

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

2020 - 2021



SÍLA | RESPEKT | NEZÁVISLOST



Výhrada: *Cílem dokumentu je poskytnutí základních informací pro podnikání. Hospodářská komora České republiky objektivně nemůže převzít odpovědnost za naprostou správnost, úplnost a aktuálnost jí poskytovaných informací. Hospodářská komora ČR postupuje s odbornou péčí, ale neodpovídá za škodu vzniklou v souvislosti s poskytnutými informacemi.*

OBSAH

OBSAH.....	2
NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE 2020	3
VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ.....	3
ZAHRAŇIČNÍ ZAMĚSTNAVATEL NENÍ POVINEN SE ŘÍDÍT ČESKÝM ZÁKONÍKEM PRÁCE, POKUD PODMÍNKY JEHO DOMÁCÍHO PRÁVA JSOU PRO ZAMĚSTNANCE VÝHODNĚJŠÍ.	4
DORUČOVÁNÍ.....	5
BĚH LHŮT	7
PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ	7
ODVOLÁNÍ VEDOUCÍHO ZAMĚSTNANCE	10
NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE 2021	10
DOVOLENÁ.....	11
NÁHRADY ÚJMY NA ZDRAVÍ	15
SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO.....	16
PRÁVNÍ PŘEDPISY	17

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE 2020

Velká novela zákoníku práce, která nabyla platnosti letos v červenci 2020, obsahuje řadu změn, jejichž účinnost nastala k 30. 7. 2020, a dále změny, které budou účinné až od ledna 2021. Tato příručka nezahrnuje všechny tyto změny, ale představuje nejdůležitější z nich.

Nejdůležitější změny, jejich účinnost nastala k 30. 7. 2020, se týkají následujících oblastí:

- vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb, kde ČR byla zavázána implementovat do července letošního roku tzv. směrnici o vysílání pracovníků (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)
- doručování
- běh lhůt
- přechod práv a povinností
- odvolání vedoucího zaměstnance.

Vedle těchto změn došlo i k některým drobnějším úpravám, ze kterých považujeme za důležité zmínit, že **zaměstnavatelé již nemají povinnost vystavovat potvrzení o zaměstnání v případech dohod o provedení práce nebo o pracovních činnostech**, pokud zároveň neměli povinnost odvádět nemocenské pojištění anebo pokud nebyly z těchto dohod prováděny výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkou ze mzdy.

VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Zpracování pravidel ze směrnice o vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb míří na zaměstnance vyslané do ČR z jiného členského státu. To znamená, že **se jedná o pravidla, která budou muset dodržovat zahraniční zaměstnavatelé** (ze zemí EU, resp. EHSV), kteří **vysílají své zaměstnance do ČR**. Novela se týká nejen zákoníku práce ale i zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce. V zákoníku práce se jedná o ustanovení § 319 a 319a.

Základním pravidlem je, že k vyslání může dojít **maximálně na 12, resp. v odůvodněných případech na 18 měsíců**. Zahraniční zaměstnavatel má povinnost vyslání zaměstnance hlásit příslušné krajské pobočce Úřadu práce nejpozději v den, kdy k jeho vyslání na území ČR dojde. Pokud zjistí, že pro poskytnutí služeb na území ČR nebude stačit 12 měsíců, je povinen důvody prodloužení opět sdělit příslušné pobočce Úřadu práce. Pokud se na stejném pracovním místě a při plnění stejného pracovního úkolu střídají různí zaměstnanci, doba, po kterou pracují, se

sčítá. Pokud dojde k překročení doby vyslání, vztahují se na zaměstnance veškerá ustanovení zákoníku práce vyjma těch, která upravují vznik, změnu a zánik pracovního poměru.

Zahraniční zaměstnavatelé jsou povinni dodržovat **české právní předpisy v oblasti odměňování** za práci, tzn., že musí dodržovat pravidla týkající se minimální a zaručené mzdy a všech složek mzdy. Dosud platilo, že musí poskytovat jen příplatek za práci přesčas, **podle nových pravidel** však musí poskytovat i **příplatky za práci v noci, ve svátek, o sobotách a nedělích a za ztížené pracovní podmínky**. Pokud zaměstnavatelé poskytují **ubytování** českým zaměstnancům, mají vyslaní pracovníci nárok na stejné podmínky pro poskytování ubytování. Pokud bude vyslaný pracovník poslán na pracovní cestu v rámci poskytování služeb v ČR, bude mít nárok **na náhradu cestovních výdajů**. Za pravidelné pracoviště se považuje místo výkonu práce v ČR.

Příklad – počítání lhůty pro vyslání - varianta „prodloužení lhůty“: Zahraniční zaměstnavatel má smlouvu o dodávce a montáži technologií pro firmu v ČR. Předpokládaný termín dodání a montáže včetně zkušebního provozu je 10 měsíců. Během zkušebního provozu se ukáže, že některé součásti nefungují, neodpovídají požadavkům české firmy. Opravu lze provést na místě dodání tzn. v ČR, nicméně dojde ke zdržení o 3 měsíce. Zahraniční zaměstnavatel oznámí příslušné pobočce Úřadu práce důvody překročení 12 měsíční lhůty.

