omezení, že mohou být uzavírány pouze v případě, že provozní důvody neumožňují, aby úkoly vykonávali zaměstnanci v pracovním poměru. Zaměstnavatel už nemusí zaměstnancům, kteří pro něj pracují na základě těchto dohod, rozvrhnout pracovní dobu. U dohody o provedení práce dochází k podstatné změně. Rozsah práce, na kterou lze dohodu maximálně uzavřít, se zvýšil z dosavadních 100 hodin na 150 hodin v roce. Dál platí, že do rozsahu práce se započítává i doba, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele v kalendářním roce pracoval na základě jiné dohody o provedení práce. Pokud by tedy například zaměstnanec uzavřel v průběhu roku s jedním zaměstnavatelem tři dohody, nesmí být rozsah celkové práce větší než 150 hodin. U dohody o pracovní činnosti se nově zavádí možnost sjednat právo zaměstnance na dovolenou.

\* 10. Je pravda, že zákon zakazuje soukromé telefonování z práce?

Podle zákoníku nesmí zaměstnanec bez souhlasu šéfa pro svou osobní potřebu užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele, a to včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení. Nesmí tedy bez dovolení z práce soukromě telefonovat či posílat z počítače soukromé e-maily. To však firmy obvykle zakazovaly zaměstnancům i dříve vnitřními předpisy.

\* 11. Změnila se nějak ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu?

Zaměstnanec za škodu odpovídá, pokud věci převezme na písemné potvrzení. To musí přesně vymežit, o jaký konkrétní předmět jde. Pokud zaměstnavatel chce, aby zaměstnanec odpovídal i za předměty dražší než 50 tisíc korun, například drahý typ notebooku, musí s ním uzavřít písemnou dohodu o hmotné odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. S dohodou musí souhlasit obě strany a zaměstnanec musí být starší osmnácti let. Od dohody o odpovědnosti může zaměstnanec odstoupit v případě, že mu zaměstnavatel nevytvoří dostatečné podmínky k ochraně svěřených věcí – například mu neumožní věci ukládat na uzamykatelné místo. Odstoupit od dohody může zaměstnanec pouze písemně. Zaměstnanec bude zaměstnavateli odpovídat pouze za škodu, která vznikne ztrátou předmětů, které mu byly svěřeny – ať již na písemné potvrzení, nebo dohodou. Neodpovídá proto za poškození těchto věcí. Za ztrátu nebude zaměstnanec vůbec nebo zčásti odpovídat v případě, že škoda vznikne zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

\* 12. Je pravda, že zákon už nadále nehovoří o „hmotné odpovědnosti“?

Jde o odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, tedy například peníze v pokladně. Namísto zažitého pojmu dohoda o hmotné odpovědnosti zavádí nový zákoník práce pojem „dohoda o odpovědnosti“. Právní úprava zůstává stejná. I tady, stejně jako u ztráty věci, hradí zaměstnanec škodu celou, pokud nelze vše vrátit do původního stavu.

\* 13. Musí zaměstnanec zaplatit v plné výši i škodu, kterou způsobil z nedbalosti, tedy bez potvrzení či dohody?

Zcela bude zaměstnanec odpovídat i za škodu způsobenou z nedbalosti v případě, že ji způsobil v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek. V případě, že by zaměstnanec zaměstnavateli způsobil škodu úmyslně, odpovídal by nejen za skutečnou škodu, ale i za zisk, o který zaměstnavatel kvůli způsobené škodě přišel. Pokud tedy například úmyslně zničíte zásoby zboží, budete muset uhradit nejen cenu, kterou zaměstnavatel za zboží zaplatil, ale i marži, kterou z prodeje zboží měl získat. Je-li škoda způsobena z nedbalosti bez vlivu alkoholu či jiných návykových látek, zůstává omezení na čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku. Od Nového roku platí jedna podstatná změna – zákoník již nezná odpovědnost za škodu vzniklou výrobou zmetku, za kterou zaměstnanec odpovídal do poloviny svého průměrného výdělku. Proto v případě, že zaměstnanec svou chybou při práci vyrobí zmetek, bude povinen k náhradě škody do výše čtyřapůlnásobku svého výdělku.

Zaměstnanec nesmí bez souhlasu zaměstnavatele pro svou potřebu používat jeho počítače a telefony. Zákoník práce ruší zákony o mzdě, platu a cestovních náhradách. Tyto oblasti nově upravuje sám.

Foto popis|

O autorovi| Na příloze spolupracovaly Markéta Tillerová advokátka Drahomíra Janebová advokátka