

Webinář: Změny v pracovním právu 2017 / 2018

JUDr. Marilla Kokešová

Praha, 27. 11. 2017

Cíl webináře

- Cílem webináře je upozornit na nejdůležitější změny, které do pracovněprávních vztahů zavádějí novely zákona o zaměstnanosti, zákona o inspekci práce, zákona o specifických zdravotních službách a zákona o sociálním zabezpečení, s účinností v r. 2017 a 2018
- Seznámíme se i s hlavními body změn dle chystané koncepční novely zákoníku práce

Základní témata webináře

- Pracovněprávní vztahy, základní pojmové vymezení a základní právní úprava
- Změny dle zákona o zaměstnanosti
- Změny zákona o pobytu cizinců na území ČR
- Změny zákona o inspekci práce
- Změny zákona o specifických zdravotních službách
- Otcovská
- Účinnost novel
- Připravované novinky z pracovního práva dle koncepční novely zákoníku práce

Přehled právní úpravy- prameny práva

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
Zák.č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
Zák.č. 373/2011 Sb., o specif. zdrav. službách, ve znění pozdějších předpisů
Zák. č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon
Zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Nař. vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů
Nař. vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů
Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
Zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

další související pracovněprávní předpisy

- *Aktuální legislativní změny:*
- Změna minimální mzdy: (mění N.VI.567/2006)
 - Nařízení vlády č. 336/2016 Sb. od 1.1.2017 min. mzda 11.000,- Kč/měs. + změny nejnižších úrovní zar. mzdy
 - + **od 1.1.2018 Nařízení vlády č. 286/2017 Sb., min. mzda 12.200,- Kč/měs. 73,20 Kč / 1 hod,** + změny nejnižších úrovní zar. mzdy
- **Novely zákona o zaměstnanosti (zák.č. 435/2004 Sb.):**
 - zák. č. 93/2017 Sb. (+ změna ZiP + ZP), úč. 1.3.2017
 - zák. č. 206/2017 Sb. (+změna ZiP + ZP), úč. část. 29.7.2017 + 1.10.2017
 - zák. č. 327/2017 Sb. (+ změna ZiP), úč. 1.1.2018
 - + 222/2017 Sb. (v rámci novely zák. o pob.ciz. na úz. ČR)
- **Novely zákona o inspekci práce (zák. č. 251/2005 Sb.)** - shora
- **Novela zákona o pobytu cizinců na území ČR (zák.č. 326/1999 Sb.):**
 - zák. č. 222/2017 Sb. (+ změna ZoZ + další), úč. od 15.8.2017
- **Novela zákona o specif. zdrav. službách (zák.č. 373/2011 Sb.):**
 - zák. č. 202/2017 Sb. (+ změna ZP + další), úč. 1. 11.2017
- **Novela zákona o nemocenském pojištění (z.č.187/2006 Sb.):**
 - zák. č. 148/2017 Sb. (otcovská + změna ZP), úč. 1.2.2018
 - zák. č. 310/2017 Sb. (dlouhodobé ošetřovné + změna ZP), úč. 1.6.2018

Urgentní /malá/ **novela NOZ** - zák. č. **460/2016 Sb.**, účinnost od 30.12.2016
+ část od 28.2.2017 + část od 1.1.2018

Novela ZOK – zák. č. 458/2016 Sb., účinnost od 14.1.2017 (kodeterminace)

- *Připravované legislativní změny:*

Novela ZP (zrušení karenční doby) - Sn.T č. 744 - zákon ZRUŠEN

Koncepční novela ZP 2016 - Sn.T č. 903 (ve 2. čtení)

Pracovněprávní vztahy, vymezení a právní úprava

- **Pracovněprávní vztahy**

- vznikající při výkonu **závislé práce** mezi zaměstnanci a zaměstnavateli,

- kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce

Pracovní právo upravuje pracovněprávní vztahy:

- základní,

- odvozené

- Upraveny především zákoníkem práce (+ subsidiárně obč. zákoníkem) + souvisejícími předpisy - i veřejnoprávními

- ZP dále:

- zpracovává příslušné předpisy Evropské unie

- upravuje některé právní vztahy před vznikem PPV

Změny zákona o zaměstnanosti

1) zák. č. 93/2017 Sb.

účinnost od 1.3.2017

- Změna výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě
9.500,- Kč (místo 8.800,- Kč)

+ přechodná ust. – změna výše příspěvku od 1. čtvrtletí 2017

Změny zákona o zaměstnanosti

2) zák. č. 206/2017 Sb.

Změny v agenturním zaměstnávání –

Zák. č. 206/2017 Sb. - účinnost od 29. 7. 2017

(část od 1.10.2017)

- Úprava agenturního zaměstnávání a podmínek (§ 58 – 66 ZoZ) Změny § 60 až 66 ZoZ
- Úprava ZP - nový § 307b ZP
- nové znění § 316 ZP
- Změna ZIP
- Novela správních deliktů - přestupků

Hlavní změny v agenturním zaměstnávání dle novely

- Povolení ke zprostředkování
- Odpovědný zástupce
- Kauce
- Omezení přidělení zaměstnanců k uživateli

Povolení ke zprostředkování a Odpovědný zástupce

- Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby
 - zřízení Komise pro udělování povolení ke zprostř. zaměstnání
- Podmínky k udělení povolení stanoví zákon: 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území ČR
 - a „podnikatelská bezúhonnost“ v oblasti agenturního zaměstnávání v posledních 3 letech
- Funkci odpovědného zástupce možno vykonávat jen v pracovním poměru s pracovní dobou nejméně 20 hod. týdně, splnění této podmínky se nevyžaduje u fyzické osoby, která je současně statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu této právnické osoby

- Zřízení komise pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání
 - Poradní orgán Generálního ředitele ÚP
- Povolení ke zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení Z-nce k uživateli se vydává na dobu 3 let, lze vydat opakovaně
- při opakovaném podání možno vydat na dobu neurčitou

- Povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká:
 - smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby,
 - výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku,
 - uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, nebo
 - *rozhodnutím generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení*

- GŘ ÚP rozhodne o odejmutí povolení z důvodů dle § 63 odst. 2 ZoZ (např. zánik podmínek pro udělení povolení, trest zákazu činnosti, zprostředkovávání zaměstnání v rozporu s vydaným povolením nebo v rozporu s dobrými mravy, porušování povinností dle zákona, nedoložení dokladu o pojištění agentury do 2 měsíců od právní moci povolení)

- **nový důvod dle novely:** agentura nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele
- Opakované porušení povinností agenturou

Kauce

- Žadatel o povolení ke zprostředkování zaměstnání **nově povinen složit kauci 500 000 Kč** na zvláštní účet gen.ředitelství Úřadu práce
 - Na výzvu gen. ředitelství ÚP
- Prostředky blokovány po celou dobu trvání platnosti povolení
- Možnost propadnutí kauce státu za určitých okolností

Omezení přidělení zaměstnanců k uživateli

- Zákaz dočasného přidělování zaměstnance agentury k výkonu práce u uživatele, u kterého je současně zaměstnán v základním pr.právním vztahu nebo v témže kal. měsíci konal práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce
- Povinnost agentury práce a také Uživatele zajistit neporušování uvedeného zákazu
- (zamezení obcházení ustanovení o přesčasové práci)
- Porušení zákazu = nový přestupek / správní delikt
- Pokuta až do 1 mil. Kč,
- při opakovaném porušení možnost **odejmout povolení** ke zprostředkování zaměstnání (rozhodnutí Gen. ředitelství ÚP)
- Pokuta pro agenturu práce i uživatele

Změny v zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zák. č. 206/2017 Sb. - účinnost tato část od 1.10.2017
(+ větš. část od 29. 7. 2017)

- Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP – náhradní plnění
- Náhradní plnění místo povinného podílu – poskytnutí výrobků služeb v určené výši
- Nově : Zavedení evidence plnění povinného podílu, včetně náhradního plnění
- Nově § 84: Zavedení evidence plnění povinného podílu
 - vede MPSV, seznam veřejně přístupný (výše limitu a průběžný stav plnění)

- Upřesňující změny § 81 a 83
- Limity náhradního plnění poskytnutím výrobků a služeb nebo plněním zadaných zakázek
 - nové, resp. upřesňující znění § 81 odst. 3
 - jen do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku
 - za každého přepočteného zaměstnance se ZP zaměstnaného v předchozím kalendářním roce
 - + do 30 kal. dnů od zaplacení plnění nutno údaje vložit do evidence dle § 84

Upřesňující změna § 147 ZoZ

- Nový odst. 1 § 147:
 - Povinnost uvedená v § 81 se vztahuje též na služební úřady.
 - Pro účely plnění povinnosti uvedené v § 81 se služební úřad při zaměstnávání státních zaměstnanců ve služebním poměru považuje za zaměstnavatele a státní zaměstnanec se považuje za zaměstnance v pracovním poměru.
- Stávající znění § 147 nově jako odst. 2

Změny v dalších oblastech dle zák. 206/2017 Sb.

- Výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání
- Společensky účelné pracovní místo
- Ochrana soukromí zaměstnanců (v rámci novely ZlP)
- Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Nekolidující zaměstnání

- Změna § 25 odst. 3 písm. b) ZoZ
 - **zrušení** možnosti vykonávání nekolidujícího zaměstnávání (*zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání*) na základě **dohody o provedení práce** (nadále pouze DPČ s max. měs. odměnou ½ minimální mzdy)
 - větší motivace uchazečů k hledání zaměstnání zakládajícího účast na soc. zab. a nemocenském pojištění
 - u DPP oslabená ochrana – zam. není nem. pojištěn, do 10 tis./měs nejsou odvody soc. poj. , zdrav. Poj.
 - vztah na DPP nevytváří podmínky k trvalému uplatnění na trhu práce

Společensky účelné pracovní místo

- zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce
 - obsazuje je uchazeči o zaměstnání, *kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem*
 - i pracovní místo, které zřídil po dohodě s ÚP uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti
- Na společensky účelná pracovní místa může ÚP poskytnout příspěvek
- Změna § 113 odst. 5 ZoZ
 - prodloužení maximální doby poskytování příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo na 24 měs. (dosud 12 měs.)
 - nástroj podpory aktivní politiky zaměstnanosti

Platební neschopnost zaměstnavatele

- Změna zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozd. předp.
- Zpřesnění ustanovení - odstranění problémů v aplikační praxi
 - zveřejnění informací o Z-telích v insolvenčním řízení nebo moratoriu na úřední desce příslušné krajské pobočky ÚP
 - zpřesněna lhůta pro uplatnění mzdových nároků Z-nce nejp. do 5 měsíců a 15 kal. dnů od zveřejnění

Změny zákona o zaměstnanosti

3) zák. č. 327/2017 Sb.

Další změny v zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Dle Zák. č. 327/2017 Sb. - účinnost od 1.1.2018

- Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením – upřesnění + nové podmínky - § 75
- Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP - § 76 (podmínky žádosti , podmínky poskytnutí)
- Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce - § 78
- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce - § 78a (na základě dohody s ÚP, 75% prostředků na mzdy/platy, max. 12 tis za OZP, 5 tis. OZZn., čtvrtletně zpětně)

Změny zákona o zaměstnanosti

4) zák. č. 183/2017 Sb.

- v souvislosti s přijetím (nového) přestupkového zákona
- účinnost od 1. 7. 2017
- terminologické změny v §§ 139 (nadpis), 140 a 141

Změny zákona o pobytu cizinců na území ČR

Zákon č. 222/2017 Sb., účinnost od 15.8.2017

- Krátkodobé vízum za účelem sezónního zaměstnávání - § 21 (na základě žádosti, upřesnění a podmínky)
- Vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónního zaměstnání - § 32 (na základě žádosti, upřesnění a podmínky pro udělení)
- Prodloužení doby platnosti víza k pobytu nad 90 dnů a platnosti víza k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónního zaměstnání
- Další upřesnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty + modré karty + karty vnitropodnikově převedeného z-nce

- Další možnosti a podmínky zaměstnávání cizinců
- V rámci zák. č.222/2017 Sb. *změna zákona o zaměstnanosti*:
- Upřesnění nelegální práce:
 1. závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah,
 2. práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou
 3. práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno
- Upřesnění vnitropodnikového převedení zaměstnance
- Podmínky pro obsazení volného místa cizincem:
 - Souhlas zaměstnavatele + volné pracovní místo krajskou pobočkou ÚP nabízeno a zveřejněno alespoň po dobu 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce

Změny zákona o inspekci práce

1) Zákon č. 93/2017 Sb., úč. 1. 3. 2017

- Postavení zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb
- Kontrola a spolupráce při vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb
- Doručování rozhodnutí zaměstnavateli

2) Zákon č. 206/2017 Sb., úč. 29. 7. 2017

- Nové skutkové podstaty přestupků a správních deliktů + sankce
 - Na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců
 - Na úseku agenturního zaměstnávání