Příklad – počítání lhůty – varianta střídání zaměstnanců: Zahraniční zaměstnavatel má smlouvu s českou firmou na výstavbu hotelu. Při stavbě dochází k pravidelnému střídání zaměstnanců po 3 měsících. Doba, po kterou střídající se zaměstnanci pracují v ČR, se sčítá. Pokud nedojde k splnění smluvního závazku (ukončení stavby) do 12 měsíců, po uplynutí 12 měsíců přecházejí pod režim českého zákoníku práce ve všech ohledech vyjma vzniku, zániku a změny pracovního poměru.



ZAHRANIČNÍ ZAMĚSTNAVATEL NENÍ POVINEN SE ŘÍDÍT ČESKÝM ZÁKONÍKEM PRÁCE, POKUD PODMÍNKY JEHO DOMÁCÍHO PRÁVA JSOU PRO ZAMĚSTNANCE VÝHODNĚJŠÍ.

Příklad – problematika odměňování: Zahraniční zaměstnavatel z Chorvatska vyšle za účelem poskytování služeb (kácení dříví) do ČR zaměstnance, který dle českého práva patří do 2. skupiny výše zaručené mzdy. Dle smlouvy s chorvatským zaměstnavatelem má nárok na mzdu ve výši 25 000,- Kč měsíčně. Dle českého práva má nárok minimálně na 16 100,- Kč. Mzda bude poskytnuta ve výši 25 000,- Kč.

POZOR! V případě, že se odměna od zaměstnavatele skládá z odměny za práci ve výši 15 000,- Kč a z úhrady na náklady vyslání ve výši 10 000,- Kč, má zaměstnanec právo na mzdu dle českého práva a tedy doplatek ve výši 1 100,- Kč. Celkem mu musí chorvatský zaměstnavatel vyplatit 26 100,- Kč.

Příklad – problematika cestovních náhrad: Zahraniční zaměstnavatel z Německa vyšle za účelem poskytování služeb (finanční poradenství) svého zaměstnance do ČR do firmy se sídlem v Praze. Výkon práce bude v Praze. V průběhu poskytování služeb, se zjistí, že je třeba, aby zaměstnanec část služeb poskytl v pobočce české firmy v Olomouci. Na 3 dny proto jede do Olomouce a poskytuje poradenské služby v rámci pobočky v Olomouci. Jedná se o pracovní

cestu a zahraniční zaměstnanec má právo na úhradu cestovních výdajů dle českého práva. Pokud mu ale německý zaměstnavatel poskytne jinou náhradu podle německého práva, jejíž podstatou je to samé, a tato náhrada dosahuje nejméně stejné částky jako dle českých předpisů, je to postačující.

Jediné pravidlo, které v rámci úpravy vysílání pracovníků je důležité pro českého zaměstnavatele, se týká českého zaměstnavatele, který vyšle do některé ze zemí EU zaměstnance k němu přiděleného z agentury práce. V takovém případě platí, že musí, kromě dodržování pravidel platných v dané zemi i informovat o vyslání příslušnou agenturu práce, která k němu zaměstnance přidělila.

DORUČOVÁNÍ

Důležitou změnou účinnou od 30. 7. 2020 je úprava doručování **písemností, které musí být ze zákona zaměstnanci doručeny do vlastních rukou.** Do vlastních rukou se doručují písemnosti, které se týkají

- vzniku, změny a zániku pracovněprávních vztahů
- odvolání vedoucího zaměstnance
- písemnosti týkající se odměňování
- záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného.

Zaměstnavatel má sice i nadále **přednostně zaměstnanci doručovat na pracovišti**, ale není-li to možné, **může kdekoli, kde bude zaměstnanec zastížen**, a může tak činit i prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. **Prostřednictvím sítí a služeb elektronických komunikací a datové schránky zaměstnance může doručovat jen na základě písemného souhlasu zaměstnance.** Zaměstnavatel si v rámci možností daných zákonem může vybrat od okamžiku, kdy zaměstnanci písemnost nelze doručit na pracovišti.

Doručování prostřednictvím sítě nebo služeb elektronických komunikací nedoznalo žádných změn, jen **přibýlo doručování prostřednictvím datové schránky.** I nadále je tedy třeba souhlas zaměstnance, písemnost musí být podepsána elektronickým podpisem a doručení zaměstnanec potvrzuje datovou zprávou s uznávaným elektronickým podpisem. Doručení je neúčinné, vrátí-li se zpráva jako nedoručitelná nebo zaměstnanec do 3 dnů nepotvrdí její přijetí. **U doručování do datové schránky se považuje písemnost za doručenou desátým dnem po dni dodání do datové schránky, pokud si ji zaměstnanec nevyzvedne dříve.**

Při doručování provozovatelem poštovních služeb nastaly dvě změny. Jednak zaměstnanec je nyní plně zodpovědný za to, že bude kontaktní na adrese, kterou zaměstnavateli písemně sdělil. Nemusí se jednat o trvalé bydliště, ale místo, kde se zdržuje a kam je mu možné

doručovat. Dále se změna týká data, kdy je doručeno. **Zásilka uložená u poskytovatele poštovních služeb se považuje za doručenu patnáctým dnem od uložení** (dosud platilo, že se musí jednat o desátý pracovní den).

