



advokátní kancelář

Zásadní změny novely zákoníku práce 2017

20. června 2017



*Naše znalosti
pro Váš úspěch*

PRAHA | BRATISLAVA | OSTRAVA

www.prkpartners.com

Novela zákoníku práce – obecné informace

- / jedná se o návrh Ministerstva práce a sociálních věcí
- / původně snaha o větší flexibilitu, ve výsledku je návrh značně kompromisní
- / novela by se měla dotýkat osmi důležitých oblastí upravených v zákoníku práce (celkem více než 150 dílčích změn)
- / novela je nyní v 2. čtení v Poslanecké sněmovně (sněmovní tisk 903)
- / do textu novely byly zapracovány připomínky podané v připomínkovém řízení (novela se již podstatně změnila)
- / nyní více než 150 pozměňovacích návrhů - nepřehledná situace
- / konkrétní podoba novely nejasná, stejně jako její finální schválení – politická situace je velmi napjatá
- / **účinnost novely stále navrhovaná na 1.7.2017; úprava dovolené pak od 1.1.2018 (reálně ale může nabýt účinnosti až od 2018)**

Vrcholový řídicí zaměstnanec - § 12

Nový institut (založený na výjimce dle EU směrnice), který má usnadnit reálné fungování těchto manažerů u zaměstnavatele, zejména pokud jde o rozvrhování pracovní doby (do jisté míry půjde o přísnější pružnou pracovní dobu) a odměnu

Podmínky pro podřazení zaměstnance do této kategorie

/ **dohoda se zaměstnancem**

- není stanovena ani písemná forma, ani načasování (pokud by ale docházelo ke změně pracovní smlouvy, nutný písemný dodatek)

/ **2 nejvyšší úrovně manažerů pod statutárním orgánem**

- nemusí řídit dalšího vedoucího (rozdíl proti odvolatelnosti dle § 73)
- není řešena podřízenost jen jednomu členu statutárního orgánu (i takový manažer by měl být vrcholovým řídicím zaměstnancem)

/ **sjednaná mzda minimálně 75.000 Kč za kalendářní měsíc**

- neměly by se započítávat nenárokové nebo negarantované složky
- nejedná se o průměrný výdělek (ten se může měnit)

Vrcholový řídicí zaměstnanec - § 317b

Na vrcholového řídicího zaměstnance se bude vztahovat ZP s těmito výjimkami

- / pracovní dobu si rozvrhuje manažer sám, a to i na dny pracovního klidu (bez jakýchkoliv omezení může pracovat i o víkendech)
- / pracovní doba nesmí překročit 48 hodin týdně
 - zásadní omezení - přísnější než u “obyčejných“ zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou
- / neuplatní se úprava práce přesčas - veškerá práce bude běžná standardní (“nepřesčasová“ – v jednom balíku), neuplatní se § 78/1 písm. i) ani § 93
- / neuplatní se ani úprava stanovené týdenní pracovní doby
 - i tak by v pracovní smlouvě manažera mělo být zmíněno, že jde o plný úvazek

Nejasné dopady do určení rozsahu dovolené a jejího způsobu čerpání, případně na další překážky z důvodu absence rozvrhu

Vrcholový řídicí zaměstnanec - § 317b

Na vrcholového řídicího zaměstnance se bude vztahovat ZP s těmito výjimkami

- / směna může být delší než 12 hodin (až do limitů odpočinků)
- / zaměstnavatel nemusí vypracovat rozvrh směn (tj. ani seznamovat)
 - musí ale vést evidenci s výjimkou odpracované práce přesčas

Na druhou stranu i na manažera budou dopadat

- / možnosti sjednat pracovní poměr na zkrácený úvazek
- / základní pravidla rozvržení pracovní doby (5denní týden)
- / přestávky v práci a denní odpočinek (nyní odpočinek mezi dvěma směny) a odpočinek v týdnu
- / možnost sjednání pracovní pohotovosti
- / možnost sjednání pružné pracovní doby či konta (poněkud zbytečné)

Vrcholový řídicí zaměstnanec - § 317b

V oblasti odměňování nebude mít vrcholový řídicí zaměstnanec právo na

- / kompenzaci za práci přesčas - ani dosaženou mzdu (nad základní mzdu), ani příplatek či volno (není nutné sjednávat zahrnutí přesčasů)
- / kompenzaci za práci ve svátek (obdobně jako u přesčasů)
 - i manažerovi bude ale náležet mzda (náhrady mzdy) za odpadnutý svátek (když nebude pracovat ve svůj obvyklý pracovní den)
- / příplatky za noční práci ani práci v sobotu/neděli - není třeba ji limitovat

Naopak bude mít právo na případný příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Manažer bude mít právo i na překážky v práci s tím, že

- / při jiných důležitých osobních překážkách (NV č. 590/2006 Sb.) mu nepřísluší náhrada mzdy
- / pouze pro účely náhrady mzdy za svátek a v době nemoci (karantény) musí zaměstnavatel určit pevný rozvrh směn

Výkon jiné práce (převedení na jiný druh) - § 41

Ruší se současné povinné jednostranné přidělení **jiného druhu** práce (jde vlastně o nucenou práci neslučitelnou se smluvní povahou ZP)

Zaměstnavatel je povinen přidělit zaměstnanci jinou vhodnou práci v rámci sjednaného druhu práce, a *není-li to možné*, **navrhnout mu jinou vhodnou práci**, než byla sjednána, v těchto případech:

