

Novelou je nově upraven institut **dočasného přidělení**, který umožňuje zaměstnavateli uzavřít se zaměstnancem písemnou dohodu o dočasném přidělení k jinému zaměstnavateli. To je ovšem možné nejdříve po uplynutí šesti měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Dohoda musí být uzavřena písemně a za samotné dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata. Zaměstnanec má nárok na mzdu nebo plat a na cestovní náhrady podle zákoníku práce; toto plnění poskytuje zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil. Zákon přitom stanoví, že pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen. Dohoda o dočasném přidělení končí uplynutím doby, na kterou byla sjednána, nebo na základě výpovědi kterékoliv ze smluvních stran z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu, přičemž platí patnáctidenní výpovědní lhůta.

V případě ukončení pracovního poměru výpovědí podle § 52, písm. a) - c) zákoníku práce (nebo na základě dohody z týchž důvodů) přísluší zaměstnanci nově **odstupné** ve výši závislé na době trvání pracovního poměru. Pokud trval pracovní poměr méně než jeden rok, má zaměstnanec nárok na odstupné nejméně ve výši jednonásobku průměrného výdělku, u pracovního poměru, který trval jeden rok a méně než dva roky má nárok nejméně na dvojnásobek. Na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku bude mít zaměstnanec nárok, trval-li jeho pracovní poměr nejméně 2 roky.

Zásadní novinkou u **dohody o provedení práce** je, že na jejím základě bude možné odpracovat u jednoho zaměstnavatele až 300 hodin za kalendářní rok (nyní je to pouze 150 hodin), přičemž výkon práce na základě dohody nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Při příjmu z dohody o provedení práce nad 10 000 Kč měsíčně se bude nově platit sociální a zdravotní pojištění. Dohoda o provedení práce i dohoda o pracovní činnosti navíc budou muset nově obsahovat dobu, na jakou se uzavírá a také rozvržení pracovní doby (pro účely náhrad při dočasné pracovní neschopnosti). Zaměstnavatel také musí při skončení dohody vystavit potvrzení o zaměstnání.

U **konta pracovní doby** došlo novelou k omezení, na základě kterého ho lze zavést vnitřním předpisem jen u zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace. Tam, kde tomu tak je, bude možné konto pracovní doby zřídit jen kolektivní smlouvou. V jejím rámci bude nově možné sjednat, že práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby v kolektivní smlouvě sjednaném vyrovnávacím období, které nepřesáhne 52 týdnů po sobě jdoucích, může být v rozsahu nejvíce 120 hodin započtena do pracovní doby, ovšem jen v bezprostředně navazujícím vyrovnávacím období.

Nově je upravena i problematika **čerpání dovolené**. Bylo vypuštěno ustanovení o povinnosti zaměstnavatele určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo. Zaměstnavatel je nyní (resp. od 1. ledna) povinen určit dovolenou tak, aby ji zaměstnanec vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, ledaže by mu v tom bránily provozní důvody nebo překážky na straně zaměstnance. Není-li čerpání dovolené určeno do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené zaměstnanec. Čerpání dovolené je přitom zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dní předem, nedohodnou-li se na jiné době oznámení. Novelou bylo rovněž vypuštěno původní ustanovení § 218 odst. 4 zákoníku práce, které představovalo faktický zánik práva na čerpání nevyčerpané dovolené.

Autoři jsou z advokátní kanceláře bnt - pravda & partner, s.r.o.

08.12.2011 09:31, Markéta Pravdová, Jiří Lehečka