Pravidla pro doručování písemností od zaměstnance zaměstnavateli jsou v zásadě reciproční. Pokud zaměstnanec potřebuje důležitý dokument doručit zaměstnavateli a chce doručovat prostřednictvím sítí, služeb elektronických komunikací nebo do datové schránky zaměstnavatele, potřebuje k tomu také souhlas zaměstnavatele. Stejná pravidla platí ohledně elektronicky uznávaného podpisu a potvrzení přijetí. **Jediný rozdíl je u doručování do datové schránky zaměstnavatele, kdy písemnost se považuje za doručenu dnem dodání do datové schránky.**

V pravidlech pro doručování je nově poskytnuta ochrana zaměstnanci při odmítnutí součinnosti zaměstnavatele při doručování. Pokud zaměstnavatel odmítne nebo zmaří doručení dokumentu, který mu zasílá zaměstnanec, považuje se za den doručení ten den, kdy k odmítnutí, resp. zmaření došlo. Otázkou samozřejmě zůstává, jak si zaměstnanec obstará důkaz o nesoučinnosti zaměstnavatele.

Příklad: Zaměstnanec je uznán dočasně práce neschopným (DPN). Zaměstnavatel provede v době prvních čtrnácti dnů trvání DPN kontrolu v místě, které zaměstnanec uvedl lékaři jako místo, kde se bude zdržovat pro dobu DPN. Zaměstnanec není na tomto místě zastížen, a to opakovaně (dvakrát). Zaměstnavatel využije svého práva a dá zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h) zákoníku práce. Výpověď mu nemůže doručit na pracovišti, proto mu ji zašle prostřednictvím České pošty na poslední adresu, kterou mu zaměstnanec písemně sdělil. POZOR, nemusí se jednat ani o adresu trvalého bydliště ani o adresu uvedenou na rozhodnutí lékaře o DPN! Písemnost je potřeba odeslat v obálce s dodejkou a vyznačením do vlastních rukou. Doručovatel písemnost doručuje 10. září a nezastihne zaměstnance na uvedené adrese. Do schránky vhodí upozornění o uložení zásilky v provozovně České pošty. Kromě údajů ohledně možnosti vyzvednutí upozornění obsahuje i poučení ohledně vrácení zásilky odesílateli (zaměstnavateli) po 15 dnech a o tom, že zásilka bude považována za doručenu. Zásilka je uložena v provozovně, a pokud si ji zaměstnanec nevyzvedne, je vrácena zaměstnavateli. Na zásilce je vyznačeno datum uložení, tj. 10. září. Posledním dnem lhůty pro vyzvednutí je 25. září, pokud si ji zaměstnanec nevyzvedne, je tento den i dnem doručení výpovědi.

BĚH LHŮT

Významnou změnou je úprava běhu lhůt. **Od 1. 1. 2014 se na běh lhůt stanovených zákoníkem práce vztahovala pravidla z občanského zákoníku.** V praxi to způsobovalo velké potíže při přerušení běhu lhůty (např. pro právo uplatnit nároky z neplatně ukončeného pracovního poměru), neboť po odpadnutí překážky, lhůta běžela ještě nejméně 6 dalších měsíců. Novela zákoníku práce nyní stanoví, že pokud dojde k přerušení běhu lhůty, doběhne zbytek lhůty po odpadnutí překážky. Může dojít i k prodloužení původní lhůty, ale jen výjimečně, a to pokud by do konce původní lhůty zbývalo méně než 5 dnů. V takovém případě se prodlouží zbytek lhůty na 10 dnů.

Příklad: Nejlépe je možné tuto situaci vysvětlit na konkrétním příkladu. Zaměstnanec dostane výpověď 15. září, výpovědní lhůta začne běžet 1. října, skončí 30. listopadu. Od 1. prosince běží lhůta pro podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru, která je dvouměsíční a pokud by ji nepřerušila žádná zákonná překážka, skončila by 31. ledna následujícího roku.

15. prosince ale zaměstnanec vážně onemocní (úraz, pobyt v nemocnici, nemoc znemožňuje podání žaloby). Zaměstnanec se uzdraví a vrátí se z nemocnice 20. dubna. Od 15. prosince do 20. dubna lhůta neběžela, došlo k jejímu přerušení. **Podle úpravy platné do 29. 7. 2020,** se pro přerušení a následující běh lhůt postupovalo podle občanského zákoníku a lhůta pro podání žaloby běžela dalších 6 měsíců, k jejímu uplynutí by v tomto případě došlo až 20. října roku následujícího po roce, ve kterém zaměstnanec dostal výpověď. **Podle novely účinné od 30. 7. 2020 ve stejném případě** do konce lhůty chybělo 47 dnů, těchto 47 dnů začne běžet 21. dubna. Lhůta pro podání žaloby tak uplyne 6. června roku následujícího po obdržení výpovědi.

PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ

Formulačně byl významně upraven institut přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to zejména v důsledku evropské i domácí judikatury. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojde tehdy, když v důsledku okolností daných zákonem, dojde ke změně zaměstnavatele. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů znamená, že práva a povinnosti, která měl dosavadní zaměstnavatel, má ode dne přechodu nový zaměstnavatel. Příkladem takové situace může být fúze nebo rozdělení společnosti. Zaměstnanec, jehož pracovněprávní vztah trval ke dni uskutečnění převodu, vykonává práci pro nového zaměstnavatele, na kterého přešla práva a povinnosti předchozího zaměstnavatele. Nedochozí ke změně pracovní smlouvy ani pracovních podmínek sjednaných

s původním zaměstnavatelem. Jde jak o práva a povinnosti obecné povahy (právo a povinnost přidělovat práci, organizovat práci, dávat pokyny na straně zaměstnavatele, povinnost pracovat dle pokynů zaměstnavatele), tak i o práva, která vznikla před datem účinnosti převodu (např. nárok na náhradu škody, a to jak zaměstnance, tak zaměstnavatele, pokračování běhu zkušební doby).

