

Novela zákoníku práce

Dne 26. 6. 2020 byl v částce 108/2020 Sb. ve Sbírce zákonů publikován pod č. 285/2020 Sb. zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

Těmi jsou zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, zákon o vojácích z povolání, zákon o zaměstnanosti, zákon o inspekci práce a zákon o státní službě. Samotný zákoník práce je novelizován rozsáhle, a to v bezmála stovce změnových bodů.

Tento zákon nabývá účinnosti 30. července 2020 s výjimkou ustanovení uvedených v závěru zákona, která nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2021.

Cílem novely je podle výkladu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR zjednodušení realizace práv zaměstnavatele a zaměstnance při výkonu práce, stejně jako zjednodušení výkonu práce samotné a podpora komunikace mezi smluvními stranami vůbec.

Nově je upraven výpočet dovolené, převádění dovolené, zrušení povinnosti vystavovat potvrzení o zaměstnání u většiny dohod o provedení práce a nastavení pravidel pro přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, která respektují fakticitu obchodních změn na straně zaměstnavatele.

Zjednodušení výkonu práce novela spatřuje v možnosti sdílení jednoho pracovního místa (pracovního úvazku) více zaměstnanci zaměstnanými v pracovním poměru na kratší pracovní dobu tak, aby si zaměstnanci mohli sami dohodnout dobu výkonu práce a vzájemně se zastupovat za účelem skloubení osobního života s prací. Zjednodušuje se rovněž komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to prostřednictvím úpravy doručování písemností, aby bylo možné jednostranná právní jednání doručit druhé smluvní straně s ambicí způsobit zamýšlené legální právní následky. Právní úprava taktéž v duchu trendů soukromoprávní náhrady újmy na zdraví zajišťuje adekvátní náhradu nemajetkové újmy pozůstalým po zaměstnanci, který zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a nově rovněž osobám, které zvláště závažné ublížení na zdraví zaměstnance pocítují jako újmu vlastní.

Novela obsahuje i změny vyvolané komunitárním právem, transpozici směrnice (EU) 2018/957, kterou se mění Směrnice č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a rovněž reaguje na aktuální judikaturu Nejvyššího soudu a Soudního dvora EU.

Novela zákoníku práce má dělenou účinnost. Změny, které nejsou vázané na kalendářní rok ani na veřejné rozpočty, nabývají účinnosti již 30. července 2020, tedy v den, kdy končí transpoziční lhůta. Změny v dovolené, náhradě škody a nový institut sdíleného pracovního místa nabývají účinnosti dne 1. ledna 2021.

1. Dovolená

Jednu z významných věcných změn promítnutých v současné novele zákoníku práce představuje nová koncepce dovolené. Základní podmínky pro vznik práva na dovolenou,

včetně okruhu překážek v práci, které se pro účely dovolené považují nebo naopak nepovažují za výkon práce, jakož i postupy pro určení čerpání dovolené, nová právní úprava v zásadě zachovává, avšak promítá je v novém matematickém modelu založeném na časové jednotce – plánované a odpracované hodině. To také koresponduje s požadavkem zákoníku práce stanoveným v § 96 odst. 1, podle něhož evidence odpracované doby musí být vedena v hodinách („od – do“).

Stručně k jednotlivým změnám v nové právní úpravě dovolené:

a) druhy a výměra dovolené:

- dosavadní samostatné druhy dovolené se redukují na dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část a dále dodatkovou dovolenou. Zrušuje se dovolená za odpracované dny,
- výměra dovolené v týdnech zůstává zachována (minimální výměra činí 4 týdny za kalendářní rok).

b) dovolená za kalendářní rok (podmínky vzniku práva a délka dovolené):

- podmínkou pro vznik práva je výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu 52 týdnů v kalendářním roce v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období (tak jako dosud se nepřihlíží k případné práci přesčas),
- délka dovolené se stanoví jako násobek příslušné stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby příslušnou výměrou dovolené používanou u zaměstnavatele (např. 40 x 4, 37,5 x 5, 40 x 8).

c) poměrná část dovolené (podmínky vzniku práva a délka dovolené):

- podmínkou pro vznik práva je výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu alespoň 4 týdnů v kalendářním roce v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období (tak jako dosud se ani zde nepřihlíží k případné práci přesčas),
- délka poměrné části dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu 1/52 uvedené týdenní pracovní doby vynásobenou příslušnou výměrou dovolené používanou u zaměstnavatele (např. při odpracování desetinásobku stanovené 40hodinové týdenní pracovní doby činí dovolená 10/52 ze 40 x 4;x 5;x 8),

d) prodloužení délky dovolené:

- odpracuje-li zaměstnanec podle rozvrhu směn (např. při nerovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby) v kalendářním roce více jak 52násobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o 1/52 dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.

e) změny délky týdenní pracovní doby během kalendářního roku:

- dojde-li během téhož kalendářního roku u zaměstnance ke změnám délky týdenní pracovní doby (např. je přeřazen z dvousměnného pracovního režimu s 38,75hodinovou týdenní pracovní dobou do nepřetržitého pracovního režimu s 37,5hodinovou týdenní pracovní dobou nebo na základě žádosti zaměstnance dojde ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby v délce 40 hodin na sjednanou kratší týdenní pracovní dobu v délce 20 hodin), přísluší mu dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období

s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby; výpočet je možno provést více způsoby – buď součtem dílčích výsledků za každé období samostatně, nebo průměrem připadajícím na týden z celkového součtu týdenních pracovních dob za příslušné sledované období.

f) dodatková dovolená:

- obdobně jako v případě dovolené za kalendářní rok je i dodatková dovolená v délce 1 týdne vyjádřena v hodinách odpovídajících příslušné týdenní pracovní době zaměstnance,
- výčet prací zvláště obtížných se pro účely dodatkové dovolené rozšiřuje o činnosti spočívající v čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů a dalších podobných zařízení s rizikem zvýšeného nebezpečí infekce,
- ke zpřesnění dochází v tom směru, že pro účely dodatkové dovolené, kromě pobytu v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, se za výkon práce nepovažují doby uvedené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1 zákoníku práce – tedy započítává se pouze skutečný výkon práce za stanovených zvláště obtížných podmínek.

g) vliv překážek v práci na dovolenou:

- zachovává se sice dosavadní výčet překážek v práci, které se pro účely dovolené podle dosavadní úpravy nepovažují za výkon práce, avšak v nové koncepci dovolené jsou uvedené překážky započítávány jako odpracovaná doba pouze v rámci souhrnného limitu, kterým je 20násobek příslušné stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby zaměstnance, a to vždy v každém kalendářním roce zvláště,
- uvedený limit je třeba upravit obdobně jako v případě úpravy délky dovolené, jestliže v průběhu téhož kalendářního roku dochází u zaměstnance ke změně délky týdenní pracovní doby [viz výše písm. e)],
- navíc uvedené „limitované“ překážky v práci lze považovat za výkon práce jen, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v příslušném kalendářním roce odpracoval alespoň 12násobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.

