



Z OBSAHU

- str. 1
Pružnější pracovní trh má začít fungovat po změně zákoníku práce
- str. 3
Nejpodstatnější změny novely zákoníku práce
- str. 6
O dopadu změn v pracovně-právních vztazích na firmy v rozhovoru s Tomášem Urbanem
- str. 8
MPSV: pružný pracovní trh, o to nám změnami v zákoníku šlo

PRUŽNĚJŠÍ PRACOVNÍ TRH MÁ ZAČÍT FUNGOVAT PO ZMĚNĚ ZÁKONÍKU PRÁCE

Novelu zákoníku práce hodnotí zaměstnavatelé po měsíci fungování velmi opatrně. Zatímco státní správa paragrafy novely považuje za krok ke zpružnění pracovně-právních vztahů a k nastartování větší motivace zaměstnavatelů vytvářet pracovní místa, hodnocení firemních personalistů je spíše opatrné. Jak totiž vyplývá z šetření regionálních manažerů Svazu průmyslu a dopravy ČR (SP ČR), v krajích České republiky mezi členskými firmami převažuje názor, že novela zákoníku práce je spíše problematická a nejasná.

Novela zákoníku práce měla zjednodušit fungování trhu práce, zatím je ale přijímána firmami velmi opatrně.

„Opět neexistuje jednotný výklad ze strany odborníků, což vede, zvláště u záležitostí, které vznikly za platnosti předchozího předpisu a pokračují dle této novely, ke značnému napětí mezi zaměstnavateli,“ zjistila Markéta Heroutová, regionální manažerka SP ČR pro Liberecký, Královéhradecký a Pardubický kraj. Firemní personalisté podle ní jasně říkají, že novela zákoníku práce zatím rozhodně nezvyšuje flexibilitu trhu práce, což byl největší z jejich avizovaných cílů.

Nejdůležitější úpravy zákoníku práce přitom podle stanoviska ministerstva práce a sociálních věcí směřovaly právě ke zpružnění pracovního trhu, omezení nelegálního zaměstnávání a zjednodušení byrokratických postupů. Na dalších stránkách bulletinu proto uvádíme nejen nejdůležitější změny v paragrafech, ale i stanoviska zaměstnavatelů a ohlasy na novinky v pracovně-právních vztazích. Bez ohledu na objem a kvalitu změn v nastavených pravidlech se zaměstnavatelé ale podle zjištění Václava Pavelky, regionálního manažera SP ČR pro Karlovarský a Ústecký kraj, potýkají také s tím, že na adaptaci kvantity změn neměli dostatek času. „Většina firem školila

pokračování ze strany 1

pověřené osoby kvůli změnám zákoníku práce již v listopadu, jenže státní správa vydala platný zákon ve Sbírce zákonů se změnami až ke konci prosince," upřesnil Václav Pavelek.

Navíc si zaměstnavatelé stěžují i na to, že byrokracie spíše přibýlo, než naopak. Dokladem je třeba úprava dohody o provedení práce (DPP). Zaměstnavatelé totiž tvrdí, že novinkami od roku 2012 ztrácí institut DPP své výhody. „Nově se totiž zaměstnavatelé budou snažit udržet mzdu za DPP pod 10 000 korunami za měsíc, což není podle firem rozumné," uvedl Václav Pavelek. Mezi řádky lze přechíst, že podle zaměstnavatelů tuto část novely zákoníku práce musel vymyslet někdo, kdo nedělá nic jiného, než přidělává firmám práci.

Zaměstnavatelé podle zjištění regionálních manažerů mají za hodně problematickou i změnu ustanovení pracovní smlouvy na dobu určitou, která může být až tři roky. Regionální manažeři totiž zjistili, že především pro výrobní podniky je prodlužování pracovní smlouvy pouze 3x velkým problémem. Potíž je podle zaměstnavatelů také v tom, že ustanovení o prodlužování pracovní smlouvy na dobu určitou nese určité nejasnosti kvůli různým výkladům tohoto ustanovení.

Ministerstvo práce ale zákon hájí a argumentuje tím, že se základní zákon, týkající se pracovního

Plán ministerstva je zjednodušit propouštění a přijímání nových zaměstnanců.



práva, zjednodušil. A to nejen tím, že navrhované změny dávají oběma stranám pracovního vztahu větší smluvní volnost, ale také tím, že díky tomu by měl začít český pracovní trh fungovat pružněji.

To by mělo v konečném důsledku podle záměrů ministerstva vést k tomu, že přijímání a propouštění zaměstnanců bude oproti stávajícímu stavu výrazně snadnější. Jenže z reakcí firem se zdá, že pravidlo „co není zakázáno, je dovoleno“, které má přehlednit ustanovení zákoníku práce je pro personalisty spíše problémem. Nový zákoník práce je ale prý sepsán tak, aby bylo jasné, která ustanovení zákona jsou závazná, a nelze se od nich odchýlit, a která ne. Kromě těchto zákazů budou smluvní strany omezeny i základními zásadami

pracovněprávních vztahů (nově vyjmenované v zákoníku práce) i občanského práva obecně.

