

Srpen 2011

V tomto vydání HR News Vás seznámíme se změnami, které se dotknou pracovníprávní úpravy nejen v České republice, ale i na Slovensku a v Maďarsku. Zatímco novela českého zákoníku práce je teprve ve fázi prvního čtení v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR, v Maďarsku je už změna účinná a na Slovensku je její účinnost na spadnutí. V druhé části se pak zaměříme na nejnovější judikát Nejvyššího soudu České republiky, který se zabývá stále využívaným švarcsystémem.

Současné připomínáme, že 14. září 2011 proběhne v City Tower speciální HR Meeting na téma „**Novela zákoníku práce – pro a proti**“. Podrobnosti naleznete na straně 2 nebo na našich stránkách www.randls.com.

NOVELY ZÁKONÍKŮ PRÁCE VE STŘEDNÍ EVROPĚ

Důležité novelizace pracovního práva v současné době neprobíhají pouze v České republice, ale i v sousedním Slovensku a Maďarsku. V tomto vydání HR News se proto podíváme, jaké změny letos čekají zaměstnanci také za českými hranicemi – v mnoha aspektech se přijatá opatření až překvapivě podobají naší věcné novele zákoníku práce.



NOVELA ČESKÉHO ZÁKONÍKU PRÁCE

Jak jsme již informovali v předchozích vydáních HR News, navrhovaná novela zákoníku práce vyvolala množství protichůdných reakcí, proto byla Vládě ČR předložena v několika variantách, a ta měla za úkol rozhodnout, která z nich bude předložena Poslanecké sněmovně. Vláda na konci června schválila finální verzi a ta 12. července 2011 prošla prvním čtením na mimořádné schůzi Poslanecké sněmovny.

Konečná verze předloženého návrhu

Konečná verze mimo jiné odpověděla na spornou otázku, jaký typ neplatnosti právních úkonů v pracovníprávních vztazích bude upřednostňován. V návrhu byla zachována varianta, která v některých případech stanovuje neplatnost absolutní (to znamená, že se bude k neplatnosti ve stanovených případech přihlížet i bez námítky druhé strany).

Oproti původnímu návrhu však bylo vypuštěno ustanovení, které stanovovalo neplatnost pracovní smlouvy a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v případě nedodržení jejich písemné formy. Bude tak možné dodatečně zhojit nedostatek písemné formy, pokud k tomu dojde bez zbytečného odkladu. Tímto krokem dochází oproti původnímu návrhu k posílení právní jistoty zaměstnanců, jelikož i v případě neexistence písemné pracovní smlouvy může dojít k platnému vzniku pracovního poměru.

Pracovní poměr na dobu určitou

Maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou bude návrhem prodloužena na 3 roky s možností maximálně dvou opakování - s tím, že za opakování se považuje i jakýkoliv prodloužení pracovního poměru. K těm pracovním poměrům na

Průvodce férovým náborem zaměstnanců

Společnost LMC, s.r.o. připravila ve spolupráci s veřejným ochráncem práv publikaci Průvodce férovým náborem zaměstnanců. Jeho cílem je dodržování zásady rovného zacházení se všemi uchazeči o zaměstnání. V průvodci naleznete velmi užitečné informace, čeho se při zadávání inzerátů na nové zaměstnance vyvarovat. Průvodce naleznete zde <http://www.lmc.eu/ferove>.

dobu určitou, od jejichž skončení uplynula doba tří let, se nepřihlíží.

Tedy bude například možné, aby byl uzavřen pracovní poměr na dobu 1 roku, například na rok 2012, a ten byl pak dvakrát prodloužen na další rok, tj. na rok 2013 a na rok 2014. Další pracovní poměr na dobu určitou bude pak možno uzavřít až na rok 2018, tedy tři roky po skončení předchozího opakování pracovního poměru na dobu určitou. Maximální délka jednotlivých úseků bude tři roky, takže v krajním případě bude možné uzavírat pracovní poměr na dobu určitou na tři krát tři roky.

Z těchto omezení pracovních poměrů na dobu určitou zůstává zachována pouze jediná výjimka, a to pro pracovní poměry uzavřené na dobu určitou po dobu dočasného přidělení agenturou práce k uživateli.

Další změny

Ostatní ustanovení novely zůstaly s výjimkou některých legislativně technických úprav v té podobě, o které jsme již informovali v minulých HR News. V návrhu tak nadále zůstává úprava rozšíření možnosti sjednat mzdu již s přihlednutím k práci přesčas, zavedení institutu dočasného bezplatného přidělení a moderačního práva soudu a dále změny v oblasti přechodu práv a povinností, v úpravě zkušební doby, odstupného a v oblasti pracovní doby.



NOVELA SLOVENSKÉHO ZÁKONÍKU PRÁCE

Slovenská novela zákoníku práce, která bude účinná od 1. září 2011, mění celou řadu pracovníprávních otázek. Zejména vychází vstříc zaměstnavatelům zavedením pružnějších pracovních vztahů, současně ale posiluje postavení těhotných žen a rodičů ve snaze o umožnění jednoduššího propojení rodinného a pracovního života.

Změny pro vedoucí pracovníky

Mezi nejvýznamnější změny, které novela přinese, patří prodloužení zkušební doby u vedoucích zaměstnanců na 6 měsíců a možnost v kolektivní smlouvě sjednat až o 3 měsíce delší zkušební dobu u všech zaměstnanců (maximální délka zkušební doby pro vedoucí zaměstnance tedy bude až 9 měsíců, pro ostatní zaměstnance až 6 měsíců). Vedoucím pracovníkům se zvýší i maximální rozsah práce přesčas – pokud budou souhlasit, bude možné, aby odpracovali až 550 hodin přesčas za rok (tj. o 150 hodin více než doposud).

Nové instituty

Novelou dochází na Slovensku k uzákonění konkurenční doložky, kterou bude možné sjednat se zaměstnancem až na dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru, přičemž zaměstnanec bude mít po dobu jejího trvání nárok na minimálně 50% své mzdy. Zavedeno bude i konto pracovní doby a tzv. dělené pracovní místo, díky němuž bude možné, aby více zaměstnanců vykonávalo práci na kratší úvazek na jedné pozici (samí si mezi sebou dohodnou pracovní

dobu a náplň, v případě neshody mezi nimi rozhodne zaměstnavatel).

Další významné změny

Dochází k uvolnění úpravy pracovního poměru na dobu určitou. Bude jej možné sjednat až na 3 roky, s možností nejvýše trojího opakování v průběhu 3 let (místo současných dvou opakování během 2 let). Zavedena bude také rozdílná výpovědní doba v délce jednoho až tří měsíců podle stanovených pravidel (délky pracovního poměru, důvodu výpovědi apod.).

Změn dozná i úprava dovolené, která se zaměstnancům starším 33 let prodlouží na minimálně 5 týdnů za rok. V neposlední řadě dochází ke změnám v kolektivních pracovních vztazích, spočívajících především v posílení postavení rad zaměstnanců na úkor odborových organizací.

NOVELA MAĎARSKÉHO ZÁKONÍKU PRÁCE

Ač maďarská novela zákoníku práce nabyla účinnosti 1. srpna 2011, v současnosti je tamním parlamentem projednáván návrh zbrusu nového zákoníku práce, s předpokládanou účinností od 1. ledna 2012.

I novela maďarského zákoníku práce přináší několik zásadních změn. Stejně jako na Slovensku bude nyní možné v kolektivní smlouvě sjednat delší zkušební dobu, a to až o 3 měsíce (tj. maximální délka zkušební doby bude činit až 6 měsíců).

Úpravy se dočkají i kolektivní pracovní právní vztahy, kde přibude povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o záležitostech týkajících se dočasně přidělených zaměstnanců v těch případech, kdy u zaměstnavatele není zřízena rada zaměstnanců.

Další významné změny

Změna se dotkne i samotného dočasného přidělování zaměstnanců, jelikož od 1. prosince 2011 bude možné zaměstnance přidělovat pouze na dobu určitou (nejvýše 5 let). V Maďarsku budou také nově moci prostředkovat zaměstnání i agentury práce se sídlem v jiném státě EU/EHP.

Dále se uskuteční povinné zvyšování mezd, jelikož kvůli zvýšení daně z příjmů fyzických osob dochází ke snížení příjmů u zaměstnanců, jejichž mzda nepřesahuje 250 000 HUF. Toto snížení budou zaměstnavatelé povinni kompenzovat formou navýšení mezd těchto zaměstnanců o sazbu vyhlášenou vládou.

Zajímavá je i možnost prodloužit pracovní dobu až na 44 hodin týdně na období maximálně jednoho roku bez zvýšení mzdy (při překročení tohoto období bude zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci kompenzaci ve výši 3 mezd). Novou je i povinnost odůvodnit odvolání vedoucí zaměstnankyně v období

NEJVYŠŠÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY

ode dne otěhotnění do konce mateřské dovolené.

Nejvyšší soud ČR vydal dne 16. června 2011 rozsudek, v němž prohlásil za neplatnou výpověď z důvodu organizačních změn proto, že zaměstnavatel s těmito

zaměstnanci uplatňoval tzv. švarcsystém.

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 920/2010

V posuzovaném případě byla žalobcům, řidičům z povolání, dána výpověď z organizačních důvodů spočívajících ve zrušení jejich pracovních míst. Žalovaná však přišla s nabídkou, aby pro ni odcházející řidiči i nadále prováděli přepravu osob a věcí jako osoby samostatně výdělečně činné na základě tzv. „rámcové smlouvy o přepravě osob a věcí“. Přepravu přitom měli vykonávat prostřednictvím vozidel patřících žalované, označených jejím logem.

Nejvyšší soud se zabýval povahou rámcové smlouvy a dospěl k závěru, že řidiči sice zajišťovali žalované přepravu jako "podnikatelé" na základě koncesní listiny, ale tuto přepravu prováděli pomocí vozidel žalované, která navíc nesla náklady na údržbu těchto vozů a pohonné hmoty. S ohledem na tuto skutečnost Nejvyšší soud nepovažoval činnost řidičů za činnost podnikatele, vykonávanou vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, ale naopak za závislou práci, jelikož z rozboru povahy rámcových smluv soud zjistil, že si strany fakticky sjednaly podstatné náležitosti pracovní smlouvy – ve smlouvách bylo dohodnuto místo výkonu práce, počátek účinnosti smlouvy (de facto nástup do práce) i předmět, spočívající v uskutečňování přepravy (tj. druh práce).

Nejvyšší soud tak označil zmíněnou rámcovou smlouvu o přepravě osob a věcí za simulovaný právní úkon zastírající platnou pracovní smlouvu. Takové skutečnosti, jako ujednání stran o tom, že řidiči nebudou mít pracovní dobu, považoval soud pouze za dohodu o dalších pracovních podmínkách.

POUČENÍ

Švarcsystém je stále běžnou praxí mnoha společností. Ty by svůj postoj však měly přehodnotit, neboť zaměstnavatel je povinen sjednat pracovní právní vztah na všechny činnosti, které jsou považovány za závislou práci. Navíc je nyní v Poslanecké sněmovně projednávána novela zákona o zaměstnanosti, na základě které bude výkon závislé práce v jiném než pracovní právním vztahu považován za nelegální práci s možností uložení sankce ze strany Úřadu práce ve výši až 5 milionů Kč.

Randl Partners
advokátní kancelář attorneys at law

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel.: +420 222 755 311
Fax: +420 239 017 574

E-mail: employment@randls.com
Internet: www.randls.com

Toto vydání HR News pro Vás připravili:
Nataša Randlová / Ondřej Chlada / Barbora Suchá



© Randl Partners – všechna práva vyhrazena

Informace obsažené v tomto materiálu nelze považovat za právní rady, nejsou vyčerpávající a nejsou zamýšleny pro žádné konkrétní použití. Před aplikací zde obsažených informací nebo rozhodnutím učiněným na jejich základě doporučujeme vyhledat nezávislou a odbornou právní konzultaci.