V části právní úpravy týkající se čerpání dovolené byly provedeny jen dílčí změny, které lze stručně charakterizovat takto:

- stanovení možnosti převodu části nevyčerpané dovolené na žádost zaměstnance; tato možnost je však podmíněna tím, že zaměstnanec v příslušném kalendářním roce vyčerpal alespoň 4 týdny dovolené, na něž mu v tomto roce vzniklo právo, a zaměstnavatel s převodem dovolené souhlasí,
- určit čerpání dovolené v délce kratší, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, lze jen se souhlasem zaměstnance,
- požádá-li zaměstnanec o poskytnutí dovolené v den, na který připadl svátek, avšak v němž byl povinen směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 zákoníku práce, započítává se mu do dovolené,
- novela řeší problém tzv. „dovolenkových pokladen“ u zaměstnanců v oboru stavebnictví vyslaných do členských států Evropské unie, které systém těchto pokladen zavedly, tím, že zaměstnavatel není povinen za dovolenou poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu v rozsahu, ve kterém mu přísluší náhrada za dovolenou podle právních předpisů členského státu, do něhož byl vyslán,
- zrušuje se dosavadní institut krácení dovolené pro překážky v práci, které se nepovažují pro účely dovolené za výkon práce, a nadále se umožňuje krácení dovolené jen z důvodu neomluvené absence zaměstnance v práci.

K výše popsaným věcným změnám v oblasti dovolené je třeba pro úplnost upozornit na drobné legislativně technické úpravy a zpřesnění, například v § 219 odst. 1 ve vztahu k § 217 odst. 4 zákoníku práce.

2. Sdílené pracovní místo

Novela zákoníku práce v duchu sladování osobního a pracovního života s sebou přináší dosud neznámý institut tzv. sdíleného pracovního místa. Prozatím dle zákoníku práce platilo, že disponentem s pracovní dobou a jejím rozvrhováním je, až na drobné výjimky v podobě pružného rozvrhování pracovní doby a výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele dle § 317 zákoníku práce, výhradně zaměstnavatel. Určité domlouvání dvou či více zaměstnanců o tom, v jakém čase se budou v rámci konkrétního dne střídat ve výkonu práce a jakým způsobem si tedy výkon práce sami bez jakékoliv ingerence a „posledního slova“ zaměstnavatele mezi sebou flexibilně dle svých osobních potřeb rozvrhnou, nebylo dle aktuálně účinné právní úpravy vůbec možné. To se do budoucna změní právě institutem sdíleného pracovního místa, jehož úpravu zákonodárce zařadil do části třinácté hlavy IX upravující mimo jiné i zvláštní povahu práce některých zaměstnanců pod zcela nový § 317a zákoníku práce. Jeho cílem přitom bylo, aby se skutečně jednalo o institut sladování osobního a pracovního života zaměstnanců, který by pomohl určitým více znevýhodněným skupinám zaměstnanců na trhu práce s potřebou výkonu práce po kratší pracovní dobu se značnou flexibilitou k úspěšnému návratu do pracovního procesu či k možnosti nepřerušování výkonu práce díky nastavení specifických flexibilních podmínek.

Zákonodárce nově umožňuje zaměstnavateli zřídit sdílené pracovní místo, a to takovým způsobem, že může se dvěma nebo s více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít dohody, podle nichž si zaměstnanci budou moci na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období, přičemž musí platit, že souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby. Omezení souhrnu pracovní doby zaměstnanců na sdíleném pracovním místě na nepřekročení rozsahu stanovené týdenní pracovní doby se dočasně neuplatní pouze v případě zástupu nepřítomného zaměstnance na sdíleném pracovním místě.

Za sdílení pracovního místa se tak v souladu s novelou zákoníku práce považuje situace, kdy dva nebo více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo s tím, že se v rozsahu svého pracovního úvazku (tzn. v rozsahu sjednané kratší pracovní doby konkrétně příslušející každému ze zaměstnanců sdílejících pracovní místo) střídají při výkonu práce tak, aby pracovní místo bylo v pracovní době obsazeno jedním z nich, resp. situace, kdy se o jednu pracovní pozici s konkrétní pracovní náplní a o na tuto pozici navázanou práci dělí dva či více zaměstnanců. Podmínkou je, aby se jednalo o 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 podle § 79 zákoníku práce. Podmínkou pro zavedení tohoto institutu je individuální dohoda mezi zaměstnavatelem a každým dotyčným zaměstnancem. Dohoda musí být uzavřena písemně, nicméně nedostatek formy není spojen s nicotností právního jednání. Tuto dohodu bude možno uzavřít jako samostatnou dohodu nebo rovněž může být součástí pracovní smlouvy, přičemž v obou případech bude vypověditelná. V dohodě bude nutné vyřešit způsob rozvrhování pracovní doby, a to zejména stanovení časových úseků, ve kterých si budou moci zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu tak, aby byla zajištěna požadovaná činnost zaměstnavatele. Zaměstnavatel dále může řešit způsob předávání si úkolů mezi jednotlivými zaměstnanci, aby

byly plněny úkoly včas a řádně (může například stanovit, že zaměstnanci si musí pracovní dobu rozvrhnout takovým způsobem, aby po určitou dobu pracovali společně). Součástí dohody též může být sjednaná doba trvání tohoto institutu, přičemž při absenci tohoto ujednání se bude jednat o dohodu na dobu neurčitou.