Tyto zásady mají být základem pro výklad (interpretaci) zákona, hlavně pokud jde o „mantinely“ smluvní volnosti nebo o použití obecných pravidel občanského zákoníku. Jde o tyto základní zásady: zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, zákaz zneužití práva, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, definici řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, o rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, informování zaměstnanců a projednání s nimi. Podle rozboru právních expertů, který citovala většina českých médií, sice výčet zásad obsahoval i dosavadní zákoník práce, ale v praxi šlo spíše o povinnosti uložené zaměstnavateli, nikoli o obecně použitelný návod pro interpretaci pravidel. -pd-

STANE SE ...

Bezplatné akce připravené regionálními zastoupeními SP ČR

ÚNOR – BŘEZEN 2012

- **Zákoník práce pro mistry** podrobně uvede seminář **21. února v Praze**.
- **Další vzdělávání dospělých** je tématem kulatého stolu **23. února ve Žďáru nad Sázavou**.
- **Zákoník práce pro mistry a vedoucí pracovníky ve výrobní sféře** přiblíží seminář **23. února v Pardubicích**.
- **Zajištění BOZP ve firmě v roce 2012** vám objasní seminář **24. února v Ostravě**.

SEMINÁŘE, KULATÉ STOLY

- **Změny v zákoně o nemocenském pojištění a v zákoně o pojistném na sociálním zabezpečení** se budou diskutovat na kulatém stole **29. února v Českých Budějovicích**.
- **Pracovní lékařské služby** detailně představí seminář **7. března v Ostravě**.
- **Srážky ze mzdy, exekuce, osobní bankrot** si vezme pod lupou seminář **8. března v Mostě**.
- **O motivaci a hodnocení pracovníků** se dozvíte na semináři **14. března v Milevsku**. -og-

Podrobnosti o výše uvedených i dalších akcích naleznete v Kalendáři akcí na www.socialndialog.cz nebo www.spcr.cz

MĚLI BYSTE VĚDĚT...

PŘEHLED HLAVNÍCH ZMĚN NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE

ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY

Pracovní směna nesmí přesáhnout 12 hodin bez ohledu na typ rozvržení pracovní doby. Kratší pracovní dobu, než je 40 hodin týdně, bude možné sjednat jen individuálně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

Na dohodu o provedení práce bude možné odpracovat u jednoho zaměstnavatele až 300 hodin za jeden kalendářní rok. Doposud to bylo jen 150 hodin ročně. Od odměny 10 000 korun podléhá dohoda o provedení práce zdravotnímu a sociálnímu pojištění.

ZKUŠEBNÍ DOBA

Pro většinu zaměstnanců zůstává zkušební doba tři měsíce, u vedoucích pracovníků může být nově až šest měsíců. Nesmí však být nikdy delší než polovina dohodnuté délky pracovního poměru.

SMLOUVA NA DOBU URČITOU

Smlouvu na dobu určitou je možné uzavřít až na tři roky vcelku. Se stejným zaměstnavatelem však jen třikrát, takže maximálně na devět let.

ODMĚNA ZA PŘESČASY

Nově lze sjednat smluvní mzdu již s přihlédnutím k práci přesčas, nejvýše však v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. U vedoucích pracovníků je limit 208 hodin v roce (případně 416 hodin v roce, pokud je u zaměstnance sjednána kolektivní smlouvou).

ODSTUPNÉ

Nárok na odstupné při výpovědi z takzvaných organizačních důvodů se nově mění podle doby trvání pracovního poměru. Pokud zaměstnanec pracuje u firmy dobu kratší než jeden rok, pak má nárok na odstupné ve výši nejméně jednoho platu, pokud pracuje u firmy více než rok a méně než dva roky, má nárok na dvojnásobek průměrné měsíční mzdy a pokud u firmy pracuje dva roky a více, činí jeho odstupné nejméně trojnásobek průměrné mzdy. Propuštěný pracovník pak může začít čerpat podporu v nezaměstnanosti až poté, co vyčerpá odstupné.

NEVYČERPANÁ DOVOLENÁ

Pokud nebude dovolená zaměstnavatelem určena do 30. června následujícího kalendářního roku, může si ji určit zaměstnanec sám. Musí o tom ale dát firmě vědět 14 dnů před čerpáním volna. Dovolená nebude propadat, pokud nebude vyčerpána do konce následujícího kalendářního roku.

PŮJČOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Do zákoníku práce se vrací možnost dočasně přidělit zaměstnance, s jeho souhlasem, k jinému zaměstnavateli, a to nejdříve po šesti měsících práce. Mzdu bude pracovníkovi vyplácet původní zaměstnavatel s tím, že ji pak bude požadovat po dočasném zaměstnavateli.

KONKURENČNÍ DOLOŽKA

Nově bude možné konkurenční doložku sjednat už ve zkušební době. Mění se i výše odměny za "mlčení" po dobu platnosti doložky – do novely dostával pracovník minimálně stejnou mzdu, jakou pobíral ve firmě, nově mu bude vyplácena výdělku polovina.

NEMOCENSKÁ

Mění se doba vycházek. Nově může nemocný čerpat maximálně šest hodin denně a může být na vycházce mezi 7. a 19. hodinou. Konkrétní časový úsek musí určit lékař. Zákon umožňuje, aby lidé trpící duševní chorobou či onkologickým onemocněním mohli vycházku stanovit po domluvě s lékařem sami. Novinkou je také to, že místo pobytu v době nemoci si musí člověk označit jménem a funkčním zvonkem, aby kontrolor nemocného našel. Jinak hrozí pokuta až 20 tisíc korun. Pacienta může navštívit také zaměstnavatel, a to v prvních 21 dnech nemoci. Když ho opakovaně doma nenajde, může ho i propustit. Při výpovědi ztrácí člověk také nárok na odstupné.

VZKAZ...

I po změnách zákoníku práce základní norma pro fungování trhu práce za EU v něčem zaostává

Personální ředitel společnosti TOSHULIN Tomáš Urban říká: „Podle mne flexibilita a praktické použití starého i nového zákoníku práce je oproti právu v EU stále příliš svázáno s historickými kořeny platnosti zákoníku práce, ze kterých za posledních čtyřicet let vycházelo.“ Podle Urbana to ale není vždy chyba samotného zákoníku, ale často i lidí, kteří jej ve firmách aplikují. „Pokud s ním pracovali v téměř neměnné podobě v posledních dvaceti letech, je to jistě těžké chtít od nich jakoukoliv kreativitu a práci s právem (a možná i trošku zariskovat), když to nikdy nedělali. A také se mi zdá, že i práva odborových organizací jsou přehnaná a nedotknutelná už od dob socialismu,“ vzkazuje Tomáš Urban.

-pd-

STANOVISKO SVAZU PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

Svaz průmyslu a dopravy ČR zrealizoval osm kulatých stolů k novele zákoníku práce. Krátká doba od účinnosti novely neumožňuje zhodnotit dopad všech úprav, ale podle ohlasů účastníků ze strany firem (většinou se účastnili personalisté a střední management) činí a bude činit v praxi největší problém nová úprava dohod o provedení práce a pracovního poměru na dobu určitou, která zhoršila flexibilitu zaměstnání. Zrušení výjimek komplikuje život firem např. při zajišťování zástupů za zaměstnance na mateřské, resp. rodičovské dovolené či zajištění sezónních prací. Rovněž problematické je ustanovení o povinnosti

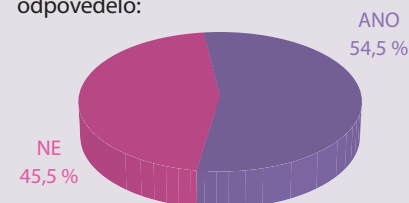


oznamovat ukončení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnanci písemně, kdy nebyl odstraněn problém s doručováním v případě, že zaměstnanec do práce nepřijde a právní úprava doručování prostřednictvím České pošty je v praxi nepoužitelná. Pozitivní dopad firmy vidí v umožnění dočasně přídělení k jinému zaměstnavateli a možnosti sjednat přesčasovou práci ve smluvní mzdě. Definitivně zhodnocení dopadu novinek v zákoníku práce na chod firem bude provedeno po 1. čtvrtletí.

JUDr. Jitka Hejdková, CSc.,
ředitelka Sekce zaměstnavatelské SP ČR

ANKETA

V hlasování na webu Sociálního dialogu (www.socialnidialog.cz) na otázku, zda **bude mít nová úprava zákoníku práce příznivý vliv na fungování trhu práce**, odpovědělo:



Změny pravidel v zákoníku práce budou mít na chod firem příznivý vliv. Naznačují to alespoň výsledky hlasování v anketě na webu Sociálního dialogu. Šetření v krajích regionálními zastoupeními Svazu průmyslu a dopravy ČR mezi zaměstnavateli ale naznačují mírnou skepsi. Jasná totiž není řada pravidel. Z diskuzí mezi zaměstnanci vyplývá, že jim nový zákoník práce spíše přidělal vrásky na čele. Hodně probíranou je úprava zaměstnání na dobu určitou, která může kvůli nastavení systému omezit zaměstnance v získávání hypoték, úvěrů či půjček. Peněžní domy totiž člověku zaměstnanému na dobu určitou většinou půjčky nerady dávají. Jedinou výjimkou je sice čestné prohlášení zaměstnavatele, že plánuje smlouvu prodloužit, jenže podle zkušeností diskutujících to udělá málokterá společnost.

Hlasujte na www.socialnidialog.cz v anketě na otázku o závodní péči.

-pd-

OTÁZKA PRO...

MILOSLAVA VEČERKOVÁ

PERSONÁLNÍ ŘEDITELKA BRANO GROUP, A.S.



Je nová úprava čerpání dovolené krok správným směrem?

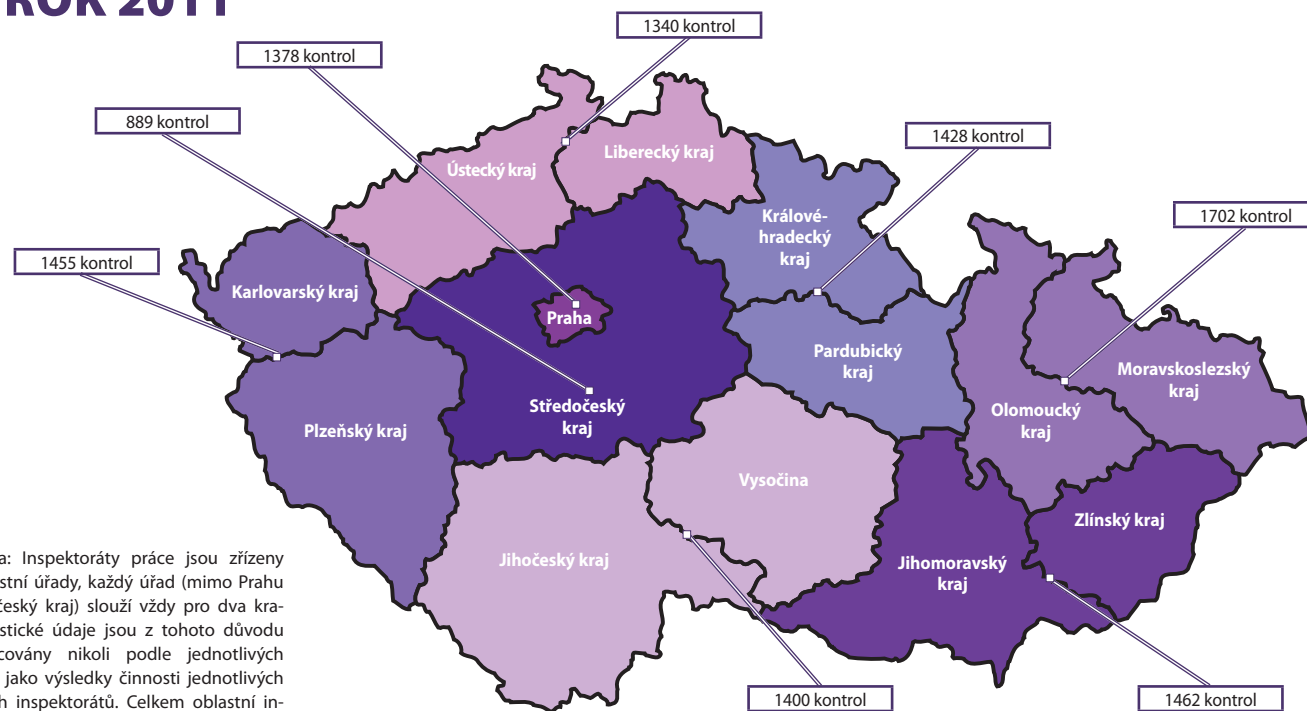
Co se týče zániku práva na dovolenou jejím nevyčerpáním a možnosti "proplatit" dovolenou nad rámec čtyř týdnů dovolené i v jiných případech, než výhradně při skončení pra-

covního poměru, klade na zaměstnavatele větší tlak. Zaměstnavatel totiž musí určit dovolenou zaměstnancům tak, aby se zbytečně nevystavoval problémům při zabezpečování chodu firmy. Pokud zaměstnanci zaměstnavatel neurčí do 30. června kalendářního roku čerpání dovolené z minulého roku, tento je pak oprávněn čerpat dovolenou podle jeho potřeby za podmínek

uvedených v zákoníku práce. Tady je nutno upozornit, že pokud oba – zaměstnanec i zaměstnavatel – zůstanou nečinní a nedojde k vyčerpání nároku na dovolenou ani do konce následujícího roku, pak nárok zaměstnance již nikdy nezaniká a zaměstnavatel se vystavuje nebezpečí sankcionování ze strany Inspektorátů práce.

-pd-

KONTROLY STÁTNÍHO ÚŘADU INSPEKCE PRÁCE NA NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ A PORUŠOVÁNÍ PRACOVNĚ-PRÁVNÍCH VZTAHŮ ZA ROK 2011



Poznámka: Inspektoráty práce jsou zřízeny jako oblastní úřady, každý úřad (mimo Prahu a Středočeský kraj) slouží vždy pro dva kraje a statistické údaje jsou z tohoto důvodu vyhodnocovány nikoli podle jednotlivých krajů, ale jako výsledky činnosti jednotlivých oblastních inspektorátů. Celkem oblastní inspektoráty práce (OIP) v roce 2011 uskutečnily 11 054 koordinovaných kontrol.

Zdroj:
Státní úřad
inspekce práce

ZAMĚŘENÍ KONTROL INSPEKTORÁTŮ PRÁCE

Koordinované kontroly OIP byly v roce 2011 zaměřeny především do odvětví, ve kterých byl předpoklad zvýšeného výskytu nelegálního zaměstnávání (výkonu práce bez pracovní smlouvy, dohody o pracovní

činnosti, dohody o provedení práce, popř. u cizinců bez příslušného povolení), tj. do oblastí:

- restauračních a ubytovacích zařízení (mimořádná kontrolní akce, v rámci které bylo během měsíců června a července 2011 provedeno 5495 kontrol a zkontrolováno 5 400 provozoven),

- prodejen maloobchodu,
- agenturního zaměstnávání,
- subjektů vykonávajících v rámci své činnosti balicí a kompletovací činnost,
- stavebnictví,
- v indikovaných případech i do všech ostatních oblastí podnikání.

STANE SE ...

Tipy na několik zajímavých akcí v regionech

ÚNOR – BŘEZEN 2012

● Potravinářské veletrhy v Brně

Komplex mezinárodních potravinářských veletrhů SALIMA – MBK – INTECO – VINEX podává dokonalý přehled o zpracovatelském průmyslu v zemích střední a východní Evropy. V rámci souboru těchto veletrhů se prezentují přední výrobci a dodavatelé potravin a technologií pro potravinářské obory, mlynářství, pekařství, cukrářství, vinařství a zařízení pro obchod, hotely a veřejné stravování z celého světa. Veletrhy se konají na brněnském výstavišti od 28. února do 2. března. Více na www.bvv.cz

DALŠÍ AKCE V REGIONECH

● Remesla v Lysé nad Labem

18. národní výstava náradí pro zpracování skla, kovů a ostatních materiálů se koná v moderním areálu výstaviště v Lysé nad Labem ve dnech 1.–3. března. Více na www.vll.cz

● Cestovní ruch v Jablonci nad Nisou

Prezentace krajů, regionů a cestovních kanceláří, soutěže „Regionální produkty“, výstavu fotografií industriálních staveb Euroregionu Nisa, diashow nebo cestopisné besedy vám nabídne veletrh cestovního ruchu Euroregion Tour 2012 ve dnech 22. až 24. března v Eurocentru v Jablonci nad Nisou. Více na www.eurocentrumjablonec.cz

-og-

ROZHOVOR S...

TOMÁŠ URBAN

PERSONÁLNÍ ŘEDITEL TOSHULIN, A. S.



Více času pro firmy na zpracování nových zákonů, méně zbrklých změn a mnohem lepší kvalita nejnižších soudů pro oblast pracovně-právních sporů, to jsou podle personálního ředitele společnosti TOSHULIN Tomáše Urbana nutné předpoklady pro zkvalitnění fungování pracovně-právního systému.

Jak se dotkne balík změn zákoníku práce, platných od ledna 2012, chodu vaší firmy?

V současnosti některé změny ještě analyzujeme, ale už teď mohu říct, že v balíku změn nejde jen o pracovně-právní vztahy, ale se zákoníkem práce souvisí i další změny zákonů, jako je zákon o zaměstnanosti

(včetně nelegální práce), zákon o specifických zdravotních službách (včetně zdravotních prohlídek), zákon o sociálním a důchodovém pojištění apod. Myslím, že s tímto balíkem reformních zákonů budeme ještě chvíli zápasit, jelikož jsou dávány na vědomí laické veřejnosti jen s několika týdenním předstihem a větší firmy je musí aplikovat do svých systémů a procesů delší dobu.

Pokud jde o pracovní právo, kde jsou pro zaměstnavatele nyní největší úskalí?

Z mého pohledu personálního ředitele si největší starosti dělám s přechodnými ustanoveními mezi starým a novým zákoníkem práce, jelikož ty v novém zákoníku, až na jedno, vůbec nejsou a i při diskuzích s odborníky na pracovně-právní oblast se setkávám u každého právníka s jiným názorem. Další úskalí vidím v dopadu zákona o zaměstnanosti. Třeba kvůli definici nelegální práce a spolupráci se živnostníky, kdy při nelegální práci byla definována minimální pokuta. Stejně tak vidím velký prostor pro subjektivní přístup a hodnocení kontrolních orgánů o tom, zda konkrétní případ je nebo není nelegální práce.

Pocítí firmy nějaké ekonomické, personální a společenské dopady kvůli změnám, které novela zákoníku práce zavádí?

Ještě před koncem roku jsme museli řešit přístup ke spolupráci s pracovníky na živnostenský list. Zároveň jsme si museli definovat přístup k přechodu a přístupu k pracovním poměrům na dobu určitou, které přecházejí v období platnosti nového zákoníku práce, protože, jak jsem uvedl, nový zákoník práce toto vůbec neřeší. Nově musíme přistoupit také k čerpání „staré dovolené“

a dalším pravidlům při evidenci docházky. Připravuji teď prezentaci nejdůležitějších změn zákoníku práce pro naše vedoucí zaměstnance, kterých se tyto změny týkají a musí být s nimi seznámeni i s dopady do jejich každodenní práce a praxe.

Podaří se naplnit záměry, které má novela zákoníku práce v plánu? Tedy omezení nelegální práce, snižování byrokracie a urychlení mobility pracovního trhu?

Myslím, že v otázce nelegální práce je postup ministerstva správný a jsem přesvědčen, že se toto podaří snížit i díky vyššímu počtu kontrolorů a větším pravomocím kontrolních orgánů. Na snížení byrokracie podle mne nový zákoník práce nemá žádný vliv. S mobilitou trhu je to podle mne trochu zvláštní. Stále si kladu otázku, zda to, co zákonodárce finálně napsal a schválil v § 39 (Pracovní poměr na dobu určitou), tak ve skutečnosti zamýšlel a chtěl. Protože pracovní poměr na dobu určitou 9 let (3x3 roky) podle mne není vůbec flexibilní, ale vnáší nejistotu pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele (interně jsme si stanovili zásadu, že pracovní poměr u nás bude max. na 3 roky). Pozitivně však v mobilitě pracovního trhu hodnotím znovuzavedení institutu „Dočasného přidělení“ v § 43a. Je to starý a osvědčený nástroj flexibilního trhu práce, který však socialistická vláda v předchozích 5 letech zatrhla zaměst-

navatelům a převedla na agentury práce. Určitě k větší mobilitě pracovního trhu přispěje také „Dohoda o provedení práce“, která může být nyní uzavřena na 300 hodin.

Co ale ještě chybí k dokonalejšímu systému fungování pracovního práva v tuzemsku?

To, co tomu už trochu pomohlo, je znovuzavedení „Dočasného přidělení“. Osobně bych uvítal flexibilnější a v zákoníku práce méně striktní „Konto pracovní doby“ tak, aby ho mohly firmy v případě potřeby velmi rychle zavést, nebo zrušit. Zároveň bych doporučil se úplně odchýlit od zažitých a v zákoníku práce stále preferovaných důvodů k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Podle mne, když firma zjistí, že pracovníka již nepotřebuje nebo pro něj nemá práci (a to z jakýchkoliv důvodů), tak se s ním dohodne a vyplatí adekvátní odstupné. Ale hledat a pasovat k tomu ještě jakýsi papírový zákonný důvod, abych mohl člověka propustit (jak se dnes běžně děje), se mi zdá přežitě a nevhodné zasahování státní legislativy do soukromě-právních vztahů. A to hlavní, co mi v ČR chybí, jsou odborníci na pracovní právo na úrovni nejnižšího soudnictví. Není možné, aby se běžný pracovně-právní spor táhl tři až pět let. Podle mne, pokud jsou všechny listiny předloženy (a v oblasti pracovního práva se vše děje většinou listinnou formou), musí být soud schopný rozhodnout do dvou až třech měsíců.

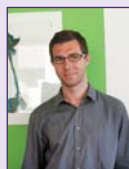
Jak dalece ztěžují, či naopak pomáhají firmám nové předpisy, které platí od nového roku nejen v oblasti pracovního práva?

Nejtěžší je to, že máme velmi málo času na studování a aplikaci tolika změn. Obecně bych řekl, že na poli personalistiky nám nové předpisy práci ulehčily, tedy pomohly. Ale ztěžují práci v tom, že si nejsme stoprocentně jisti, že aplikaci předpisů provádíme správně. Ale takový je život personalisty a je to náš denní chleba: zákony v oblasti odměňování (příjmů ze závislé činnosti) se mění minimálně jedenkrát za rok a pracovně-právní legislativa minimálně za jeden či dva roky.

-pd-

HODNOCENÍ DOPADU NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE NA CHOD FIREM

Kraj: Karlovarský a Ústecký kraj
Regionální manažer: Václav Pavelek



Zjištění:

Hodnocení dopadu novely zákoníku práce na chod firem vyvolalo u zaměstnavatelů spíše rozporuplné reakce. Problémem není jen krátká doba adaptace na změny, ale i výklad pravidel. Nejvíce diskutovanou změnou je změna pravidel pro DPP. Dle zaměstnavatelů ztrácí touto novelou DPP své výhody, proč tuto možnost zaměstnání firmy používaly. Druhou diskutovanou změnou je změna zaměstnání na dobu určitou. Tato část novely vzbuzuje ironický úsměv na tvářích firemních právníků, kteří čekají nárůst počtu sporů se zaměstnanci. Zaměstnavatelům se v regionu nelíbí ani nová úprava rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení léčebného režimu. Firmy se pozastávají nad tím, že na začátku diskuze o změnách padaly rozumné návrhy, které ovšem byly nakonec přetvořeny tak, že je z toho spíše čtení do červené knihovny, než na pracovní stůl.

Kraj: Středočeský kraj
Regionální manažer: Kateřina Budínková



Zjištění:

Mezi největší problémy spojené s novelou zákoníku práce řadí zaměstnavatelé hlavně změny v dohodě o provedení práce, kterými ztrácí původní úprava své výhody a stává se pro zaměstnavatele obrovsky náročnou administrativní zátěží. Velkým problémem je podle středočeských firem i úprava smluv na dobu určitou. Novela zákoníku práce se zřejmě dotkne nejvíce firem a zaměstnanců najímaných na sezónní práce. Některé změny ovšem zaměstnavatelé vítají, například změny u zkušební doby u vedoucích pracovníků či úpravu konkurenčních doložek. Všeobecné hodnocení firem v regionu ale říká, že některé z úprav zákoníku práce jsou buď neaplikovatelné, nebo pro firmy administrativně velmi náročné. Přitom administrativní zatěžování zaměstnavatelů je jednou z nejvíce kritizovaných oblastí zaměstnavatelů vůči státu vůbec.

Kraj: Jihomoravský kraj a Kraj Vysočina
Regionální manažer: Ilona Staňková



Zjištění:

Zaměstnavatelé ještě nechtěli příliš hodnotit dopady novely zákoníku práce na chod firem, kvůli krátké době fungování nových pravidel. Přesto některé firmy uvedly, že změny nebudou mít jakýkoli vliv na jejich chod. Objevil se i názor, že novinky v předpisech pracovně-právních vztahů, především u zaměstnanců na DPP, zaměstnávání zdraží, pokud dosáhnou za měsíc výdělku nad deset tisíc korun.

Kraj: Olomoucký a Zlínský kraj
Regionální manažer: Jana Mikulčíková



Zjištění:

Firmy podle zjištění regionálního zastoupení teprve začínají pronikat do záludností novely zákoníku práce. Potrápil je ovšem výklad pracovního poměru na dobu určitou, resp. maximální délky, po kterou lze se stejným zaměstnancem uzavřít pracovní poměr na dobu určitou. Diskutovalo se rovněž hodně o dočasném převedení zaměstnance na jiné pracovní místo, o mzdových nákladech a cestovních náhradách, které hradí „dočasně přidělující“ zaměstnavatel. Oříškem pro diskutující byly také výpovědní důvody či problematika neplatného rozvázání pracovního poměru.

Kraj: Plzeňský a Jihočeský kraj
Regionální manažer: Michal Lehký



Zjištění:

Změny v zákoníku práce se firmám teprve dostávají pod kůži. Většina firem změny v tuto chvíli studuje, seznamuje se s nimi a začíná je aplikovat do praxe, podle svých specifických podmínek podnikání. Za největší problém v regionech považují firmy změny v dohodě o pracovní činnosti a to samozřejmě v otázce sociálního a zdravotního pojištění při výdělku nad 10000 Kč měsíčně. Padly i výtky k tomu, že změny v zákoníku práce přišly velmi rychle a firmy mají poměrně krátký reakční čas na to, aby se s novinkami seznaly.

Kraj: Moravskoslezský kraj
Regionální manažer: Petr Holica



Zjištění:

Dopady novely zákoníku práce na chod firem budou minimální. Personální ředitelka Brano Group Miloslava Večerková uvedla, že z 323 novelizačních bodů je asi jen třetina skutečně věcných změn s konkrétními dopady do reálné praxe. Zaměstnavatelé nejvíce oceňují ty, které skutečně povedou k větší flexibilitě pracovně-právních vztahů. Patří sem obnovení institutu dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli, diferenciací odstupného podle odpracované doby u zaměstnavatele i zvýšení max. počtu hodin za rok ze 150 na 300 u dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele, především pro práce, které se jsou nárázově a sezónní a nevyžadují zaměstnat zaměstnance v klasickém pracovním poměru. Za zjednodušení administrativy lze podle firem počítat i možnost sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas u zaměstnanců a dokonce k veškeré práci přesčas u vedoucích zaměstnanců. Zajímavou změnou novely ZP je doplnění výpovědního důvodu §52 h). Změna pro zaměstnavatele nastala i s novou definicí nelegální práce ve vazbě na změnu zákona o zaměstnanosti.

Kraj: Liberecký, Královéhradecký a Pardubický kraj
Regionální manažer: Markéta Heroutová



Zjištění:

Zcela pozitivně je vnímáno pouze navrácení institutu dočasného přidělení k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, či nařízení týkající se odstupného. Všeobecně převažuje názor, že novela zákoníku práce je opět problematická a nejasná. Firmám se nelíbí, že neexistuje jednotný výklad právních expertů. Firmy míní, že novela nezvyšuje flexibilitu trhu práce, což byl největší z jejich avizovaných cílů. Příznivě bylo hodnoceno prodloužení zkušební doby u vedoucích pracovníků. Ambivalentně firmy vnímají nová ustanovení, která se týkají dohody o provedení práce. Jako nepoužitelný hodnotili personalisté institut „Porušení léčebného režimu dočasně práce neschopného zaměstnance“. Nikde totiž není popsáno, co přesně je míněno hrubým porušením léčebného režimu. Stejně tak je to s novou možností uvedení práce přesčas do pracovní smlouvy, která je dle zaměstnavatelů naprosto mimo praktické využití. Současné znění zákoníku práce navíc neumožňuje přihlédnout k práci přesčas, pokud zaměstnavatel stanovuje mzdu jednostranně mzdovým výměrem. Za nejproblematictější ovšem firmy považují změnu ustanovení pracovní smlouvy na dobu určitou. Především pro výrobní podniky je totiž prodloužení pouze 3x velkým problémem. **-pd-**

ANALÝZA

MPSV: PRUŽNÝ PRACOVNÍ TRH, O TO NÁM ZMĚNAMI V ZÁKONÍKU ŠLO

Z pružnění pracovněprávních vztahů a zvýšení motivace zaměstnavatelů při tvorbě nových pracovních míst. To jsou podle Viktorie Plíkové, vedoucí tiskového oddělení a tiskové mluvčí Ministerstva práce a sociálních věcí, klíčové změny novely zákoníku práce, která platí od 1. ledna 2012.

Nových pravidel je pěkná řádka. Úpravou prošlo i to, že lze sjednat zkušební dobu u vedoucích zaměstnanců až na půl roku či vyplácet odstupné při výpovědi pro organizační změny podle doby trvání pracovního poměru. Práce na dobu určitou by nově neměla přesáhnout tři roky a mělo by být možné prodloužit ji o tuto dobu ještě dvakrát. Nově bude také možné dát výpověď zaměstnanci, který v prvním období pracovní neschopnosti poruší léčebný režim zvláště hrubým způsobem.

Podle zákonodárců novela zákoníku práce výslovně vyjadřuje princip podpůrného použití občanského zákoníku vůči zákoníku práce. Jako základní výkladová pravidla se navrhuje nové základní zásady pracovněprávních vztahů. „Návrh zjednodušuje a zpřesňuje ustanovení, tak aby se v zákoně dokázal zorientovat i běžný pracovník,“ uvedl ke změnám v zákoníku práce pro česká média ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek, podle něhož by zákoník práce, kterým se v České republice řídí 4 miliony zaměstnanců a několik set tisíc zaměstnavatelů, měl být co nejsrozumitelnější.

MPSV: JDE O ZPRUŽNĚNÍ PRACOVNĚ-PRÁVNÍCH VZTAHŮ

Zákon má podle plánů MPSV výrazně přispět ke zpružnění pracovněprávních vztahů. Třeba změnami ve zkušební době. Tu bude možné sjednat u vedoucích zaměstnanců z bývalých maximálně 3 na nejdéle 6 měsíců. Pracovní poměr na dobu určitou bude možné nově sjednat až na 3 roky (dříve maximálně na dva roky) a u téhož zaměstnavatele bude možné jej sjednat opakovaně na tuto dobu ještě dvakrát (pravidlo celkem 3x a dost). Výjimky z této obecné úpravy by mohli stanovit pouze zvláštní právní předpis. Úprava přinese vyšší ochranu zaměstnance a současně zpružní trh práce.

Na dohodu o provedení práce bude možné odpracovat u jednoho zaměstnavatele až 300 hodin za kalendářní rok; dříve 150 hodin. Při příjmu z dohod o provedení práce nad 10 000 korun měsíčně se bude nově platit sociální a zdravotní pojištění.

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NOVĚ

Novela jednoznačně pojmenovává smluvní strany, nově řeší výpověď z kolektivní smlouvy a skončení účinnosti kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu (KS) lze uzavřít na dobu určitou či neurčitou. Pokud se smluvní strany dohodnou, že KS se uzavírá například na dobu do uzavření nové KS, musí nyní uvést nejzazší dobu účinnosti („nejdéle však do...“). Při zániku odborové organizace skončí účinnost KS posledním dnem kalendářního roku, ve kterém organizace zanikla. Zamezí se tak právní nejistotě u KS uzavřených na delší období či způsobem ne zcela transparentním.

Novela zavádí zákonnou definici rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a ruší nynější ustanovení o rozvrhování pracovní doby, čímž výrazně zjednodušuje celou problematiku. Nadále ponechává limitování pouze dodržáním stanovených odpočinků mezi směnami a v týdnu, jednotnou nejvyšší 12 hodinovou délkou směny a stanovenou týdenní pracovní dobou.

Odpadne také povinnost zaměstnavateli vykazovat u konta pracovní doby každý týden rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou dobou. Pokud zaměstnavatelé budou chtít provést změnu v rozvrhu konta, nebudou již nuceni zachovat čtyřtýdenní období, po které nesmí nyní rozvrh měnit. Významný posun nastal i u pružné pracovní doby, kdy změna vyrovnávacího období pomůže zaměstnavatelům, ale i zaměstnancům k flexibilnějšímu naplňování stanovené týdenní pracovní doby.

ODBORY VE TŘECH LIDECH

Zpřesňují se i podmínky pro výplatu mezd a platů, a to jak v hotovosti, tak i bezhotovostním převodem na účet zaměstnanců. Nově je upravena povinnost zaměstnavatele informovat všechny zástupce zaměstnanců, kteří u něj působí, tj. odborovou organizaci, radu zaměstnanců případně zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zpřesňují se podmínky působnosti odborové organizace u zaměstnavatele – musí



mít oprávnění podle stanov, alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru a musí mít oprávnění jednat vlastním jménem.

Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu zaměstnavatele se zpřesňuje v souladu s právem EU, především má umožnit, aby pracovní poměr zaměstnance, který nechce přejít k jinému zaměstnavateli, mohl skončit ještě před účinností převodu. **-pd-**

Omluva

Redakce se omlouvá ministroví práce a sociálních věcí Jaromíru Drábkovi, že ho nesprávně pojmenovala jménem Jaroslav v minulém vydání Regionálního kaleidoskopu.

Máte hlad po dalších informacích?

Navštivte: WWW.SOCIALNIDIALOG.CZ

Chcete pravidelně dostávat tento bulletin do své e-mailové schránky?

Objednejte si ho na adrese :

REDAKCE@SOCIALNIDIALOG.CZ

Regionální kaleidoskop – měsíčník přinášející informace z dění v regionech ČR

Vydavatel: Svaz průmyslu a dopravy České republiky, Freyova 948/11, 190 05 Praha 9

Šéfredaktor: Pavel Daniel

Redakční rada: Ondřej Gbelec, Růžena Hejná, Milan Mostýn, Lucie Řezníčková

Kontakt: redakce@socialnidialog.cz, www.socialnidialog.cz

Grafická úprava, sazba a tisk: Ottova tiskárna, s.r.o.

Náklad: 2100 ks

Evidenční číslo: MK ČR E 20104

Uzávěrka vydání: 30. 1. 2012

Tento bulletin je vydáván v rámci projektu Udržitelnost sociálního dialogu, který je spolufinancován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR.