

# Taylor Wessing ČR upozorňuje: novela zákoníku práce není reakcí na krizi spojenou s koronavirem

Advokátní kancelář Taylor Wessing Česká republika přibližuje novelu zákoníku práce, jejíž vládní návrh schválili poslanci na konci května 2020 ve třetím čtení. K její účinnosti však ještě chybí souhlas Senátu a podpis prezidenta republiky. Její předpokládaná účinnost pak bude ve vlnách, a to u některých ustanovení v rozmezí od 1. července 2020 do 1. ledna 2021. Advokát Pavel Juříčka ve stručnosti shrnuje nejvýznamnější změny, které se přímo či nepřímo dotknou většiny zaměstnanců.

**Jedná se především o výpočet dovolené, možnosti jejího převodu do dalšího roku a dále doručování výpovědí, mzdových výměrů a jiných pracovněprávních dokumentů, které je třeba bezpodmínečně doručit do vlastních rukou. Dále doplňuje informace o sdíleném pracovním místě, automatickém přechodu zaměstnance, doložce odvolatelnosti i vyšším odškodnění pro pozůstalé.**

## Dovolená

Dovolená se bude nově přepočítávat nikoli na dny, ale na hodiny. Znamená to revoluci? Ne tak docela. Základní formule pro výpočet dovolené se dá shrnout následovně asi takto. Zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli vykonával v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, která připadá na toto období, **přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.** Konal-li zaměstnanec za výše uvedených podmínek práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

Juříčka vysvětluje: *„Přeloženo z právního jazyka to znamená, že zaměstnanci, kteří mají 40hodinnový pracovní týden změnu vůbec nepocítí. Pokud mají do této doby minimální výměru dovolené (4 týdny, tedy 20 pracovních dní), tak podle nového počítání budou mít nárok na 160 hodin dovolené (4 x 40, tedy 4 týdny krát 40hodinová týdenní pracovní doba). Počítáme-li s pracovní dobou 8 hodin denně, představuje 160 hodin právě 20 pracovních dní. Pokud má zaměstnanec kratší týdenní pracovní dobu, bude se výměra dovolené (minimálně 4 týdny) násobit touto pracovní dobou. U polovičního úvazku (20 hodin týdně) to tedy bude 4 x 20, tedy dovolená bude činit 80 hodin.“*

Dovolená se však bude i nadále čerpat primárně po směnách, i když v dosavadní praxi někteří zaměstnavatelé umožňovali i čerpání dovolené v poloviční délce, na což však nebyl ze zákona (vyjma jedné situace, pokud šlo o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny) nárok. Rozhodně však nebude možné čerpat dovolenou v délce jedné hodiny. Juříčka doplňuje: *„Čerpání dovolené totiž jednak určuje zaměstnavatel, a zákonodárce taktéž nově výslovně stanoví, že čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny (nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny).“*

Dále se např. nově umožňuje převedení dovolené, která přesahuje 4 týdny do následujícího kalendářního roku, což už ale byla u mnohých zaměstnavatelů běžná praxe, a taktéž mění se pravidla pro krácení dovolené.

Juříčka shrnuje: „Dle našeho názoru je tato změna pro většinu zaměstnanců spíše kosmetickou úpravou, která se jich reálně příliš nedotkne. Výpočet dovolené bude taktéž prováděn i nadále pomocí specializovaného software a mzdové účtárny tak budou vycházet z toho, co jim „vyplivnou“ jednotlivé programy. Tedy nehrozí, že by novým přepočítáváním vznikl chaos.“ Účinnost těchto změn by logicky měla být až od 1. ledna 2021.

## Doručování

Další podstatnou, velmi potřebnou a vítanou změnou v pracovním právu, která se dříve či později může dotknout každého zaměstnance, je výrazná změna doručování. Obecně lze říct, že doručování výpovědí, mzdových výměrů a jiných pracovněprávních dokumentů, které je třeba bezpodmínečně doručit do vlastních rukou, se usnadní. I nadále bude platit, že doručovat se má na pracovišti. Pokud ale doručení na pracovišti nebude možné, může si zaměstnavatel zvolit jiný způsob doručení. Zjednodušuje se zejména doručení Českou poštou a pomocí datových schránek, které byly v minulosti využívány spíše sporadicky (poštou), popř. zcela výjimečně.

## Další změny

Další změny se stávajících zaměstnanců dotknout v menší míře, popř. vůbec. Pro pořádek lze zmínit např. zavedení tzv. **sdíleného pracovního místa**, což má být výhodné nejen pro rodiče s malými dětmi, ale i pro seniory, studenty nebo osoby, které nemůžou nebo nechtějí pracovat na plný úvazek. V podstatě se jedná o to, že na základě dohody se mohou dva (či více) zaměstnanců se stejným druhem práce dělit o jedno pracovní místo a vzájemně se zastupovat / střídat dle svých časových možností. A Juříčka komentuje: „Zda se tato novinka uchytí v praxi, ukáže až čas. Současné znění zákoníku práce sice tuto možno explicitně nepojmenovávalo, ale taky ji nijak nezakazovalo, takže byla možná. O jejím hojnějším využití však doposud nemohla být řeč.“

Dále dochází k upřesnění důvodů pro **automatický přechod zaměstnanců** tak, aby byly v souladu s právem EU. V této souvislosti se změni i pravidla pro výpověď v souvislosti s automatickým přechodem. Taktéž se zruší povinnost vydat potvrzení o zaměstnání pro některé zaměstnance pracující na základě dohody o provedení práce, což může pro některé zaměstnavatele hojně využívající tento typ dohody znamenat nižší administrativní zatížení.

Změny se týkají také **doložky odvolatelnosti**, kdy bude možné sjednat ji jen s vedoucími zaměstnanci stanovenými v zákoníku práce. Tato změna je přímou reakcí na judikaturu. Novela také přináší nová **pravidla pro vyslání pracovníků** na území ČR a zavádí **vyšší odškodnění pro pozůstalé**.

Úplným závěrem je potřeba upozornit na skutečnost, že novela není reakcí na krizi spojenou s koronavirem, ale byla schválenou vládou již koncem roku 2019. Ostatně samotný zákoník práce nebyl novelizován ani v průběhu nouzového stavu.

[TaylorWessing e|n|w|c advokáti v.o.s.](#)

U Prašné brány 1078/1  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 819 216

e-mail: [sosna.direct@taylorwessing.com](mailto:sosna.direct@taylorwessing.com)



© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5\\* službami](#)
- [Festival jako prestižní teambuilding](#)
- [Spojení Generali České a Právní ochrany D.A.S. přináší první výhodu: navýšení pojistného limitu na 5 milionů](#)
- [Kultura jako prestižní benefit: Proč by právní firmy měly sázet na „inteligentní zážitky“? Rozhovor s JUDr. Martinou Jankovskou](#)
- [Wolters Kluwer uvádí na český trh AI právní pracovní prostor Libra s integrovaným obsahem ASPI](#)
- [Jak ušetřit na energiích, aniž byste porušili zákon](#)
- [SLUTO DAŇOVÁ & ÚČETNÍ firma roku 2025: Kdo se letos zařadil mezi špičky oboru?](#)
- [Novela stavebního zákona, transparentní odměňování a AI v právní praxi: zveme na odborné konference Wolters Kluwer](#)
- [Zásady a principy soukromého práva jako základ moderní právní praxe. Proč má studium LLM smysl nejen pro právníky](#)
- [Kmenové listy v s.r.o. - právní rámec, převod a praktické dopady](#)
- [Executive LLM: Prestižní milník pro právní profesionály. Business Institut otevírá jarní cyklus již 1. března](#)