- / dlouhodobé pozbytí způsobilosti konat práci (dle posudku PLS)
- / nemožnost pracovat pro pracovní úraz/nemoc z povolání (posudek PLS)
- / práce pro těhotné/kojící/matky do 9.měs. zakázané/ohrožující (posudek)
- / je-li to nutné dle PLS nebo hygieny pro ochranu před infekcemi
- / *je-li to potřebné dle soudu, správního orgánu či orgánu samosprávy*
- / uznání nezpůsobilosti pro práci v noci dle posudku PLS
- / dle žádosti těhotné/kojící/matky do 9.měs. pracujících v noci
- / **dočasné pozbytí zákonných předpokladů pro výkon práce**
 - s výjimkou posledního bodu jde o dosavadní případy; u případů v kurzívě nenáleží zaměstnanci náhrada mzdy

Výkon jiné práce (převedení na jiný druh) - § 41

Vhodnou prací je pro zaměstnance vhodná práce vzhledem k jeho **zdravotnímu stavu, schopnostem** a *pokud možno* i k jeho **kvalifikaci**

- / zaměstnavatel ale nemusí (nesmí) nabízet práci kvalifikovanější, jejíž náročnost by neodpovídala schopnostem zaměstnance (§ 103/1)

Jednostranně lze přidělit jinou práci z důvodu veřejného zájmu, tj.

- / pouze je-li to třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události či jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků a
- / jen na dobu nezbytné potřeby

Dosavadní **případy, kdy zaměstnavatel *mohl* jednostranně** zaměstnance **převést, se vypouštějí**; nebude tak možné převedení při

- / dání výpovědi podle § 52 písm. f) a g)
- / zahájení trestního řízení při podezření z úmyslného TČ spáchaného při práci ke škodě na majetku zaměstnavatele
- / dočasném pozbytí předpokladů pro výkon práce na max. 30 dnů

Výkon jiné práce (převedení na jiný druh) - § 41

Další postup po učinění nabídky

Odmítnutí nabídky jiné vhodné práce zaměstnancem

- / jedná se o překážku v práci na jeho straně a nenáleží mu náhrada mzdy

Neexistence jiné vhodné práce (volné pozice) či její nenabídnutí

- / jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku - je tak vhodné “práci najít“
- / náhrada mzdy nenáleží, pokud zaměstnanec nutnost převedení zavinil, ale pouze v případech (i) *rozhodnutí soudu/orgánu* a (ii) *pozbytí předpokladů* a zaměstnavatel pro něho jinou vhodnou práci nemá

Přijetí nabídky jiné práce

- / uzavře se dodatek k pracovní smlouvě, který musí obsahovat důvod změny a dobu, na kterou se změna sjednává
 - takový obsah je povinný i při dohodě o jiné práci při zahájení trestního stíhání nebo prostoje či přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (nelze převést jednostranně)

Výkon jiné práce (převedení na jiný druh) - § 41

Aby se zaměstnavatelé vyhnuli povinnosti hradit náhradu mzdy, bude **nutné třeba i vhodnou volnou pozici vytvořit** a zaměstnanci ji nabídnout

Současně bude při zdravotních problémech (zejm. vysílání zaměstnance na mimořádnou prohlídku) i nadále platit, že je nutné realizovat vstupní prohlídku (paralelně dochází k novele zákona o specifických zdravotních službách a jeho prováděcí vyhlášky)

/ nestačí mít pod kontrolou nemožnost pracovat na dosavadní pozici

Povinnost převést na jinou práci může dopadat i na PLS posudky se závěrem zdravotně způsobilý s podmínkou, i když § 41 se o nich nezmiňuje, a to s ohledem na § 55 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách (povinnost zaměstnavatelů postupovat dle posudků)

/ tato povinnost byla zpochybněna soudcem NS

Dle přechodných ustanovení se převedení, k nimž došlo přede dnem nabytí účinnosti novely, řídí dosavadním zákoníkem práce (novela na ně vůbec nedopadne)

Automatický převod zaměstnanců - § 51a

Dochází k preciznější úpravě práva zaměstnance odmítnout být převeden k novému zaměstnavateli podle § 338

Zatím platí, že zaměstnanec může skončit svůj pracovní poměr “v souvislosti s automatickým převodem” s tím, že pracovní poměr v takovém případě skončí ke dni předcházejícímu převod

- / je tak možné skončit i 1 den před převodem (nejistota nabyvatele)
- / současně není jasné, jak řešit případy neinformování

Nová úprava

- / zkrácenou výpověď lze dát jen do 15 dnů od informování; vzroste význam zaslání písemné informace, byť ZP akceptuje i ústní
- / bez informování bude platit 15denní výpovědní doba, kterou může zaměstnanec dát do 2 měsíců od převodu (tj. nabyvateli)
 - tato možnost bude platit i v případě, že informace o převodu nebyla dána alespoň 30 před převodem; opět je tak důležité informační povinnost řádně splnit - jinak bude platit riziko uplatnění náhrady škody ze strany nabyvatele
- / není řešena situace, kdy fungují odbory a zaměstnanci se neinformují

Automatický převod zaměstnanců - § 338

Novela akcentuje evropský standardní přístup, kdy se musí jednat o převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu - dosud postačoval bez dalšího převod i pouze dílčích činností

Podmínky převodu činnosti - **mohou být v praxi sporné** - budou tyto:

- / činnosti jsou po převodu vykonávány stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem
- / činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží
- / bezprostředně před převodem existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností
- / nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé, nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu
- / je převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, nedochází-li k převodu jeho vlastnictví, je-li tento majetek s ohledem na charakter činností pro jejich výkon zásadní