Zaměstnancům sdílejícím pracovní místo novela zákoníku práce stanovuje povinnost předložit zaměstnavateli společný rozvrh pracovní doby v písemné formě. Tento rozvrh musí zaměstnanci předložit zaměstnavateli v časovém horizontu nejméně jednoho týdne před začátkem vyrovnávacího období, které může být maximálně čtyřtýdenní. Případné změny takto rozvržené pracovní doby budou moci zaměstnanci ve vzájemné spolupráci učinit a oznámit zaměstnavateli nejméně dva dny před konkrétní směnou, které se uvedená změna týká. Novela zákoníku práce zároveň umožňuje, aby si zaměstnanci se zaměstnavatelem mohli odlišně sjednat minimální dobu pro seznámení zaměstnavatele se změnou (zkrátit ji či naopak prodloužit). Takové ujednání může být paušální a součástí dohody nebo je též možné dohodnout se vždy pro každý konkrétní případ změny rozvrhu. Novela zákoníku práce v dané souvislosti pamatuje i na situaci, kdy se zaměstnanci na společném rozvrhu nedohodnou anebo nepředloží společný rozvrh pracovní doby zaměstnavateli včas, tj. alespoň 7 dní před začátkem vyrovnávacího období. Zaměstnavatel za této situace vypracuje písemný rozvrh na toto období sám, přičemž je povinen zaměstnance s tímto rozvrhem seznámit bez zbytečného odkladu.

V rámci právní úpravy sdíleného pracovního místa je zákonem taktéž jasně stanoveno, že zaměstnanec nemá obecnou zákonnou povinnost zastoupit druhého zaměstnance, který nemůže odpracovat jeho na sdíleném pracovním místě původně rozvrženou směnu. To je plně v souladu s cílem, ke kterému má tento institut sloužit, tj. s vizí možnosti lepšího sladění osobního a pracovního života. Český zákonodárce tedy zvolil odlišnou cestu oproti slovenské právní úpravě, která je založena na principu přesně opačném, tedy na zakotvení zákonné povinnosti zastoupit nepřítomného „sdílejícího“ zaměstnance, což směřuje proti snaze o lepší sladění pracovního a osobního života. Je však třeba upřesnit, že novela českého zákoníku práce v daném ohledu ctí svobodnou vůli zaměstnance a smluvní volnost subjektů pracovněprávních vztahů a umožňuje, aby dal zaměstnanec v dohodě o sdíleném pracovním místě souhlas se zastupováním druhého zaměstnance, případně dával souhlas ad hoc pro každý konkrétní případ zastoupení. Výslovné zákonné zakotvení povinnosti druhého „sdílejícího“ zaměstnance zastoupit, vždy, kdy bude tento nepřítomen, aniž by se měl zastupující zaměstnanec možnost o této variantě sám rozhodnout, tedy novela zákoníku práce neobsahuje.

Zákonodárce taktéž stanovil, že závazek z dohody o sdíleném pracovním místě mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem rozvázat dohodou, případně jej může zaměstnanec či zaměstnavatel jednostranně vypovědět, a to z jakéhokoliv důvodu nebo též bez uvedení důvodu, přičemž výpovědní doba je 15denní. Je tak pro subjekty pracovněprávních vztahů možné se z tohoto institutu poměrně flexibilně vyvázat, a to například za situace, kdy u jednoho ze zaměstnanců nastane dlouhodobější překážka, či z důvodu, že některé ze stran nebude již nadále vyhovovat zvolená forma spolupráce. Důležité je upozornit, že rozvázání závazku z dohody přitom rozhodně nemá žádný vliv na trvání pracovního poměru zaměstnance. Tento tedy trvá, avšak již ve standardním režimu za podmínek, jako tomu bylo ještě před sjednáním dohody o sdíleném pracovním místě, tj. zejména s tím rozdílem, že pracovní dobu ve sjednaném rozsahu zaměstnanci bude rozvrhovat dále zaměstnavatel. Nedostatek písemnosti není v kontextu výpovědi dohody o sdíleném pracovním místě spojen s nicotností, jako je tomu například u výpovědi z pracovního poměru, ale zakládá pouze neplatnost.

V rámci právní úpravy tohoto institutu bylo taktéž potřebné výslovně stanovit, co se stane u zbývajících zaměstnanců na sdíleném pracovním místě, pokud zanikne závazek z dohody o sdíleném pracovním místě alespoň u jednoho ze sdílejících zaměstnanců. Zákonodárce v tomto ohledu výslovně v zákoníku práce stanovil, že zanikne-li závazek z dohody o sdíleném pracovním místě, tj. například jeden ze zaměstnanců dá výpověď z tohoto institutu a závazek tak uplynutím 15denní výpovědní doby zanikne, režim sdíleného pracovního místa se ve vztahu ke zbývajícím zaměstnancům na téže sdíleném pracovním místě bude uplatňovat pouze do konce probíhajícího vyrovnávacího období, tj. bude se vůči nim nadále postupovat podle společného rozvrhu, a to i v případě, že zůstane zaměstnanec jediný. Po uplynutí probíhajícího vyrovnávacího období se pak pracovní režim sdíleného pracovního místa již dále u zbývajících zaměstnanců či zaměstnanců neuplatní, přičemž rozvrh pracovní doby tak bude následně povinen určit ve smyslu § 81 zákoníku práce jednostranně zaměstnavatel, a to do té doby, než případně uzavře dohodu s novým zaměstnancem namísto zaměstnance, který závazek z dohody o sdíleném pracovním místě vypověděl, aby se mohl režim sdíleného pracovního místa znovu začít realizovat. Musí tedy dojít buď k substituci jednoho z původních sdílejících zaměstnanců či ke změně stávajících dohod zbylých sdílejících zaměstnanců dle potřeb zaměstnavatele tak, aby se opět mohl institut sdíleného pracovního místa realizovat a sdílející zaměstnanci si tak dále mohli ve vzájemné spolupráci na základě jejich uvážení bez ingerence zaměstnavatele sami flexibilně rozvrhovat pracovní dobu na nadcházející vyrovnávací období.

Závěrem je snad třeba k tomuto v českém právním řádu zcela novému institutu zdůraznit, že zavádět na základě dohody se zaměstnanci sdílená pracovní místa není povinností zaměstnavatelů, avšak pouze jejich možností, jak pomoci zaměstnancům k lepšímu sladění pracovního a osobního života a jak si částečně snížit administrativní zátěž v souvislosti s tím, že zaměstnavatel přenesl tvorbu rozvrhu pracovní doby na samotné sdílející zaměstnance. Je důležité taktéž upřesnit, že se tento institut prozatím bude uplatňovat pouze u zaměstnanců, na které se aplikuje zákoník práce, tedy nikoliv na státní zaměstnance ve veřejné sféře, na které se vztahují jiné zvláštní zákony, především pak zákon o státní službě.

3. Náhrada újmy na zdraví

Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, upravuje, kromě jiného, i právo na náhradu škody a nemajetkové újmy pozůstalých po zaměstnanci, který v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Pokud takováto situace nastane, pak z důvodu objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu je zaměstnavatel v rozsahu své odpovědnosti povinen pozůstalým poskytovat druhy náhrad, které jsou taxativně stanoveny v ustanovení § 271f až 271j zákoníku práce. Jedná se o

- jednorázovou náhradu nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance,
- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- jednorázovou náhradu nemajetkové újmy pozůstalých a
- náhradu věcné škody.

U některých výše uvedených druhů stávajících náhrad dochází ke zvýšení částek, které pozůstalým přísluší, a to buď s ohledem na vývoj cenové úrovně, jako je tomu u zřízení

pomníku nebo desky, nebo z důvodu srovnání výše náhrad, které jsou obvykle přiznávány pozůstalým podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Dosavadní výše částky náhrady škody na zřízení pomníku nebo desky ve výši 20 000 Kč, která příslušela od 1. ledna 2007 tomu, kdy tyto náklady vynaložil, je koncipována tak, že již nebude stanovena pevnou částkou, ale nově se stanoví odvozením od jedenapůlnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém vznikne právo na tuto náhradu škody. Velkým přínosem je nejen zrychlené reagování na cenový vývoj, ale především to, že ke zvyšování bude docházet pravidelně bez toho, aby tak muselo docházet změnou zákona, což je z hlediska legislativního procesu nepružné. Výši průměrné mzdy, od které se bude částka na zřízení pomníku nebo desky odvozovat, vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů. V této souvislosti je třeba upozornit, že částka jedenapůlnásobku průměrné mzdy je částka nejnižší, která musí být poskytnuta, což znamená, že zaměstnavateli nic nebrání tomu, aby poskytl částku vyšší, samozřejmě s ohledem na to, že její výše nesmí převyšit náhradu skutečných nákladů.

Pokud jde o úpravu jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých, pak tato novela přináší rovněž podstatné změny. Ve výčtu pozůstalých, kterým uvedená náhrada nemajetkové újmy přísluší, a kterými jsou manžel, partner a do novely zákoníku práce nezaopatřené dítě a rodiče zemřelého zaměstnance, se nově právo na tento druh náhrady nebude u dětí zemřelého zaměstnance vázat na jejich nezaopatřenost a u rodičů na nutnost jejich žití se zaměstnancem v domácnosti. Důvodem této úpravy je to, že duševní útrapy, které jsou v zásadě tímto druhem náhrady odškodňovány, nelze z důvodů celoživotních rodinných vztahů vázat a podmiňovat zletilostí dítěte nebo žitím ve společné domácnosti. Nově se z výše uvedených důvodů, jako je tomu u náhrady škody na zřízení pomníku nebo desky, výše náhrady jednorázové újmy pozůstalých odvozuje nikoliv od pevné částky, ale od násobku průměrné mzdy v národním hospodářství, který je v tomto případě stanoven na její dvacetinásobek. U rodičů zemřelého, kdy je náhrada poskytována oběma rodičům, přísluší každému rodiči polovina stanovené částky. Opět je třeba zdůraznit, že se jedná o částku minimální, což nebrání tomu, aby byla poskytnuta částka vyšší, a to u všech pozůstalých. Další změnou v úpravě tohoto druhu nemajetkové újmy je rozšíření okruhu oprávněných osob o osoby, které jsou v poměru rodinném nebo obdobném, a které smrt zaměstnance pocítují jako vlastní újmu. Podmínkou vzniku práva těchto osob je však to, že vznik nemajetkové újmy v konkrétním případě prokáží.

Zvýšené částky náhrady škody na zřízení pomníku nebo desky, jakož i částky nemajetkové újmy pro pozůstalé a jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance, budou příslušet od 1. ledna 2021, resp., ode dne, kdy na ně po tomto datu vznikne právo bez ohledu na datum vzniku škodné události.

Zcela nově se novelou zákoníku práce zavádí institut jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance. Inspirací zavedení tohoto institutu je jeho úprava v občanském zákoníku. Lze očekávat, že se bude jednat spíše o výjimečné případy nejtěžšího zdravotního postižení, kdy jsou následky poškození zdraví takové, že postiženého zaměstnance v zásadě vyřazují z většiny sfér společenského uplatnění a pro blízké osoby jsou srovnatelné se smrtí zaměstnance. Jednorázová náhrada této nemajetkové újmy přísluší při splnění podmínek manželovi, partnerovi, dítěti a rodiči postiženého zaměstnance, jakož i dalším osobám, které újmu zaměstnance pocítují jako újmu vlastní. V případě, že uvedeným osobám byla již jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví poskytnuta a postižený zaměstnanec v důsledku závažného ublížení na zdraví následně zemře, pak soud při určení výše jednorázového odškodnění

náhrady nemajetkové újmy pozůstalých zohlední již přiznanou výši jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví.

Závěrem je třeba se zmínit o zpřesnění ustanovení § 271b odst. 3, který stanoví výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti v případě, kdy zaměstnanec nepracuje a je veden jako uchazeč o zaměstnání. Poslaneckým návrhem bylo přijato doplnění tohoto ustanovení tak, že uvedená náhrada, která se v době nezaměstnanosti poskytuje ve výši tzv. stop výdělku, přísluší pouze po dobu zařazení do evidence uchazeče o zaměstnání. Pokud zaměstnanec po skončení vedení v evidenci začne znovu pracovat, při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku se mu jako dosahovaný výdělek zohlední skutečný výdělek, kterého při výkonu práce dosahuje. Nový výpočet uvedené náhrady za ztrátu na výdělku bude prováděn ode dne účinnosti přijaté novely zákoníku práce, tedy od 30. července 2020, a to i u případů u nichž je tzv. stop výdělek používán i podle dosavadní právní úpravy.

