

VELKÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE 2020

Vážení klienti a obchodní přátelé,

prostřednictvím tohoto newsletteru si Vám dovoluujeme nabídnout ucelený a komplexní přehled velké novely zákoníku práce (dále též jen „ZP“) provedené zákonem č. 285/2020 Sb., která byla nedávno vyhlášena ve Sbírce zákonů (dále též jen „novela“). Novela má dělenou účinnost – zatímco první část jejích ustanovení nabyla účinnosti již **30. července 2020**, zbytek předpisu bude účinný až od nového kalendářního roku, tedy od **1. ledna 2021**.

V první části našeho newsletteru se proto budeme věnovat změnám, které již vstoupily v účinnost. Na tuto část pak navazuje druhý oddíl vysvětlující změny účinné od začátku příštího roku a na konci tohoto newsletteru dále naleznete informace o dvou dalších navržených změnách pracovněprávních předpisů, které nejsou součástí aktuální novely a budou ještě muset projít legislativním procesem – avšak vzhledem k tomu, že by pro Vás mohly mít významný praktický dopad, přinášíme Vám tyto informace již nyní.

OBSAH:

A. ZMĚNY ÚČINNÉ OD 30. ČERVENCE 2020	2
1. DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ.....	2
2. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	3
3. MOŽNOST ODVOLÁNÍ ZAMĚSTNANCE Z VEDOUCÍHO PRACOVNÍHO MÍSTA	4
4. PŘESHRANIČNÍ VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ ZA ÚČELEM POSKYTOVÁNÍ SLUŽEB	5
5. DALŠÍ ZMĚNY ÚČINNÉ OD 30. ČERVENCE 2020	6
B. ZMĚNY ÚČINNÉ OD 1. LEDNA 2021	7
6. DOVOLENÁ	7
6.1. DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK A JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST	7
6.2. DODATKOVÁ DOVOLENÁ	8
6.3. ČERPÁNÍ DOVOLENÉ A PŘEVÁDĚNÍ ČÁSTI DOVOLENÉ DO NÁSLEDUJÍCÍHO ROKU	9
6.4. POSUZOVÁNÍ PŘEKÁŽEK V PRÁCI JAKO VÝKON PRÁCE A KRÁCENÍ DOVOLENÉ	9
7. NÁHRADA ŠKODY A NEMAJETKOVÉ ÚJMY.....	10
8. SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO	10
9. VOLNO PRO ZAMĚSTNANCE ÚČASTNÍCI SE AKCÍ PRO DĚTI A MLÁDEŽ	11
C. DALŠÍ NAVRHOVANÉ ZMĚNY PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ (MIMO NOVELU ZP)	12

A. ZMĚNY ÚČINNÉ OD 30. ČERVENCE 2020

1. DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ

Novela reaguje zejména na přetrvávající problémy, s nimiž se zaměstnavatelé v praxi často potýkají při doručování písemností, které musejí být zaměstnanci doručeny do vlastních rukou. Výčet těchto písemností je obsažen v § 334 odst. 1 ZP a zahrnuje písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru (typicky výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době), odvolání zaměstnance z vedoucího místa, mzdové výměry a záznamy o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.

Zaměstnavatel je sice i nadále povinen primárně doručovat tyto písemnosti zaměstnanci **osobně na pracovišti**; **pokud to však není z jakéhokoliv důvodu možné, může si nyní již bez dalšího vybrat kterýkoliv ze zbývajících způsobů** – tedy osobní doručení kdekoliv bude zaměstnanec zastížen, doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací a **nově též prostřednictvím datové schránky** (viz níže). Mezi těmito způsoby doručení již není dána jakákoliv další hierarchie.

Odpadá tedy dosavadní praxe, kdy byl po zaměstnavatelích vždy požadován pokus o osobní doručení písemnosti, a to i v případech, kdy jej nebylo možné provést na pracovišti (např. z důvodu dovolené či nemoci zaměstnance). Zaměstnavatelé tak již nejsou nuceni pokoušet se zastihnout zaměstnance jinde, např. v místě jeho bydliště, což s sebou neslo nemalé časové i finanční náklady, nadto s nejistým výsledkem.

Praktických zjednodušení doznalo i doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Zaměstnavatel předně již nemusí aktivně dohledávat či zjišťovat, jaká je zaměstnancova poslední známá adresa, a **písemnosti bez dalšího doručuje na adresu, kterou mu za tímto účelem zaměstnanec písemně sdělil**. Je tedy odpovědností samotného zaměstnance, aby svého zaměstnavatele informoval o své skutečné adrese a veškerých případných změnách.

Praktická z pohledu zaměstnavatele je i změna zákonem vyžadované délky lhůty k vyzvednutí písemnosti uložené na poště v případě nezastížení zaměstnance na výše uvedené adrese, která se z dosavadních 10 pracovních dnů mění na **15 kalendářních dnů** (tedy v souladu s poštovními podmínkami České pošty) a zrušení de facto nesplnitelné podmínky dopadající na situace, kdy zaměstnanec doručovanou písemnost odmítne převzít – nadále již není po pracovnících poskytovatelů poštovních služeb vyžadováno pořízení písemného záznamu o tom, že zaměstnanec byl poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti, a fikce doručení nastane i bez něho.

Zcela nové ustanovení § 335a ZP poté upravuje doručování písemností **do datové schránky zaměstnance**. Tento způsob doručování přichází v úvahu jen tehdy, vyslovil-li s ním zaměstnanec písemně svůj souhlas (ať už generální, nebo pro konkrétní případ). Zásadní rozdíl oproti původní úpravě doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací ale spočívá v tom, že se písemnost **považuje za doručenu, pokud se zaměstnanec ve lhůtě 10 dnů od jejího dodání nepřihlásil**

do datové schránky. Není tedy vyžadováno, aby zaměstnanec přijetí písemnosti zaměstnavateli aktivně potvrdil, což z elektronického doručování dosud činilo v praxi nepoužitelný institut. U elektronického doručování mimo datovou schránku však požadavek potvrzení zůstává.

Změn doznává také doručování písemností **zaměstnancem zaměstnavateli.** Ustanovení § 337 odst. 3 ZP nově zavádí fikci doručení pro případ, že zaměstnavatel písemnost odmítne převzít, neposkytne potřebnou součinnost nebo znemožní doručení písemnosti v místě svého sídla či podnikání. Pravidlo cílí především na nepoctivé zaměstnavatele a zaměstnavatele, kteří nelze fyzicky zastihnout na adrese jejich zapsaného sídla, v důsledku čehož dosud měli problémy s doručováním především zaměstnanci na dlouhodobých překážkách v práci, např. na mateřské či rodičovské dovolené.

Zjednodušeno je také doručování písemností zaměstnavateli do datové schránky.

2. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Již řadu let platí, že v případech převodu činnosti zaměstnavatele či její části na jiného zaměstnavatele dochází zároveň k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. K přejímajícímu zaměstnavateli tak bez dalšího **přecházejí zaměstnanci dosavadního zaměstnavatele spolu s veškerými právy a povinnostmi z jejich pracovněprávních vztahů**, a to včetně práv a povinností z případných kolektivních smluv (tam však jen na dobu jejich účinnosti, nejdéle do konce následujícího kalendářního roku). Tato právní úprava s sebou přitom často nese řadu praktických problémů a potenciálních sporů.

Novela především omezuje a upřesňuje okruh situací, v nichž k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází. Současné zákonné vymezení je totiž velmi široké, a k přechodům práv a povinností tak nezdědky dochází i v případech, kdy lze o jejich opodstatněnosti pochybovat, resp. kdy to ani žádná ze zúčastněných stran neočekává – např. i při pouhé změně dodavatele určité služby či v některých případech outsourcingu.

Nově nastává dle § 338 odst. 3 ZP přechod práv a povinností v první řadě tehdy, pokud to výslovně předpokládají jiné právní předpisy. Zde jde především o fúzi či rozdělení dle § 178 a 179 občanského zákoníku a koupi, resp. pacht závodu dle § 2175, resp. § 2349 občanského zákoníku, tedy stejně jako doposud.

V jiných případech však může k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojít výlučně jen tehdy, pokud skutečně dochází k převodu tzv. hospodářské jednotky zaměstnavatele, tedy **pokud je zároveň splněno všech pět následujících podmínek:**

- činnost je po převodu vykonávána stejným či obdobným způsobem a rozsahem,
- činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- před převodem existuje skupina zaměstnanců záměrně vytvořená zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného výkonu činnosti,
- činnost nemá krátkodobý či jednorázový charakter, a

- je-li pro výkon činnosti zásadní určitý majetek, je převáděn tento majetek či právo jeho užívání, a závisí-li výkon činnosti v podstatné míře pouze na zaměstnancích, je převzata podstatná část těchto zaměstnanců.

S přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů je zároveň spojeno zvláštní oprávnění dotčených zaměstnanců rozvázat svůj pracovní poměr výpovědí s odchylnou (kratší) výpovědní dobou dle § 51a ZP. I tato úprava doznala po novele změn odstraňujících dosavadní praktické potíže.

V případě, že zaměstnavatel řádně splní svou povinnost informovat dotčené zaměstnance o přechodu práv a povinností nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí jeho účinnosti, je zaměstnanec oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí s účinností ke dni předcházejícímu nabytí účinnosti přechodu, **pokud takovou výpověď dá do 15 dnů ode dne, kdy byl o přechodu informován**. V opačném případě se již uplatní standardní výpovědní doba dle § 51 ZP. Účelem úpravy je zamezení situacím, kdy dotčení zaměstnanci dosud mohli s výpovědí vyčkávat až do poslední chvíle před přechodem práv a povinností, a přejímající zaměstnavatel tak nemohl s jistotou vědět, se kterými zaměstnanci může nadále počítat.

Jestliže však zaměstnavatel svou informační povinnost nesplní (ať už řádně, či vůbec), uplatní se odlišná pravidla. Pokud zaměstnanec dá výpověď ještě (kdykoliv) před nabytím účinnosti přechodu práv a povinností, jeho pracovní poměr skončí dnem předcházejícím účinnosti přechodu. Pokud zaměstnanec dá výpověď až po účinnosti přechodu práv a povinností, nejdéle však do dvou měsíců poté, jeho pracovní poměr skončí uplynutím zkrácené 15denní výpovědní doby začínající dnem, kdy byla výpověď doručena zaměstnavateli.

V souvislosti s problematikou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dále upozorňujeme na nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1148/2019 vyjadřující se ke **zhoršení pracovních podmínek po přechodu**. Tímto rozhodnutím bylo vyjasněno, za jakých podmínek se může zaměstnanec, který svůj pracovní poměr rozvázal výpovědí až po nabytí účinnosti přechodu práv a povinností, dle § 339a ZP domáhat u soudu určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek, a následně požadovat po zaměstnavateli odstupné ve výši dle § 67 odst. 1 ZP. Nejvyšší soud judikoval, že zákon nemá na mysli výlučně pracovní podmínky výslovně sjednané v pracovní smlouvě nebo vyplývající ze zákoníku práce, ale že je třeba vzít v úvahu též další okolnosti ovlivňující výkon práce, např. mj. náročnost práce a její množství, kvalitu pracovního prostředí a mezilidských vztahů na pracovišti či provedené organizační změny. I v případě, že se negativní změny dotknou pouze těchto oblastí, tak přichází nárok zaměstnance na odstupné v úvahu. Závěry judikátu by měly být v plném rozsahu aplikovatelné i po účinnosti novely.

3. MOŽNOST ODVOLÁNÍ ZAMĚSTNANCE Z VEDOUcíHO PRACOVNíHO MíSTA

Novela reaguje na dosavadní judikaturu Nejvyššího soudu (zejména rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1073/2017), která v zásadě připouštěla sjednání možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa (a vzdání se tohoto místa) se zaměstnanci působícími u zaměstnavatele na jakýchkoliv vedoucích pozicích.

Nově je výslovně stanoveno, že sjednání tzv. doložky odvolatelnosti je **možné pouze se zaměstnanci na vedoucích pracovních místech uvedených v § 73 odst. 3 ZP**, tedy pracovních místech přímo podřízených statutárnímu orgánu (tzv. úroveň B-1) a pracovních místech přímo podřízených vedoucímu zaměstnanci, který je sám přímo podřízen statutárnímu orgánu (tzv. úroveň B-2), a to za podmínky, že je zaměstnanci, s nímž je možnost odvolání sjednávána, podřízen další vedoucí (nikoliv řadový) zaměstnanec. Od výše popsaného zákonného vymezení se již tedy není možné smluvně odchýlit.

Drobně pozměněn je i § 73a odst. 1 ZP, dle něhož v případě odvolání z vedoucího pracovního místa (resp. vzdání se tohoto místa) končí výkon práce na daném místě **již dnem doručení odvolání** (resp. vzdání se) druhé smluvní straně. Dosud končil výkon práce až dnem následujícím po tomto doručení, což s sebou neslo praktická rizika, kdy čerstvě odvolaný vedoucí zaměstnanec měl ještě celý následující den prostor k tomu, aby ze své pozice na poslední chvíli činil potenciálně nežádoucí důležitá rozhodnutí.

4. PŘESHraniČNÍ VYSÍLÁNÍ PRACOvNÍKŮ ZA ÚČELEM POSKYTOVÁNÍ SLUŽEB

Novela v tomto ohledu implementuje evropskou směrnici č. 2018/957, která úpravu podmínek přeshraničního vysílání pracovníků zavádí s působností pro všechny členské státy EU.

Nová podoba § 319 odst. 1 ZP mírně rozšiřuje okruh minimálních pracovních podmínek stanovených českým pracovním právem, které se použijí i na zaměstnance vyslané k výkonu práce do České republiky z jiného členského státu EU/EHP, a to pokud jsou pro ně výhodnější než podmínky dle práva domovského státu.

Pokud jde o odměňování, nově je na vyslané zaměstnance aplikovatelná nejen česká minimální a zaručená mzda a příplatky za práci přesčas, ale též veškeré ostatní příplatky ke mzdě. Vyslaným zaměstnancům jsou též povinně poskytovány cestovní náhrady (za pravidelné pracoviště je považováno obvyklé místo výkonu práce v ČR) a pokud jim zaměstnavatel poskytuje ubytování, uplatní se standardy české právní úpravy i v tomto ohledu – zde ovšem nejde o předpisy pracovníprávní (které podmínky ubytování zaměstnanců neřeší), ale o obecné předpisy stavebního práva, zejména o stavební zákon a navazující vyhlášku č. 268/2006 Sb., o technických požadavcích na stavby.

Zcela nově je dále **rozlišováno mezi vysláním krátkodobým a dlouhodobým**, které nastává při překročení délky vyslání 12 měsíců (popř. v odůvodněných případech 18 měsíců). Na dlouhodobě vyslaného zaměstnance se pak aplikují nejen základní pracovní podmínky vyjmenované v § 319 odst. 1 ZP, ale i veškerá další česká úprava výkonu práce v pracovním poměru s výjimkou vzniku, změny a skončení pracovního poměru. V dané souvislosti je třeba dodat, že pokud zahraniční zaměstnavatel vysílá do ČR postupně **více zaměstnanců k plnění stejných úkolů na stejném místě, jednotlivé doby jejich vyslání se sčítají**.

Pro české zaměstnavatele je klíčová také informace, že výše zmíněná evropská směrnice poskytla každému z členských států určitý prostor k tomu, aby si sám upravil konkrétní podmínky její implementace. Jinými slovy, právní úprava může být v každém z členských států odlišná, a pokud český zaměstnavatel zvažuje vyslání svého zaměstnance do zahraničí, bohužel mu nezbyde, než se seznámit

s veškerými minimálními pracovními podmínkami přímo v konkrétní dotčené zemi. To může v praxi představovat problém, neboť předmětné podmínky nemusejí vždy vyplývat jen z obecných právních předpisů, ale mohou být obsaženy např. i v kolektivních smlouvách vyšších stupňů.

5. DALŠÍ ZMĚNY ÚČINNÉ OD 30. ČERVENCE 2020

Potvrzení o zaměstnání

Snížení administrativní zátěže pro zaměstnavatele představuje zánik povinnosti vydávat **potvrzení o zaměstnání** (tzv. zápočtový list) většině zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce (DPP) – nově se potvrzení o zaměstnání povinně vydává jen zaměstnancům, u nichž DPP založila účast na nemocenském pojištění (tzn. jejichž příjem přesáhl 10.000 Kč měsíčně), a zaměstnancům, jimž byly z odměny z DPP prováděny srážky na základě nařízeného výkonu rozhodnutí či exekuce.

Ve všech potvrzeních o zaměstnání (tedy nejen u DPP) je naopak nově nutné uvádět, který orgán (tedy např. který konkrétní soud) nařídil prováděné srážky ze mzdy zaměstnance.

Běh lhůt

Modifikace a upřesnění se dočkala také dosud problematická úprava **běhu promlčecích a prekluzivních lhůt** v pracovním právu. Dosud totiž mohlo dojít k situaci, kdy lhůta v důsledku nastání jedné z překážek předpokládaných občanským zákoníkem (typicky zahájení mimosoudního jednání mezi stranami nebo případy tzv. vyšší moci) přestala běžet, následně však tato překážka odpadla a lhůta se opět rozběhla. Poté však dle § 652 občanského zákoníku lhůta neskončila v původní délce, nýbrž nejdříve za 6 měsíců ode dne, kdy opět začala běžet.

Aplikace výše uvedeného pravidla byla velmi problematická např. tehdy, pokud zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, jejíž platnost byla mezi stranami sporná. Dle § 72 ZP má zaměstnanec (prekluzivní) lhůtu 2 měsíců na to, aby neplatnost výpovědi uplatnil žalobou u soudu. Jestliže však mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem probíhalo v dané věci mimosoudní jednání, které skončilo neúspěchem, měl mít poté zaměstnanec ještě celých 6 měsíců na to, aby předmětnou žalobu podal.

Zcela nové ustanovení § 332 ZP proto výše uvedený problém řeší tak, že předmětné překážky **nemají samy o sobě vliv na původní délku lhůty, která se tedy zásadně neprodlužuje**. Pokud však k odpadnutí překážky dojde méně než 5 dnů před uplynutím lhůty, tato lhůta skončí nejdříve za 10 dnů ode dne, kdy opět začala běžet. Ve výše nastíněném případě by tedy i přes nastání překážky byla lhůta (celkem) dvouměsíční, přičemž pokud by k odpadnutí překážky došlo až těsně před jejím uplynutím, bylo by zaměstnanci poskytnuto ještě dodatečných 10 dnů k podání žaloby.

Vícesměnný pracovní režim

Definiční změny se dále dočkala úprava směnných režimů. Dosavadní třísměnný režim dle § 78 odst. 1 písm. e) ZP je nahrazen **režimem vícesměnným**. Zákon tedy výslovně umožňuje rozvrhování pracovní doby i do takových systémů, v nichž se zaměstnanci v rámci 24 hodin po sobě jdoucích střídají ve více než 3 směnách – příkladem jsou v praxi již využívané režimy čtyřsměnné (4 × 6 hodin). Dvousměnný stejně jako nepřetržitý pracovní režim zůstávají nedotčeny.

Pracovní volno pro poskytování dlouhodobé péče

Ustanovení § 191a ZP bylo přeformulováno tak, že nově zakotvuje povinnost zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování **dlouhodobé péče** dle zákona o nemocenském pojištění, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. V těchto případech tedy již zaměstnavatel nevydává písemný souhlas, jak vyžadovalo dosavadní znění ustanovení.

B. ZMĚNY ÚČINNÉ OD 1. LEDNA 2021

6. DOVOLENÁ

Pravděpodobně nejdiskutovanější změnou novely, která se zároveň alespoň do určité míry dotkne všech zaměstnavatelů i zaměstnanců, je nová úprava dovolené. V jejím důsledku dojde jednak k určitému zjednodušení, když bude zcela **zrušen institut dovolené za odpracované dny**, jednak bude nová úprava **spravedlivější**, a to zejména pro zaměstnance s nepravidelně rozvrženou pracovní dobou.

Zásadní koncepční změnu představuje **počítání dovolené v hodinách**, opuštěna je tedy jednotka kalendářního dne. Zatímco roční výměra dovolené bude i nadále stanovena v **týdnech** (příčemž na její minimální zákonné délce se nic nemění), konkrétní nárok zaměstnance na dovolenou již bude vyčíslován v hodinách, tedy např. jako 160 hodin namísto 20 kalendářních dnů. Délka dovolené bude vždy **zaokrouhlována na celé hodiny nahoru**, tedy ve prospěch zaměstnance.

Dovolená dozná i několika dalších změn souvisejících např. se započítatelností některých překážek v práci nebo s pravidly čerpání dovolené.

6.1. DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK A JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST

Pokud zaměstnanec odpracoval u zaměstnavatele v pracovním poměru celý kalendářní rok, náleží mu dovolená za kalendářní rok v délce **roční výměry dovolené vynásobené délkou jeho stanovené týdenní pracovní doby**, popř. kratší týdenní pracovní doby (dále pro zjednodušení též jen „STPD“).

Zaměstnanci se STPD 40 hodin a roční výměrou dovolené 5 týdnů tedy vznikne nárok na dovolenou v délce $40 \times 5 = 200$ hodin.

Změna rozsahu týdenní pracovní doby

V případě, že v průběhu kalendářního roku dojde ke změnám zaměstnancovy STPD, vypočítá se jeho nárok na dovolenou s využitím odpovídajícího poměru.

Pokud tedy zaměstnanec s roční výměrou dovolené 5 týdnů odpracoval v prvním pololetí (prvních 26 týdnech roku) 30 hodin týdně a ve druhém pololetí (druhých 26 týdnech roku) činila jeho STPD již 40 hodin, bude mít nárok na dovolenou v délce $[(26/52) \times 30 \times 5] + [(26/52) \times 40 \times 5] = 75 + 100 = 175$ hodin.

Zaměstnanec neodpracoval celý kalendářní rok

Jestliže zaměstnanec neodpracoval u zaměstnavatele celý kalendářní rok, podmínkou vzniku nároku na poměrnou část dovolené za kalendářní rok je **odpracování alespoň 4násobku STPD** v daném kalendářním roce. Za každou odpracovanou STPD pak zaměstnanci náleží dovolená v délce **1/52 roční výměry dovolené vynásobené délkou STPD**.

Zaměstnanec, který v průběhu kalendářního roku odpracoval u zaměstnavatele 16násobek STPD (činící 40 hodin týdně) a má roční výměru dovolené 4 týdny, tak náleží dovolená v délce $(16/52) \times 40 \times 4 = 49,23 \rightarrow 50$ hodin.

Pro úplnost dodáváme, že napříště již nebude rozhodující počet celých kalendářních měsíců, po které pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele trval. **Důležitá bude jen celkově odpracovaná doba.**

Pokud by zaměstnanec za kalendářní rok odpracoval (nikoliv však v důsledku „přesčasových směn“, ale jen v řádných rozvržených směnách – např. při nerovnoměrném rozvržení či kontu pracovní doby) více než 52násobek STPD, náležela by mu za každou STPD odpracovanou nad rámec 52násobku dovolená opět ve výši 1/52 roční výměry vynásobené STPD – např. $(55/52) \times 40 \times 5 = 211,54 \rightarrow 212$ hodin dovolené.

6.2. DODATKOVÁ DOVOLENÁ

Také dodatková dovolená, která náleží zaměstnancům vykonávajícím **zvláště obtížné práce**, bude nově počítána v hodinách na základě zaměstnancovy STPD. Roční výměra dodatkové dovolené činí jednonásobek STPD; v případě, že zaměstnanec vykonával zvláště obtížné práce jen po část kalendářního roku, náleží mu 1/52 této roční výměry za každou takto odpracovanou STPD. Rozhodující je přitom vždy skutečný výkon práce za zvláště obtížných podmínek. Neexistuje zde však podmínka odpracování alespoň 4násobku STPD, jako je tomu u dovolené za kalendářní rok.

Novela zároveň **rozšiřuje okruh prací**, za jejichž výkon je dodatková dovolená poskytována. Nově tak půjde i o práce při čištění stok, odpadů apod. či při obsluze čističek odpadních vod, kdy dochází ke kontaktu zaměstnanců s biologickými činiteli a zvýšenému riziku infekčního onemocnění.

6.3. ČERPÁNÍ DOVOLENÉ A PŘEVÁDĚNÍ ČÁSTI DOVOLENÉ DO NÁSLEDUJÍCÍHO ROKU

Nový způsob výpočtu dovolené v hodinách neznamená, že by dovolenou bylo bez dalšího možné po (jednotlivých) hodinách též čerpat. Čerpání dovolené v rozsahu kratším než délka směny může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výjimečně a s jeho souhlasem, přičemž i tak musí být dovolená **čerpana alespoň v délce jedné poloviny směny**, pokud nejde o dočerpání zbývající části dovolené v délce kratší.

Čerpání dovolené ve svátek

Novela též řeší problémy, které dosud v praxi nastávaly v souvislosti s nemožností čerpání dovolené ve svátek, na který zaměstnanci připadla směna, kterou by jinak byl povinen odpracovat. Nově je čerpání dovolené v takových případech **výslovně umožněno**, a to za podmínky, že bylo čerpání dovolené ve svátek určeno na základě žádosti samotného zaměstnance.

Převod části dovolené do dalšího roku

Úprav dozná také jedno z nejčastěji porušovaných ustanovení zákoníku práce, a to § 218 zakotvující v odst. 1 povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci čerpání dovolené tak, aby byla vyčerpána v tom roce, v němž mu na ni vzniklo právo (pokud v tom nebrání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody). Uvedené pravidlo (včetně potenciálních sankcí, které hrozí za jeho porušení dle zákona o inspekci práce) se nově použije jen na dovolenou za kalendářní rok v délce 4 týdnů (u pedagogických pracovníků 6 týdnů), přičemž **dovolenou přesahující tuto délku** (např. u zaměstnanců, kterým zaměstnavatel poskytuje 5 týdnů dovolené za kalendářní rok, půjde o 1 týden) naopak bude **na základě písemné žádosti zaměstnance** a s přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům výslovně umožněno **převést do následujícího kalendářního roku**.

6.4. POSUZOVÁNÍ PŘEKÁŽEK V PRÁCI JAKO VÝKON PRÁCE A KRÁCENÍ DOVOLENÉ

Novela poměrně zásadně mění způsob, jakým je pro účely výpočtu dovolené nakládáno s dobami, po které zaměstnanec nevykonával práci v důsledku překážek v práci. Dle dosavadní koncepce řada tzv. důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance (typicky např. dočasná pracovní neschopnost nevyvolaná pracovním úrazem ani nemocí z povolání, karanténa, rodičovská dovolená) nebyla považována za výkon práce a v důsledku neodpracování směn z daných důvodů mohl zaměstnavatel přistoupit ke krácení dovolené v zákonem stanoveném rozsahu.

Nová úprava naopak počítá s tím, že se **předmětné překážky v práci za výkon práce považují, avšak pouze do limitu 20násobku STPD v každém kalendářním roce**, a to navíc jen za podmínky, že mimo dobu trvání těchto překážek v práci zaměstnanec v kalendářním roce **odpracoval u zaměstnavatele alespoň 12násobek STPD**. Daleko širší nicméně zůstává okruh překážek v práci, které se považují za výkon práce v plném rozsahu, tedy bez ohledu na výše uvedené limity (např. mateřská dovolená nebo dočasná pracovní neschopnost z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání).

Výše popsaná omezená započitatelnost některých překážek v práci bude naopak vyvážena **zúžením podmínek krácení dovolené**. Zaměstnavatel totiž bude nově oprávněn **krátit dovolenou výlučně z důvodu neomluvených absencí zaměstnance**, a to navíc pouze v délce odpovídající počtu neomluveně zameškaných hodin (kratší části směn lze sčítat). Zaměstnavatel tedy již nebude moci krátit zaměstnancům dovolenou za neomluvené absence dle svého uvážení až o 3 dny za každou zameškanou směnu.

7. NÁHRADA ŠKODY A NEMAJETKOVÉ ÚJMY

Zcela nově bude do zákoníku práce zaveden institut jednorázové náhrady nemajetkové újmy při **zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance**. Tato jednorázová náhrada bude náležet zaměstnancovu manželovi, partnerovi, dítěti a rodiči, jakož i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu. Konkrétní výši této náhrady ani vodítka pro její určení zákon nestanoví, v případě sporu tedy bude záležet na úvaze soudu.

Úprav dále dozná jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých v případě úmrtí zaměstnance (dosud zakotvená pod názvem jednorázové odškodnění pozůstalých). Předně bude rozšířen okruh osob, kterým náhrada náleží, a to o zaopatřené děti pozůstalého a o **další osoby v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu**. Minimální výše jednorázové náhrady pak již nebude stanovena jako pevná částka (dosud 240.000 Kč), nýbrž jako **dvacetinásobek průměrné mzdy** v národním hospodářství (za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku).

Obdobné úpravy se dočká též výše náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem, která bude namísto pevné částky (20.000 Kč) činit jedenapůlnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství.

8. SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO

Nově zavedeným institutem, který dosud nebyl českému pracovnímu právu známý, je sdílené pracovní místo (§ 317a ZP). Jeho princip spočívá v tom, že zaměstnavatel uzavře písemné dohody se dvěma či více zaměstnanci, kteří mají sjednán stejný druh práce a zároveň kratší pracovní dobu, na jejichž základě budou předmětní zaměstnanci sdílet jediné pracovní místo. Pracovní dobu si zaměstnanci **rozvrhují do směn sami** po vzájemné dohodě, a to tak, aby každý z nich v rámci maximálně čtyřtýdenního vyrovnávacího období naplnil svou průměrnou týdenní pracovní dobu. Součet délky pracovní doby všech zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě pak nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby.

Výhodou tohoto řešení z pohledu zaměstnanců i zaměstnavatelů může být především jeho flexibilita – zaměstnanci se mohou sami dohodnout na rozvržení pracovní doby, které jim vyhovuje, a zaměstnavatel nemusí řešit např. zástupy jednoho zaměstnance druhým v případě překážek v práci nebo dovolené. Nevýhodou samozřejmě může být obtížné předávání některých pracovních úkolů mezi zúčastněnými zaměstnanci a také celkově zvýšené množství administrativy.

Zaměstnanci na sdíleném pracovním místě jsou povinni předložit zaměstnavateli **společný rozvrh pracovní doby**, a to vždy alespoň týden před začátkem rozvrhovaného období. Pokud tuto povinnost nesplní, rozvržení pracovní doby do směn určí bez zbytečného odkladu zaměstnavatel. S případnými změnami rozvrhu musí zaměstnanci zaměstnavatele seznámit nejpozději dva dny předem, pokud není dohodnuto jinak.

Závazek z dohody o sdíleném pracovním místě lze rozvázat vzájemnou dohodou zaměstnance se zaměstnavatelem, ale též jednostrannou výpovědí kterékoliv ze smluvních stran, a to i bez uvedení důvodu, s 15denní výpovědní dobou. Výpověď závazku je přitom možná vždy, a to zcela samostatně a odděleně od ostatních závazků – dokonce i v případě, že by byla dohoda o sdíleném pracovním místě zahrnuta přímo v pracovní smlouvě zaměstnance (či jejím dodatku).

Pokud závazek z předmětné dohody zanikne alespoň u jednoho ze zaměstnanců, kteří pracovní místo sdílejí, u zbylých zaměstnanců na daném místě se režim sdíleného pracovního místa uplatní již jen do konce probíhajícího vyrovnávacího období.

9. VOLNO PRO ZAMĚSTNANCE ÚČASTNÍCI SE AKCÍ PRO DĚTI A MLÁDEŽ

Nárok na pracovní volno, které nyní náleží zaměstnancům vykonávajícím činnost vedoucích táborů pro děti a mládež, bude nově rozšířen i na zaměstnance konající obdobnou činnost na **sportovních soustředěních dětí a mládeže**. Pracovní volno osobám pracujícím s dětmi bude i nadále náležet v rozsahu nejvýše 3 týdny v kalendářním roce.

Za podmínek nového § 203a ZP pak zaměstnanci přísluší pracovní volno s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku v délce nejvýše **1 týdne v kalendářním roce**, a to pouze v případě, že se účastní akce pro děti a mládež pořádané právnickou osobou, která je zapsána v příslušném veřejném rejstříku po dobu nejméně 5 let a práce s dětmi je její hlavní činností. Zaměstnavatel bude mít nárok na úhradu předmětné **náhrady mzdy ze státního rozpočtu**, kterou bude poskytovat příslušná okresní správa sociálního zabezpečení.

C. DALŠÍ NAVRHOVANÉ ZMĚNY PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ (MIMO NOVELU ZP)

Nad rámec aktuální novely zákoníku práce, o níž pojednává většina tohoto newsletteru, si Vás dovoluujeme upozornit ještě na dvě další zvažované změny pracovněprávních předpisů, které by se v případě jejich přijetí mohly dotknout řady zaměstnavatelů.

Zastřené zprostředkování zaměstnání – odpovědnost uživatele

Aktuální vládní návrh novely zákona o azylu obsahuje i novelu zákona o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.), která by měla **rozšířit skutkovou podstatu přestupku zastřené zprostředkování zaměstnání**, tedy pronájmu pracovní síly jiné osobě bez dodržení podmínek, které zákon stanoví pro agenturní zaměstnávání formou dočasného přidělování zaměstnanců. Nově by se předmětného přestupku nedopouštěla pouze osoba, která sama zastřené zprostředkování zaměstnání provádí, ale **také osoba, která jej umožní** – tedy i zaměstnavatel (uživatel), který zastřené zprostředkované zaměstnance využívá. Oběma by měla hrozit pokuta v řádech milionů Kč. Vládní návrh zákona nicméně bude nejprve muset projít celým legislativním procesem. Pokud se tak stane, mohl by nabýt účinnosti k **1. červenci 2021**.

Povinnost zaměstnavatele zajistit úschovu jízdních kol zaměstnanců

Druhou novelou zajímavou z pohledu mnoha zaměstnavatelů je chystaná změna zákoníku práce, která by měla být provedena spolu s novelizací zákona o silničním provozu. Dle navrhované úpravy by měl každý zaměstnavatel, který zaměstnává alespoň 10 zaměstnanců, **povinnost zajistit zaměstnancům bezpečnou úschovu jízdních kol**, pokud jich zaměstnanci využívají k cestám do zaměstnání a zpět. Poslanecký návrh zákona byl aktuálně předložen k připomínkám vládě. Předběžné navrhované datum účinnosti je **1. ledna 2021**.

Věříme, že Vám náš newsletter pomůže zorientovat se v poměrně obsáhlé novele základního pracovněprávního předpisu, v jejích potenciálních dopadech a v možnostech, které Vám poskytne. Samozřejmě Vám také velice rádi poskytneme podrobnější informace ke kterékoliv z novinek a změn a budeme Vám nápomocni při řešení nových situací.

S pozdravem

Váš LTA team