Příklad: Dvě společnosti ve formě s.r.o. vyrábějící hračky se rozhodnou spojit, a to splynutím a vytvořením nové společnosti s formou akciové společnosti. Na základě smlouvy a schválení splynutí valnými hromadami obou s.r.o. je stanoveno datum převodu do nové společnosti. K tomuto datu dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců obou s.r.o. na nově vzniklou akciovou společnost. Není potřeba uzavírat nové pracovní smlouvy a pracovní podmínky dané např. pracovními smlouvami nebo dohodami o provedení práce zůstávají zachovány. V realitě nakonec dojde k uzavření dodatků k pracovním smlouvám z důvodů právní jistoty, ale nemůže to být důvodem pro změnu pracovních podmínek bez souhlasu zaměstnance. Pokud k účinnosti převodu došlo např. k 1. září, mzdu za měsíc srpen, která je splatná v září, již vyplatí nově vzniklá akciová společnost.

KDY DOCHÁZÍ K PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ DLE ZÁKONÍKU PRÁCE

K přechodu práv a povinností může dojít jen tehdy, připouští-li to zákon (zákoník práce případně jiný – např. občanský zákoník). Nelze tedy smluvně převést na jiného zaměstnavatele část vlastních zaměstnanců bez splnění zákonných podmínek. Nová úprava zpřesňuje předchozí znění a zároveň přináší některé novinky. Aby mohlo dojít **k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů**, musí být při převodu činnosti zaměstnavatele (nebo její části) k jinému zaměstnavateli **splněny všechny následující podmínky**:

- činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a ve stejném nebo obdobném rozsahu,
- činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,
- činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu
- 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.

Příklad: Společnost, která vyrábí plastové výrobky různého druhu (nádobí, láhve pro minerálky, součástky pro automobilový průmysl) se rozhodne část výroby (např. výrobu lahví

pro minerálky) převést na jinou společnost, a to s veškerým zázemím (výrobní hala, stroje) včetně obchodních smluv. Zároveň s převodem této části výroby dojde i k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů těch zaměstnanců, kteří byli s výrobou plastových lahví bezprostředně spojeni.

Splnění těchto podmínek se ale nebude vyžadovat v těch případech, kdy jiný zákon stanoví, že se určitá obchodní transakce považuje za převod činnosti zaměstnavatele (např. občanský zákoník tak stanoví u koupě obchodního závodu, fúze společností atd.) V těchto případech tedy bude bez ohledu na splnění výše uvedených podmínek nadále docházet k přechodu.

JAKÉ POVINNOSTI MÁ ZAMĚSTNAVATEL

Pro zaměstnavatele je stanovena povinnost projednat s odborovou organizací, případně radou zaměstnanců nejpozději 30 dnů před účinností převodu:

- stanovené nebo navrhované datum převodu
- důvody převodu
- právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance
- připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace nebo rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen dotčené zaměstnance **informovat o jejich převodu**, a to také **nejpozději 30 dnů přede dnem účinnosti převodu**.

JAKÁ PRÁVA MÁ ZAMĚSTNANEC

Zaměstnanec, který je dotčen přechodem práv a povinností, má **nově upravenou možnost výpovědi a výpovědní lhůtu**. Zaměstnanec může dát výpověď **do 15 dnů ode dne, kdy byl řádně o přechodu informován**, nejpozději však do 30 dnů přede dnem přechodu. Pracovní poměr skončí nejpozději v den přechodu. Pokud zaměstnanec nebyl řádně o přechodu práv a povinností informován, může výpověď s výpovědní lhůtou 15 dnů dát ještě 2 měsíce po té, co k přechodu práv a povinností došlo.

Příklad: Využijeme-li případ, kdy dvě společnosti (Alfa a Beta) ve formě s.r.o. vyrábějící hračky se rozhodnou spojit splnutím a vytvořením nové společnosti (Omega, a.s.) s datem účinnosti od 1. října. Obě společnosti jsou povinny projednat s odborovou organizací/informovat zaměstnance nejpozději 1. září. Společnost Alfa tak učiní 15. srpna, její zaměstnanci mohou dát výpověď z důvodu přechodu práv a povinností nejpozději 31. srpna. Jejich pracovní poměr skončí 30. září. Společnost Beta informovala své zaměstnance 15. září (po zákonné lhůtě). Zaměstnanci mohou dát výpověď z důvodu přechodu práv a povinností ještě 30. listopadu (2 měsíce po účinnosti převodu). Pokud tohoto práva využijí až 30. listopadu, jejich pracovní poměr skončí 15. prosince. Pokud ale výpověď podají 20. září (přede dnem účinnosti převodu), jejich pracovní poměr skončí 30. září.