Novela nakonec neřeší změnu dodavatelů

Sociální plán (hromadné propouštění) - § 62

V rámci hromadného propouštění budou muset zaměstnavatelé s více než 300 zaměstnanci zpracovávat sociální plán (§ 62/3)

Sociální plán nicméně kopíruje dnešní informační povinnost, neboť

- / obsahuje již dnes povinné informace podle § 62/2 a 62/3 a
- / musí být vypracován písemně a předán odborům (radě zaměstnanců) alespoň 30 dnů před dáním výpovědi
- / sociální plán je zmíněn i v souvislosti s poskytnutím povinných informací a jejich projednáním se zaměstnanci, resp. odbory (§ 280/1 písm. b) a § 287)

Jedná se tak o celkem zbytečnou změnu

Do novely zasláné do PS se nedostala změna, dle které se počty propouštěných zaměstnanců měly vztahovat na každou specifickou část zaměstnavatele

DPP a DPČ - § 76, 77 a 112

U DPČ se zkrátí vyrovnávací období, v jehož rámci nelze překročit maximální průměrný rozsah práce 20 hodin týdně, a to na 26 týdnů (pouze kolektivní smlouva může prodloužit na 52 týdnů, které platí nyní)

Na obě dohody se více uplatní úprava pracovní doby (za směnu se bude považovat odpracovaná doba)

- / zaměstnanec nesmí pracovat více než 12 hodin denně
- / mladistvý zaměstnanec nesmí pracovat více než 8 hodin denně, resp. 40 u všech (více) zaměstnavatelů (to je dobré si ověřit při pohovoru)
- / přestávky na jídlo a oddech a bezpečnostní přestávky budou povinné
- / nepřetržitý odpočinek mezi 2 “směnami” a odpočinek v týdnu
- / uplatní se i standardní úprava noční práce (délka “směn“, prohlídky)
- / bude povinné vést evidenci odpracované “směny” a noční práce, což může napomoci kontrolám inspekce práce

Na dohody se budou vztahovat ustanovení o **zaručené mzdě** (§ 112)

DPP a DPČ - § 76, 77

Naopak, dle aktuální podoby novely se na dohody nebudou vztahovat tyto změny

- ✓ již se nepožaduje, aby vyrovnávací období pro splnění maximálního rozsahu práce bylo vymezeno celými násobky týdnů - to platí i pro jiná vyrovnávací období upravená v zákoníku práce
- ✓ současně se původně nepočítalo s možností prodloužení na 52 týdnů kolektivní smlouvou
- ✓ u DPČ nebude povinná dovolená (v plném rozsahu jako u pracovní smlouvy)
- ✓ u obou dohod se neuplatní důležité osobní překážky v práci (§ 191-198 + 206)

Novela nepočítá ani s tím, že by dohodáři drželi pracovní pohotovost

- ✓ otázkou je, zda je to možné (zakázané to není); v praxi k tomu nicméně asi nedochází

Pracovní doba

Umožnění vícesměnných (typicky čtyřsměnných) pracovních režimů (§ 78/1 písm. e) + § 79/2 písm. b))

- / nově bude umožněn více směnný pracovní režim než 3směnný, respektive bude potvrzeno, že i v těchto případech bude platit kratší stanovená týdenní pracovní doba 37,5 hodin
- / nadále bude platit, že se směny musí pravidelně střídat a že překryv směn nesmí být delší než 1 hodina (jinak nepůjde o více směnný režim)

Upřesnění ohledně stanovené týdenní pracovní doby (§ 79/3)

- / kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zkrácená stanovená týdenní pracovní doba se považuje za stanovenou týdenní pracovní dobu, např. pro účely přesčasů

Seznámení se změnou rozvrhu směn (§ 84)

- / minimální doba pro seznámení nemůže být ani dohodou sjednána kratší než 2 kalendářní dny
- / novela neřeší, zda je nutné rozvržení vždy na celé vyrovnávací období
- / povinnou součástí informace dle § 37 bude délka vyrovnávacího období

Pracovní doba – Pružná pracovní doba - § 85, 95

Pružná pracovní doba je zařazena do nové Hlavy III ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ REŽIMY (společně s kontem pracovní doby), a to s ohledem na specifika takového rozvržení

- / nově se akcentuje, že je zaměstnanec povinen odpracovat základní pracovní dobu podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby základní pracovní doba - § 85/2
 - dosavadní znění říká pouze to, že zaměstnanec musí být v základní době na pracovišti, což je dle důvodové zprávy matoucí; to je pravda s ohledem na to, že k výkonu práce může docházet i mimo pracoviště
 - otázkou je, zda se má u pružné pracovní doby vyhotovovat písemný rozvrh - tím jsou dle našeho názoru právě jen určené úseky základní a volitelné pracovní doby
- / pracovní pohotovost může zaměstnavatel požadovat pouze v době mimo časové úseky základní a volitelné pracovní doby (§ 95/2)
- / jiné věcné změny pružné pracovní doby nejsou

