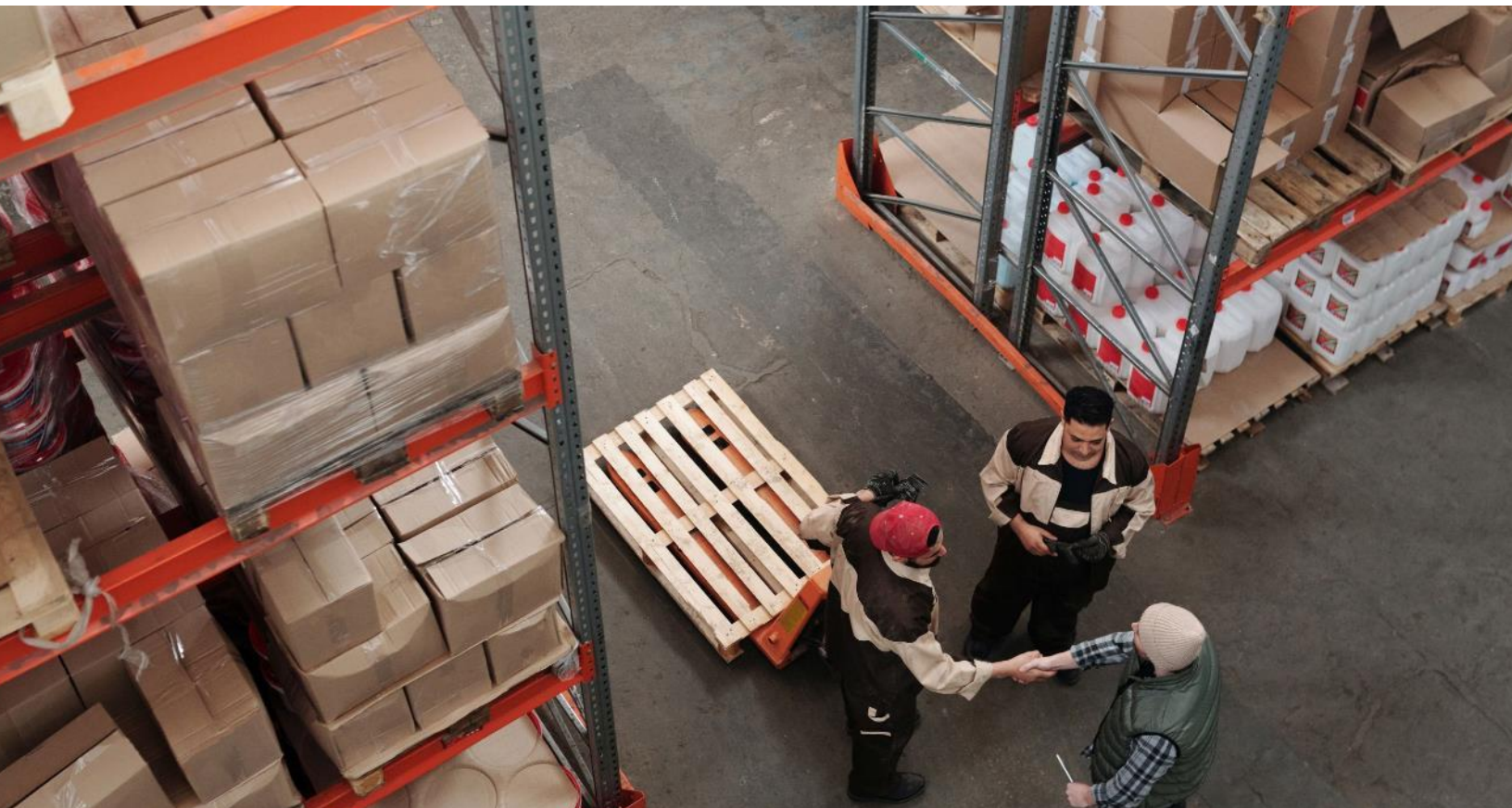


# News Flash

24. července 2020

*Dokument byl aktualizován k 25. srpnu 2020*



**Dlouho očekávaná novela  
zákoníku práce**

## Dlouho očekávaná novela zákoníku práce

Po několika nezdařených pokusech v minulých letech se povedlo prosadit poměrně rozsáhlou novelu zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Jelikož se kvapem blíží datum účinnosti části této novely, chtěli bychom tímto přijaté změny stručně shrnout. V následujících týdnech vám pak jednotlivé úpravy představíme podrobněji.

### 1. Změny účinné od 30. 7. 2020

#### a) Doručování

Novela slibuje usnadnit dlouhá léta trvající problémy s doručováním důležitých písemností (zejména dokumentů směřujících k ukončení pracovního poměru) zaměstnanci, které v praxi dlouhodobě ztěžovaly zaměstnavatelům život.

I nadále by měl zaměstnavatel primárně doručovat zaměstnanci dokumenty na pracovišti. Není-li to však možné, lze doručovat, kdekoli bude zaměstnanec zastížen. Všechny další **v úvahu připadající varianty jsou si postaveny na roveň** a měla by odpadnout judikaturou prosazovaná prioritá osobního doručování.

Nejvýznamnější změny doznalo doručování poštou. Tímto způsobem již nemusí zaměstnavatel doručovat na poslední jemu známou adresu zaměstnance, nýbrž na **poslední adresu, kterou mu zaměstnanec písemně sdělil**. Pokud se na takové adrese zaměstnanec nezdržuje, jde to k jeho tíži, jelikož písemnost se má za doručenu. Pokud je zaměstnanec poštovním doručovatelem zastížen, musí být stále poučen o následcích odmítnutí převzetí zásilky, avšak o tomto poučení nově nemusí být sepisován písemný záznam. Otázkou je, zda stále trvající povinnost poučení nebude způsobovat podobné problémy, neboť důkazní povinnost ohledně řádného doručení nese zaměstnavatel.

Konečně také došlo ke sjednocení lhůty uložení zásilky se lhůtami nabízenými Českou poštou. Nevyzvedne-li si zaměstnanec zásilku, fikce doručení nastává 15. kalendářní den od uložení.

Zjednodušit by se však mělo i doručování opačné, tedy od zaměstnance zaměstnavateli, a to zejména u firem, které mají formálně zapsané sídlo, na němž je však nelze zastihnout.

#### b) Přejedání práv a povinností

Společnosti, které se při své činnosti setkávají s institutem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ať již na straně předávajícího či přijímajícího zaměstnavatele, by měly jednoznačně zpozornět.

Česká republika již nebude zemí s téměř bezbřehým pojetím přechodu práv a povinností, kdy tento nastával v podstatě při jakémkoli převodu činnosti či úkolů zaměstnavatele na jiný subjekt. Praxe a nyní i právní úprava se přiblížila evropskému pojetí, které k naplnění přechodu vyžaduje existenci tzv. hospodářské jednotky.

Na základě zákoníku práce dojde nově k přechodu práv a povinností pouze tehdy, dojde-li **k převodu činnosti zaměstnavatele** a jsou-li současně splněny další podmínky. Těmito podmínkami jsou, že převáděná činnost (i) bude vykonávána po převodu **stejným nebo obdobným způsobem**, (ii) **nespočívá převážně v dodávání zboží**, (iii) je vykonávána **ucelenou skupinou zaměstnanců**, (iv) nejedná se o krátkodobou či jednorázovou činnost a zejména (v) je buď současně s činností **převáděn majetek**, či je **přebírána převážná část zaměstnanců**.

Novela rovněž v zájmu ochrany zájmů především přejímajícího zaměstnavatele omezuje právo zaměstnance vypovědět v důsledku přechodu práv a povinností pracovní poměr. Nově musí být **výpověď zaměstnancem dána do 15 dnů** od okamžiku, kdy byl řádně a včas o plánovaném přechodu informován. Pracovní poměr skončí ke dni předcházejícímu účinnosti přechodu. Nebyl-li zaměstnanec řádně a včas informován, může výpověď podat ještě do 2 měsíců od přechodu, přičemž výpovědní doba je zkrácena na 15 dní.

### c) Potvrzení o zaměstnání

Na základě stížností z praxe byla **zrušena povinnost** vydat potvrzení o zaměstnání zaměstnanci pracujícímu na základě **dohody o provedení práce**. To však neplatí tehdy, pokud dohoda založila účast zaměstnance na nemocenském pojištění nebo pokud je prováděna exekuce na mzdu. V uvedených dvou případech byla povinnost vydat potvrzení o zaměstnání zachována. Potvrzení musí nově obsahovat identifikaci orgánu, který nařídil srážky ze mzdy zaměstnance.

### d) Další dílčí změny

Nově se namísto třísměnného režimu pracuje s **režimem vícesměnným**, což reflektuje faktické využívání i více než třísměnných povozů v praxi.

Při odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa či vzdání se této pozice (byla-li tato možnost se zaměstnancem sjednána) **končí výkon práce na tomto pracovním místě v den doručení odvolání či vzdání se**, není-li stanoveno jinak. Dle dřívější úpravy končil až dnem následujícím. Novela rovněž upřesňuje dříve nejednoznačně vykládanou otázku, u kterých pozic je možné sjednat možnost odvolání z vedoucího pracovního místa. Těmi jsou jednak vedoucí pracovní místa v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu (nebo zaměstnavatele – fyzické osoby), a dále vedoucí pracovní místa v přímé řídicí působnosti těchto zaměstnanců. Podmínkou ovšem je, že dotčenému vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Velmi správně je rozšířeno právo zaměstnance nezakročit k odvrácení škody, pokud by tím mohl ohrozit jakoukoli jinou fyzickou osobu (dosud tak bylo pouze pokud by tím ohrozil sebe, jiného zaměstnance nebo osobu blízkou).

V souladu s evropskou úpravou je rozšířena aplikace českého zákoníku práce na zaměstnance **vyslané z jiného členského státu EU k výkonu práce** v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky o další požitky (veškeré příplatky ke mzdě/platu, cestovní náhrady, ubytování). Pro dlouhodobě vyslané zaměstnance (tj. na dobu nad 12, příp. 18 měsíců) se stanoví stejné pracovní podmínky, které se vztahují na tuzemské zaměstnance plnící stejné pracovní úkoly na stejném místě. Výjimkou je pouze úprava týkající se vzniku, změny nebo skončení pracovního poměru. Aby nemohlo dojít k obcházení zákona, při nahrazení jednoho zaměstnance druhým se doby jejich vyslání pro účely posouzení dlouhodobého vyslání sčítají.

Jako velmi podstatná a žádaná se jeví nová úprava § 332 zákoníku práce, která představuje **speciální úpravu v otázce přerušování a stavění lhůt**, jak ji upravuje občanský zákoník. Je tím odstraněno riziko nepřiměřeného prodloužení relativně krátkých lhůt upravených v zákoníku práce, např. lhůty pro podání žaloby na určení neplatnosti skončení pracovního poměru.

Na pohled drobná, avšak o to významnější změna se týká rovněž výpočtu **průměrného výdělku**. Při jeho určování je nutno kromě minimální mzdy nově zohledňovat i výši **zaručené mzdy**, kdy průměrný výdělek nesmí být nižší než zaručená mzda v příslušné kategorii dle náplně, náročnosti a odpovědnosti dané pracovní pozice.

Další změny se týkají úpravy přesčasové práce u zaměstnanců odměňovaných platem, tedy zaměstnanců ve veřejném sektoru.

## 2. Změny účinné od 1. 1. 2021

### a) Sdílené pracovní místo

Úprava vychází z unijně prosazovaného principu **sladování osobního a pracovního života** zaměstnanců, přičemž cílem je zlepšit postavení zaměstnanců pracujících ve zkráceném úvazku díky nastavení specifických flexibilních podmínek.

Princip sdíleného pracovního místa spočívá v tom, že se **dva nebo více zaměstnanců střídají ve výkonu práce na jednom pracovním místě**. Uplatnit sdílené pracovní místo lze pouze u zaměstnance v pracovním poměru se **stejným druhem práce** a **sjednanou kratší pracovní dobou**, přičemž souhrn sjednané kratší pracovní doby všech zaměstnanců nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu. Formálním předpokladem pak je **individuální písemná dohoda** mezi zaměstnavatelem a každým dotýčným zaměstnancem o sdílení pracovního místa. Na obsah této dohody budou kladeny značné nároky. Bude nutno vymezit konkrétní podmínky sdílení pracovního místa, např. stanovení časových úseků, ve kterých si budou moci zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu, způsob předávání úkolů mezi jednotlivými zaměstnanci, lhůty k oznámení či změnám rozvrhu atp.

Zaměstnanci sdílející pracovní místo jsou povinni předložit zaměstnavateli **společný rozvrh pracovní doby** v písemné formě, a to nejméně jeden týden před začátkem vyrovnávacího období, které může být maximálně čtyřtýdenní. Případné změny musí být zaměstnavateli oznámeny vždy nejméně dva dny před konkrétní směnou, které se uvedená změna týká.

V rámci sdílení pracovního místa zákon nezakotvuje povinnost zaměstnance zastoupit druhého zaměstnance na sdíleném místě, který nemůže odpracovat svou původně rozvrženou směnu, nicméně zaměstnanec může udělit souhlas se zastupováním druhého zaměstnance, ať již v generálně do budoucnosti v dohodě či ad hoc.

Dohodu o sdíleném pracovním místě mohou zaměstnanec i zaměstnavatel jednostranně vypovědět, a to z jakéhokoliv důvodu, nebo též bez uvedení důvodu, přičemž výpovědní doba je 15denní. Taková výpověď nemá vliv na trvání pracovního poměru, nýbrž po skončení dohody o sdíleném pracovním místě nastupuje „tradiční“ režim. Pracovní dobu zaměstnance bude následně nadále v souladu se zákoníkem práce rozvrhovat zaměstnavatel. To bude od konce vyrovnávacího období platit i pro ostatní zaměstnance, kteří se takto na sdíleném pracovním místě střídali, ledaže dojde k nahrazení zaměstnance, který dohodu o sdílení vypověděl, jiným zaměstnancem.

Jedná se o zcela nový institut, a tak bude jeho zavedení do praxe jistě spojeno s řadou nejasností a komplikací. Nicméně nezbývá než doufat, že se záměr zákonodárce v praxi uchytí a bude dosaženo zamýšlených cílů.

### b) Dovolená

Velké změny nás čekají v oblasti dovolené, kde se mění v podstatě celá koncepce. Předně bude nadále existovat pouze jeden typ dovolené – dovolená za kalendářní rok (popř. její poměrná část). Nebude už rozlišována dovolená za kalendářní rok a dovolená za odpracované dny. Dovolená bude počítána na základě odpracovaných hodin (nikoli dní), což by mělo mít za následek spravedlivější výpočet dovolené především u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. Novela slibuje zjednodušení, nicméně se jedná o zásah do systému, který fungoval řadu let v téměř nezměněné podobě, a zpočátku tedy může působit určité komplikace.

Základní výměra dovolené v týdnech zůstává zachována – **minimální výměra činí 4 týdny**. I nadále je počítáno s dodatkovou dovolenou nad tento rozsah u vybraných náročných provozů (u nichž došlo k určitému rozšíření).

Podmínkou pro **vznik práva na dovolenou** je výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu 52 týdnů v kalendářním roce. Délka dovolené se stanoví jako násobek stanovené (např. 40hodinové), nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby příslušnou výměrou dovolené používanou u zaměstnavatele (např. 5 týdnů).

Podmínkou pro **vznik práva na poměrnou část dovolené** je výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu alespoň 4 týdnů v kalendářním roce. Délka poměrné části dovolené činí za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu 1/52 uvedené týdenní pracovní doby vynásobenou příslušnou výměrou dovolené používanou u zaměstnavatele.

Odpracuje-li zaměstnanec podle rozvrhu směn v kalendářním roce více než 52násobek stanovené nebo sjednané týdenní pracovní doby, **prodlouží se délka dovolené** vždy o 1/52 dovolené za každou další odpracovanou týdenní pracovní dobu. Novela ruší dosavadní institut krácení dovolené pro omluvené překážky v práci a nadále se umožňuje krácení dovolené jen z důvodu neomluvené absence zaměstnance v práci.

Ke změnám dochází i při zohlednění překážek v práci jako odpracované doby pro účely dovolené.

### c) Odpovědnost za škodu

U některých stávajících náhrad dochází ke **zvýšení částek, které přísluší pozůstalým** po zaměstnanci, jenž v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Např. částka na zřízení pomníku nebo desky (dosud ve výši 20 000 Kč) již nebude stanovena pevnou částkou, ale její minimální výše se bude **odvíjet od výše průměrné mzdy**.

Dále je rozšířen okruh osob, kterým přísluší jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých. Nově např. nebude u dětí zemřelého zaměstnance vyžadována jejich nezaopatřenost a u rodičů nutnost jejich soužití se zaměstnancem v domácnosti. Rovněž tato náhrada se bude odvíjet od násobku průměrné mzdy, který je v tomto případě stanoven na její (nejméně) dvacetinásobek.

Zcela nově se zavádí jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance, a to obdobně jako je tomu v občanském zákoníku. Náhrada bude příslušet při splnění podmínek manželovi, partnerovi, dítěti a rodiči postiženého zaměstnance, jakož i dalším osobám, které újmu zaměstnance pocítují jako újmu vlastní.

### d) Ostatní změny

Novela dále rozšiřuje pracovní volno v § 203 odst. 2 písm. h) zákoníku práce na další případy, než je činnost na táborech pro děti a mládež, a to pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže. Zaměstnavatelům se ukládá poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků až za dobu 1 týdne v kalendářním roce. Zaměstnavatel má mít za stanovených podmínek právo na úhradu poskytnuté náhrady mzdy nebo platu ze státního rozpočtu, kterou by měla na žádost poskytovat okresní správa sociálního zabezpečení.

#### Upozornění

Vezměte prosím na vědomí, že současné vydání newsletteru bylo připraveno pro obecnou orientaci v dané problematice a nenahrazuje vlastní odborné poradenství poskytnuté ve vztahu ke konkrétní situaci. Z důvodu průběžných změn v legislativní oblasti mohou být některé informace po zveřejnění v newsletteru předmětem dalšího vývoje a změn. Za tyto změny nenese společnost Accace odpovědnost a nezodpovídá tedy ani za možné vzniklé škody a možná rizika vyvolaná změnou stávající legislativy.

**Chcete dostávat náš newsletter  
pravidelně?**

**Přihlaste se  
k odběru novinek!**

## Kontakt

**Andrea Drhová**

Senior Associate

Email: [andrea.drhova@accace.com](mailto:andrea.drhova@accace.com)

Tel: +420 222 753 480

**Zuzana Uhrinová**

Associate

Email: [zuzana.uhrinova@accace.com](mailto:zuzana.uhrinova@accace.com)

Tel: +420 222 753 480



## O Accace

Společnost Accace byla založena v roce 2006 v regionu střední a východní Evropy a brzy se etablovala mezi přední lokální poradenské a outsourcingové společnosti. Máme bohaté zkušenosti s řešeními pro firmy různých velikostí, od malých podniků až po velké korporace. Zaštiťujeme projekty napříč několika státy a komplexní služby poskytujeme více než 2 000 zákazníkům.

Celosvětově působí Accace pod značkou Accace Circle, což je obchodní uskupení poboček Accace a našich spolehlivých partnerů. Nabízíme stejně kvalitní služby a efektivní procesy pod jednotným řízením a prostřednictvím sdílené online platformy.

Pro více informací prosím navštivte [www.accace.cz](http://www.accace.cz).