Problematika přechodu práv a povinností je složitá zejména i s ohledem na dosavadní judikaturu, která dovozovala, že k přechodu může dojít i při změně nájemce prostor (viz

rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3712/2015). K problémům docházelo při změně dodavatelů (outsouringu), kdy k přechodu docházelo automaticky a mělo to vliv na svobodné rozhodování firem ohledně výměny dodavatelů. Zda se novou úpravou tyto problémy vyřeší, ukáže čas.

ODVOLÁNÍ VEDOUCÍHO ZAMĚSTNANCE

Novela zpřesňuje dosavadní úpravu odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, resp. vzdání se tohoto místa. Cílem bylo vyloučit pochybnosti o tom, u kterých vedoucích zaměstnanců lze sjednat možnost odvolání. Nyní jsou pracovní místa, pro které lze takovou dohodou sjednat taxativně uvedena v § 73 odst. 3 zákoníku práce. Jedná se o

- vedoucí pracovní místa v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu (jde-li o zaměstnavatele – právnickou osobu) nebo zaměstnavatele – fyzické osoby
- 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 upřesňuje okamžik skončení výkonu práce vedoucího zaměstnance na vedoucím pracovním místě, a tím je **den doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se uveden den pozdější.**

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE 2021

Nejdůležitější změny, jejich účinnost nastane k 1. 1. 2021, se týkají následujících oblastí:

- výpočet nároku na dovolenou a některé další úpravy v oblasti poskytování dovolené
- náhrady újmy na zdraví, resp. při úmrtí zaměstnance
- sdílené pracovní místo.

DOVOLENÁ

NOVÝ VÝPOČET DOVOLENÉ

Dosavadní právní úprava dovolené rozeznává několik samostatných typů dovolené (dovolená za kalendářní rok, dovolená za kalendářní dny), přičemž délka každé z nich se určuje jiným postupem. Praxe ukázala, že při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a různých směnách, dochází k nespravedlivému čerpání dovolených. Proto novela přináší změnu a právo na dovolenou i její čerpání jsou odvozeny od délky týdenní pracovní doby vyjádřené v hodinách.

Důležité je, že 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. Stejně tak zůstává tzv. dodatková dovolená pro vymezený okruh prací.

Nově bude jen jeden typ dovolené, a to dovolená za kalendářní rok, resp. její poměrná část, pokud zaměstnanec u konkrétního zaměstnavatele nepracoval celý kalendářní rok.

Základní výměra ve výši 4 týdnů zůstává stejná, ale její konkrétní výše bude odvozena od týdenní pracovní doby konkrétního zaměstnance, to znamená, že zaměstnanec, který má pravidelnou týdenní pracovní dobu (40 hodin týdně) a bude u svého zaměstnavatele pracovat celý kalendářní rok (52 týdnů) bude mít nárok na 160 hodin dovolené (4 týdny, každý 40 hodin, $4 \times 40 = 160$). U zaměstnanců, kteří mají pravidelnou pracovní dobu, změna v zásadě nepřinese žádný efekt, ale pro zaměstnance, kteří pracují ve směnném provozu v nerovnoměrně rozvržené pracovní době, dojde k spravedlivějšímu způsobu stanovení jak nároku na dovolenou, tak i jejího čerpání.

Nový způsob výpočtu se dotkne i překážek v práci na straně zaměstnance, které se pro výpočet dovolené považují za výkon práce. Zejména se jedná o pracovní neschopnost, karanténu a rodičovskou dovolenou, které budou za výkon práce posuzovány jen do výše dvacetinásobku stanovené pracovní doby (vizte Krácení dovolené).



NOVÁ ÚPRAVA VŠAK V ŽÁDNÉM PŘÍPADĚ NEZNAMENÁ, ŽE ZAMĚSTNANCI MOHOU NEBO MUSÍ ČERPAT DOVOLENOU PO HODINÁCH. MINIMÁLNÍ VÝŠE ČERPÁNÍ DOVOLENÉ JE POLOVINA SMĚNY.

JAKÉ SITUACE MOHOU NASTAT

Změna pracovního úvazku

V případě, že zaměstnanec v průběhu roku změní svůj pracovní úvazek, dojde i ke změně jeho nároku na výměru dovolené.

Postup pro výpočet nároku (§ 212 odst. 4 ZP):

Výpočet bude vycházet z délky stanovené pracovní doby a poměru jednotlivých období s různou délkou stanovené pracovní doby.

Příklad: Prvního čtvrt roku zaměstnanec pracuje na plný pracovní úvazek (se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin).

V tomto prvním čtvrt roce se nárok vypočte takto:

40 (týdenní úvazek v hodinách) : 52 (počet týdnů v roce) x 13 (počet týdnů v prvním čtvrt roce) x 4 (počet týdnů celkového nároku za rok) = **40 hodin nárok na dovolenou za 1. čtvrtletí, ve skutečnosti 5 pracovních dnů**

Ve 2. až 4. čtvrtletí bude pracovat na zkrácený úvazek v rozsahu 20 hodin týdně, každý den 4 hodiny. Výpočet proběhne stejně $20 : 52 \times 39 \times 4 =$ **60 hodin nároku na dovolenou za 2. až 4. čtvrtletí, při 4h pracovním dnu ve skutečnosti 15 pracovních dnů.**

Pokud si však zaměstnanec svůj nárok z prvního čtvrtletí nevybere, zůstane mu nárok na 40 hodin dovolené, ale při rozvržení pracovní doby na 4 hodiny denně, se z něj stane nárok na 10 pracovních dnů.

