

Novela zákoníku práce stručně v bodech

JUDr. Nataša Randlová, Ph.D. / Mgr. Jakub Lejsek

Advokátní kancelář Randl Partners, s. r. o., člen aliance Ius Laboris, www.randls.com

Ve Sbírce zákonů již vyšla dne 26. 6. 2020 dlouho očekávaná novela zákoníku práce (zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé související zákony), která přináší pro personální praxi mnoho zajímavých a praktických novinek. Systematicky tato novela navázala na plánovanou novelu z roku 2016, která nakonec nebyla schválena.

Cílem této novely je podle Ministerstva práce a sociálních věcí zjednodušit realizaci práv zaměstnavatele a zaměstnance a dále transponování směrnice (EU) 2018/957, kterou se mění Směrnice č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Změny, které nejsou vázané na kalendářní rok ani na veřejné rozpočty, nabývají účinnosti dne **30. července 2020**. Nové úpravy **dovolené, změn v oblasti náhrady škody, pracovního volna s náhradou mzdy** či zavedení institutu **sdíleného pracovního místa** se ale dočkáme až **1. ledna 2021**. Cílem tohoto článku není detailně popsat a rozebrat veškeré provedené změny, ale přiblížit čtenářům hlavní novelizovaná ustanovení zákoníku práce s jednoduchým komentářem, co se oproti stávající úpravě mění a na co by se měli zejména zaměstnavatelé zaměřit.

§ 51a – Výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností

Dle stávající právní úpravy není určena lhůta, dokdy zaměstnanec musí dát zaměstnavateli výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností, což v praxi představuje pro přejímajícího zaměstnavatele značnou nejistotu, kdo z dotčených zaměstnanců k němu opravdu přejde.

Novela v této souvislosti zavádí 15denní lhůtu, která běží ode dne, kdy byl dotčený zaměstnanec o takovém přechodu řádně informován. Nové ustanovení rovněž řeší i situace, kdy zaměstnanec nebyl o přechodu práv a povinností informován vůbec nebo byl informován pozdě a/nebo nedostal všechny zákonem požadované informace. Zde novela zavádí i speciální 15denní výpovědní dobu i po samotném přechodu práv a povinností.

§ 73 odst. 2 a 3 – Odvolání a vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance

Zákoník práce umožňuje na vyjmenovaných vedoucích pracovních pozicích možnost sjednat si odvolání či vzdání

se tohoto místa. V souladu s rozhodnutím Nejvyššího soudu (sp. zn. 21 Cdo 1073/2017 ze dne 15. 8. 2018) bylo možné sjednat si možnost odvolání a vzdání se pracovního místa i na jiné vedoucí pracovní místo. Toto bylo v praxi často kritizováno, protože de facto toto rozhodnutí Nejvyššího soudu umožnilo si sjednat odvolání s každým vedoucím zaměstnancem dle § 11 zákoníku práce, tedy například i s někým, kdo stojí na velmi nízkém stupni řízení a splňuje podmínku, že řídí a kontroluje alespoň jednoho podřízeného.

Novela jasně omezuje použití této možnosti **výhradně na vedoucí místa dle § 73 odst. 3** zákoníku práce. Nově tedy nebude již možné postupovat podle výše uvedeného rozhodnutí Nejvyššího soudu.

Novela dále výslovně stanoví, že výkon práce vedoucího zaměstnance na vedoucím pracovním místě skončí již dnem doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se uveden pozdější den (v současnosti nastává účinnost odvolání či vzdání se až následující pracovní den, což činí v praxi aplikační problémy).

§ 78 odst. 1 písm. e) – Vícesměnný režim

Vzhledem k tomu, že v praxi existují i vícečetné než jen třísměnné pracovní režimy, dochází k nahrazení třísměnného pracovního režimu vícesměnným.

§ 79 odst. 3 – Zkrácená stanovená týdenní pracovní doba

Nově je upraveno, že v případě, kdy dojde ke zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, bude tato zkrácená pracovní doba představovat stanovenou týdenní pracovní dobu.

§ 85 odst. 5 – Pružné rozvržení pracovní doby

Další novinkou je výslovné rozšíření důvodů, kdy se neuplatní pružné rozvržení pracovní doby o dobu:

- čerpání dovolené;
- důležitých osobních překážek podle § 191 a § 191a;
- čerpání rodičovské dovolené.