4. Doručování písemností

Právní úprava doručování písemností v pracovním právu je včleněna do části třinácté, hlavy XIV, § 334 až 337 zákoníku práce. Jedná se v rámci soukromého práva o úpravu speciální, která se však týká pouze určitých písemností, mezi něž patří: písemnost týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucí zaměstnance, mzdový nebo platový výměr a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, a které musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Oproti tomu na doručování ostatních listin (písemností), které zákoník práce nestanovuje, se vzhledem k podpůrnému použití zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, aplikuje právní úprava § 570 až 573 – právní jednání vůči nepřítomné osobě, resp. obecná teorie dojití. Avšak zvláštní právní úprava doručování shora uvedených písemností je v zákoníku práce zakotvena zejména z důvodu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance stanovené v § 1 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, která je vyjádřením ochranné funkce pracovní práva.

Hlavním cílem navrhovaných změn je zvýšení právní jistoty účastníků základních pracovněprávních vztahů s ohledem na požadavky z praxe a odbornou diskuzi se sociálními partnery.

Předně se jedná o změny:

- **obecně v oblasti doručování písemností, které musejí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou,**

V reakci na judikaturu Nejvyššího soudu ČR a praktické problémy zaměstnavatelů při doručování písemností do vlastních rukou zaměstnanců, kdy zaměstnavatel musel nejprve prokázat, že písemnost nebylo možné doručit zaměstnanci osobně do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv mohl být zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací a teprve po vyčerpání všech vyjmenovaných možností doručování bylo možné doručovat prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, je novelou zákoníku práce přijat odlišný přístup.

A sice písemnost bude zaměstnavatelem zaměstnanci doručována primárně do vlastních rukou na pracovišti a v případě, že to nebude možné, lze využít další možnosti [aniž by se stanovovalo pořadí postupů (hierarchie) v doručování písemností], a to kdekoliv bude zaměstnanec zastížen, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo prostřednictvím datové schránky (tato možnost

byla nově vložena do taxativního výčtu doručování písemnosti ze strany zaměstnavatele zaměstnanci).

- **v oblasti doručování písemností datovou schránkou zaměstnavatele zaměstnanci,**

S ohledem na častější komunikaci občanů, obchodních společností či orgánů státní správy a jiných subjektů za využití datové schránky, tak i novela zákoníku práce umožňuje tuto efektivnější formu doručování písemností v základních pracovněprávních vztazích. Cíleno je na podstatné zjednodušení v rámci doručování datovou schránkou zaměstnavatele zaměstnanci, kdy nebude nadále vyžadováno podepsání písemnosti uznávaným elektronickým podpisem a potvrzení převzetí písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem. Bude však vyžadován písemný souhlas zaměstnance (ad hoc či generální) s doručováním do datové schránky. Současně se nově stanoví fikce doručení písemnosti datovou schránkou v případě, že se do datové schránky zaměstnanec nepřihlásí ve lhůtě 10 dnů ode dne doručení písemnosti do jeho datové schránky.

- **v oblasti doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,**

Opouští se koncept, že je ze strany zaměstnavatele písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa, kdy je do jisté míry opět reagováno na judikaturu Nejvyššího soudu ČR. Nově bude písemnost ze strany zaměstnavatele doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na adresu, kterou mu písemně zaměstnanec písemně sdělil. Zaměstnanec tedy bude primárně odpovědný za správnost a aktuálnost esenciálního údaje k řádnému doručení písemnosti.

Novela zákoníku práce mění právní úpravu i v případě, kdy zaměstnanec není v případě doručování prostřednictvím poštovních služeb zastížen a doručovaná písemnost je mu uložena u provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu s tím, že je vyzván, aby si písemnost ve vyznačené době a na vyznačeném místě vyzvedl. Původní lhůta 10 pracovních dnů je harmonizována se lhůtou stanovenou v poštovních podmínkách největšího poskytovatele poštovních služeb v ČR, a nově bude lhůta k uložení zásilky 15 kalendářních dnů.

Dalším zjednodušením bude dosaženo tím, že se již nově nebude vyžadovat po zaměstnanci provozovatele poštovních služeb vyhotovení písemného záznamu o poučení zaměstnance o následcích svého konání pro případ, kdy zaměstnanec sám znemožní doručení písemnosti tím, že ji odmítne převzít nebo neposkytne součinnost k doručení písemnosti.

- **v oblasti doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem.**

Pro případ, že by zaměstnavatel odmítl převzít písemnost jemu ze strany zaměstnance doručovanou, popř. by neposkytl zaměstnanci patřičnou součinnost či by jinak znemožnil doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, stanovuje se nově fikce doručení písemnosti zaměstnavateli dnem, kdy k takové skutečnosti došlo. Záměrem novelizované právní úpravy je vyrovnat se v aplikační praxi s často vyskytujícími případy, kdy zaměstnavatel není v místě zapsaném ve veřejném rejstříku fyzicky přítomen a zaměstnanec tak není fakticky schopen písemnost doručit.

A konečně jsou nově upraveny podmínky pro doručování písemnosti datovou schránkou zaměstnancem zaměstnavateli. V tomto případě však nebude vyžadován písemný souhlas zaměstnavatele s touto formou doručování písemnosti, a zároveň takováto písemnost se bude považovat za doručenu dnem dodání do datové schránky zaměstnavatele.

5. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Podstatou přechodu je, že v zákonem vymezených případech práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů dotčených zaměstnanců automaticky ze zákona přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, který tak vstupuje do pozice dosavadního zaměstnavatele (tj. zaměstnanci se mění zaměstnavatel). Sleduje se tím, aby pracovněprávní vztahy navzdory probíhající změně u zaměstnavatele (například dochází k outsourcingu činnosti zaměstnavatele na externí společnost, převodu činnosti z důvodu střídání dodavatelů, prodeji obchodního závodu, fúzím společností apod.) nemusely být ze strany dosavadního zaměstnavatele rozvázány a trvaly v nezměněné podobě dál u přejímajícího zaměstnavatele, tj. zákon usiluje o ochranu trvání a kvality pracovněprávního vztahu dotčených zaměstnanců.

Problémem dosavadní úpravy přechodu je její značná šíře daná absencí výraznějších mantinelů pro její aplikaci, což představuje podstatný rozdíl oproti užší směrnicové úpravě přechodu, kdy se vyžaduje převod hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu. K přechodu totiž dochází podle dosavadního § 338 zákoníku práce již při pouhém převodu činnosti (úkolů) zaměstnavatele, případně její části, k jinému zaměstnavateli. Úprava přechodu tak dopadá na většinu případů outsourcingu, insourcingu nebo změny dodavatele, přičemž přechod právě v těchto situacích na sebe váže řadu praktických problémů, a to zejména při střídání dodavatelů, kdy smluvní vztah mezi dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem zcela chybí. Například je velice problematická otázka přístupu přejímajícího zaměstnavatele (nově nastupujícího dodavatele) k informacím ohledně pracovních podmínek a počtu k němu přecházejících zaměstnanců, což jsou naprosto klíčové informace při úvahách nad přijetím samotné zakázky. Automatický přechod zaměstnanců rovněž nemusí potěšit příjemce služeb, jenž nebyl spokojen s úrovní poskytovaných služeb, kterou mu navzdory změně dodavatele budou poskytovat stejní zaměstnanci. Takto široká úprava přechodu dále zcela ignoruje osobní stránku pracovněprávního vztahu, kdy je zaměstnanec v podstatě redukován na pouhou jednotku, která se automaticky převádí s jím vykonávanou činností. Zaměstnanci jsou navíc mnohdy vnímáni jako určitá dlouhodobější investice, a to zejména u kvalifikovanějších činností, o kterou tak dosavadní zaměstnavatel při přechodu přichází.

Novela zákoníku práce s ohledem na výše uvedené usiluje o zpřesnění úpravy přechodu. Nově tak bude přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části k jinému zaměstnavateli podmíněn kumulativním splněním následujících podmínek:

- 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 zamýšlena 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.

Nejsou-li současně splněny všechny výše uvedené podmínky, přechod nenastane. Převod činnosti zaměstnavatele při střídání dodavatelů, outsourcingu a insourcingu tak v řadě případů již nepovede k přechodu. Avšak splnění těchto podmínek se nadále nebude vyžadovat v případech, kdy zvláštní právní předpis stanoví, že se určitá obchodní transakce považuje za převod činnosti zaměstnavatele (např. občanský zákoník tak stanoví u koupě obchodního

závodu, fúze společností atd.) nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví bez dalšího, že dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V těchto případech tedy bude bez ohledu na splnění výše uvedených podmínek nadále docházet k přechodu.

Novela zákoníku práce dále přináší změnu § 51a zákoníku práce, který umožňuje zaměstnanci dát dosavadnímu zaměstnavateli výpověď v souvislosti s přechodem tak, aby ještě před přechodem jeho pracovní poměr skončil, a on tak nebyl nucen vykonávat práci v podřízeném postavení pro jiného zaměstnavatele. Slabinou dosavadní úpravy je, že zákon zaměstnanci nedává žádnou lhůtu, kterou by jej limitoval v jeho rozhodování, a zaměstnanci tak mohou s výpovědí podle § 51a zákoníku práce vyčkávat až do dne, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Může tudíž dojít k výraznému zkrácení výpovědní doby či výpovědní doba vůbec nezačne běžet, což může působit nemalé problémy zejména přejímajícímu zaměstnavateli, který tak do poslední chvíle neví, kolik zaměstnanců k němu vlastně přejde. Dále je problematické, že výpověď podle § 51a zákoníku práce může dát zaměstnanec jen do dne předcházejícímu dni nabytí účinnosti přechodu, a to i v případě, kdy o přechodu nebyl vůbec informován. Došlo-li již k přechodu, zaměstnanci, který si nepřeje pracovat pro přejímajícího zaměstnavatele, tak nezbývá, než dát zaměstnavateli výpověď s klasickou dvouměsíční výpovědní dobou (musí tak po dobu dvou až tří měsíců vykonávat práci pro zaměstnavatele, kterého si svobodně nevybral).

Ustanovení § 51a v prvním odstavci reguluje situace, kdy byl zaměstnanec o přechodu informován v rozsahu § 339 zákoníku práce včas, tj. nejpozději 30 dní před přechodem. Pokud si nepřeje zaměstnanec pokračovat ve výkonu práce pro přejímajícího zaměstnavatele, může dát dosavadnímu zaměstnavateli z důvodu přechodu výpověď, a pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Zaměstnanec je ale ve svém rozhodování nově omezen patnáctidenní lhůtou, která běží ode dne, kdy byl přímo tento zaměstnanec o přechodu informován v rozsahu § 339 zákoníku práce. Druhý odstavec oproti tomu dopadá na situace, kdy zaměstnanec nebyl včas nebo dokonce vůbec informován o přechodu v rozsahu § 339 zákoníku práce. Rozlišuje se přitom, byla-li výpověď zaměstnancem zaměstnavateli dána (doručena) přede dnem nabytí účinnosti přechodu, nebo až následně. V prvním případě pracovní poměr skončí již dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Avšak byla-li výpověď zaměstnavateli dána (doručena) až v den nabytí účinnosti přechodu nebo později, nejdéle však do 2 měsíců od dne nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím patnáctidenní výpovědní doby, která začíná běžet dnem doručení výpovědi zaměstnavateli. Zaměstnanec přitom v obou těchto případech není omezen patnáctidenní lhůtou, jako je tomu v případech podle odstavce 1.

6. Vysílání pracovníků za účelem poskytování služeb

Samostatnou částí zákona je novelizace zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce, kterou se provádí transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES je v účinnosti od konce roku 1999. S rozvojem přeshraničního poskytování služeb v uplynulých 20 letech vyplynula potřeba aktualizace pravidel zajišťujících práva vyslaných pracovníků. Jedním z impulzů bylo přijetí nových členských států do Evropské unie, jejichž vysílání pracovníci v původních zemích jsou vnímáni jako konkurence využívající sociálního dumpingu. Jedním z oborů, kde se sociální dumping projevoval, se stalo stavebnictví. Stávající úprava směrnice 96/71/ES pak již neumožňovala na tyto skutečnosti reagovat, pokud se jedná o zajištění spravedlivých pracovních podmínek vyslaných pracovníků.