Zaměstnanec neodpracoval u téhož zaměstnavatele celý kalendářní rok

Nově nárok na poměrnou část dovolené vznikne, pokud zaměstnanec konal práci alespoň po dobu 4 týdnů (dosud musel odpracovat 60 dnů). Nárok vznikne za každý odpracovaný týden ve výši $1/52$ z celkového nároku.

Postup pro výpočet nároku (viz § 213 odst. 3 ZP):

Příklad: Zaměstnanec **nastoupil k novému zaměstnavateli 1. 7.** Pracuje s pravidelně rozvrženou pracovní dobou v plném úvazku 40 hodin týdně. V daném roce **bude pracovat 26 týdnů.** Celkový nárok poměrné dovolené se vypočítá takto:

26 (počet týdnů trvání pracovního poměru ke stejnému zaměstnavateli) : 52 (počet týdnů v roce) x 4 (počet týdnů celkového nároku) = **2 týdny.**

Zaměstnanec odpracoval u téhož zaměstnavatele více než je jeho roční stanovená týdenní pracovní doba

Zákon nyní pamatuje i na situace, kdy právě z důvodu nerovnoměrného rozvržení směn a jejich nestejně délky může dojít k tomu, že zaměstnanec odpracuje více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby. V takovém případě se zvýší jeho nárok na dovolenou vždy o $1/52$ nároku za každý odpracovaný týden (odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu).

Postup pro výpočet nároku (viz § 213 odst. 5 ZP):

Příklad: Zaměstnanec v roce 2021 odpracoval u téhož zaměstnavatele za celý rok (52 týdnů) celkem 2 100 hodin. Výměra dovolené činí 4 týdny. Zaměstnanci je nerovnoměrně

rozvrhována týdenní pracovní doba 37,5 hodin do směn v rámci vyrovnávacího období 26 týdnů. Vyrovnávací období v rámci roku začala 01. 03. 2021 a 01. 09. 2021. Jelikož v rámci části posledního vyrovnávacího období od září, které přesahuje do roku 2022, zaměstnanec odpracoval do konce roku 2021 větší počet směn, vyšlo mu za rok 2021 celkem 2100 odpracovaných hodin, což je 56násobek jeho týdenní pracovní doby ($2100 : 37,5 = 56$). **Zaměstnanci tak vznikne za rok 2021 právo na dovolenou v délce 162 hodin** ($37,5 : 52 = 0,721$ x $56 = 40,38$ x $4 = 161,52$, což je po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru 162 hodin¹).



PŘI VÝPOČTU DOVOLENÉ SE VŽDY ZAOKROUHLUJE SMĚREM NAHORU.

KRÁCENÍ DOVOLENÉ

Ke krácení dovolené může nově dojít jen z důvodu neomluvené absence. Dovolená se krátí o tolik hodin, kolik hodin trvala neomluvená absence a lze ji krátit jen v tom roce, ve kterém k neomluvené absenci došlo. Zaměstnanci, který byl v pracovním poměru k témuž zaměstnavateli po celý kalendářní rok, vždy náleží dovolená ve výši nejméně 2 týdnů.

Překážky v práci již nejsou důvodem pro krácení dovolené, ale buď se započítávají (dočasná pracovní neschopnost, karanténa, výkon veřejné funkce, rodičovská dovolená) jako výkon práce, nebo nezapočítávají (překážky uvedené v prováděcím vládním nařízení), a tím dochází k úpravě nároku na dovolenou. Za výkon práce se uznávají ale jen do limitu dvacetinásobku stanovené (resp. sjednané) týdenní pracovní doby a zároveň platí, že zaměstnanec mimo dobu jejich trvání odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby. Pokud nemá zaměstnanec odpracován alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby, tyto překážky se mu jako výkon práce do výpočtu nároku na dovolenou nebudou započítávat vůbec.

Příklad: Pokud bude zaměstnanec v pracovní neschopnosti od 1. 3. do 31. 10. 2021, nebude pracovat 35 týdnů. Pracuje s pravidelně rozvrženou pracovní dobu v plném úvazku 40 hodin týdně. Zaměstnavatel je povinen omluvit celou dobu pracovní neschopnosti, ale pro výpočet dovolené započte jen 20 týdnů, tj. 800 hodin. Podmínka, že zaměstnanec odpracuje alespoň dvanáctinásobek stanovené pracovní doby, je v tomto případě splněna, zaměstnanec mimo dobu pracovní neschopnosti v roce 2021 bude pracovat 17 týdnů.

1480 (počet hodin výkonu práce $20 \times 40 + 17 \times 40$) : 2080 (počet stanovených hodin v roce 52×40) x 160 (počet hodin nároku na dovolenou 4×40) = po zaokrouhlení nahoru 114 h. **To znamená (opět zaokrouhleno nahoru) 15 pracovních dnů dovolené.** Výsledek bude v podstatě stejný jako při předchozí právní úpravě, kdy docházelo ke krácení pracovní doby.