§ 97 odst. 2 – Evropská rada zaměstnanců

Z důvodu přiblížení postavení členů evropské rady zaměstnanců a vyjednávacího výboru ostatním zástupcům zaměstnanců je nově stanoveno, že i těmto zástupcům se překážky v práci z důvodu obecného zájmu z hlediska odměňování započítávají i v případě volitelné části pracovní doby, tak jako u ostatních zástupců zaměstnanců.

V této souvislosti došlo i k drobné úpravě § 273 odst. 2, kdy se za plnění pracovních úkolů bude považovat také činnost člena evropské rady zaměstnanců a člena vyjednávacího výboru.

§ 191a – Dlouhodobá péče

Zpřesnění a výslovné uvedení, že dlouhodobá péče podle zákona o nemocenském pojištění představuje překážku v práci, tedy omluvenou nepřítomnost zaměstnance.

§ 203 odst. 2 písm. h) a § 203a – Sportovní soustředění

V rámci legislativního procesu byla novela doplněna o poslancek návrh, který přináší novou překážku v práci v obecném zájmu, kdy se pracovní volno poskytne nejen k činnosti zaměstnance na dětských táborech, ale nově také k obdobným činnostem na sportovních soustředěních dětí a mládeže.

§ 203a – Pracovní volno s náhradou mzdy

Poslanci dále do novely doplnili ustanovení, které stanoví, že při splnění výslovně uvedených podmínek (musí se jednat o akci pořádanou právnickou osobou zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let a práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností) má zaměstnanec, který čerpá pracovní volno dle výše uvedeného § 203 odst. 2 písm. h), nárok na náhradu mzdy, a to nejvýše na 1 týden v kalendářním roce až do výše průměrné mzdy v národním hospodářství. Zaměstnavatelům bude vyplacena náhrada mzdy na jejich žádost proplácet příslušná okresní správa sociálního zabezpečení.

§ 211 a násl. – Nová koncepce dovolené

Jednu z největších novinek představuje koncepční úprava dovolené, která se bude již od začátku roku 2021 jednodušeji a spravedlivěji vypočítávat, a to **po hodinách**. Z tohoto důvodu již nebude nadále existovat dovolená za odpracované dny. Dovolená se proto z hlediska typů členění již jen na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dočasnou dovolenou.

Vzhledem k tomu, že se jedná o velice výrazný zásah do stávající personální praxe, lze zaměstnavatelům doporučit, aby se zavčasu seznámili s touto změnou, příslušně aktualizovali své personální systémy, osvojili si nový způsob výpočtu a rovněž seznámili se změnou své zaměstnance, aby na začátku roku v jejich řadách nepropukla panika, kde mají své dny dovolené.

Kromě nového způsobu výpočtu dovolené novela také přináší **úpravy v krácení dovolené**, praxí velice žádanou možnost **převedení dovolené** nad zákonné minimum do následujícího kalendářního roku, pokud si o to zaměstnanec požádá, či možnost čerpat dovolenou ve svátek (pokud by měl jinak zaměstnanec pracovat).

§ 271f – Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance

Na rozdíl od občanského zákoníku zákoník práce dosud nezná náhradu nemajetkové újmy pro manžela, partnera, děti, rodiče či jiné blízké osoby, kterým vznikla **újma v důsledku zvlášť závažného ublížení na zdraví zaměstnance z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání**, kdy dané následky jsou skoro tak závažné jako u usmrcení zaměstnance (např. kómatické stavy, závažné poškození mozku). Novela tento nedůvodný rozdíl odstraňuje a výslovně zavádí tento institut.

§ 271g a § 271i – Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem a jednorázového odškodnění pozůstalých v případě úmrtí zaměstnance

S ohledem na to, že od přijetí zákoníku práce uběhlo již mnoho let a průměrná mzda i výše poskytovaných náhrad dle občanského zákoníku se značně navýšily, bylo nutné upravit i některé náhrady poskytované podle zákoníku práce. Z tohoto důvodu byla upravena náhrada nákladů nařízení pomníku či desky (v současnosti nejméně 20 000 Kč), kdy nově bude činit vždy nejméně **jedenapůlnásobek průměrné mzdy** v národním hospodářství.

Mimo výše uvedené dochází také ke značné změně, pokud jde o úpravu jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých, kdy se nově **nebude vyžadovat u dětí jejich nezaopatřenost** a u rodičů nutnost jejich žití se zaměstnancem ve společné domácnosti. Nově budou mít nárok na tuto náhradu i **jiné blízké osoby**. Nadto rovněž dochází ke zvýšení této náhrady, která nově činí nejméně **20násobek průměrné mzdy**.

§ 313 – Povinnost vystavit zápočtový list

Praktickou novinku představuje pro zaměstnavatele zrušení povinnosti vystavovat zápočtový list u zaměstnanců, kteří pracují na základě právního vztahu založeného dohodou

o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce, pokud daný vztah nezaložil účast zaměstnance na nemocenském pojištění a nebyl z této odměny prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce.

§ 317a – Sdílené pracovního místo

Za účelem lepší možnosti sladění pracovního a rodinného života přináší novela institut sdíleného pracovního místa, kdy dva nebo více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo s tím, že se v rozsahu svého pracovního úvazku střídají při výkonu práce tak, aby pracovní místo bylo v pracovní době obsazeno pouze jedním z nich. Dané sdílené pracovní místo bude vznikat na základě písemné dohody a zaměstnanec nemá na zřízení tohoto institutu jakýkoliv právní nárok.

Podstatou tohoto institutu je, že se dotčení zaměstnanci spolu dohodnou na rozvrhu pracovní doby, který následně předloží zaměstnavateli. Pokud některý ze zaměstnanců, který sdílí pracovní místo, ukončí tento závazek, dojde automaticky ke zrušení sdíleného pracovního místa i u ostatních zaměstnanců. Ukončením dohody o sdíleném pracovním místě ale nezaniká pracovní poměr zaměstnance. Nicméně zaměstnavatel je opět oprávněn zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu standardním způsobem.

§ 309a, § 319 a § 319a – Vysílání zaměstnanců

V návaznosti na novou směrnici EU ohledně vysílání pracovníků, která reaguje na rozvoj přeshraničního poskytování služeb a zajištění odpovídajících podmínek vysílaných zaměstnanců, bylo nezbytné provést příslušnou transpozici do českého právního řádu. Novela s sebou v této oblasti přináší zejména:

- rozšíření taxativního výčtu pracovních podmínek (takzvaného tvrdého jádra), které mají být vyslaným zaměstnancům v České republice zajištěny;
- změnu pravidel pro odměňování vyslaných zaměstnanců v České republice;
- zvýšenou ochranu vysílaných zaměstnanců v případech dlouhodobého vyslání;
- informační povinnost uživatele vůči agentuře práce.

Jelikož se jedná o poměrně rozsáhlou problematiku, dočtete se více o novinkách v této oblasti v samostatném článku na straně 41 tohoto vydání.

§ 332 – Stavení lhůt

Při stavení běhu lhůt již nebude docházet k prodloužení její délky na 6 měsíců (jak vyplývá z občanského zákoníku), nýbrž bude zpravidla dobíhat pouze její část. Výjimku bude představovat situace, kdy zbývá po odpadnutí překážky méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, potom neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet. O této

problematice a praktických problémech, které dosavadní úprava přináší, se dočtete více v článku Stavení prekluzivních lhůt v pracovněprávních vztazích vydaném v časopisu Práce a mzda č. 9/2018.

§ 334 a násl. – Doručování

Podle současné právní úpravy se musí zaměstnavatelé pokusit zaměstnanci doručit písemnost (zpravidla výpověď či okamžité zrušení) nejprve osobně na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv by mohl být zaměstnanec zastížen anebo prostřednictvím sítě – služby elektronických komunikací (v praxi se doručování prostřednictvím sítě – služby pro nutnost splnit mnoho podmínek nepoužívá). Teprve po vyčerpání těchto možností je možné přistoupit k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Novela přináší pro zaměstnavatele v tomto ohledu usnadnění a stanoví, že písemnosti mají být zaměstnanci doručovány **do vlastních rukou na pracovišti**, a pokud to není možné, tak ji může zaměstnavatel doručit: (i) **kdekoliv bude zaměstnanec zastížen**, (ii) **prostřednictvím provozovatele poštovních služeb**, (iii) **prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**, (iv) prostřednictvím **datové schránky** (nový způsob doručování).

Mimo výše uvedené změny dochází také k úpravě lhůty uložení písemnosti při doručování prostřednictvím **poštovních služeb** z 10 pracovních dní na **15 kalendářních dní**. Z tohoto důvodu bude nezbytné aktualizovat oznámení a poučení na pracovněprávních obálkách pro doručování písemností. A revolučně bude nyní možné doručovat i prostřednictvím datových stránek, byť podmínky jsou zatím hodně omezující zejména pro zaměstnavatele.

§ 338 a násl. – Přejedání práv a povinností

Poměrně výraznou novinku představuje stanovení závazných kritérií, při nichž dochází k přejedání práv a povinností. Nově tak již nebude k přejedání práv a povinností postačovat pouhý převod činností (úkolů) k jinému zaměstnavateli, ale bude muset dojít ke splnění všech níže uvedených kritérií:

- činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem;
- činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží;
- bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti;
- činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu; a
- je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná

část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.

Splnění daných kritérií se nebude vyžadovat, pokud zvláštní zákon výslovně stanoví, že dochází k přechodu práv a povinností (např. § 178 odst. 1 a § 2175 odst. 2 občanského zákoníku).

Daná úprava reaguje zejména na příliš široké pojetí tohoto institutu, kdy podle současného znění zákoníku práce dochází k přechodu práv a povinností na většinu případů outsourcingu, insourcingu či při prostém střídání dodavatelů, kdy samotní dodavatelé nejsou v žádném smluvním ani faktickém vztahu mezi sebou.

§ 357 odst. 1 – Průměrný výdělek

Podle současné právní úpravy musí průměrný výdělek zaměstnance odpovídat alespoň výši minimální mzdy. Novela toto ustanovení upravuje a stanoví, že musí být alespoň ve výši příslušné **úrovně mzdy zaručené**.

Závěr

Vzhledem k výše uvedenému je zřejmé, že daná novela přináší nejenom výrazné změny, jako je sdílené pracovní místo či nová koncepce dovolené, ale i mnoho relativně drobných, ale pro zaměstnavatele o to více potřebných změn. Jelikož účinnost většiny ustanovení je stanovena již na 30. července 2020, doporučujeme zaměstnavatelům se s touto novelou urychleně seznámit.



TIP NA SEMINÁŘ

Velká novela zákoníku práce (ZÁZNAM webináře)

Lektor: JUDr. Dominik Brůha, Ph.D.

Cíl semináře: Seznámit účastníky s nejdůležitějšími chystanými změnami zákoníku práce, které by mohly mít v praxi významný dopad na všechny zaměstnavatele.

Obsah:

- Koncepční změny v oblasti dovolené – nový přístup ke stanovování nároku na dovolenou, tzv. přepočít přes hodiny, příklady
- Přehled změn v zákoníku práce a souvisejících předpisech, dělené nabytí účinnosti změn právní úpravy
- Změny ve vysílání zaměstnanců – cestovní náhrady, příplatky atd.
- Nová úprava doručování písemností – dopady do praxe, pořadí jednotlivých typů doručování, poučení z judikatury
- Korekce tzv. doložky odvolatelnosti – okruh zaměstnanců, s nimiž je možné sjednat doložku odvolatelnosti
- Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích – nové podmínky přechodu
- Dílčí změny v oblasti náhrady škody – navýšení částek odškodnění za pracovní úrazy, nový způsob valorizace
- Sdílené pracovní místo jako atypická forma rozvržení pracovní doby, sladování pracovního a soukromého života, vliv na odměňování, vzor dohody
- Dílčí změny v oblasti překážek v práci – sportovní soustředění atd.

Komu je webinář určen:

Zaměstnavatelům, personalistům, mzdovým účetním, firemním právníkům, advokátům...

Informace o lektorovi: Autor působí od r. 2002 v advokacii, od r. 2006 je samostatným advokátem v Praze se specializací na oblast pracovního práva a práva ve zdravotnictví. Vedle advokacie je publikačně i lektorsky činný. Jako odborník na pracovní právo působí rovněž jako zprostředkovatel a rozhodce kolektivních pracovních sporů, dále je členem rozkladové komise Ministerstva zdravotnictví.

Cena: 1 090 Kč.

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz.