

Změny v zákoníku práce

DOVOLENÁ:

Čerpání:

- Od letošního 1. ledna je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání dovolené podle písemného rozvrhu vydaného se souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, v němž právo na dovolenou vzniklo.
- Převedení nevyčerpané části dovolené do následujícího roku je možné jen tehdy, když tomu brání překážky na straně zaměstnavatele nebo naléhavé provozní důvody.
- Dovolenu je možné čerpat nejpozději do konce následujícího roku.

Nevyčerpaná dovolená:

- Nevyčerpaná dovolená, kterou mimo základní výměry stanoví zaměstnavatel navíc (většinou jde o jeden týden), se proplácí pouze v případě skončení pracovního poměru.
- Jediné důvody, kdy zaměstnanec nepřijde o dovolenou navíc, jsou mateřská dovolená a dočasná pracovní neschopnost zaměstnance.

Délka:

- Když si zaměstnanec vybírá dovolenou v několika částech, musí alespoň jedna část trvat nejméně 2 týdny vcelku.
- Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dní předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

Určení doby čerpání:

- Doba čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, případně přímý nadřízený vedoucí zaměstnanec, přičemž nemusí udělit souhlas s vámi zvoleným termínem.
- Výjimku mají jen ženy požadující, aby jim nevyčerpaná dovolená bezprostředně navazovala na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Zákaz nařízení dovolené:

- Zaměstnavatel nesmí dovolenou nařídit na dobu, kdy je zaměstnanec: na vojenském cvičení, dočasně práce neschopný, na mateřské či rodičovské dovolené.

Proplácení:

- Nevyčerpanou dovolenou bude nově možné proplatit jen při ukončení pracovního poměru.
- Pokud vám zaměstnavatel do 30. června neurčí, kdy si máte nevyčerpanou dovolenou z minulého roku vyčerpat, stanovíte si termín sami – musíte to ale zaměstnavateli oznámit písemně 14 dní předem.



VÝPOVĚD DANÁ ZAMĚSTNAVATELEM

Zákoník práce od 1. ledna 2012 upravuje další výpovědní důvody:

- Porušení jiné povinnosti – zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce a mají povinnost zdržovat se v této době v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.
- Výpověď z důvodu zvlášť hrubého porušení režimu dočasné práce neschopného zaměstnance – porušení povinnosti zaměstnance zdržovat se na nahlášeném místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah vycházek. Takovou výpověď může dát zaměstnavatel jen v prvních 21 kalendářních dnech pracovní neschopnosti, tedy v době, kdy nemocnému zaměstnanci platí nemocenské.
- Pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené zvlášť hrubým způsobem může dát zaměstnavatel pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.

ODSTUPNÉ PŘI OKAMŽITÉM ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, když mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu nebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.
- Nově má zaměstnanec, který takto zrušil pracovní poměr, nárok na náhradu mzdy ve výši svého průměrného výdělku, ale pouze za dobu odpovídající délce výpovědní doby – ta se mění podle délky zaměstnání u zaměstnavatele (viz ODSTUPNÉ).

MZDA A PRÁCE PŘESČAS

Dříve právní úprava stanovila limit 150 přesčasových hodin všem zaměstnancům včetně vedoucích pracovníků. Nově lze při sjednávání mzdy v pracovní smlouvě nebo ve mzdovém výměru přihlídnout k práci přesčas:

- dosažená mzda a příspěvek ani náhradní volno nepřísluší, je-li mzda sjednána již s přihlídnutím k případné práci přesčas,
- mzdu lze sjednat s přihlídnutím k případné práci přesčas nejvýše v rozsahu 150 hodin za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas.

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

- Pro jednoho zaměstnavatele je možné nově odpracovat až 300 hodin v jednom kalendářním roce – dosud maximálně 150 hodin ročně.
- V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.
- Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastníci zdravotního a sociálního pojištění, přesáhne-li jejich příjem 10 000 korun.
- Pozor – finanční částky vydělané u různých zaměstnavatelů se pro potřeby odvodů pojistného sčítají.

PŘEKÁŽKA NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

- Jestliže nemá zaměstnavatel dostatek zakázek nebo zajištěn odbyt zboží, a tak nemůže svým zaměstnancům přidělovat práci podle pracovní smlouvy, přísluší zaměstnancům náhrada ve výši 60 procent jejich průměrného výdělku na základě vnitřního předpisu.
- To platí v případě, pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace.

ODSTUPNÉ

Od 1. ledna se mění výše odstupného při výpovědi dané zaměstnavatelem z tzv. organizačních důvodů nebo dohodou z těchto důvodů v závislosti na délce trvání pracovního poměru zaměstnance. Přísluší mu odstupné nejméně ve výši:

- jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval u zaměstnavatele méně než 1 rok,
- dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň dva roky.
- Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla 6 měsíců.
- Odstupné je zaměstnavatel povinen vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

PROPUŠTĚNÍ TĚHOTNÝCH

- Přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, není možné dát kvůli tomu výpověď těhotné zaměstnankyni nebo zaměstnanci na mateřské nebo rodičovské dovolené – vztahuje se na ně ochranná lhůta.
- To neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