¹ E. Mayerová, P. Svoboda: Nová právní úprava dovolené účinná k 1. 1. 2021 – dovolená za kalendářní rok (část 1); www.epravo.cz

PŘEVOD DOVOLENÉ DO NÁSLEDUJÍCÍHO ROKU

V případě, že nárok na dovolenou je vyšší než 4 týdny (na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu) lze umožnit zaměstnanci, aby si převedl nevyčerpanou část dovolené, která přesahuje 4 týdny, do roku následujícího. **Zaměstnanec si nově musí o převedení dovolené písemně požádat.**

DOVOLENÁ TZV. VYSLANÝCH ZAMĚSTNANCŮ

Novela zákoníku práce nově upravuje situace, kdy zaměstnanci vyslanému k výkonu práce do zahraničí (EU)² vznikl nárok na dovolenou v zahraničí. V některých členských státech EU musí zaměstnavatelé platit částky odpovídající náhradě mzdy za dovolenou do příslušné dovolenkové pokladny, ze které je pak přímo zaměstnancům poskytována náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou. Dle dosavadní praxe tak zaměstnanec, vyslaný dočasně do státu, kde je takováto povinnost, obdržel jednak z dovolenkové pokladny náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou a jednak mu v ČR zůstal zachován nárok na celou dovolenou dle českých předpisů. Nová právní úprava v § 222a ZP tuto situaci řeší a zaměstnanci je v ČR poskytnuta jen ta část dovolené, za kterou neobdržel náhradu mzdy z dovolenkové pokladny.

Příklad: Zaměstnanec české firmy byl vyslán v rámci nadnárodního poskytování služeb na práci do Německa na tři měsíce. Český zaměstnavatel je povinen platit do tzv. dovolenkové pokladny částky, které odpovídají nároku zaměstnance na dovolenou za tři měsíce práce v Německu. Zaměstnanec si v době práce v Německu žádnou dovolenou nevybere, ale je mu vyplacena náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou z dovolenkové pokladny v Německu. Po návratu do ČR měl podle dosud platné právní úpravy nárok na celou dovolenou a zároveň dostal náhradu mzdy za poměrnou část dovolené. Oproti zaměstnanci, který nejel pracovat do Německa, byl (pokud jde o nárok na dovolenou) nepřiměřeně zvýhodněn. Podle nové úpravy již v ČR bude moci čerpat jen tu část dovolené, za kterou neobdržel finanční náhradu.

TÝDEN PLACENÉHO VOLNA PRO VEDOUcí TÁBORŮ, VYCHOVATELE, INSTRUKTORY

Podle dosud platné úpravy mají zaměstnanci, kteří působí na táborech, možnost využít až tři týdnů volna bez náhrady mzdy. Novela od roku 2021 rozšiřuje možnost poskytnutí volna i na sportovní soustředění dětí a mládeže a navíc **za jeden týden může být poskytnuta náhrada mzdy**. Zaměstnavatel, který poskytne zaměstnanci volno s náhradou mzdy, **si může požádat ČSSZ o refundaci této náhrady**. Podmínkou je, že akci pořádá právnická osoba zapsaná ve veřejném rejstříku nejméně pět let a její hlavní činností je práce s dětmi a mládeží. Tyto podmínky musí zaměstnanec zaměstnavateli prokázat a následně je musí zaměstnavatel prokázat ČSSZ. **Výše náhrady je omezena výší průměrné mzdy** za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku.

² Čl. 56 Smlouvy o fungování EU

NÁHRADY ÚJMY NA ZDRAVÍ

V oblasti náhrad újmy na zdraví dochází od ledna 2021 k dvěma významným změnám. První změnou je zvýšení výše náhrad a druhou je nový institut náhrady za nemajetkovou újmu. Náhrady za nemajetkovou újmu z pracovně právních vztahů byly dosud řešeny podle občanského zákoníku.

NÁHRADA PŘIMĚŘENÝCH NÁKLADŮ SPOJENÝCH S POHŘBEM

Podle § 271g ZP se bude náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem poskytovat nejméně **ve výši 1,5 násobku průměrné mzdy** v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vznikne. Jedná se o dolní limit pro výši náhrady, zaměstnavatel tak může sám zvážit zvýšení, ale nesmí překročit skutečnou výši nákladů.

NÁHRADA NEMAJETKOVÉ ÚJMY POZŮSTALÝCH

Dosavadní jednorázové odškodnění pozůstalých je nahrazeno institutem „náhrada nemajetkové újmy pozůstalých“ (§271i ZP). Každý z pozůstalých bude mít nárok na náhradu nejméně **ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy** v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo (např. pokud by platilo již v roce 2020, jednalo by se o částku 668 580 Kč). Pouze v případě, že bude náhrada poskytována oběma rodičům, obdrží každý z nich jednu polovinu z celkové částky.

Zároveň **se rozšiřuje i okruh oprávněných osob** – na náhradu mají nárok vedle manžela, resp. partnera, dětí a rodičů i další osoby v poměru rodinném nebo obdobném, které smrt zaměstnance pociťují jako vlastní újmu. Na rozdíl od dosavadní právní úpravy nebude poskytnutí náhrady nemajetkové újmy pozůstalých vázáno u dětí zemřelého na jejich nezaopatřenost a dále nebude třeba prokazovat žití ve společné domácnosti (dosud platilo pro odškodnění rodičů).

NÁHRADA ZA NEMAJETKOVOU ÚJMU PŘI ZVLÁŠT ZÁVAŽNÉM UBLÍŽENÍ NA ZDRAVÍ

Nově podle ZP (§ 271f) mají „osoby blízké“ (v případě závažné újmy na zdraví zaměstnance z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání) nárok na odškodnění jejich nemajetkové újmy. Nárok na odškodnění blízkých osob tak vznikne nejen při smrti zaměstnance, ale i při mimořádně závažných úrazech nebo následcích nemoci z povolání. Nová úprava nahrazuje dosud v těchto případech používanou náhradu dle OZ. Ustanovení ZP je pro poškozené výhodnější, protože náhrada újmy podle ZP je založena na objektivní odpovědnosti zaměstnavatele, vyvinění je velmi obtížné. Nicméně lze předpokládat, že k aplikaci tohoto ustanovení bude docházet jen při pracovních úrazech (nebo následcích nemoci z povolání) mimořádného rozsahu. Náhrada se obecně poskytuje manželovi, resp. partnerovi, dítěti a rodičům. Ale je možné ji poskytnout i dalším osobám blízkým, pokud újmu způsobenou zaměstnanci pociťují jako svou vlastní.

SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO

Zcela novým institutem je sdílené pracovní místo upravené v § 317a ZP. Z Důvodové zprávy vyplývá, že záměrem je podpořit a právně upravit kratší pracovní úvazky s cílem přispět k lepšímu sladění rodinného a pracovního života zaměstnanců.

Podmínky pro vznik a existenci sdíleného pracovního místa:

- Písemná dohoda 2 a více zaměstnanců s kratší pracovní dobou a zaměstnavatele. To znamená, že každý ze zaměstnanců na sdíleném pracovním místě má uzavřenu svou písemnou dohodu se zaměstnavatelem.
- Součet týdenní délky pracovní doby všech zaměstnanců, kteří budou sdílet jedno pracovní místo, nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby.

Příklad: 2 zaměstnanci se dohodnou, že chtějí pracovat na sdíleném pracovním místě. Stanovená pracovní doba je 40 hodin týdně. Bude se jednat o práci účetního. Jeden zaměstnanec bude pracovat 3 dny (po 8 hodinách) v týdnu a druhý 2 dny (po 8 hodinách) v týdnu. Nebo každý bude pracovat 4 hodiny denně, ale budou se střídat během dne (jeden pracuje od 8h do 12h, druhý od 12h do 16h).

- Zaměstnanci si sami rozvrhnou práci do směn, vyrovnávací období je 4 týdny.
Příklad: 2 zaměstnankyně se dohodnou, že chtějí pracovat na sdíleném pracovním místě. Bude se jednat o práci recepční. Stanovená pracovní doba je 40 hodin týdně. Budou se střídat po týdnu, jeden týden jedna pracuje po stanovenou pracovní dobu a druhá nepracuje.
- Zaměstnanci jsou povinni o rozvrhu své pracovní doby informovat zaměstnavatele nejméně 1 týden předem, pokud tak neučiní, může tak učinit zaměstnavatel.
- V případě nepřítomnosti některého ze zaměstnanců, kteří sdílejí pracovní místo, se mohou navzájem zastupovat jen, pokud k tomu dají souhlas, souhlas je možné dát obecně dopředu při uzavírání dohody o sdíleném pracovním místě nebo pro konkrétní případ.
- Dohodu lze kdykoli ukončit vzájemnou dohodou zúčastněných (zaměstnanců a zaměstnavatele), každá ze stran dohody ji může vypovědět, výpovědní doba činí 15 dnů a počíná běžet dnem, kdy výpověď obdržela druhá strana.
- V případě, že závazek z dohody pro některého ze zaměstnanců zanikne, pro ostatní trvá do konce daného vyrovnávacího období.

Příklad: 2 zaměstnanci se dohodnou, že chtějí pracovat na sdíleném pracovním místě. Každý uzavře písemnou dohodu se zaměstnavatelem. Každý má poloviční pracovní úvazek (20 hodin týdně). Po půl roce se jeden ze zaměstnanců rozhodne, že chce pracovat na plný úvazek. Z dikce zákona by se zdálo, že půjde o jednoduché rozhodnutí. Zaměstnanec dá výpověď z dohody o sdíleném pracovním místě, po uplynutí 15 dnů od doručení zaměstnavateli jeho dohoda zanikne a druhý zaměstnanec v režimu sdíleného pracovního místa pracuje do konce vyrovnávacího období. Ve skutečnosti,

ale tato situace přináší celou řadu problémů. Jednak zaměstnanec nemá nárok na plný pracovní úvazek a s jeho navýšením musí souhlasit zaměstnavatel. Je otázka, zda zaměstnavatel má pracovní náplň pro 1,5 pracovního místa.

Celá úprava sdíleného pracovního místa je poměrně jednoduchá a dává možnost v rámci dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci upřesnit podmínky. Proto před jejím uzavřením doporučujeme zvážit všechny okolnosti, které mohou nastat a podmínky co nejvíce zpřesnit, zejména pro případy zastupování v době nepřítomnosti druhého zaměstnance a ukončování dohody.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

Citované právní předpisy a jejich zkratky

- OZ - Občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.)
- ZP - Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

Novelou dotčené právní předpisy

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů



Hospodářská komora České republiky

Odbor legislativy, práva a analýz

Budova Florentinum – Na Florenci 2116/15

110 00 Praha 1

www.komora.cz

Tel.: +420 266 721 300

E-mail: office@komora.cz

Vydání: září 2020