



BV LAW ZPRAVODAJ PROSINEC 2011

-  **Nový rok přinese změny
v pracovním právu.**
-  **Souběh funkcí konečně umožněn**



ÚVODEM...

Zdá se, že příprava nového občanského a obchodního zákoníku tak trochu zastiňuje změny, které nás čekají již od 1. ledna 2012. Na dvě z mnoha těchto změn, a to významnou novelu zákoníku práce a změnu obchodního zákoníku týkající se souběhu funkcí, si Vás dovoluujeme upozornit cestou našeho zpravodaje.

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

NOVÝ ROK PŘINESE ZMĚNY V PRACOVNÍM PRÁVU

Přes odpor Senátu nakonec Parlamentem prošla obsáhlá novela zákoníku práce, která od 1. ledna 2012 přinese novinky pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé jistě ocení nový nástroj v boji proti nemoc simulujícím zaměstnancům. Pokud zaměstnanec v době prvních 21 dnů nemoci **hrubě poruší lékařem stanovený režim dočasně práce neschopného zaměstnance**, bude zaměstnavatel moci dát zaměstnanci výpověď z důvodu hrubého porušení povinností zaměstnance, a tudíž bez nároku na odstupné.

Další novinkou, kterou zaměstnavatelé nepochybně uvítají, je **výše odstupného závislá na délce pracovního poměru** zaměstnance k zaměstnavateli. Při výpovědi z organizačních důvodů budou zaměstnanci dosavadní tři průměrné výdělků náležet jen tehdy, pokud u zaměstnavatele odpracoval alespoň dva roky. V prvním roce trvání pracovního poměru bude mít zaměstnanec nárok na odstupné ve výši jednoho průměrného výdělků, v druhém roce na dva.

Na druhou stranu zaměstnancům bude náležet odstupné i tehdy, pokud sami dají výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu na nového zaměstnavatele (tj. typicky při převodu podniku nebo činnosti) a k výpovědi je vedlo podstatné zhoršení pracovních podmínek u nového zaměstnavatele.

Dále po dohodě se zaměstnancem, zaměstnavatelé budou konečně opět moci **dočasně přidělit zaměstnance** k jinému zaměstnavateli.

Dohodu o provedení práce bude možno nově uzavřít až na 300 hodin v kalendářním roce, ovšem zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce, kteří si v daném měsíci vydělají alespoň 10.000 Kč, budou povinně účastni na důchodovém a nemocenském pojištění.

Do zákoníku práce se také vrací možnost **sjednat u všech zaměstnanců mzdu s přihlédnutím k práci přesčas**. U běžných zaměstnanců může takto zohledněný rozsah práce přesčas činit až 150 hodin, u vedoucích zaměstnanců dokonce až maximálních 416 hodin. S vedoucími zaměstnanci budou moci navíc zaměstnavatelé sjednat zkušební dobu v délce až 6 měsíců.

Nově bude možno sjednat pracovní poměr na dobu určitou až na tři roky, ale v rámci těchto tří let jej bude možno obnovit nebo prodloužit maximálně dvakrát. Pokud by po vyčerpání těchto tří let chtěl zaměstnavatel se zaměstnancem znovu uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, bude si muset počkat tři roky. Určité problémy by však

zaměstnavatelům mohlo přinést zrušení výjimky z omezení sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou pro zaměstnance, kteří jsou přijímáni jako náhrada za dočasně nepřítomné zaměstnance, typicky zaměstnance na rodičovské dovolené.

Pro další informace prosím kontaktujte Lucii Bányaiovou na emailové adrese: lucie.banyaiova@bvlaw.cz nebo na telefonním čísle: +420 222 513 681.

Souběh funkcí

Souběh funkcí konečně umožněn

Novela obchodního zákoníku, která nabude účinnosti **1. ledna 2012**, přichází s alespoň prozatímním řešením souběhu funkce jednatele či člena představenstva a pracovního poměru. Problém plateb na sociální a zdravotní pojištění by tak měl být odstraněn.

Oproti dosavadnímu stavu bude obchodní zákoník nově **souběh připouštět, avšak pouze za splnění podmínek**, které zákon stanoví. Jednou z podmínek je **pověření příslušného člena představenstva nebo jednatele obchodním vedením společnosti nebo jeho částí**. Praktické může být například pověření v oblasti obchodní, finanční apod. Činnost, ke které byl člen představenstva nebo jednatel takto pověřen, bude možné vykonávat v pracovním poměru tj. jako zaměstnanec společnosti (např. jako finanční ředitel či generální ředitel).

Nevýhodou se může zdát, že o veškerých odměnách a mzdě za výkon takto vykonávané práce bude rozhodovat vždy **valná hromada** společnosti. Také je zřejmé, že již existující pracovní smlouvy budou muset být nahrazeny pracovními smlouvami novými.

Přestože bude obchodní vedení vykonáváno v rámci pracovního poměru, **nebude tím nijak dotčena odpovědnost za škodu** způsobenou společností, která tak nebude omezena dle zákoníku práce. Uzavřením platné pracovní smlouvy rovněž nedojde ke zrušení povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře.

Pověření obchodním vedením zůstává vnitřní záležitostí společnosti a **nemá vliv na jednání za společnost navenek**. Tedy ani nadále nebude moci obchodním vedením pověřený člen představenstva a zároveň generální ředitel společnosti jednat za společnost samostatně navenek v případě, kdy dle stanov společnosti musí za společnost jednat dva členové představenstva společně.

Pro další informace prosím kontaktujte Lucii Vožehovou na emailové adrese: lucie.vozehova@bvlaw.cz nebo na telefonním čísle: +420 222 513 681.