Ochrana soukromí zaměstnanců

- Zvýšení ochrany soukromí Z-nců a osobních práv
- Zavedení nových sankcí ze strany IP
(preventivní i represivní složka) - novela zák. č. 251/2005 Sb.,
ve znění pozd. před., o inspekci práce - ZIP
- Nový § 11a – přestupky na úseku ochrany soukromí a
osobních práv Z-nců
- Nový § 24a – správní delikty na úseku ochrany soukromí a
osobních práv Z-nců
- sankce 100 tis. Kč a 1 mil. Kč

Prevence + kontrola dodržování povinností na úseku agenturního zaměstnávání

- Zvýšení ochrany - zavedení nových sankcí ze strany IP (preventivní i represivní složka)
- Nový § 20a – přestupky na úseku agenturního zaměstnávání
 - pokuta až do výše 1 mil. Kč
- Nový § 33a – správní delikty právnických a podnikajících fyzických osob na úseku agenturního zaměstnávání
 - pokuta až do výše 1 mil. Kč

Změny zákona o specifických zdravotních službách

Zák. č. 202/2017 Sb., účinnost 1. 11. 2017

- Změny pracovně lékařských služeb
- Posuzování zdravotní způsobilosti k výkonu práce
- Vstupní prohlídky
- Náležitosti posudkového závěru a lhůty
- Náležitosti lékařských posudků
- Právní účinky lékařského posudku
- Vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku
- **+ Změna zákoníku práce**

- Náležitosti posudkového závěru:

§ 43 nové odstavce 4 a 5:

- v lékařském posudku o zdravotní způsobilosti k práci lze posudkový závěr, že je posuzovaná osoba zdravotně nezpůsobilá, uvést pouze v případě vstupní lékařské prohlídky; v ostatních případech se uvede závěr, že posuzovaná osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci.

Dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci se rozumí omezující zdravotní stav, který trvá déle než 180 dnů.

- Je-li lékařský posudek vydáván pro určení, zda je onemocnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, v posudkovém závěru o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti se uvede, *zda posuzovaná osoba smí, nebo nesmí nadále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání*. Tento posudkový závěr může být uveden již v lékařském posudku podle odstavce 4, je-li v době jeho vydání zřejmé, že důvodem dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti konat dosavadní práci je pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

- Pracovnílékařské prohlídky zaměstnanců agentur práce - upřesnění:

- § 54, nový odst. 5

(5) Agentura práce zajišťuje pracovnílékařské služby pro své zaměstnance, které dočasně přiděluje k uživateli, prostřednictvím

a) poskytovatele pracovnílékařských služeb, se kterým uzavřela písemnou smlouvu,

b) registrujícího poskytovatele zaměstnance na základě písemné žádosti, *nebo*

c) poskytovatele pracovnílékařských služeb *uživatele na základě podmínek stanovených v písemné dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele uzavřené podle zákoníku práce.*

Změna zákoníku práce

- Ve vztahu k vstupním prohlídkám a periodickým prohlídkám zaměstnanců pracujících v noci
- Změna § 32 ZP:
Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby se fyzická osoba *před vznikem* pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce (dříve: *před uzavřením* pracovní smlouvy..)
- Změna § 94 odst. 2 ZP:
Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb v případech a za podmínek stanovených pro pracovnělékařské služby zákonem o specifických zdravotních službách. Úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována (dříve: pravidelně podle potřeby, *nejméně jednou ročně...*)

Změny zákona o specifických zdravotních službách

Dle zák. č. 183/2017 Sb.

- v souvislosti s přijetím (nového) přestupkového zákona
- účinnost od 1. 7. 2017
- terminologické změny §§ 90, 92 a 92a
- Výše sankcí dle § 91 odst. 3 beze změny:
200.000, 300.000 a 1.000.000 Kč

Otcovská

- Změna zákona o nemocenském pojištění (**zák.č.187/2006 Sb.**)
Novela zákona o nemocenském pojištění - zák. č. 148/2017 Sb.
(otcovská + změna ZP) - účinnost 1. 2. 2018
- péče otce o dítě po jeho narození, zavedena dávka otcovské poporodní péče (otcovská)
- Nárok má: a) otec dítěte (musí být nemocensky pojištěn)
b) pojištěnec, který pečuje o dítě převzaté do péče rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo 7 let věku
- nástup na otcovskou v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče
- po dobu 1 týden
- Nárok ze zákona, překážka v práci, zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance
- Čerpání otcovské zaměstnanec předem oznamuje, nemusí žádat
- Provedeny odpovídající terminologické změny ZP

Dlouhodobé ošetřovné

- Změna zákona o nemocenském pojištění (**zák.č.187/2006 Sb.**)
Novela zákona o nemocenském pojištění
zák. č. 310/2017 Sb. (dlouhodobé ošetřovné + změna ZP)
účinnost 1. 6. 2018
 - péče o osobu potřebující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí + pečovatel nevykonává zaměstnání, ani osobně nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou (dlouhodobé ošetřovné)
 - Pečovatel musí být nemocensky pojištěn (+ stanovená doba pojištění)
 - Nárok má: a) manžel/manželka ošetřované osoby (registrovaný partner/partnerka) ošetřované osoby,
 - b) příbuzný v linii přímé s ošetřovanou osobou nebo její sourozenec, tchyně, tchán, snacha, zeť, neteř, synovec, teta nebo strýc,
 - c) manžel/manželka, registrovaný partner/partnerka nebo druh/družka fyzické osoby dle písmena b), nebo
 - d) druh/družka ošetřované osoby nebo jiná fyzická osoba žijící s ošetřovanou osobou v domácnosti

- Nárok nemají zaměstnanci na DPP, zaměstnanci při výkonu zaměstnání malého rozsahu, odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody, pojištěnci, kteří jsou žáky nebo studenty, ze zaměstnání, které spadá výlučně do období školních prázdnin nebo prázdnin, vojáci v záloze ve výkonu vojenské činné služby, osoby pečující a osoby v evidenci
- Pojištěnec nemá nárok na dlouhodobé ošetřovné při dlouhodobé péči dítěti, má-li jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžitě pomoci v mateřství nebo nárok na rodičovský příspěvek

- Nutný písemný souhlas ošetřované osoby s poskytováním dlouhodobé péče na předepsaném tiskopise
- podpůrná doba po dobu potřeby péče, nejdéle však 90 kal. dnů
- Rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče – ošetřující lékař na předepsaném tiskopise

- Odpovídající změny ZP:
 - Z-tel uděluje písemný souhlas s nepřít. Z-nce v práci
 - **Z-tel není povinen udělit souhlas pokud tomu brání vážné provozní důvody**

Koncepční novela zákoníku práce 2016 - 2017

- Po vnějším připomínkovém řízení
- Vládní návrh - Sněmovní tisk č. 903
- Ve 2. čtení ve sněmovně, PŘERUŠENO PROJEDNÁVÁNÍ

- Navrhována **účinnost od 1. 7. 2017**
- Změny v oblasti dovolené – navrhována účinnost od 1. dne následujícího kal. roku (od 1.1.2018)

- *Prozatím ve stadiu neschváleného návrhu*
(možné připomínky a pozměňovací návrhy)
- *Předloženo již 63 pozměňovacích návrhů!*

Hlavní chystané změny

- Účelem návrhu je **provedení věcných změn ZP**:
 - K prohloubení flexibility PPV
 - K posílení ochrany postavení zaměstnanců
 - Snížení administrativní náročnosti pro zaměstnavatele
 - Odraz vývoje českého právního řádu, judikatury českých soudů i Soudního dvora EU
 - Vládní návrh - Sněmovní tisk č. 903

Vrcholový řídicí zaměstnanec

- Zavedení zvláštní kategorie vedoucích zaměstnanců
- Vrcholový řídicí zaměstnanec:
 - na základě dohody mezi Z-telem a Z-ncem
 - a) vedoucí zaměstnanec v přímé řídicí působnosti
 1. statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu,
 2. zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu,nebo
 - b) vedoucí zaměstnanec, přímo podřízený vedoucímu zaměstnanci uvedenému v písmenu a),
 - za předpokladu sjednané mzdy nebo složky mzdy alespoň ve výši 75 000 Kč v každém kalendářním měsíci

- Na pracovněprávní vztahy vrcholového řídicího zaměstnance se vztahuje úprava ZP se stanovenými výjimkami (navrhovaný nový § 317 b):
 - Délka pracovní doby max. 48 hodin týdně
 - Z-nec si sám rozvrhuje pracovní dobu, i na dny pracovního klidu
 - Neuplatní se ust. o pracovní době, době odpočinku, práci přesčas
 - Nepřísluší příplatky za práci přesčas, ve svátek, za noční práci, v sobotu a v neděli
 - Nepřísluší náhrada mzdy při důležitých překážkách v práci,
 - s výjimkou náhrady mzdy při pracovní neschopnosti a v karanténě;
pro tyto účely platí stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je Z-tel pro tento účel povinen určit

