



# **Zákoník práce od 1.1.2012**

---



# Základní zásady pracovněprávních vztahů

## 2011

§ 13 (2): Zaměstnavatel

- a) nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance,
- b) musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců,
- c) musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty,
- d) musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s ním,
- e) musí seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy,

f) .....

## 2012

Zrušeno a nahrazeno

§1a: V pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto základní zásady

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.



# Pracovní poměr

**Pracovní smlouva musí obsahovat**

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,**
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,**
- c) den nástupu do práce.**

**Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce.**

**Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.**

**Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně; totéž platí o změně pracovní smlouvy a o odstoupení od ní.**

**Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.**



# Zkušební doba

## 2011

- Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36 odst. 1).
- Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3). Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována, není-li dále stanoveno jinak.
- Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3).
- Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl.

## 2012

- Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku PP (§ 36), **6 měsíců u vedoucího zaměstnance.**
- Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo
- Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.
- Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu **celodenních** překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.
- Zkušební doba **nesmí být sjednána delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.**
- Zkušební doba musí být sjednána písemně. **4**



# Doba určitá

## 2011

- Trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru; to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží.

Výše uvedené ustanovení se nevztahuje na případy, kdy dochází k pracovnímu poměru na dobu určitou

- a) podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv,
- b) z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance. \*[mateřská a rodičovská dovolená ]

## 2012

- Doba trvání PP na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami **nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního PP na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát**. Za opakování PP na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže **od skončení předchozího PP na dobu určitou uplynula doba 3 let**, k předchozímu PP na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.
- Výše uvedeným ustanovením není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu (cizinci)
- Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání PP na dobu určitou v rozporu s odst. 2, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o PP na dobu neurčitou.



# Výpověď ze strany zaměstnavatele

- **Výpovědní důvody § 52 písm. a) – g) - zrušení, přemístění zaměstnavatele, nadbytečnost zaměstnance, zdravotní důvody, neplnění předpokladů stanovených předpisy nebo neplnění pracovních povinností, závažné nebo soustavné méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci**
- **Nový výpovědní důvod podle § 52 písm. h) ZP – porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti zvláště hrubým způsobem**
- **Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dní 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 dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.**
- **Zaměstnavatel může § 52 písm. h) ZP uplatnit pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl**



# Odstupné

**V případě rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů podle § 52 písm. a) – c) ZP nově **výše odstupného závislá na délce trvání pracovního poměru****

- **jeden průměrný výdělek, trval-li pracovní poměr méně než 1 rok**
- **dvojnásobek průměrného výdělku, trval-li pracovní poměr 1 až 2 roky**
- **trojnásobek průměrného výdělku, trval-li pracovní poměr alespoň 2 roky**

**Započítává se i doba předchozího PP, pokud doba od jeho skončení nepřesáhla 6 měsíců.**



# Dohoda o provedení práce a pracovní činnosti

**Není-li v zákoně stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o**

- **převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou, skončení pracovního poměru, odměňování (dále jen "odměna z dohody"), s výjimkou minimální mzdy, a cestovní náhrady.**

**Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně.**





# Dohoda o provedení práce

**2011**

**Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.**

**2012**

**Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. **V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.****



# Pracovní doba a doba odpočinku §78

- **pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele,**
- **dobou odpočinku je doba, která není pracovní dobou,**
- **směnou je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat,**
- **dvousměnným pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,**
- **třísměnným pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,**
- **nepřetržitým pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,**
- **nepřetržitým provozem je provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu,**



# Pracovní doba

- **rovnoměrným rozvržením pracovní doby je rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,**
- **nerovnoměrným rozvržením pracovní doby je rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.**



# Pracovní doba

- **pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele,**
- **prací přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit.**
- **prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,**



# Pracovní doba

**Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin** – pro rovnoměrný i nerovnoměrný rozvrh pracovní doby, i pro pružnou pracovní dobu.

**Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh** týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.



# Pracovní doba

## 2011

**zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.**

▪

## 2012

**zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích **v průměru alespoň jednou týdně v období 26 týdnů****



# Přestávky v práci

- **Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první.**
- **Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.**
- **Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.**
- **Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.**



# Nepřetržitý odpočinek mezi směnami

**Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.**

**Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku**

- v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména ve zdravotnických zařízeních, v zařízeních sociálních služeb

**Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin.**

**Ve výše uvedených případech může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.**





# Pracovní doba - §96 - evidence

**Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce**

**a) odpracované**

- 1. směny [§ 78 odst. 1 písm. a)],**
- 2. práce přesčas [§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93],**
- 3. další dohodnuté práce přesčas (§ 93a),**
- 4. noční práce (§ 94),**
- 5. doby v době pracovní pohotovosti (§ 95 odst. 2),**

**b) pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel [§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95].**

**Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.**



# Dovolená

## 2011

Zaměstnavatel je povinen určit čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo,

Jestliže Z-teli brání v určení čerpání dovolené podle odstavce 1 překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody, je povinen určit tuto dovolenou tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku,

Neurčí-li Z-tel zaměstnanci dovolenou ani do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu z- nce na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den. Nevyčerpá-li zaměstnanec dovolenou podle věty první ani do konce příštího kalendářního roku, právo na tuto dovolenou zaniká.

## 2012

**Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání dovolené tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo**

### Nevyčerpaná dovolená

- povinnost zaměstnavatele určit dovolenou tak, aby byla vyčerpána do konce následujícího kalendářního roku
- pokud není čerpání určeno do 30. června následujícího roku – zaměstnanec má také právo určit čerpání dovolené
- výjimky – dočasná pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená – povinnost zaměstnavatele určit čerpání dovolené po skončení překážek v práci

**Právo na nevyčerpanou dovolenou nezaniká**



# Platy

- **Se zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy může zaměstnavatel sjednat plat pevnou měsíční částkou, ve které budou zohledněna všechna hlediska, podle nichž jsou stanoveny jednotlivé složky platu podle tohoto zákona, na které by jinak zaměstnanci vzniklo právo, nebo které by mu mohl zaměstnavatel poskytnout (dále jen „smluvní plat“). Vedle smluvního platu zaměstnanci nepřísluší žádné složky platu. Poskytování odměny a cílové odměny (§ 134 a 134a) není dotčeno.**
  - **zrušovací ustanovení: § 6a nařízení vlády č. 564/2006 S.**
- **Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.**



# Platy - odměny

## § 134

### Odměna

**Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášt' významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu.**

## § 134a

### Cílová odměna

**Za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášt' významná, může zaměstnavatel zaměstnanci, který se na jeho splnění bezprostředně nebo významně podílí, poskytnout cílovou odměnu. Výši odměny oznámí zaměstnavatel společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započítáním plnění úkolu. Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu.**



**Děkuji za pozornost**

---