

NOVINKY V PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPÍSECH K 1. LEDNU 2011

Celý rok 2010 se objevovaly informace spojené s vyjádřeními různých odborníků na pracovní právo, které se týkaly otázky, kam se bude posouvat, respektive jak se bude dále vyvíjet pracovněprávní zákonodárství. Slyšeli jsme z různých stran, že dojde ke zkrácení výpovědní doby na jeden měsíc, úpravě délky odstupného v případě rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, výše odstupného měla být diferencována dle délky pracovního poměru u zaměstnavatele. Nakonec nebyla ani provedena úprava u dohod o provedení práce – zvýšení ročního hodinového rozsahu.

Také se uvažovalo o prodloužení zkušební doby dle věku a pozice zaměstnance. A k tomu se přidávaly další a další návrhy zejména ze strany zaměstnavatelů. Návrhy směřovaly ke zpružnění a zjednodušení pracovně právních vztahů v České republice. K jakým změnám a úpravám skutečně došlo?

I. Zákon o zaměstnanosti

A) Souběh pobírání podpory v nezaměstnanosti a výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání

Až do konce roku 2010 bylo dle tehdejší platné právní úpravy umožněno nezaměstnaným – uchazečům o zaměstnání, aby v době, kdy jsou nezaměstnaní a pobírají podporu v nezaměstnanosti, mohli vykonávat práci na částečný úvazek v maximálním rozsahu, který byl určen zákonem ve výši, kdy měsíční výdělek nesměl přesáhnout polovinu minimální mzdy.

Nová právní úprava striktně stanovuje, že nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá ten uchazeč o zaměstnání, který ke dni, ke kterému by mu náležela podpora v nezaměstnanosti, je v pracovním nebo služebním poměru – jako tzv. nekolidující zaměstnání se obecně označuje takový poměr, pokud jeho měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo výkon na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na jeden měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

B) Výše odstupného ve vazbě na počátek vyplácení podpory v nezaměstnanosti

Právní úprava platná do konce roku 2010 stanovovala, že odstupné, odchodné a odbytné nemělo žádný vliv na výplatu podpory v nezaměstnanosti. Tj. na okamžik, od kdy byla podpora v nezaměstnanosti zaměstnanci vyplácena při splnění dalších zákonných podmínek.

Nově se zavádí podmínka, od kdy vzniká uchazeči o zaměstnání nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti, která přímo souvisí s výší měsíčního odstupného (jinak řečeno, kolik průměrných měsíčních výdělků zaměstnanec obdržel), které při skončení pracovního poměru vyplatil zaměstnanci jeho zaměstnavatel.

Jestliže tedy zaměstnanci bylo například vyplaceno tříměsíční odstupné ke dni skončení pracovního poměru u zaměstnavatele, zákon nově stanovuje, že odložení počátku vyplácení podpory v nezaměstnanosti bude v délce tří měsíců. Tedy až dojde k uplynutí období, v němž je zaměstnanec „zajištěn“ finančními prostředky z titulu odstupného. Pro případ sporu se doba určuje podle příslušného násobku průměrného měsíčního výdělku.

C) Výplata podpory v nezaměstnanosti ve vazbě na formu skončení pracovního poměru

Zpřísňuje se ustanovení zákona o zaměstnanosti, které snižuje výši podpory v nezaměstnanosti na 45 procent prů-

měrného čistého měsíčního výdělku takovému uchazeči o zaměstnání, který před svým zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu sám nebo na základě dohody uzavřené se zaměstnavatelem skončil svůj pracovní poměr.

Co to jsou vážné důvody, přesně stanovuje zákon o zaměstnanosti.

- důvod spočívající v nezbytné osobní péči o dítě do věku 4 let
- důvod spočívající v nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která je podle zvláštního právního předpisu závislá na pomoci jiné fyzické osoby ve stupních II. (středně těžká závislost), stupni III. (těžká závislost) nebo ve stupni IV. (úplná závislost), a to za podmínky, že tato fyzická osoba žije trvale s uchazečem o zaměstnání a společně uhradují náklady na svoje životní potřeby
- docházka dítěte uchazeče o zaměstnání do předškolního zařízení
- místo výkonu zaměstnání (jeho změna) u druhého manžela nebo registrovaného partnera
- změna povahy zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera
- zdravotní důvody, které na základě příslušného lékařského posudku zakazují, a tedy brání ve výkonu zaměstnání
- další jiné vážné osobní důvody – etické, mravní, náboženské
- vážné osobní důvody související s nerovným andiskriminačním přístupem zaměstnavatele k zaměstnanci – pronásledování, šikana, přímá nebo nepřímá diskriminace

● okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle paragrafu 56 zákoníku práce (zdravotní důvody ve vazbě na nepřeložení zaměstnance z těchto důvodů na jinou pro něho vhodnou práci nebo nevyplacení mzdy nebo náhrady mzdy – případně jakékoliv její části do uplynutí termínu splatnosti)

Tyto a případně jiné související vážné důvody musí zaměstnanec prokázat. Rozhodnutí je potom na příslušném úřadu práce v průběhu správního řízení, které je vedeno na základě zjištěných a skutečně prokázaných faktů – skutečností.

II. Zákoník práce

A) prodloužení doby poskytování náhrady mzdy zaměstnanci zaměstnavatelem z důvodů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance

Nová právní úprava prodlužuje dobu, po kterou je dočasně práce neschopné-

mu zaměstnanci poskytována náhrada mzdy jeho zaměstnavatelem. Místo 14 kalendářních dnů do roku 2010 platí od 1. ledna 2011 délka 21 kalendářních dnů.

Tato právní úprava je časově omezena na období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013.

B) Dohody o provedení práce

Do konce roku 2010 umožňoval zákoník práce, aby dohody o provedení práce byly uzavírány se zaměstnanci písemně nebo ústně. Od roku 2011 je možné uzavřít tuto dohodu pouze písemně, a to pod sankcí její neplatnosti.

Změny zákoníku práce se také v roce 2011 dotkly odměňování v platové oblasti – v nepodnikatelské sféře.

Závěrem bych Vás chtěl upozornit, že na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti je již opětovně předložen

k diskusi návrh nového občanského zákoníku. Jsou v něm zahrnuty také některé právní úpravy, které jsou v současnosti pouze v zákoníku práce. Do návrhu je tedy nově zařazeno ustanovení o pracovním poměru.

Návrh nového občanského zákoníku nemá v úmyslu razantně zasahovat do stávajících pracovněprávních vztahů upravených v zákoníku práce. Zcela ponechává úpravu vzniku, změn a skončení pracovního poměru, práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele v samostatné právní úpravě – v zákoníku práce.

Zařazení výše uvedené oblasti do smluvní části občanského zákoníku má vyjádřit fakt, že zákonná úprava pracovní smlouvy a pracovního poměru je zcela vyhrazena zvláštnímu zákonu, k němuž občanský zákoník plní funkci obecné normy.

Mgr. V. Černý



LIBERECKÉ STROJÍRNY

Výroba a vývoj pekařských strojů

Tradice, zkušenosti, profesionalita, kvalita, spolehlivost

Přepadová předkynárna
včetně tvarování
vek, batonů, baget...
max. délka 600 mm
výkon do 2 400 ks/hod
váha 250 - 750 g



ISO 9001:2001

REFERENCE:
ČESKO
POLSKO
MAĎARSKO
SLOVENSKO
MOLDÁVIE
UKRAJINA
RUSKO

Výrobní program:

Linky na chleba
Linky na pečivo
Tvarovací linky
s osazováním na plechy
Smažicí pánve
Tvarovací stroje
Zakázkové linky

LIBERECKÉ STROJÍRNY s.r.o.

Jana Švermy 14
460 10 LIBEREC 10
tel. 485 151 260
info@lscr.cz
WWW.LSCR.CZ