

Novela zákoníku práce

MICHAL PEŠKAR, KRISTÝNA MENZELOVÁ

Loňská novela zákoníku práce přinesla zásadní změny. Některé vybrané změny nabyly účinnosti již 30. 7. 2020 (doručování, potvrzení o zaměstnání, stavení lhůt, průměrný výdělek), jiné až 1. 1. 2021 (dovolená, sdílené pracovní místo). I s ohledem na pandemii COVID-19 mohly nejednomu řediteli školy uniknout některé novinky z léta 2020, článek proto shrnuje ty nejzásadnější z nich, na které si je potřeba při každodenní personální praxi dát pozor.

Dovolená

Nejzásadnější změnou celé novely je úprava dovolené. Nově se nárok na dovolenou bude počítat na hodiny, a tedy nikoliv jako doposud na dny. Pouze nároky vzniklé před 1. 1. 2021 se budou i nadále řídit „starou“ právní úpravou, a tedy počítat a čerpat ve dnech.

Ruší se dovolená za odpracované dny, zůstávají pouze dovolená za kalendářní rok, ovšem počítat se budou zcela jinak. Nově má zaměstnanec nárok na dovolenou za kalendářní rok, pokud konal práci po dobu 52 týdnů v rozsahu týdenní pracovní doby připadající na toto období. Pokud tedy nastoupí až 2. 1., stále má šanci odpracovat 52 týdnů a dosáhnout na dovolenou za kalendářní rok. Výše nároku se vypočte jako délka týdenní pracovní doby (úvazku) vynásobená výměrou dovolené, tj. u pedagogického pracovníka např. $40 \text{ h} \times 8 \text{ týdnů} = 320 \text{ h}$, při kratší pracovní době např. $24 \text{ h} \times 8 \text{ týdnů} = 192 \text{ h}$.

Nesplní-li zaměstnanec podmínky na dovolenou za kalendářní rok, ale odpracuje alespoň čtyři týdny v rozsahu své týdenní pracovní doby, bude mít nárok na poměrnou část dovolené, která se vypočte následovně: *Poměrná část dovolené za kalendářní rok = týdenní pracovní doba (v hodinách) x výměra dovolené za kalendářní rok (v týdnech) / 52 x počet celých odpracovaných týdenních pracovních dob.*

Novela o něco podrobněji řeší i změnu pracovní doby v průběhu roku. Při změně délky týdenní pracovní doby (úvazku) bude dovolená příslušet v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou pracovní doby. Ač o tom zákoník práce mlčí, stejný postup bude třeba použít i v případech, kdy v průběhu roku dojde ke změně výměry dovolené – např. z pedagogického pracovníka se stane nepedagogický zaměstnanec a naopak.

Dovolená se však i nadále bude čerpat ve dnech a příslušný počet zameškaných hodin se pouze odečte z celkového nároku. Jen se souhlasem zaměstnance půjde čerpat dovolenou po půldnech anebo v jakékoliv délce v rozmezí půldne

a dne. Po jednotlivých hodinách bude možné čerpat dovolenou pouze v případech, že bude zbývat nárok kratší než polovina směny.

Novela přinesla též úpravy v krácení dovolené. Tu bude možno krátit pouze za neomluveně zameškanou směnu, a to 1 ku 1, tedy jen o počet neomluveně zameškaných hodin. Za omluvené překážky v práci se dovolená nebude krátit, pouze se některé budou a některé nebudou započítávat jako odpracovaná doba. Ve výsledku tak vlastně dojde ke krácení dovolené, ale nový výpočet bude pro zaměstnance většinou o něco výhodnější.

Novela též zakotvuje možnost převodu části dovolené do dalšího roku na základě písemné žádosti zaměstnance. U pedagogických pracovníků půjde o část dovolené přesahující do 6 týdnů za rok, tedy až o 2 týdny.

Doručování

Došlo k úpravě doručování důležitých pracovněprávních dokumentů (např. výpověď). Zaměstnavatel má i nadále doručovat do vlastních rukou zaměstnance na pracovišti. Pokud ale zaměstnavatel nemůže zaměstnanci doručit na pracovišti (např. zaměstnanec je dlouhodobě nemocný), pak mu může doručit kdekoli jej zastihne, poštou, elektronicky nebo nově s jeho písemným souhlasem i do jeho datové schránky. Samo elektronické doručování prozatím nedoznalo změny a s ohledem na všechny jeho podmínky je prakticky nevyužitelné.

Poštou bude zaměstnavatel nově doručovat na poslední adresu zaměstnance, kterou mu zaměstnanec písemně sdělil, nikoliv na tu, která je mu známá. Při neúspěšném doručení se písemnost již bude ukládat na poště po dobu ne 10, ale 15 kalendářních dní.

I doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli je mírně upraveno. Písemnost je zaměstnavateli doručena nejen tehdy, pokud si zaměstnavatel písemnost převezme, ale nově i v případech, že ji odmítne převzít nebo znemožní

LEGISLATIVA

její doručení. Nově může též zaměstnanec doručovat do datové schránky zaměstnavatele, pokud s tím zaměstnavatel souhlasí.

Sdílené pracovní místo

Tento institut má ve zkratce fungovat tak, že pracovní místo je rozděleno mezi dva či více zaměstnanců s kratší pracovní dobou (úvazkem). Ti se při výkonu práce střídají tak, aby pracovní místo bylo v pracovní době zpravidla obsazeno pouze jedním z nich. Na rozvrhu pracovní doby se zaměstnanci spolu dohodnou a předem ho předloží zaměstnavateli. Tato novinka proto bude zřejmě využitelná jen pro nepedagogické zaměstnance, kteří nekonají přímou pedagogickou činnost.

Potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list)

Zaměstnavatelé zaměstnávající zaměstnance na DPP a DPČ nebudou muset vždy při skončení těchto dohod vystavit potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list). Nově je zaměstnavatel povinen jej vystavit, pokud DPP nebo DPČ založila účast na nemocenském pojištění nebo pokud byl z odměny prováděn výkon rozhodnutí či exekuce.



Mgr. Bc. Michal Peškar,
advokát a partner
v Randl Partners,
www.randls.com,
peskar@randls.com

Stavení lhůt

Ke stavení lhůty dochází v případě, kdy v jejím průběhu nastane překážka, pro kterou lhůta nemůže běžet. Tou může být např. přírodní katastrofa či hospitalizace zaměstnance. Nově po odpadnutí překážky doběhne pouze část lhůty, a pouze pokud by zbývalo méně než 5 dnů, pak lhůta neskončí dříve než za 10 dnů (původně se prodlužovalo dokonce o 6 měsíců).

V praxi se může jednat např. o stavení lhůty k podání žaloby na neplatnost výpovědi, kdy zaměstnanec může platně žalovat i po uplynutí dvou měsíců od skončení pracovního poměru.

Průměrný výdělek a zaručená mzda

Nově je nutné, aby vypočtený průměrný výdělek zaměstnance nebyl nejen nižší než minimální mzda, ale aby nebyl ani nižší než zaručená mzda zaměstnance. V případě, že tomu tak není, je nutné průměrný výdělek „uměle“ do výše zaručené mzdy navýšit.



JUDr. Kristýna Menzelová,
advokátní koncipientka
v Randl Partners

Randl Partners
advokátní kancelář attorneys at law

Potřebujete radu odborníka?

Využijte naši písemnou poradenskou linku.

Tato služba je poskytována všem předplatitelům zdarma.

Dotazy přijímáme písemnou formou na e-mail redakcers@rizeniskoly.cz

Odpověď zpracuje odborník na příslušnou problematiku a zašleme Vám ji zpět.