Pracovní doba – Nepřetržitý denní odpočinek - § 90

Nepřetržitý denní odpočinek

- / tento pojem nahradí nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami
 - jde o snahu eliminovat výklady, že odpočinek není narušen nařízením práce přesčas, která není součástí směny
- / současně je jasně uvedeno, že odpočinek musí být zaměstnancům poskytnut; současná úprava hovoří o povinnosti rozvrhnout pracovní dobu
- / významný dopad na možné trestání ze strany inspektorátů práce
 - pokuta nově bude hrozit dle zákona o inspekci práce za neposkytnutí nepřetržitého denního odpočinku
- / samotná délka odpočinku se nemění (11 hod / 12 hod u mladistvých) a bude se posuzovat v rámci období 24 hodin po sobě jdoucích
- / mezi případy možného zkrácení na 8 hod se nově uvádí i konto pracovní doby

Pracovní doba – Nepřetržitý odpočinek v týdnu - § 92

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

- / jasná povinnost poskytnout odpočinek, ne jen rozvrhnout směny
- / významný dopad na možné trestání ze strany inspektorátů práce
 - pokuta nově bude hrozit dle novelizovaného zákona o inspekci práce za neposkytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu
- / samotná délka odpočinku se nemění (35 hod / 48 hod u mladistvých)
ani možnost zkrácení na 24 hodin se nemění

Pracovní doba – Správní delikty (přestupky)

Novela zpřesňuje, respektive zavádí nové správní delikty (přestupky) týkající se evidence pracovní doby v zákoně o inspekci práce

- / nevedení nebo vedení neúplné evidence odpracované doby a pracovní pohotovosti
- / neuchovávání evidence pracovní doby po stanovenou dobu
- / v obou případech pokuta maximálně 400.000 Kč
- / **samotný obsah evidence (§ 96) se nemění**
- / není jasné, po jak dlouhou dobu se má evidence vést - zákoník práce to neřeší, inspektoráty mohou kontrolovat/trestat **předchozí 3 roky**
 - zákon o organizaci sociálního zabezpečení č.582/1991 Sb. evidenci zmiňuje mezi určitými záznamy, které je nutné uschovávat 30 let (text je nicméně značně nejasný)
 - je i otázkou, zda inspektoráty mohou dodržování tohoto zákona kontrolovat (viz jejich působnost dle § 3 zákona o inspekci práce)

Srážky ze mzdy - § 146

Novela **vypustí možnost uzavírání dohod o srážkách ze mzdy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem** (dlužníkem) ve prospěch třetích osob (věřitelů), jak je to nyní umožněno v § 146 písm. b), tedy dohod k uspokojení závazku zaměstnance

- / důvodem je, že takovou dohodou bylo možné znemožnit i exekuční srážky ze mzdy (dohoda měla přednost, pokud byla uzavřena dříve)
- / nadále bude možné uzavřít dohodu o zasílání části mzdy na další účet, kdy se již nebude jednat o převod na náklady a rizika zaměstnavatele (to platí jen u prvního účtu sjednaného se zaměstnancem, viz § 143/1)
 - taková to dohoda není srážkou ze mzdy, ale situací, kdy se část mzdy poskytuje zaměstnanci, byť fakticky třeba jeho věřiteli nebo na účet, ke kterému nemá zaměstnanec přístup
- / nadále bude platit možnost uzavření dohody o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem (dlužníkem) a třetí stranou (věřitelem) podle občanského zákoníku; k uzavření dohody je však třeba předchozího souhlasu zaměstnavatele

Cestovní náhrady - § 152, 177, 183

Novela upravuje několik změn, jedná se ale v zásadě jen o legislativně technické změny reagující na určité nepřesnosti nebo například na změnu systému převedení na jinou práci či přeložení

- / u přeložení zůstávají zachovány podmínky (nezbytnost z provozního hlediska, v rámci zaměstnavatele a dohoda o přeložení se zaměstnancem, nově se ale používá pojem změna místa výkonu práce z důvodu nezbytné provozní potřeby (nikoliv přeložení) - § 43
- / změna nastává u **rozšíření možnosti poskytovat náhrady i v případě změny místa výkonu práce z důvodu na straně zaměstnance** (nyní je to možné sjednat/stanovit jen při přeložení z provozních důvodů) - § 177/1
 - náhrady může poskytovat jak zaměstnavatel soukromé, tak i veřejné sféry (odměňující platem)
- / záloha na cestovní náhrady bude možné po dohodě se zaměstnancem realizovat i zasláním na účet určený zaměstnancem, což je možné i nyní (kdy to není zakázáno) - § 183/1
 - u zahraniční pracovní cesty bude rozhodující kurz ke dni poukázání

Návraty z rodičovské dovolené - § 206a

Novela (§ 206a, kam se přesunula úprava ze současného § 47) sjednocuje právo na původní práci a pracoviště u návratů z mateřské a rodičovské dovolené

- / nově takové právo bude mít i zaměstnankyně nebo zaměstnanec vracející se z rodičovské
- / nyní toto právo mají zaměstnanci jen při návratu z mateřské (při návratu z rodičovské je nutné respektovat “pouze“ pracovní smlouvu)
- / novela (stejně jako současný zákoník práce) neřeší, jak dlouho je nutné přidělovat původní práci

Dovolená – Shrnutí

Nová koncepce dovolené

- / novela jednak na několika místech reaguje na potřeby praxe, především umožnění převodu části nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku
- / dochází ke změně celé koncepce - tedy k opuštění dovolené za odpracované dny a jejího následného krácení pro omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci
- / nově bude vznik práva zaměstnance na dovolenou založen na jeho týdenní pracovní době, od níž se též odvozuje i délka **dovolené, která se bude počítat v hodinách** (čerpání nadále max. po půldnech)
- / změna koncepce povede k vypadnutí dovolené za odpracované dny (část dovolené bude náležet po odpracování 4 týdnů, nikoliv 21 dní)
- / nebude upraveno dodatečné krácení pro překážky (100 směn o 1/12)
- / samotná výměra dovolené (4 / 5 / 8 týdnů) se nemění
- / porušení povinností (délka, čerpání, určení dovolené) bude i nadále postižitelné pokutou jen max. 200.000 Kč

Dovolená – Rozsah dovolené - § 212

Dovolená za kalendářní rok odpovídá stanovené týdenní pracovní době vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo, tedy typicky

- / 40 hodin x 4 (5) týdny = 160 (200) hodin
- / 38,75 hodin x 4 (5) týdny = 155 (194) hodin (dvousměnný režim)
- / 37,5 hodin x 4 (5) týdny = 150 (188) hodin (vícesměnný/nepřetržitý)

Pokud má zaměstnanec sjednanou **kratší pracovní dobu** a pracuje celý rok (resp. 52 týdnů), použije se nižší číslo, např. u polovičního úvazku

- / 20 hodin x 4 (5) týdny = 80 (100) hodin

U zaměstnavatele, kde došlo ke **zkrácení stanovené týdenní pracovní doby** bez snížení mzdy se použije rovněž nižší číslo

Pracovní poměr musí nepřetržitě trvat a zaměstnanec konat práci u zaměstnavatele v příslušném kal. roce práci po dobu 52 týdnů

Při změnách úvazku náleží zaměstnanci dovolená v poměru dle délky jednotlivých období v rámci roku - zásada proporcionality (§ 213/4)

Dovolená – Rozsah dovolené - § 212

Poměrná část dovolené náleží zaměstnanci, pokud zaměstnanec u zaměstnavatele v příslušném kalendářním roce **konal práci alespoň po dobu 4 týdnů** v rozsahu stanovené či kratší týdenní pracovní doby (160 nebo nižší počet hodin)

- / typicky z důvodu netrvání poměru po celý rok nebo proto, že
- / během 52 týdnů zaměstnanec neodpracoval v průměru připadajícím na týden stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu
- / pokud zaměstnanec odpracuje kratší dobu (méně než 160 hodin bez přesčasů u plného úvazku), dovolená mu nenáleží

Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu (tj. 40 či méně hodin) **1/52** stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo

$1/52$ ze 160 hod (4 týdny) = 3,077; minimální nárok tak je 13 hodin (12,3)

$1/52$ ze 200 hod (5 týdny) = 3,846; minimální nárok tak je 16 hodin (15,3)

Zaokrouhlení na celé hodiny se děje až při určení celkové délky (§ 216/5)

Dovolená – Náhradní doby - § 216, 348

Za výkon práce se pro účely dovolené bude považovat

Omezeně

- / důležité osobní překážky v práci podle § 191 (DPN, karanténa, rodičovská, ošetřování), ale **jen do rozsahu dvacetinásobku** stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby (800 či nižší počet hodin)
- / navíc, tyto překážky se vůbec nepovažují za výkon práce, pokud zaměstnanec *mimo tyto překážky* **neodpracoval v kalendářním roce alespoň dvanáctinásobek** stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby (480 či nižší počet hodin)

Bez limitu (jako kdyby zaměstnanec normálně pracoval)

- / mateřská dovolená (i u zaměstnanců)
- / DPN pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání
- / důležité osobní překážky v práci dle nařízení vlády 590/2006 Sb. (ošetření, pohřeb, svatba, přestěhování apod.)
- / dle § 348/1 pak i překážky na straně zaměstnavatele, čerpání dovolené a náhradního volna za práci přesčas nebo ve svátek a den svátku, kdy zaměstnanec nepracuje

Dovolená – Další změny - § 217, 218

Čerpání dovolené v týdnech

- / zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci, kterému vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, **čerpání dovolené ve výměře podle § 213 v týdnech**, ledaže se s ním dohodl jinak
- / cílem je, aby nedocházelo ze strany zaměstnavatele ke (zne)zvýhodňování zaměstnanců při určování čerpání dovolené v závislosti na počtu hodin ve směnách připadajících na dobu dovolené

Dovolená musí být nařízena celá v rámci daného roku

- / nově ale bude možné na základě písemné žádosti a s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance, **převést do dalšího roku (ne dále) část dovolené přesahující 4 týdny** (u pedagogických pracovníků 6 týdnů) - § 218/2

Čerpání dovolené výjimečně v půldnech (§ 218/6)

- / čerpání dovolené může zaměstnavatel výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její 1/2, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší polovina směny

Dovolená – Další změny - § 219, 221, 222

Dovolená a svátek (§ 219/2)

- / již nyní platí, že případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené (běžná administrativa)
- / ve zvláštních provozech (§ 91/4 - nepřetržitý provoz, ostražina, maloobchod apod.) **to neplatí, pokud by zaměstnanec v den svátku pracoval a čerpání dovolené mu na jeho žádost bylo určeno pouze na tento den** - tj. požádal o dovolenou, aby oslavil svátek doma

Převedení dovolené k novému zaměstnavateli (§ 221)

- / nově se lze dohodnout na převodu i když mezi odchodem a nástupem bude časová mezera (omezení na bezprostřední změny vypadne)

Náhrada mzdy (222/1)

- / zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené průměrný výdělek; proplatit nečerpanou dovolenou bude i nadále možné jen při skončení
- / s ohledem na hodinové vyjádření dovolené se již neuplatní náhrada za průměrnou délku směny u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby

Dovolená – Krácení - § 223

Krácení dovolené se podstatně mění, opouští se princip postupného zpomaleného krácení (1/12 za prvních 100 zameškaných směn)

- / krácení se týká neomluveně zameškané směny (součinnost s odbory ohledně posouzení absence se nemění)
- / krátit se bude o počet neomluveně zameškaných hodin (kratší části směn se budou sčítat) - zameškaných 8 hodin znamená krácení dovolené o 8 hodin (“krácení bude jedna ku jedné”) – zmírnění pro zaměstnance oproti dosavadní úpravě
- / krácení bude (stejně jako dnes) možné jen z důvodů, které vznikly v daném roce (neomluvená absence v jednom roce zjištěná v následujícím nepovede ke zkrácení nároku v následujícím roce)
- / vždy musejí zůstat zaměstnanci, který pracuje celý rok, alespoň 3 týdny (120 hodin u 4 týdenní výměry) dovolené (nyní 2 týdny)
- / krácení nebude nadále možné realizovat u zmeškané mimořádné (přesčasové) práci (směny vyplývají z písemného rozvrhu)
- / ze zákona vypadne věta o nemožnosti následného krácení dovolené z důvodu nástupu na rodičovskou dovolenou

Další změny

- ✓ zaměstnavatelé budou povinni dle § 224 vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, **včetně předcházení riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti**
 - v zákoně o inspekci práce chybí přímá sankce (situace je lepší než byla původně v novele navrhována)
 - nicméně může hrozit odpovědnost za škodu při porušení
- ✓ **náklady na kvalifikaci** nemusí zaměstnanec vracet, pokud zruší pracovní poměr okamžitě pro nevyplacení mzdy (§ 235/3 písm. b))
 - tento případ nyní chybí
- ✓ **důvody nevyhovění žádosti o kratší pracovní dobu** nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby (tj. vymezení vážných provozních důvodů) bude zaměstnavatel **povinen sdělit písemně** (§ 241/2)
 - není jasné, zda bude porušení této povinnosti postižitelné pokutou (přímá sankce v zákoně o inspekci práce chybí)

Zápočtový list - § 313

Za účelem snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů **se ruší obecná povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání v případě ukončení DPP - POZOR** ale na obecnou povinnost si potvrzení vyžádat při nástupu do práce podle občanského soudního řádu

Povinnost vydat potvrzení o zaměstnání zůstane

- / v případě, kdy jsou prováděny exekuční srážky z odměny z dohody o provedení práce (umožněné občanským soudním řádem od 1.9.2015)
- / u zaměstnanců, kteří byli účastni nemocenského pojištění (dle § 7a zákona o nemocenském pojištění), tedy patrně i když příjem přesáhl 10.000 Kč jen v jediném kalendářním měsíci trvání DPP

Povinnost zůstane i u všech zaměstnanců s pracovní smlouvou či DPČ

Novou náležitostí bude **označení orgánu, který srážky nařídil** (exekutor či soud) - dojde tak ke sladění s občanským soudním řádem (§ 294/1)

Důvodová zpráva výslovně zmiňuje odpovědnost zaměstnavatele za náhradu škody vzniklou zaměstnanci z důvodu nepravdivých, neúplných nebo nepřesných údajů v potvrzení o zaměstnání

- / my zejména upozorňujeme na náhradu škody při nevydání potvrzení

Home Office – Úvod

Stávající zákoník práce **neobsahuje žádnou specifickou právní úpravu** home office - úprava výkonu práce tzv. domácími zaměstnanci totiž řeší situaci, kdy si takový zaměstnanec sám rozvrhuje svou pracovní dobu (v praxi ale většinou zaměstnavatelé chtějí, aby byl zaměstnanec dostupný, tedy pracoval, právě v rámci standardní pracovní doby)

Novela zavádí **výslovná pravidla, která nicméně v zásadě vyplývají již z dnešní právní úpravy** (zejm. nutnost dohody na home office a povinnost hradit náklady)

Novela neřeší rozdíly mezi home office poskytovaným jako benefit a home office iniciovaným zaměstnavatelem (zejm. za účelem snížení nákladů) - odlišuje jen obvyklý a výjimečný home office, kdy úprava neplatí

Home office **nemusí být výlučně o práci z domova** - plně dopadá na jakoukoliv práci ze stabilního místa mimo pracoviště zaměstnavatele, respektive na práci ze soukromých prostor zaměstnance nebo jiné s ním spojené osoby - proto si mimo jiné lze těžko představit možnost kontrol inspektoráty práce (na podnět zaměstnance je ale možné i to)

Home Office – Smluvní základ - § 317

Zaměstnanci nemají na HO nárok; zaměstnavatelé jej nemohou nařídit

- / **podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být práce konána mimo pracoviště zaměstnavatele**
 - nevhodné znění - lze tak vykládat, že home office nelze sjednat se stávajícími zaměstnanci (zejm. když se § 34a novelou mění takto: *„~~Není-li v pracovní smlouvě~~ **Není-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem písemně sjednáno pravidelné pracoviště...**“)*
 - navíc to může vypadat, že je dohodou podmíněna jakákoliv práce mimo pracoviště zaměstnavatele, tedy třeba i u obchodního partnera (takové riziko je minimální)
- / lze zvážit, zda do všech pracovních smluv vkládat ujednání o HO
- / případně by měla být uzavírána dohoda o home office (s uvedením, že jde o dodatek pracovní smlouvy)
 - otázkou je, zda lze využít interní směrnici či pracovní řád, pokud jde o nějaké podmínky home office
 - každopádně i v dohodě není problém sjednat třeba jednostranné skončení home office