Výkon jiné práce

- Změna § 41 ZP –“převedení na jinou práci“
(změna terminologie)
 - výkon jiného druhu práce pouze dohodou + nabídková povinnost
 - s uvedením důvodu a doby, na kterou se změna sjednává
 - bez souhlasu Z-nce pouze k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků
 - v případě odmítnutí navržené jiné vhodné práce Z-ncem, jedná se o překážku v práci na straně Z-nce, při níž Z-nci náhrada mzdy nebo platu nepřísluší

Změna místa výkonu práce (přeložení)

- Změna § 43 ZP – namísto „přeložení“ nový termín:
„změna místa výkonu práce z důvodu nezbytné provozní potřeby“
 - Pouze z důvodu nezbytné provozní potřeby
 - Pouze písemnou dohodou stran (tj. nutný souhlas Z-nce)
stávající souhlas Z-nce doplněn povinností *písemné dohody*
 - s uvedením důvodu a doby, na kterou se změna sjednává
 - pouze v rámci Z-tele
 - podmínky nezměněny

Úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

- Změna § 51a ZP
 - Úprava délky výpovědní doby v závislosti na splnění informační povinnosti ze strany Z-tele
 - Výpověď ze strany Z-nce do 15 dnů od informování – PP skončí nejpozději dnem předcházejícím účinnost přechodu
 - Nebyl-li Z-nec informován vůbec, nebo nejpozději 30 dnů před přechodem,
lze podat výpověď do 2 měsíců po účinnosti přechodu,
výpovědní doba 15 dnů, od doručení Z-teli

Hromadné propouštění

- Změna § 62 ZP
- Nově povinnost Z-tele zpracovat sociální plán
 - u velkých Z-telů - propouštění nejméně 30 Z-nců u Z-tele s 300 Z-nci a více
 - písemný sociální plán, s uvedením opatření
 - nahrazuje informační povinnost Z-tele odborové org. a radě Z-nců dle § 62 odst. 2 ZP

Úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

- Úprava se bude týkat především
 - garance dob odpočinku,
 - evidence odpracované doby
 - Tato úprava se na dohody použije obdobně,
 - avšak směnou se rozumí doba výkonu práce
 - budou povinné přestávky na jídlo a oddech a bezpečnostní přestávky, stejně jako nepřetržitý denní odpočinek a odpočinek v týdnu,
 - uplatní se standardní úprava noční práce
 - a zaměstnavatelé budou mít povinnost vést evidenci odpracované doby a noční práce
 - Ochrana odměny z dohody:
 - úprava zaručené mzdy i na odměnu z dohod (příslušná hodinová sazba zaručené mzdy)

Pružná pracovní doba a Konto pracovní doby

- Úprava konta pracovní doby nově v Hlavě III.
 - spolu s úpravou pružného rozvržení pracovní doby v části 4.
 - pod společným názvem „Zvláštní pracovní režimy“
 - změny např. u způsobu rozvržení pracovní doby, posuzování práce přesčas, vzniku překážek v práci

Pracovní doba

- Nově bude umožněn vícesměnný pracovní režim než 3 směnný (typicky 4 směnný),
s kratší stanovenou týdenní pracovní dobou 37,5 hodin
- Seznámení se změnou rozvrhu pracovních směn nemůže být ani dohodou zkráceno na méně než 2 kalendářní dny

Pracovní doba – pružná pracovní doba

- § 85, § 95
– zařazena do nové Hlavy III. – *Zvláštní pracovní režimy* (spolu s kontem pracovní doby)
- Nově upřesněno, že Z-nec je povinen odpracovat základní pracovní dobu *podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby*
- § 95 – *nový odst. 2* : Při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby může Z-tel po Z-nci požadovat pracovní pohotovost pouze v době mimo časové úseky základní a volitelné pracovní doby

