



NSG Morison
Independent Member of Morison International

NEWSLETTER

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE



NSG Morison advokátní kancelář s.r.o.
Společnost zapsána v obchodním rejstříku vedeném
Městským soudem v Praze, oddíl C, vložka 123648,
IČ 261 32 206 DIČ CZ 699 000 888

Jakubská 2, 110 00, Praha 1, Česká republika
T +420 224 800 930 F +420 224 810 360
E pravo@nsgmorison.cz www.nsgmorison.cz

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

Dne 7. listopadu 2011 Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky přehlasovala koaliční většinou senátní veto vládní novely zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb. Prezidentovi byla novela doručena dne 9. listopadu 2011 a svého podpisu se dočkala dne 16. listopadu 2011. Její účinnost je stanovena na den 1. ledna 2012. Jde zatím o jednu z nejkompexnějších úprav zákoníku práce, proto bychom Vás rádi seznámili s jeho nejpodstatnějšími změnami.

OBSAH

1. NEPLATNOST PRÁVNÍCH ÚKONŮ – UST. § 19 A UST. § 20	3
2. ZKUŠEBNÍ DOBA – UST. § 35	4
3. PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU – UST. § 39	5
4. VÝPOVĚDNÍ DŮVODY – UST. § 52.....	6
5. Odstupné – UST. § 67	7
6. KONKURENČNÍ DOLOŽKA – UST. § 310.....	8
7. PŘESČASOVÉ PRÁCE – UST. § 80 A NÁSL.....	9
8. DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ K JINÉMU ZAMĚSTNAVATELI – UST. § 43A.....	10
9. MÍSTO VÝKONU PRÁCE – UST. § 34.....	11
10. NÁHRADA VÝDAJŮ V SOUVISLOTI S VÝKONEM PRÁCE – UST. § 152 A NÁSL.....	12
10.1. STRAVNÉ v rámci TUZEMSKÉ PRACOVNÍ CESTY – podnikatelská sféra – ust. § 163	13
10.1.1. STRAVNÉ v rámci ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ CESTY – podnikatelská sféra – ust. § 170.....	14
10.2. STRAVNÉ v rámci TUZEMSKÉ PRACOVNÍ CESTY – nepodnikatelská sféra – ust. § 176	15
10.2.1. STRAVNÉ v rámci ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ CESTY – nepodnikatelská sféra – ust. § 179	16
11. NEVYČERPANÁ DOVOLENÁ – UST. § 218	18
12. DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE – UST. § 75	19

1. NEPLATNOST PRÁVNÍCH ÚKONŮ – UST. § 19 A UST. § 20

Stávající právní úprava:

Současné znění zákoníku obsahuje ustanovení, že některá ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je nutné uzavřít písemně, a to pod podmínkou neplatnosti

- a. např. pracovní poměr na dobu určitou, zkušební doba, konkurenční doložka apod.

Jiné se jen doporučuje uzavřít písemně (bez výslovného stanovení, že při nedodržení formy bude právní úkon neplatný)

- b. např. pracovní smlouva, oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, žádost o poskytnutí rodičovské dovolené apod.

Připravované změny od 1. ledna 2012:

Je-li staveno, že právní úkon má být v písemné formě, musí se skutečně jednat o písemnou formu bez ohledu na to, zda dané ustanovení zákoníku práce obsahuje dodatek o neplatnosti.

Požadavek písemné formy se rozšiřuje i:

- a. na ukončení pracovního poměru ve zkušební době, na prodloužení výpovědní doby a na dohodu o výplatě odstupného v jiném termínu než s výplatou poslední mzdy

2. ZKUŠEBNÍ DOBA – UST. § 35

Stávající právní úprava:

- a. zkušební doba smí být sjednána nejvýše na dobu 3 měsíců
- b. prodlužuje se automaticky o dobu trvání překážek, které způsobily absenci zaměstnance v práci
- c. úprava je stejná pro všechny zaměstnance

Připravované změny od 1. ledna 2012:

Rozdílná délka zkušební doby:

- a. nejvýše 3 měsíce pro řadové zaměstnance
- b. až 6 měsíců pro vedoucí pracovníky

Avšak u pracovních poměrů na dobu určitou může být zkušební doba max. tak dlouhá jako je polovina sjednané doby určité (tzn. zkušební doba 3 měsíce by mohla být jen u pracovního poměru sjednaného na období nejméně 6 měsíců/vedoucí zaměstnanci by mohli mít zkušební dobu 6 měsíců jen v případě, že by byl jejich pracovní poměr sjednán na dobu nejméně 12 měsíců a více.).

Prodlužovat se bude zkušební doba nejen o překážky v práci (jako je školení, nemoc, prστοje aj.), ale i o celodenní dovolenou.

3. PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU – UST. § 39

Stávající právní úprava:

- 🌀 mezi týmž zaměstnancem a týmž zaměstnavatelem smí být sjednán v součtu nejvýše na dobu 2 let
- 🌀 neomezená možnost opakovat uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou mezi týmž zaměstnancem a týmž zaměstnavatelem
- 🌀 mezi skončením pracovního poměru na dobu určitou a založením nového pracovního poměru také na dobu určitou (s tím samým zaměstnancem u téže firmy) musí uplynout prodleva aspoň 6 měsíců

Zákonné výjimky pro výše zmíněná pravidla:

- a. případy stanovené jinými zákony (to platí např. pro pracovní poměr cizinců, profesorů vysokých škol nebo pro zaměstnance vysílané k výkonu práce do Evropské unie)
- b. pro náhradu dočasně nepřítomného zaměstnance (typicky např. pracovní poměry uzavírané za ženy na mateřské/rodičovské dovolené)
- c. pro vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele (např. sezónní práce nebo uzavírání pracovních poměrů na konkrétní projekt či zakázku)
- d. na pracovní poměry uzavírané mezi zaměstnancem a agenturou práce za účelem dočasného přidělení k uživateli práce

Připravované změny od 1. ledna 2012:

- 🌀 pracovní poměr mezi týmž zaměstnancem a týmž zaměstnavatelem na dobu určitou smí být sjednán v součtu max. na dobu 3 let
- 🌀 opakované uzavření pracovního poměru (prodloužit pracovní poměr) na dobu určitou mezi týmž zaměstnancem a týmž zaměstnavatelem lze nejvýše 2krát!!
- 🌀 mezi skončením pracovního poměru na dobu určitou a založením nového pracovního poměru také na dobu určitou (s tím samým zaměstnancem u téhož zaměstnavatele) musí uplynout prodleva alespoň 3 let. Příklad – pracovní poměr bude uzavřen 3 krát po sobě na 1 rok (v součtu 3 roky), poté je nutné splnit podmínku tříroční prodlevy. Nelze uzavírat pracovní poměr např. opakovaně na 3 měsíce, protože by se jednalo o uzavření pracovního poměru + 2 krát prodloužení, a s tedy po uplynutí 9 měsíců by bylo nutné splnit podmínku tříroční prodlevy

4. VÝPOVĚDNÍ DŮVODY – UST. § 52

Stávající právní úprava:

Zaměstnavatel je vázán taxativním výčtem výpovědních důvodů stanovených v ustanovení § 52 (a – g) zákoníku práce:

- a. rušení/stěhování zaměstnavatele nebo jeho části, z důvodů jiných organizačních změn, ze zdravotních důvodů, pro nesplňování předpokladů pro výkon práce a pro porušování pracovních povinností

Připravované změny od 1. ledna 2012:

Ke stávající úpravě stanovené v ustanovení § 52 (a – g) ZP přibude nový výpovědní důvod - § 52 (h): „*poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v ustanovení § 301a*“.

- a. jinou povinností zaměstnance se rozumí povinnost dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce

Výpověď musí být podána nejpozději do 1 měsíce ode dne porušení léčebného režimu (stane-li se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení léčebného režimu pojištěnce, předmětem šetření správy sociálního zabezpečení, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření), tuto výpověď lze však podat nejpozději do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.

- a. bude-li za hrubé porušení režimu práce neschopného podána výpověď, zaměstnavatel už dále nesmí krátit či odebrat náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

5. Odstupné – ust. § 67

Stávající právní úprava:

Výše odstupného závisí na výpovědním důvodu.

§ 52 (a, b, c) – organizační důvody:

- a. nejméně 3-násobek průměrného výdělku

§ 52 (d) – zdravotní důvody:

- b. nejméně 12-násobek průměrného výdělku

§ 56 – nárok na odstupné má i zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodů dlužných mezd/platů nebo z důvodu vážného ohrožení jeho zdraví:

- c. výše odstupného činí 3-násobek průměrného výdělku

Připravované změny od 1. ledna 2012:

§ 52 (a, b, c) – výše odstupného závisí na době trvání pracovního poměru:

- a. 1 průměrný měsíční výdělek, když zaměstnání trvalo méně než rok
- b. 2 průměrné měsíční výdělky, když zaměstnání trvalo déle jak rok, ale méně jak 2 roky
- c. 3 průměrné měsíční výdělky, když zaměstnání trvalo nejméně 2 roky

Zaměstnanci, jenž by okamžitě zrušil pracovní poměr, by nově nenáleželo odstupné, ale náhrada mzdy nebo platu za dobu, která odpovídá výpovědní době.

6. KONKURENČNÍ DOLOŽKA – UST. § 310

Stávající právní úprava:

Může být sjednána po uplynutí zkušební doby, případně, není-li zkušební doba sjednána, ihned s uzavřením pracovní smlouvy.

- a. nejvýše na dobu 1 roku po ukončení pracovního poměru
- b. peněžní náhrada (sazba odchodného) alespoň v podobě jednoho měsíčního výdělku za každý měsíc trvání konkurenční doložky

Připravované změny od 1. ledna 2012:

Může být sjednána již před uplynutím zkušební doby.

- a. nejvýše na dobu 1 roku – zůstává
- b. peněžní náhrada (sazba odchodného) se sníží nejméně na polovinu průměrného měsíčního výdělku

7. PŘESČASOVÉ PRÁCE – UST. § 80 A NÁSL.

Stávající právní úprava:

- ☞ zaměstnancům je možné nařídít práci přesčas nejvýše v rozsahu 150 hodin ročně, současně však max. 8 hodin v jednotlivých týdnech
- ☞ přihlédnout k práci přesčas ve výdělků lze výlučně u vedoucích pracovníků v rozsahu do 150 hodin ročně, a to za předpokladu, že jsou jejich mzda/plat sjednány smluvně (ne jednostranně stanoveny)

Připravované změny od 1. ledna 2012:

V případě, že byly plat/mzda oboustranně sjednány ve smlouvě:

- a. řadoví zaměstnanci: možné přihlédnout k práci přesčas ve výši max. 150 hodin ročně
- b. vedoucí pracovníci: možné přihlédnout k práci přesčas do výše max. průměrně 8 hodin týdně (= max. 416 hodin ročně)

Státní zaměstnanci:

- a. pobírá-li zaměstnanec příplatek za vedení, je v jeho platu automaticky přihlédnuto k práci přesčas v rozsahu max. 150 hod.
- b. je-li vedoucí zaměstnanec současně statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, pak je v jeho platu vždy a automaticky přihlédnuto dokonce k veškeré práci přesčas

8. DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ K JINÉMU ZAMĚSTNAVATELI – UST. § 43A

Stávající právní úprava:

Pouze agentura práce smí přidělit zaměstnance na práci k jinému zaměstnavateli, a to jen na základě povolení Ministerstva práce a sociálních věcí. Přidělení zaměstnance bez povolení je možné pouze za účelem zvýšení jeho kvalifikace.

Připravované změny od 1. ledna 2012:

K přidělení zaměstnance na práci k jinému zaměstnavateli není třeba povolení. Přidělení je možno na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to nejdříve po 6 měsících od uzavření pracovního poměru.

9. MÍSTO VÝKONU PRÁCE – UST. § 34

Stávající právní úprava

- ☞ možnost sjednat v pracovní smlouvě mimo místa výkonu také pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad
- ☞ je-li pravidelné pracoviště sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance

Připravované změny od 1. ledna 2012:

- ☞ možnost sjednat v pracovní smlouvě mimo místa výkonu také pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad – zůstává
- ☞ je-li pravidelné pracoviště sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance, pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec

10. NÁHRADA VÝDAJŮ V SOUVISLOTI S VÝKONEM PRÁCE – UST. § 152 A NÁSL.

Stávající právní úprava:

- ☞ § 152 – zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci cestovní náhrady, které mu vzniknou z důvodu cestovních výdajů při:
 - a. pracovní cestě
 - b. cestě mimo pravidelné pracoviště
 - c. cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště
 - d. přeložení
 - e. přijetí do zaměstnání v pracovním poměru
 - f. výkonu práce v zahraničí
- ☞ § 154 – počátek a konec zahraniční cesty při letecké přepravě, kdy zaměstnanci vzniká právo na náhradu cestovních výdajů, jsou definovány jako „doba odletu a doba příletu letadla“
- ☞ § 159 – zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhradu jízdních výdajů při použití MHD v obci, ve které má zaměstnanec sjednáno místo výkonu práce

Připravované změny od 1. ledna 2012:

- ☞ § 152 – k taxativnímu výčtu případů, kdy zaměstnanci náleží cestovní náhrady, přibývá případ: při dočasném přeložení zaměstnance
 - a. tyto cestovní náhrady zaměstnanci poskytuje zaměstnavatel, který jej k jinému zaměstnavateli přidělí
- ☞ § 154 – dobou přechodu státní hranice ČR při letecké dopravě se rozumí doba odletu z ČR a doba příletu do ČR
 - a. Např. let Brno – Praha – Paříž: dobou odletu je odlet letadla z Prahy, let z Brna do Prahy je tedy součástí tuzemské části pracovní cesty
- ☞ § 159 – k dosavadnímu znění paragrafu se doplňuje věta: náhrada zaměstnanci nepřísluší, pokud mu zaměstnavatel zajistí použití MHD způsobem, na který zaměstnanec finančně nepřispívá

10.1. STRAVNÉ v rámci TUZEMSKÉ PRACOVNÍ CESTY – podnikatelská sféra – ust. § 163

Stávající právní úprava:

- ☞ zaměstnavatel smí krátit stravné za každé bezplatné jídlo, které bylo v průběhu pracovní cesty zaměstnanci poskytnuto, až o hodnotu:
 - a. 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hod.
 - b. 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hod., nejdéle však 18 hod.
 - c. 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hod.
- ☞ nezkrátí-li zaměstnavatel stravné, stane se nezkrácené stravné příjmem pro zaměstnance, na něhož se nevztahuje daň z příjmů ze závislé činnosti
- ☞ je-li zaměstnanci zajištěno více bezplatných jídel v průběhu jedné pracovní cesty, nevylučuje to možnost zaměstnance obdržet stravné

Připravované změny od 1. ledna 2012:

- ☞ zaměstnanci přísluší stravné snížené za každé bezplatné jídlo, které bylo v průběhu pracovní cesty zaměstnanci poskytnuto, až o hodnotu:
 - a. 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hod.
 - b. 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hod., nejdéle však 18 hod.
 - c. 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hod.
- ☞ z takto upraveného ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel stravné krátit musí, může si však stanovit hodnotu odlišnou od maximální částky stanovené zákoníkem práce
- ☞ cestovní náhrady nad rámec limitů stanovených pro nepodnikatelskou sféru budou předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti

10.1.1. STRAVNÉ v rámci ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ CESTY – podnikatelská sféra – ust. § 170

Stávající právní úprava:

- ☞ zaměstnavatel poskytne zaměstnanci stravné ve výši stanovené vyhláškou Ministerstva financí podle doby trvání zahraniční pracovní cesty v kalendářním dni:
 - a. trvá-li pracovní cesta více než 12 hod. – v plné výši
 - b. trvá-li pracovní cesta 6 až 12 hod. – v poloviční výši
 - c. trvá-li pracovní cesta 1 až 6 hod. – ve čtvrtinové výši

- ☞ zaměstnavatel smí krátit stravné za každé bezplatné jídlo, které bylo v průběhu zahraniční pracovní cesty zaměstnanci poskytnuto, až o vyhláškou Ministerstva financí stanovenou hodnotu:
 - d. 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta více než 12 hod.
 - e. 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta 6 až 12 hod.
 - f. 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 1 až 6 hod.

- ☞ stejně jako je tomu u tuzemských pracovních cest, nevylučuje se možnost zaměstnance obdržet stravné v případě, že je zaměstnanci zajištěno více bezplatných jídel v průběhu jedné zahraniční pracovní cesty

Připravované změny od 1. ledna 2012:

- ☞ zaměstnanci přísluší stravné ve výši stanovené vyhláškou Ministerstva financí podle doby trvání zahraniční pracovní cesty v kalendářním dni:
 - a. trvá-li více než 18 hod. – v plné výši
 - b. trvá-li 12 až 18 hod. – ve výši dvou třetin
 - c. trvá-li 1 až 12 hod. – ve výši jedné třetiny

- ☞ nárok na zahraniční stravné vznikne, trvá-li zahraniční pracovní cesta alespoň 1 hod., nebo déle než 5 hod., pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území ČR současně nárok na stravné dle ustanovení § 163 nebo ustanovení § 176, tedy dojde-li k souběhu nároku na tuzemské i zahraniční stravné
- ☞ zaměstnanci přísluší stravné snížené za každé bezplatné jídlo, které bylo v průběhu zahraniční pracovní cesty zaměstnanci poskytnuto, až o hodnotu:
 - d. 25 %, trvá-li pracovní cesta více než 18 hod.
 - e. 35 %, trvá-li pracovní cesta 12 až 18 hod.
 - f. 70 %, trvá-li pracovní cesta 1 až 12 hod.
- ☞ z takto upraveného ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel stravné krátit musí, může si však stanovit hodnotu odlišnou od maximální částky stanovené zákoníkem práce
- ☞ cestovní náhrady nad rámec limitů stanovených pro nepodnikatelskou sféru budou předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti

10.2. STRAVNÉ v rámci TUZEMSKÉ PRACOVNÍ CESTY – nepodnikatelská sféra – ust. § 176ⁱ

Stávající právní úprava:

- ☞ zaměstnavatel smí krátit stravné za každé bezplatné jídlo, které bylo v průběhu pracovní cesty zaměstnanci poskytnuto, až o hodnotu:
 - d. 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hod.
 - e. 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hod., nejdéle však 18 hod.
 - f. 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hod.
- ☞ nezkrátí-li zaměstnavatel stravné, stane se nezkrácené stravné příjmem pro zaměstnance, na něhož se nevztahuje daň z příjmů ze závislé činnosti
- ☞ je-li zaměstnanci zajištěno více bezplatných jídel v průběhu jedné pracovní cesty, nevylučuje to možnost zaměstnance obdržet stravné

Připravované změny od 1. ledna 2012:

- ☞ zaměstnanci přísluší stravné snížené za každé bezplatné jídlo, které bylo v průběhu pracovní cesty zaměstnanci poskytnuto, a to o hodnotu:
 - a. 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hod.
 - b. 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hod., nejdéle však 18 hod.
 - c. 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hod.
- ☞ z takto upraveného ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel stravné krátit musí, změna je i v tom, že zaměstnavatel musí stravné snížit o celou zákonem stanovenou částku
- ☞ pokud zaměstnavatel stravné nezkrátí, nadlimitní částka se bude považovat za zdanitelný příjem zaměstnance
- ☞ stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá:
 - d. 5 až 12 hod., byla poskytnuta 2 bezplatná jídla
 - e. 12 až 18 hod., byla poskytnuta 3 bezplatná jídla

10.2.1. STRAVNÉ v rámci ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ CESTY – nepodnikatelská sféra – ust. § 179ⁱⁱ

Stávající právní úprava:

- ☞ zaměstnavatel smí krátit stravné za každé bezplatné jídlo, které bylo v průběhu zahraniční pracovní cesty zaměstnanci poskytnuto, až o vyhláškou Ministerstva financí stanovenou hodnotu:
 - a. 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta více než 12 hod.
 - b. 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta 6 až 12 hod.
 - c. 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 1 až 6 hod.
- ☞ stejně jako je tomu u tuzemských pracovních cest, nevylučuje se možnost zaměstnance obdržet stravné v případě, že je zaměstnanci zajištěno více bezplatných jídel v průběhu jedné zahraniční pracovní cesty

Připravované změny od 1. ledna 2012

- ☞ zaměstnanci přísluší stravné snížené za každé bezplatné jídlo, které bylo v průběhu zahraniční pracovní cesty zaměstnanci poskytnuto, a to o hodnotu:
 - g. 25 %, trvá-li pracovní cesta více než 18 hod.
 - h. 35 %, trvá-li pracovní cesta 12 až 18 hod.
 - i. 70 %, trvá-li pracovní cesta 1 až 12 hod.

- ☞ z takto upraveného ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel stravné krátit musí, změna je i v tom, že zaměstnavatel musí stravné snížit o celou zákonem stanovenou částku
- ☞ stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během zahraniční pracovní cesty, která trvá:
 - j. 5 až 12 hod., byla poskytnuta 2 bezplatná jídla
 - k. 12 až 18 hod., byla poskytnuta 3 bezplatná jídla

11. NEVYČERPANÁ DOVOLENÁ – UST. § 218

Stávající právní úprava:

- ☞ pokud zaměstnanec nevyčerpá loňskou dovolenou do konce následujícího roku, pak část v rozsahu 4 týdnů bez náhrady propadá a případný další nárok (např. 5. týden) se proplácí či jej lze převést do 3. roku
- ☞ zaměstnanec má právo, v případě, že mu zaměstnavatel ani do 31. 10. následujícího roku neurčí plán dovolené, nastoupit na dovolenou první pracovní den v listopadu a vyčerpat ji
- ☞ stará dovolená nepropadá u žen na mateřské či rodičovské dovolené
- ☞ náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou se poskytuje při ukončení pracovního poměru nebo z týdnů, které převyšují zákonný nárok 4 týdny

Připravované změny od 1. ledna 2012:

- ☞ zaměstnavatel je povinen určit dovolenou tak, aby byla vyčerpána vždy v aktuálním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody
- ☞ dovolená musí být vyčerpána nejpozději do konce následujícího roku
- ☞ jestliže zaměstnavatel do 30. 6. následujícího roku neurčí čerpání dovolené, smí si jej určit rovněž sám zaměstnanec
 - a. takové určení vyčerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem
- ☞ stará dovolená nepropadá u žen na mateřské či rodičovské dovolené a v případě dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance
- ☞ náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou se poskytuje pouze při ukončení pracovního poměru

12. DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE – UST. § 75

Stávající právní úprava:

- možnost konat práci v rozsahu nejvýše 150 hod. v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele

Připravované změny od 1. ledna 2012

- možnost konat práci v rozsahu nejvýše 300 hod. v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele
- v případě, že by odměna z dohody dosáhla částky 10.000,-Kč za měsíc, podléhala by dohoda zdravotnímu a sociálnímu pojištění
- ustanovení působí retroaktivně – u dohod uzavřených před 31. 12.2011, které trvají i nadále, se považuje za den nástupu 1. 1. 2012 (převyšuje-li u těchto dohod měsíční odměna částku 10.000,-Kč za měsíc)

NOVELA OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU

V případě Vašeho zájmu o poradenství a služby NSG Morison můžete naši firmu kontaktovat na tel. č. +420 224 800 930 a prostřednictvím e-mailu nsgmorison@nsgmorison.cz. Bližší informace získáte na našich webových stránkách www.nsgmorison.cz.

Těšíme se na další budoucí spolupráci.

S přátelským pozdravem,



Martin Pokorný
Partner NSG Morison

PRÁVNÍ SLUŽBY A PORADENSTVÍ · PODNIKOVÉ FINANCE A OCEŇOVÁNÍ · AUDITORSKÉ SLUŽBY · DAŇOVÉ SLUŽBY A PORADENSTVÍ · MZDOVÉ SLUŽBY
A PORADENSTVÍ · ÚČETNÍ SLUŽBY A PORADENSTVÍ · HR SLUŽBY A PORADENSTVÍ · SLUŽBY NOMINEE · SLUŽBY ZNALECKÉHO ÚSTAVU · DUE DILIGENCE

ⁱ základem právní úpravy je právní úprava platná pro podnikatelskou sféru, v rámci nepodnikatelské sféry jsou uvedeny jen odlišnosti, které se s novelou ZP ještě více prohloubily

ⁱⁱ základem právní úpravy je právní úprava platná pro podnikatelskou sféru, v rámci nepodnikatelské sféry jsou uvedeny jen odlišnosti, které se s novelou zákoníku práce ještě více prohloubily