Směrnice (EU) 2018/957 přináší jak změnu některých ustanovení původní směrnice 96/71/ES, která definují pracovní podmínky vyslaných pracovníků, na druhé straně zavádí nové povinnosti vysílajících zaměstnavatelů, a to povinnosti informační resp. oznamovací. Jedním z důvodů, které vedly k jejich zavedení, je dramatický rozvoj agenturního zaměstnávání v souvislosti s přeshraničním vysíláním pracovníků.

Dosavadní úprava vysílání v zákoníku práce obsažená v § 319 odst. 1 a 2 zákoníku práce, které stanoví základní pracovní podmínky, jež musí zajistit zaměstnavatel zaměstnanci vyslanému za účelem poskytování služeb do České republiky. Mezi ně patřily minimální podmínky v oblasti odměňování, tedy minimální mzda, příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy a příspěvek za práci přesčas. Novelou se povinnosti zaměstnavatele při poskytování odměny za práci rozšiřují o všechny další povinné složky mzdy a platu, které zaměstnanci náležejí, a dále též o náhrady cestovních výdajů, které zaměstnanci náležejí podle § 152 zákoníku práce. Tato úprava je zaváděna především pro účely tzv. double postingu, neboli řetězového vyslání, k němuž dochází tehdy, kdy již vyslaný zaměstnanec je dále vyslán, např. na pracovní cestu mimo pravidelné místo výkonu práce v České republice. Takové následné vyslání může být jak přeshraniční, ale též tuzemské. Protože k řetězovému vysílání bude pravidelně docházet v případě agenturních zaměstnanců, stanoví se v novém § 309a zákoníku práce informační povinnost uživatele vůči agentuře práce, aby ta jako zaměstnavatel mohla plnit své povinnosti při zajištění pracovních podmínek vyslaného zaměstnance. Zatímco úprava § 319, resp. 319a zákoníku práce cílí výhradě na zaměstnance vyslané na území České republiky, v případě úpravy § 309a zákoníku práce může jít též o zajištění pracovních podmínek agenturou práce, které vyslanému zaměstnanci budou náležet podle právního řádu jiného členského státu EU.

- **odměňování**

Podle stávajícího znění § 319 odst. 1 písm. c) zákoníku práce se vztahuje úprava ČR na zaměstnance zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie, který je vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území ČR, a to pokud jde o minimální mzdu, nejnižší úroveň zaručené mzdy a příspěvek za práci přesčas. Novela zákoníku práce tento okruh mzdových a platových práv rozšiřuje o další práva na příplatky za práci v noci, v sobotu a neděli, ve svátek a ve ztíženém pracovním prostředí a na poskytování všech povinných složek platu (např. platový tarif, příspěvek za vedení a zvláštní příspěvek).

- **cestovní náhrady**

Do ustanovení § 319 odst. 1 zákoníku práce přibude nové písmeno i), které rozšíří povinnost zaměstnavatele jiného členského státu poskytovat (v rámci vyslání) vyslanému zaměstnanci na území ČR náhrady cestovních výdajů při cestách konaných za účelem výkonu práce nebo v souvislosti s ním ve smyslu § 152 zákoníku práce.

- **podmínky ubytování**

Zcela novým právem, které se netýká přímo výkonu práce vyslaným zaměstnancem, ale souvisí s jeho vysláním, je právo zaměstnance, jemuž odpovídá povinnost zaměstnavatele v případě, že vyslanému zaměstnanci zajišťuje ubytování, aby toto odpovídalo standardu stanovenému příslušnými právními předpisy. Tato podmínka byla prosazena při procesu přijímání směrnice (EU) 2018/957 především státy jako je Belgie, které čelily situacím, kdy zaměstnavatelé vysílající zaměstnance ze států s výrazně nižší mzdovou úrovní těmto poskytovali nedůstojné ubytování. Česká transpoziční úprava (obdobně tomu je i na Slovensku) zůstala u stanovení obecné povinnosti, nicméně při jejím plnění je třeba vzít v potaz právní předpisy upravující parametry ubytovacích zařízení, tedy stavební zákona a

navazující vyhlášku č. 268/2006 Sb. o technických požadavcích na stavby, ve znění pozdějších předpisů.

- **dlouhodobé vyslání**

V § 319a odst. 1 zákoníku práce se stanoví pro zaměstnance vyslané v rámci nadnárodního poskytování služeb na dobu přesahující 12 měsíců, resp. v případě odůvodněného oznámení (provedeného vysílajícím zaměstnavatelem směrem k Úřadu práce České republiky) 18 měsíců, že se na ně stanoví stejné pracovní podmínky (tedy nejen ty uvedené v § 319 odst. 1 zákoníku práce), jako se vztahují na tuzemské zaměstnance plnící stejné pracovní úkoly na stejném místě, a to s výjimkou týkající se vzniku, změny nebo skončení pracovního poměru. Za účelem zamezení obcházení těchto podmínek je pak v odstavci 3 výslovně stanoveno, že při nahrazení jednoho zaměstnance druhým se doby jejich vyslání pro účely posouzení dlouhodobého vyslání sčítají. Pro přijetí závěru, zda se jedná o nahrazení jednoho zaměstnance dalším, se posuzuje, zda je plněn stejný pracovní úkol na stejném místě. Všechny pracovní podmínky, které je vysílající zaměstnavatel povinen zaměstnanci zajistit, jsou uváděny na jednotných webových stránkách, které v České republice spravuje Státní úřad inspekce práce.

V souvislosti s dvojitým vysláním se v zákoně o zaměstnanosti zavádí fikce vysílajícího zaměstnavatele a dále celá sada notifikačních povinností souvisejících s vysláním zaměstnance tak, aby jednak mohly být pracovní podmínky, které zaměstnanci náleží, jednak v případě řetězového vyslání, ale též v případě dlouhodobého vyslání.

- **silniční doprava, přechodná ustanovení**

Vedle stavebnictví je dalším silně dotčeným odvětvím silniční doprava. Pro svůj vysoce mobilní charakter a specifiku odvětví bylo rozhodnuto o přijetí zvláštní úpravy (tzv. silniční balíček obsahující změnu směrnice 2006/22/ES, aktuálně přijat dne 9. 7. 2020 Evropským parlamentem). Do doby jejího přijetí byla zavedena pro toto odvětví přechodná úprava.

Ostatní změny

Novela zpřesňuje dosavadní úpravu odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a vzdání se tohoto místa, a to ve dvou směrech. Předně úpravou § 73 odst. 2 zákoníku práce dochází k jednoznačnému vyloučení pochybností o tom, u kterých vedoucích pracovních míst vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele, který je právnickou nebo fyzickou osobou, s výjimkou podle § 33 odst. 3, je možné sjednat možnost odvolání z vedoucího pracovního místa s tím, že takový postup je možný výhradně u vedoucích pracovních míst taxativně uvedených v § 73 odst. 3 zákoníku práce. Těmi jsou vedoucí pracovní místa v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu (jde-li o zaměstnavatele – právnickou osobu) nebo zaměstnavatele – fyzické osoby, a dále vedoucí pracovní místa v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu (u zaměstnavatele – právnické osoby) nebo zaměstnavateli – fyzické osobě, a to za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec. Uvedený úplný zákonný výčet vedoucích pracovních míst nelze smluvně rozšiřovat.

Dále novela stanoví, že ke skončení výkonu práce vedoucího zaměstnance na vedoucím pracovním místě dochází hned dnem doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se uveden den pozdější. Dosavadní úprava fixovala skončení výkonu práce na vedoucím pracovním místě až na den následující po dni doručení odvolání nebo vzdání se předmětného vedoucího místa, nebyl-li v tomto odvolání nebo vzdání se uveden den pozdější (§ 73a odst. 1 zákoníku práce).

Novela rovněž úpravou § 313 odst. 1 zákoníku práce ruší povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce (DPP). Výjimkou zůstávají pouze případy ukončení DPP, která založila účast na nemocenském pojištění podle § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a DPP, u které je z odměny za výkon práce na základě ní prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy podle § 299 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. Pokud jde o potvrzení o zaměstnání jako taková, rozšiřuje novela také výčet údajů, které je v něm zaměstnavatel povinen uvést, o identifikaci orgánu, který nařídil srážky ze mzdy zaměstnance [§ 313 odst. 1 písm. e)].

Smyslem úpravy § 97 odst. 2 zákoníku práce je více přiblížit postavení členů evropské rady zaměstnanců a vyjednávacího výboru ostatním zástupcům zaměstnanců. Nově jsou proto i jim překážky v práci z důvodu obecného zájmu [§ 203 odst. 2 písm. a)] při pružném rozvržení pracovní doby plně započítány z hlediska výkonu práce i z hlediska odměňování i během volitelné části pružné pracovní doby. Uvedená změna je v souladu s požadavky směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství.

Dílní změny, mimo rámeček transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957, přináší novela také v oblasti odměňování za práci platem. V ustanovení § 127 zákoníku práce, které upravuje plat a náhradní volno za práci přesčas, se předně doplňuje v odstavci 1 jednoznačné vymezení rozsahu náhradního volna, na jehož poskytnutí namísto platu za práci přesčas se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout. Toto náhradní volno přísluší zaměstnanci ve stejném rozsahu, jaký činila vykonaná práce přesčas a jde tak o shodné pravidlo, jaké je již obsaženo v § 114 odst. 1 v současné úpravě práva na mzdu a náhradní volno za práci přesčas v podnikatelské sféře. Dále se zpřesňuje odstavec 3, týkající se odměňování práce přesčas zaměstnanců, kterým přísluší příplatek za vedení podle § 124 zákoníku práce. Těmto zaměstnancům musí být vždy poskytnut plat nebo náhradní volno za práci přesčas, konají-li tuto práci v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. Klade se tak důraz na skutečnost, že k této práci přesčas není v platu uvedených zaměstnanců přihlédnuto. Výjimkou jsou pouze vedoucí zaměstnanci, kteří jsou statutárními orgány nebo vedoucí organizační složky státu nebo územního samosprávného celku, v jejichž platu je přihlédnuto k veškeré práci přesčas. V ustanovení § 130 zákoníku práce, které upravuje příplatek za rozdělenou směnu, se za prvé zpřesňuje znění tak, aby bylo zřejmé, že uvedený příplatek přísluší pouze zaměstnanci odměňovanému platem pouze v případě, že pracuje ve směnách rozdělených na dvě nebo více částí, které mu takto rozvrhl sám zaměstnavatel. Za druhé se novelou zdůrazňuje skutečnost, že definice rozdělené směny v § 130 odst. 2 se týká výhradně práva na plat. Sjednání, stanovení či určení odlišné definice rozdělené (dělené) směny zaměstnavatelem například pro účely odměňování mzdou není dotčeno.

Zatímco výše uvedené změny nabývají účinnosti již 30. července 2020, níže uvedené až 1. ledna 2021. V důsledku přijetí poslaneckého pozměňovacího návrhu se novela dotýká také oblasti překážek v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu, kdy se jednak 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, a jednak se ukládá zaměstnavatelům povinnost poskytovat zaměstnancům z důvodu překážky v práci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku až za dobu 1 týdne v kalendářním roce. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu má příslušet

zaměstnanci pouze pokud se jedná 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. Tuto skutečnost bude muset zaměstnanec zaměstnavateli prokázat. Maximální výše poskytnuté náhrady mzdy nebo platu má činit výši průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno, vyhlášené podle zákona o zaměstnanosti. 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 podle sídla zaměstnavatele, je-li jím právnická osoba, nebo podle místa trvalého pobytu zaměstnavatele, je-li jím fyzická osoba.

Z materiálu poskytnutého Ministerstvem práce a sociálních věcí

zpracovala: JUDr. et PhDr. Martina Roučková

schválil: Luboš Pomajbík, předseda OSD

Zdroj: MPSV ČR

Petr Hůrka
Dana Roučková
Zdeněk Hejhal
Pavla Hloušková
Michael Košnar
Michaela Košnarová
Zdeněk Schmied
Petr Schweiner
Jan Vácha

© EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz