



Dlouho slibované dvojčíslo HR News ohledně **novely zákoníku práce účinné od 1. 1. 2012** je konečně na světě a my doufáme, že Vám pomůže čelit některým problémům, které tato nová úprava přinese. Vzhledem k tomu, že se jedná o dokument rozsáhlejší, nebudeme Vás už do konce tohoto roku trápit žádnými dalšími aktualitami.

Nezbývá nám tedy než Vám poděkovat za důvěru, kterou jste nám tento rok dali, a popřát Vám krásné Vánoce a hodně štěstí a síly v novém roce 2012. My Vám zase budeme rádi pomáhat a doufáme, že se budeme i pravidelně potkávat na našich HR Meetinzích.

Váš pracovněprávní tým Randl Partners

## Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad

I podle novely bude platit, že pokud nedojde ke specifickému ujednání ohledně pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad, má se za to, že je jím místo výkonu práce.

Pokud by bylo místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce (tedy nikoliv už pracovní cesty). Co se rozumí touto „cestou“ není uvedeno a nelze vyloučit, že by se mohlo jednat i o cesty do zaměstnání - pravidelným pracovištěm by pak mohla být obec, kde má zaměstnanec bydliště.

Problematickým může být i ustanovení, které jednoznačně uvádí, že pravidelné pracoviště nesmí být sjednáno širěji než jedna obec. Otázkou pak zůstává, zda je podle nové právní úpravy stále možné si sjednat pro dvě časově definovaná místa výkonu práce dvě časově definovaná pravidelná pracoviště. Například pondělí-středa místo výkonu práce Praha s pravidelným pracovištěm Praha, čtvrtek-pátek místo výkonu práce Brno s pravidelným pracovištěm Brno.

## Zkušební doba

V rámci určitého zvýšení flexibility pracovních vztahů dojde k *prodloužení maximální délky zkušební doby u vedoucích zaměstnanců* (tedy u zaměstnanců, kteří řídí a kontrolují alespoň jednoho podřízeného) ze 3 na 6 měsíců. U ostatních zaměstnanců zůstává zkušební doba beze změny, tedy nejvýše tři měsíce.

Dále bude stanoven limit délky zkušební doby v případě sjednání pracovního poměru na dobu určitou, a to na polovinu sjednané doby (tzn., že například při

4měsíčním pracovním poměru na dobu určitou může být délka zkušební doby maximálně 2 měsíce).

S ohledem na toto omezení mohou v praxi nastat problémy s určením poloviny trvání pracovního poměru. Otázkou například zůstává, zda se trvání pracovního poměru v případě lichého počtu kalendářních měsíců musí přepočítávat na jednotlivé dny, či zda se použije právní definice, dle které polovina měsíce odpovídá 15 kalendářním dnům.

Pro vyloučení pochybností lze doporučit trvání zkušební doby jednoznačně určit již při jejím sjednání, například stanovením konkrétního data jejího skončení. Popřípadě je možné sjednat zkušební dobu v měsících, s tím, že za polovinu kalendářního měsíce pak bude považováno 15 dní.

## Pracovní poměr na dobu určitou

Po období dlouhých nejasností, kdy byly zvažovány různé varianty, nakonec došlo i k úpravě pravidel pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou. Maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou bude stanovena na *3 roky s možností maximálně 2 opakování* s tím, že za opakování se považuje i jakékoli prodloužení pracovního poměru. Jediným omezením tohoto pravidla je ustanovení, že k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou, od jehož skončení uplynula doba tří let, se nepřihlíží.

Bude tedy například možné, aby byl uzavřen pracovní poměr na dobu 1 roku v roce 2012, byl dvakrát prodloužen na další rok v roce 2013 a 2014. Další pracovní poměr na dobu určitou bude pak možno uzavřít až v roce 2018, tedy tři roky po skončení předchozího opakování pracovního poměru na dobu určitou. Maximální délka jednotlivých úseků bude 3 roky, takže v krajním případě bude možné uzavírat pracovní poměr na dobu určitou na 3 krát 3 roky, ale pak bude muset být respektována odmlka v rozsahu 3 let a teprve poté bude možno znovu pracovní poměr na dobu určitou uzavřít.

Pokud dojde ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou ještě za stávající právní úpravy a trvání takto sjednaného pracovního poměru přesáhne do příštího roku, bude podle nové právní úpravy tento úsek již zahrnut do nových pravidel a následně tedy bude možné pracovní poměr již pouze dvakrát prodloužit/zopakovat.

Ze současných výjimek, na které se omezení sjednávání pracovního poměru na dobu určitou nevztahují, zůstává zachována pouze jediná, a to jsou případy agenturních zaměstnanců.

## Randls HR Exchange Meetingy

I v roce 2012 pro Vás připravujeme naše pravidelné HR Exchange Meetingy, kde se budeme společně věnovat problematickým oblastem pracovního práva a souvisejících oborů.

### Plánované termíny HR Meetingů:

18. ledna 2012 - [Kempinski](#)

14. března 2012 -

[PricewaterhouseCoopers](#)

16. května 2012 - [Plzeňský Prazdroj](#)

- pozor, místo konání v Plzni

12. září 2012 - [Olympus](#)

14. listopadu 2012 - [L'Oréal](#)

### Odstoupení od pracovní smlouvy

Novela přináší i drobné úpravy v možnosti odstoupení od pracovní smlouvy. Stále platí, že zákonným důvodem k odstoupení od pracovní smlouvy je skutečnost, že zaměstnanec nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne o této překážce nedozví. Zde dochází k drobné změně oproti současné právní úpravě, kdy se zaměstnavatel může o překážce dozvědět jakýmkoliv způsobem a není nutné, aby o ní byl informován přímo zaměstnancem.

Významnější změnou je pak jednoznačné stanovení, že odstoupit od pracovní smlouvy je možné pouze dokud zaměstnanec nenastoupil do práce.

### Dočasné přidělení

Novela se v této oblasti částečně vrací k dřívější právní úpravě a bude opět umožněno, aby zaměstnavatel dočasně přidělil svého zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, aniž by potřeboval povolení ke zprostředkování zaměstnání (agentura práce).

Samotné dočasné přidělení se bude realizovat na základě písemné dohody se zaměstnancem a podmínkou je předchozí trvání pracovního poměru alespoň 6 měsíců.

Dále musí být zaměstnanci poskytnuty srovnatelné mzdové a pracovní podmínky jako mají zaměstnanci u přijímajícího zaměstnavatele a samotné dočasné přidělení musí být realizováno bezúplatně. Refundovat bude podle zákona možné pouze mzdu a cestovní náhrady. Přesto se domníváme, že výkladově lze dojít k tomu, že refundovat bude možné i související sociální, zdravotní a úrazové pojištění, náhradu mzdy a odměnu za držení pracovní pohotovosti.

### Dohoda o provedení práce

Novela rozšiřuje maximální rozsah zaměstnání na základě dohody o provedení práce ze současných 150 hodin za jeden kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele na 300 hodin. Vláda tak dostala svému programovému prohlášení.

Výraznou „daní“ za tuto změnu je však zpojistnění příjmu, který zaměstnanec za práci na dohodu o provedení práce získá. Pokud jeho odměna z dohody přesáhne v kalendářním měsíci 10 000 Kč, bude celá tato odměna předmětem zdravotního a sociálního pojištění. Povinnost přihlásit daného zaměstnance na příslušných úřadech však vznikne až následně, po vyúčtování odměny nad stanovený limit.

S tím souvisejí i další úpravy, kdy zaměstnavatel pro tyto zaměstnance bude povinen určit týdenní rozvržení pracovní doby pro účely náhrad odměny v případě dočasné pracovní neschopnosti. Rovněž bude zaměstnavatel nově povinen těmto zaměstnancům při skončení pracovního vztahu vystavit potvrzení o zaměstnání.

### PŘEKÁŽKY V PRÁCI A DOVOLENÁ

Dochází k úpravě institutu tzv. částečné nezaměstnanosti, tedy možnosti poskytovat zaměstnancům nižší náhradu mzdy při překážkách v práci (min. 60 % průměrného výdělku), pokud jejich důvodem je omezení odbytu výrobků či služeb zaměstnavatele. Zaměstnavatelé, u kterých nepůsobí odborová organizace, budou moci o částečné nezaměstnanosti nově rozhodnout sami formou vnitřního předpisu. Nyní o tomto rozhoduje Úřad práce.

V případě překážek v práci na straně zaměstnance se zrušuje možnost ztráty nároku na náhradu mzdy v

případě neomluvené absence. Jedná se nadbytečnou sankci (možnost krátiť dovolenou zůstala zachována) a její aplikace například v případě náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost je problematická.

### REDUKČNÍ HRANICE 2012

MPSV stanovilo ve svém sdělení nové výše redukčních hranic pro výpočet dávek nemocenského pojištění a náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců na rok 2012. Nové hranice pro výpočet této náhrady mzdy budou následující:

1. 146,65 Kč,
2. 219,98 Kč a
3. 439,95 Kč.

### Dovolená

V oblasti čerpání dovolené dochází k velmi výrazným změnám, které jsou dány mimo jiné i tlakem z EU, kdy je náš současný systém kritizován. Nově nebude docházet k rozlišování minimálního zákonného nároku na dovolenou (4 týdny) od dovolené nadstandardní.

Základním pravidlem bude veškerou dovolenou vyčerpat v daném kalendářním roce, pokud tomu nebude bránit překážka v práci na straně zaměstnance či vážné provozní důvody. *Pokud k určení čerpání dovolené nedojde ani do 30. června následujícího roku, vznikne právo určit čerpání dovolené i zaměstnanci, a on sám si bude moci o čerpání dovolené rozhodnout.* Důležité je, že oprávnění zaměstnavatele určovat dovolenou nezanikne, a tak například z provozních důvodů bude moci do zaměstnancova rozhodnutí zasáhnout.

Nárok na dovolenou nebude zanikat a může tak dojít ke kumulaci dovolené i za řadu let. POZOR: neurčení čerpání dovolené v daném kalendářním roce bude stále správním deliktem, za který může být zaměstnavateli udělena sankce ze strany státního úřadu inspekce práce.

### PRACOVNÍ DOBA A ODMĚŇOVÁNÍ

V oblasti pracovní doby dochází ke *sjednocení podmínek při rovnoměrném a nerovnoměrném rozvržení pracovní doby*. Nově se stanoví maximální délka směny na 12 hodin, bez ohledu na typ rozvržení (nyní je u rovnoměrného rozvržení nejvýše 9 hodin).

Rovněž bez ohledu na typ rozvržení bude upravena povinnost zaměstnavatele seznamovat zaměstnance s týdenním rozvrhem pracovní doby 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena (dříve platila jen při nerovnoměrně rozvržené pracovní době), a tedy i před každou jeho změnou. Možnost domluvit se na kratší době seznámení zůstává i v nové úpravě zachována. Upouští se rovněž od tzv. jiné úpravy pracovní doby, která se vzhledem k uvolnění pracovní doby stává nadbytečnou.

### Pružná pracovní doba

Dochází i k podstatnému *zflexibilnění pružné pracovní doby*. Dle současné úpravy musí být mezi dva úseky volitelné pracovní doby vždy vložen pouze jeden úsek základní pracovní doby. Od této úpravy se však upouští a zaměstnavatelé tak mohou volně základní a volitelnou pracovní dobu kombinovat. Například v některých dnech udělat kombinaci základní x volitelná x základní, v některých dnech pak základní x volitelná, nebo naopak volitelná x základní atd. Bude záležet jen na zaměstnavateli, jakou kombinaci zvolí, aby vyhovovala jeho provozním potřebám; samozřejmě by měl přihlížet i k potřebám svých zaměstnanců.

Podstatnou změnou u pružné pracovní doby je i délka vyrovnávacího období. Zatímco současný zákoník práce omezuje zaměstnavatele a stanoví jim maximálně 4týdenní vyrovnávací období, novela velice flexibilně zaměstnavatelům období rozšířila až na 26 týdnů, a u kolektivní smlouvy dokonce na týdnů 52.

#### **Konta pracovní doby**

Velmi zásadní změny se týkají kont pracovní doby. V první řadě bude stanoveno, že v případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, může být konto zavedeno jen v kolektivní smlouvě (podle současné úpravy je to možné i vnitřním předpisem).

Příznivá změna jistě spočívá i v odstranění nadbytečné administrativní zátěže, kdy zaměstnavatel již nebude mít povinnost každý týden vykazovat rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou pracovní dobou.

Pokud dojde k zavedení konta kolektivní smlouvou, bude nově možné sjednat započtení přesčasové práce v rozsahu až 120 hodin do pracovní doby v následujícím vyrovnávacím období. Jedná se o zvýšení flexibility konta pracovní doby, po kterém zástupci zaměstnavatelů dlouho volali. Přestože však podobný institut převodu odpracované doby mezi jednotlivými vyrovnávacími obdobími funguje například v Německu, stále není zcela jasné, zda je taková možnost v souladu se směrnicí EU o pracovní době.

V případě, že dojde k využití této možnosti převádění přesčasové práce do následujícího vyrovnávacího období, budou platit následující ochranná opatření:

- ▲ omezení možnosti nařídit práci na dny pracovního klidu, a to maximálně dvakrát v období 4 týdnů po sobě jdoucích,
- ▲ zvýšení minimální výše stálé mzdy z 80 % na 85 % průměrného výdělku zaměstnance,
- ▲ zvýšené odstupné (4 až 6 měsíčních výdělků podle počtu odpracovaných let) v případě ukončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z organizačních důvodů.

#### **Zaměstnanec pracující v noci**

Po dlouhé době nejasných výkladů rovněž dojde k jednoznačnému určení „zaměstnance pracujícího v noci“. Novela stanovuje, že by jím měl být zaměstnanec, který odpracuje během noční doby alespoň 3 hodiny ze své pracovní doby v průměru nejméně jednou týdně za období stanovené zaměstnavatelem - maximálně však 26 týdnů.

Mírně problematickou však může být skutečnost, že se pro určení zaměstnance jako zaměstnance pracujícího v noci nevyžaduje „pravidelnost“, jako tomu bylo doposud, a bude se tedy v této souvislosti započítávat i práci přesčas. Z tohoto hlediska bude nutné sledovat průměrně odpracovanou práci v noci jak do budoucna dle rozvrhu pracovní doby, tak zpětně s ohledem na práci přesčas.

#### **Evidence pracovní doby**

Novela zákoníku práce přinesla zaměstnavatelům zpřísnění jejich povinnosti evidovat pracovní dobu. Nově je výslovně stanoveno, že zaměstnavatelé jsou povinni v evidenci pracovní doby vyznačit začátek a konec směny, práce přesčas (včetně té další dohodnuté ve zdravotnictví), noční práce, doby držení pracovní pohotovosti i výkonu práce v jejím průběhu.

Zákonodárce si od této povinnosti slibuje zlepšení možnosti kontroly ze strany inspekce práce u zaměstnavatelů, zda dodržují povinnosti při poskytování nepřetržitých odpočinků mezi směnami a v týdnu, přestávek v práci na jídlo a oddech, práce ve dnech pracovního klidu, noční práce, atd.

#### **Příplatek za noční práci a práci o víkendu**

Výše příplatků za práci v noci a za práci v sobotu a v neděli bude moci být sjednána jinak (tedy i v nižší míře než stanoví zákoník práce) i na základě individuální dohody se zaměstnancem. Dosud to bylo možné pouze na základě kolektivní smlouvy.

#### **Sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas**

V souvislosti s prací přesčas dochází k výraznému rozšíření možnosti sjednat mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas. U vedoucích zaměstnanců ze současných 150 na 416 hodin (tedy na maximální možný limit dohodnuté práce přesčas), a u běžných zaměstnanců z 0 na 150 hodin (tedy na maximální možný limit nařízené práce přesčas) – vždy v rámci kalendářního roku.

Je nutné však připomenout, že tato možnost bude platit pouze v případech, kdy je mzda sjednána (tedy ve formě dvoustranného úkonu – pracovní smlouva, dohoda o mzdě, atd.), nikoliv tedy stanovená, např. ve mzdovém výměru.

#### **Stravné a zahraniční stravné**

Výrazné změny u pravidel poskytování stravného a zahraničního stravného se týkají možnosti jeho krácení v případě poskytnutí bezplatného jídla. V současné době je to pouze oprávnění zaměstnavatele, od 1. 1. 2012 k takovému krácení bude docházet automaticky ze zákona. Pokud by zaměstnavatel poskytl stravné v nekrácené výši, jednalo by se o další příjem zaměstnance se všemi daňovými a odvodovými důsledky.

U zahraničního stravného pak rovněž dochází k úpravě sazeb na základě délky trvání zahraniční pracovní cesty. Základní sazba bude zaměstnanci náležet při cestě nad 18 hodin, 2/3 základní sazby při cestě trvající 12 až 18 hodin a 1/3 základní sazby při cestě pod 12 hodin (musí být však alespoň 1 hodina, či 5 hodin pokud vzniká nárok i na tuzemské stravné).

Nově nebude zahraniční stravné zaměstnanci vůbec příslušet, pokud během zahraniční pracovní cesty dostane 2 bezplatná jídla (při cestě 5-12 hodin), případně 3 bezplatná jídla (při cestě 12-18 hodin). Musí se však dle našeho názoru skutečně jednat o bezplatné jídlo, nikoliv občerstvení ve formě chlebičku, bagety, ovoce atd.

---

#### **CESTOVNÍ NÁHRADY 2012**

MPSV připravilo návrh vyhlášky, kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad stanoví **průměrná cena pohonných hmot pro rok 2012** na následující výše:

- ▲ benzin 95 oktanů - 34,90 Kč za litr,
- ▲ benzin 98 oktanů - 36,80 Kč za litr,
- ▲ motorová nafta - 34,70 Kč za litr.

Minimální **sazby stravného**, poskytovaného zaměstnancům **při tuzemské pracovní cestě**, by měla vyhláška také mírně zvýšit:

- ▲ pracovní cesta trvající 5 až 12 hodin - 64 Kč,
  - ▲ pracovní cesta nad 12 hodin - 96 Kč,
  - ▲ pracovní cesta nad 18 hodin - 151 Kč,
- za každý kalendářní den pracovní cesty.

Ministerstvo financí dále vyhotovilo vyhlášku stanovící **sazby zahraničního stravného** v cizí měně pro jednotlivé země v roce 2012. U nejčastěji navštěvovaných zemí k žádným změnám nedojde, sazby zůstanou například:

- ▲ v Německu a Rakousku - 45 euro na den,
  - ▲ v Polsku a Maďarsku - 35 euro na den,
  - ▲ na Slovensku - 30 euro na den.
-

## SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Zcela novým výpovědním důvodem bude tzv. ***zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance*** (tedy povinnost zdržovat se v určeném místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek) v době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Tento výpovědní důvod však zaměstnavatel bude moci uplatnit pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto porušení dozvěděl (v ostatních případech porušení povinností platí 2 měsíční subjektivní lhůta), a nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod k ukončení pracovního poměru vznikl.

Ačkoliv výpovědní důvod vypadá naoko pro zaměstnavatele lákavě, jeho použití bude do doby, kdy o něm bude judikováno, značně riskantní. Zvlášť hrubé porušení bylo vždy vnímáno jako něco mimořádného, překračujícího hranice morálky, a zákon s ním spojoval možnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Co však bude zvlášť hrubé porušení znamenat při porušení léčebného režimu, nám pravděpodobně řekne až za pár let Nejvyšší soud ČR.

### Výpovědní doba

V oblasti délky výpovědní doby dojde k jednoznačnému stanovení, že delší výpovědní dobu bude možné sjednat pouze na základě individuální dohody se zaměstnancem. Tedy nebude nadále možné delší výpovědní dobu sjednat v rámci kolektivní smlouvy.

### Odstupné

Dojde i ke změně právní úpravy odstupného, jehož výše bude nově závislá na délce trvání pracovního poměru zaměstnance. V případě ukončení pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů bude příslušet zaměstnanci odstupné následovně:

- ▲ méně než 1 rok = 1 průměrný měsíční výdělek,
- ▲ alespoň 1 rok a méně než 2 roky = 2 průměrné měsíční výdělků,
- ▲ alespoň 2 roky = 3 průměrné měsíční výdělků.

V případě odstupného při ukončení pracovního poměru z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání se výše odstupného nemění - zůstává 12násobek průměrného výdělku zaměstnance.

Uvedené hranice nároku na odstupné jsou stanoveny jako minimální, zaměstnavatel může samozřejmě poskytnout i více. V této souvislosti doporučujeme zrevizovat Vaše současné kolektivní smlouvy, případně vnitřní předpisy.

Odstupné rovněž nově nebude náležet zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, ale bude se mu poskytovat náhrada mzdy odpovídající době neuskutečněné výpovědní doby.

### Moderační právo soudu

Novela rovněž přináší znovuzavedení moderačního práva soudu v případě, kdy se zaměstnanec domáhá náhrady mzdy v souvislosti s dovoláním se neplatnosti ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Přesahuje-li doba, za kterou by měla být náhrada mzdy poskytnuta, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele při přiznání náhrady mzdy zohlednit případně jiné zaměstnancovo zaměstnání v průběhu této doby a náhradu přiměřeně snížit.

## Konkurenční doložka

V oblasti konkurenční doložky se chystaly velké změny, ale po dlouhých vyjednáváních nakonec byl tento záměr opuštěn a výsledná podoba novely neobsahuje velké množství změn oproti současné úpravě.

Mělo by dojít pouze ke snížení minimální výše přiměřeného peněžitého vyrovnání na polovinu průměrného výdělku zaměstnance a konkurenční doložku by mělo být možné sjednat i v rámci zkušební doby. Ostatní pravidla týkající se konkurenčních doložek zůstávají nedotčena.

## PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ

V právní úpravě týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů bude nově stanoveno, že práva a povinnosti z kolektivních smluv přecházejí na nového zaměstnavatele pouze na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Dále v této oblasti dochází k upřesnění informační povinnosti zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců (v případě neexistence vůči jednotlivým zaměstnancům) ohledně chystaného převodu, kterou musí zaměstnavatel splnit nejpozději 30 dnů před účinností chystaného převodu. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí zástupci zaměstnanců, má zaměstnavatel v souvislosti s přechodem pouze povinnost informační, nikoliv jednací.

### Skončení pracovního poměru při přechodu

Specifikem bude délka výpovědní doby v případě výpovědi ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností. V těchto případech bude stanoveno, že pracovní poměr skončí nejpozději v den předcházející dni účinnosti přechodu, jinými slovy pracovní poměr daného zaměstnance skončí tak, že na nového zaměstnavatele nepřejde. V některých případech se tak může jednat o výpovědní dobu kratší, než jsou minimální 2 měsíce.

Novela rovněž zavádí možnost zaměstnance, jehož pracovní poměr byl rozvázán ve lhůtě 2 měsíců ode dne účinnosti převodu, domáhat se u soudu, že k ukončení došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem. Pokud soud shledá žalobu zaměstnance jako oprávněnou, zavádí se fikce, že k rozvázání pracovního poměru došlo z organizačních důvodů, a zaměstnanci vznikne právo na odstupné.

**Randl Partners**  
advokátní kancelář attorneys at law

City Tower  
Hvězdova 1716/2b  
140 78 Praha 4

**lus Laboris** Global  
Human Resources  
Lawyers

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

E-mail: [employment@randls.com](mailto:employment@randls.com)  
Internet: [www.randls.com](http://www.randls.com)

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