Pracovní doba - minimální nepřetržitý denní odpočinek

- § 90 ZP – nový pojem: *Nepřetržitý denní odpočinek* (namísto nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny)
- + nová povinnost Z-tele: Z-nci *poskytnout* nepřetržitý denní odpočinek
(namísto současného „rozvrhnout pracovní dobu tak,..“)
 - Délka odpočinku stejná: 11 hod /12 hod. mladistvý Z-nec/
během 24 hod. po sobě jdoucích
 - Možné zkrácení až na 8 hod. – nově uvedeno i konto prac. doby
- Nové možnosti sankcí dle ZIP (§ 28 odst. 1 písm. l) zák.č. 251/2005 Sb.) : pokuta *za neposkytnutí* nepřetržitého denního odpočinku – až 1 mil. Kč

Pracovní doba - minimální nepřetržitý odpočinek v týdnu

- § 92 ZP – nová povinnost Z-tele: Z-nci *poskytnout* nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby Z-nec měl nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 35 hodin a mladistvý zaměstnanec v trvání alespoň 48 hodin.
 - (namísto současného „*rozvrhnout ...*“)
- Délka odpočinku se nemění ,
 - posuzována během 24 h. po sobě jdoucích
- Nové možnosti sankcí dle ZIP (zák.č. 251/2005 Sb.) : pokuta za neposkytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu – až 1 mil. Kč

Evidence pracovní doby

Informační povinnost Z-tele (stávající úprava):

- Neobsahuje-li prac. smlouva informace ..*údaj o týdenní prac. době a jejím rozvržení...*, musí být o nich Z-nec nejp. do 1 měs. od vzniku prac. poměru informován (§ 37 odst.1 písm. e) ZP)
- **Novela § 37 odst.1 písm. e):** údaj o stanovené týdenní pracovní době a způsobu jejího rozvržení včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení

Správní delikty (přestupky) týkající se evidence pracovní doby

- **Novela ZIP** (v rámci novely ZP) zpřesňuje, resp. zavádí nové správní delikty (přestupky), týkající se evidence pracovní doby:
 - správní delikty a přestupky na úseku pracovní doby § 15 z.č. 251/2005 Sb.
 - možné pokuty až do výše 300 tis. Kč (+ do výše 400 tis. Kč, 1 mil. Kč, až 2 mil. Kč)

Srážky ze mzdy

- Novela vypustí možnost uzavírání dohod o srážkách ze mzdy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jako dlužníkem, ve prospěch třetích osob-věřitelů
- Nadále bude platit možnost uzavření dohody o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem jako dlužníkem a třetí osobou – věřitelem podle občanského zákoníku; k uzavření takové dohody je nutný předchozí souhlas zaměstnavatele
- „Malou“ novelou občanského zákoníku zrušen dvojí limit srážek ze mzdy, platu a odměny z dohod nebo z jejich náhrad

a limit započtení proti pohledávce mzdy, platu a odměny z dohod nebo z jejich náhrad maximálně do výše jejich jedné poloviny (zák. č. 460/2016 Sb. účinnost od 28. 2. 2017)

Návraty z rodičovské dovolené

- Novelou je připravováno sjednocení práva na původní práci a pracoviště u návratů z mateřské dovolené (platí nyní)
- rovněž i pro návraty z rodičovské dovolené (nová úprava)

Změny v úpravě dovolené

- Změna celkové koncepce dovolené
- Umožnění převodu části nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku
 - u dovolené přesahující 4 týdny (pedag. a akad.prac.6 týdnů)
 - na základě písemné žádosti Z-nce
- Změna v podmínkách vzniku práva na dovolenou
- Změna při jejím čerpání (čerpání v týdnech, není-li jiné dohody, nejméně však ½ směny)
- Zrušení dovolené za odpracované dny

- Změny v krácení dovolené pro neomluveně zameškanou směnu, o počet zameškaných hodin, neomluvená zameškání kratších částí směn lze sčítat
- Vznik práva zaměstnance na dovolenou založen na jeho týdenní pracovní době
- Určení délky dovolené **v hodinách**
- od týdenní pracovní doby se odvozuje délka dovolené = stanovená týdenní pracovní doba (v hodinách) x výměra dovolené (v týdnech);
dovolená se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru
- Změny dozná i **převod dovolené při změně zaměstnání k jinému zaměstnavateli** v průběhu kalendářního roku
 - ruší se podmínka, že vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele musí bezprostředně navazovat na skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele
 - Ostatní podmínky zůstávají beze změny

Náhrada škody

- Možnost kontroly vnášených a vynášených věcí zaměstnavatelem bude nově podmíněna existencí závažného důvodu spočívajícího v ochraně majetku zaměstnavatele nebo zdraví osob na pracovišti
- Při kontrolách a prohlídkách nutno šetřit důstojnost zaměstnance

Zrušení obecné povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání (zápočtový list)

- Zrušení v *případě dohod o provedení práce s příjmem do 10 tis. Kč v kalendářním měsíci*
- Novou náležitostí potvrzení bude označení orgánu, který srážky nařídil (exekutor či soud).

Pracovní podmínky zaměstnanců

- **Rozšíření povinností Z-tele**
 - § 224 odst.1 ZP
doplnění povinností Z-tele
předcházet riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a
obtěžování na pracovišti

Změny úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele

- **Zpřesnění podmínek Home office, homework a telework**
 - Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr
 - Z-tel povinen hradit náklady spojené s komunikací a další náklady, které vzniknou Z-nci při výkonu práce
 - úhradu nákladů lze **sjednat** paušální částkou (*pozměňovací návrh*)
 - Z-tel povinen umožnit Z-nci na jeho žádost se pravidelně osobně setkávat s ostatními Z-nci na pracovišti Z-tele (*pozměňovací návrh*)

- Nová úprava § 317 ZP: Vztahuje se na všechny zaměstnance s výkonem práce mimo pracoviště Z-tele
- + nový § 317a ZP - + Z-nec si *na základě dohody může sám rozvrhovat pracovní dobu* dle vlastních potřeb
- Při využití sítí elektronických komunikací Z-tel povinen zajistit technické a programové vybavení Z-nce (s výjimkou využívání vlastního vybavení Z-nce)
- a zajišťovat ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem
- Z-nec povinen počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce

Speciální úprava běhu lhůt

- Novela zavádí speciální úpravu běhu lhůt, kterou dojde k vyloučení prodlužování prekluzivních lhůt dle § 652, resp. § 654 odst. 2 občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy

Změny úpravy doručování

- Návrh dle dlouhodobých podnětů z praxe na změnu přísných a nestandardních podmínek doručování dle ZP
 - Písemnost doručuje Z-tel Z-nci do vlastních rukou na pracovišti
 - Není-li možné doručit písemnost na pracovišti, může ji Z-tel doručit Z-nci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, prostřednictvím datové schránky, souhlasí-li s tím zaměstnanec,
nebo do vlastních rukou, kdekoliv bude Z-nec zastižen
 - Z-tel doručuje na adresu, kterou mu Z-nec písemně sdělil
 - Sjednocení podmínek fikce doručení – uložení písemnosti a úložní doby s podmínkami doručování dle pošt. řádu
 - úložní doba 15 (kalendářních) dnů

Automatický převod zaměstnanců

- Novela přejímá evropský standardní přístup, kdy se musí jednat o převod hospodářské jednotky, která si zachová svou identitu
- (dosud postačoval bez dalšího převod i pouze dílčích činností)

Úprava rozhodování pracovních sporů

- Návrh novely svěřuje rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů **do výlučné pravomoci soudů**
- Zákaz rozhodování těchto sporů v rozhodčím řízení (návrh nového § 363a)
- Z důvodu posílení ochrany Z-nce v pracovněprávních vztazích
- v návaznosti na účinnost NOZ
- zůstává zachována možnost mimosoudního řešení sporu z individuálních pracovněprávních vztahů prostřednictvím mediace

Vyloučení použití směnky v pracovněprávních vztazích

- Nebude možné zajistit dluh z pracovněprávního vztahu směnkou, a to ani zaměstnavatelem
- nově doplněný odstavec 8 v § 346d ZP.

Závěrečné shrnutí

- V dnešním webinaru jsme se seznámili s hlavními změnami účinnými v r. 2017 a od r. 2018, v důsledku novel
 - zákona o zaměstnanosti,
 - zákona o inspekci práce,
 - zákona o pobytu cizinců na území ČR,
 - zákona o specifických zdravotních službách a
 - zákona o nemocenském pojištění
- Upozornili jsme i na připravované změny, které zavede chystaná koncepční novela zákoníku práce

Děkuji za pozornost!

© 2017 JUDr. Marilla Kokešová, advokátka
kokesovam@kokesova-advokat.cz
mob. 603 156 623

Tento webinar pořádá
Nakladatelství FORUM s.r.o., divize školení a vzdělávání
Střelničná 1861/8a, Praha 8
tel: +420 251 115 576
fax: +420 251 512 422
office@forum-media.cz
www.forum-media.cz