Home Office – Náklady zaměstnance - § 317

Novela požaduje úhradu nákladů zaměstnance, pokud jde o

- / **náklady spojené s komunikací** se zaměstnancem
- / **další náklady, které vzniknou zaměstnanci** při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Dle novely náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě nebo odměně z dohody

Dle § 346c zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mimo jiné náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce (odchýlení nemá z právního pohledu žádný význam - dle § 346d se k němu nepřihlíží) - úhrady se tak nelze ani vzdát

- / Ize vyhlásit benefitní home office program jen pro zaměstnance, kterým žádné náklady nevzniknou s tím, že pokud ano, tak dojde k úhradě, ale také ukončení účasti zaměstnance v programu?
- / jedná se o náklady zaměstnance, ne třetí osoby, pokud náklady zaměstnanec neuhradí (třeba zaměstnanec bydlící v bytě rodičů)
- / z logiky věci určité náklady budou obecně vznikat vždy (elektrina, voda)

Neposkytnutí náhrad nákladů lze postihnout pokutou až 200.000 Kč

Home Office – Náklady zaměstnance - § 317

Náklady se hradit nemusí (respektive ani další povinnosti home office se neuplatní) **při výjimečném home office**

- / mohou nastat spory, kdy se jedná či nejedná o výjimečný home office
- / patrně i občasný home office, kdy ale existuje určitý systém (každý poslední pátek v měsíci) nebude výjimečný
- / toto omezení je sporné a naráží na principy závislé práce konané na náklady zaměstnavatele (§ 2/2) a analogické použití cestovních náhrad, tedy i nutných vedlejších výdajů, pro veškeré náklady zaměstnance (§ 151) - jde ale o výslovnou úpravu mající přednost

Na základě dohody (dnes lze i jednostranně dle obecných principů cestovních náhrad) mohou být náklady hrazeny **paušálem**

- / přesnost paušálu bude těžké obhájit, náklady se např. liší v zimě/létě
- / zaměstnanci by naopak neměly náležet cestovní náhrady, i když bydlí mimo sjednané místo výkonu práce (nejde o cestu ve smyslu § 152)

POZOR na daňové konsekvence - náklady (i paušální) mají ideální daňový režim a mohou být naopak zpochybňovány finančními úřady - zaměstnavatel bude ve dvojím ohni

Home Office – Další povinnosti zaměstnavatele - § 317

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanci pracujícím v rámci home office **nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci**

- / zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci *na jeho žádost* se pravidelně osobně setkávat s ostatními zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele (asi až po práci a bez nutnosti hradit cestu; co když ostatní nebudou chtít?)
- / asi dopadá jen na home office vykonávaný po všechny pracovní dny

Pokud pracuje zaměstnanec s využitím sítí elektronických komunikací, je

- / **zaměstnavatel povinen zajistit technické a programové vybavení** potřebné pro výkon práce zaměstnance s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení, a zajišťovat, zejména pokud jde o programové vybavení, ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem
- / zaměstnanec si musí počínat tak, aby chránil přenášená data a údaje

Ani v jednom případě není stanovena přímá sankce (pokuta)

Obě povinnosti zaměstnavatele lze patrně v dohodě vyloučit

Home Office – Co novela neřeší

Novela neřeší BOZP aspekty home office – nejednoznačný problém

- / nejedná se ale o pracoviště zaměstnavatele a ten tak může mít případně jen omezené povinnosti
- / nemá ani právo vstupu do obydlí (nemůže zaměstnance kontrolovat při výkonu práce)
- / riziko fiktivních pracovních úrazů je vyšší
- / je vhodné provést určité základní BOZP školení - po domluvě s odpovědnou osobou (zejm. pokud jde o obsah)

Je vhodné sjednat i **další neřešená pravidla**, typicky

- / dostupnost zaměstnance, právo jej odvolat při naléhavé potřebě
- / povinnost respektovat pracovní dobu (určitou část - lze kombinovat s pružnou pracovní dobou); povinnost zaměstnance ji evidovat
- / i v rámci home office platí pravidla pro přesčasy (příkaz/souhlas)
- / možnost ukončení; POZOR na sankční odebrání home office - mělo by být vázáno na související okolnosti (zhoršená kvalita práce apod.)

Doručování písemností - § 334, 336

Novela přináší podstatné úlevy pro zaměstnavatele při doručování písemností (zejm. výpovědí)

- ✓ **odpadne povinnost činit pokus o osobní doručení** (před zasláním poštou) **jinde než na pracovišti zaměstnavatele** - v § 334/2 se vypouští věta, že se písemnost zasílá, až když není možné zaměstnanci doručit osobně v bytě nebo kdekoliv bude zastižen
- ✓ další změnou je, že se písemnost zasílá na poslední adresu zaměstnance, **kteřou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil** (nikoliv, která je mu známa) - § 336/1
 - asi i nadále ale nebude nutné oficiální oznámení
 - otázkou je, zda nehrozí riziko nedoručení, pokud zaměstnavatel ví o změně adresy

Doručování písemností zaměstnavateli (§ 337)

- ✓ neposkytnutí součinnosti zaměstnavatele nebo jiné znemožnění doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele bude znamenat doručení v den, kdy pokus o doručení zaměstnancem nebyl úspěšný

Doručování písemností - § 336

Novela přináší podstatné úlevy pro zaměstnavatele při doručování písemností (zejm. výpovědí)

- / zákoník práce (§ 336/3 a 336/4) upraví **úložní lhůtu** shodně jako poštovní podmínky, tedy v délce 15 dní, a to kalendářních
- / současně se zdůrazní, že lhůta začne běžet ode dne neúspěšného pokusu o doručení písemnosti, a to škrtnutím v textu věty „jestliže si zaměstnanec ~~uloženou~~ písemnost nevyzvedne do 15 dnů, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty“
 - v praxi by lhůta měla začít běžet následující den po doručování
 - tato lhůta se neuplatní, pokud zaměstnanec písemně nesdělí svou novou adresu - v takovém případě nastane fikce doručení dnem, kdy se doručovatel neúspěšně pokusí o doručení na špatné adrese
- / zaměstnanec bude muset být i nadále doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti; **nově o tom ale nemusí být proveden písemný záznam** (§ 336/4)

Další změny – Průměrný výdělek - § 353, 357

Novela nemění principy současné úpravy, pouze přináší několik dílčích změn

V § 353/3 zůstává pouze možnost zúčtování platu za práci přesčas v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána (z ustanovení vypadla zmínka na mzdu)

- ✓ dle důvodové zprávy totiž tato možnost (tedy vyplacení dosažené mzdy za práci přesčas v jiném období společně s poskytnutým volnem) nepřichází do úvahy, neboť „*dosaženou mzdu je zaměstnavatel zaměstnanci povinen vyplatit vždy za kalendářní měsíc, ve kterém práci přesčas konal, nemůže tedy být ani teoreticky zúčtována v jiném rozhodném období*“
- ✓ dle předkladatele novely má vždy přednost úprava splatnosti mzdy (do konce následujícího měsíce po vykonání) dle § 141/1

Nově se dle § 357 zákoníku práce bude průměrný výdělek dorovnávat i do nejnižší úrovně zaručené mzdy, pokud při výpočtu bude zjištěna nižší hodnota

Další změny – Průměrný výdělek - § 356

Novela nemění principy současné úpravy, pouze přináší několik dílčích změn

- / současná právní úprava **neobsahuje pravidlo pro výpočet průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně úvazku**
- / dojde-li ke změně týdenní pracovní doby v rozhodném období (tj. kalendářním čtvrtletí), vypočte se týdenní pracovní doba tak, že se součet uplatněných týdenních pracovních dob v hodinách vynásobený počtem hodin v nich odpracovaných vydělí celkovým počtem odpracovaných hodin v rozhodném období
- / při změně úvazku z plného na poloviční po prvním měsíci kvartálu:
$$(40^2+40^2+40^2+40^2+20^2+20^2+20^2+20^2+20^2+20^2+20^2+20^2) / 320 = 30$$
- / dle důvodové zprávy se měl v rámci principů spravedlnosti používat tzv. vážený průměr týdenní pracovní doby, chybně se ale vychází ze skutečně odpracované doby (bude asi napraveno v PSP)

Další změny – Průměrný výdělek - § 356

Novela nemění principy současné úpravy, pouze přináší několik dílčích změn

- / současná právní úprava **neobsahuje pravidlo pro výpočet průměrného hrubého měsíčního výdělku u dohodářů**
- / u zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 4,348 a podílem počtu hodin odpracovaných zaměstnancem v rozhodném období a počtu týdnů v rozhodném období
- / při 150 Kč hodinovém průměru a 100 odpracovaných hodinách v rámci kvartálu (12 týdnů):
$$150 \times 4,348 \times (100 / 12) = 5.435 \text{ Kč v průměru za měsíc}$$
- / novelou tak dojde ke sjednocení způsobu výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku se zaměstnanci v pracovním poměru tak, aby odměna za práci odpovídala skutečně odpracované době připadající v rozhodném období na jeden týden

Přechodná ustanovení novely

ZP ve znění účinném před novelou se budou i nadále řídit

- / **převedení/přeložení zaměstnance**, k nimž došlo před účinností novely
- / práva a povinnosti související s **hromadným propouštěním** a s povinností zaměstnavatele ohledně **sociálního plánu** vzniklá před účinností novely
- / **období DPČ** pro sledování nejvyššího přípustného rozsahu poloviny pracovní doby, které začalo plynout před účinností novely
- / právo na **dovolenou**, které vzniklo přede dnem nabytí účinnosti novely a čerpání této dovolené, i když k němu dojde ode dne účinnosti novely (veškerá dovolená za roky do 2017 se bude řídit současnými pravidly)
- / povinnosti zaměstnavatele vytvářet zaměstnanci **bezpečné prostředí** na pracovišti dle § 224 ZP vzniklé před účinností novely
- / **automatický převod zaměstnanců** (přechod práv a povinností), jehož účinnost nastala před účinností novely
- / **výpověď související s automatickým převodem** daná před účinností

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (§ 271b/3) se bude řídit ZP ve znění novely

Děkuji za pozornost

JUDr. Jaroslav Škubal

PRK Partners s.r.o.
advokátní kancelář

Jáchymova 2, 110 00 Praha 1
Tel.: +420 221 430 111 | Fax.: +420 224 235 450

jaroslav.skubal@prkpartners.com

Získáte vše. Samozřejmě.

Bez kompromisů.

www.prkpartners.com



CHAMBERS
EUROPE
AWARDS
for Excellence
2014
WINNER

CHAMBERS
EUROPE
AWARDS
for Excellence
2013
WINNER

