

Zásadní změny v zákoníku práce od ledna: sdílené pracovní místo a změna v dovolené

Od 1. ledna 2021 je účinná druhá část novely zákoníku práce. První vlna změn, která nabyla účinnosti už v červenci 2020, přinášela úpravy např. v doručování listin – letošní změny se zásadně dotknou především dvou oblastí: sdíleného pracovního místa a čerpání dovolené.

Cílem novely je podle legislativců zejména lépe sladit rodinný a pracovní život zaměstnanců. Zákoník by však měl díky novým změnám také více odpovídat současnému trhu práce, který v loňském roce výrazně ovlivnila epidemie koronaviru.

Sdílené pracovní místo

Flexibilnější možnosti pracovních úvazků otevírá zcela nový institut tzv. sdíleného pracovního místa. Ten spočívá v tom, že jednu pozici zastávají nejméně dva zaměstnanci, kteří se na ní v rámci zkrácené pracovní doby střídají.

Dva nebo více zaměstnanců si tak podle zákona mohou sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě. Tím novela převrací běžnou povinnost rozvržení pracovní doby – v tomto případě ji totiž nepředkládá zaměstnavatel, ale právě zaměstnanci, kteří jsou povinni svůj rozvrh zaměstnavateli předložit nejdéle týden před začátkem nového měsíce.

[Vzor - Zaměstnání - Přijímáte nového kolegu?](#) Prohlédněte si jednoduché vzory smluv pro nábor zaměstnanců

Změny v dovolené

Druhou zásadní změnou je dovolená – nový systém jejího výpočtu by měl podle zákonodárců především zajistit férovější podmínky čerpání. Od nového roku se totiž dovolená místo pracovních dnů přepočítává na hodiny. Změnu to znamená především pro zaměstnance s různou délkou směn – počet hodin čerpané dovolené bude totiž nově vždy odpovídat délce konkrétní odpadlé směny zaměstnance, a nikoliv už jednomu pracovnímu dni bez rozlišení délky směny.

Novela přináší také spravedlivější postup v situaci, kdy zaměstnanec změní v průběhu kalendářního roku délku své týdenní pracovní doby (výši úvazku), anebo se mu změní způsob rozvržení pracovní doby. Za každou část roku mu nově připadne takový počet hodin dovolené, který odpovídá jeho aktuálnímu úvazku. Změnou úvazku nebo změnou rozvržení směn tak díky výpočtu dovolené v hodinách o žádnou dovolenou nepřijde, na rozdíl systému, který fungoval doposud.

Další novinkou je pak možnost, aby zaměstnavatel na písemnou žádost zaměstnance převedl do následujícího kalendářního roku nevyčerpanou část dovolené (jedná se o tu část dovolené, která přesahuje minimální zákonnou výměru, tedy v soukromém sektoru pátý a další týden dovolené).

Dosud šlo nevyčerpané dny dovolené převést do následujícího roku pouze v případě, kdy plnému vyčerpání bránily překážky v práci (např. nemoc) na straně zaměstnance nebo provozní důvody na straně zaměstnavatele. V jiných případech hrozilo zaměstnavateli riziko sankce.

Příklad: Výpočet dovolené při nepřetržitém trvání pracovního poměru po celý rok

Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance je 40 hodin a výměra dovolené je 5 týdnů. Zaměstnanci tak náleží dovolená ve výši 200 hodin za kalendářní rok (40 hodin týdně x 5 týdnů dovolené = 200). Zaměstnanci s polovičním úvazkem (20 hodin za týden) pak náleží dovolená v rozsahu 100 hodin za kalendářní rok (20 x 5 = 100).

[Vzor - Zaměstnání - Úprava mzdových a dalších pracovních podmínek zaměstnance.](#)

Prohlédněte si jednoduché šablony Vzorného Práva

Náhrada nemajetkové újmy

Menší úpravy doznala i forma náhrady za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Od 1. ledna 2021 zákoník práce počítá s jednorázovou náhradou nemajetkové újmy pro osoby blízké nově i při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance. Dosud vznikl nárok na náhradu pouze při úmrtí zaměstnance.

Tato nová náhrada, stejně jako dosavadní náhrada nemajetkové újmy při úmrtí zaměstnance, přísluší nově i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pocítují jako vlastní újmu. Navíc, výše nemajetkové újmy nebude dále stanovena paušální částkou, ale bude se odvíjet od průměrné mzdy v národním hospodářství.

Přehled všech změn v rámci novely zákoníku práce:

Změna	Doba účinnosti
Sdílené pracovní místo	od 1. ledna 2021
Změny v dovolené	od 1. ledna 2021
Náhrada nemajetkové újmy	od 1. ledna 2021
Pracovní volno související s akcí pro děti a mládež	od 1. ledna 2021
Vysílání zaměstnanců	od 30. července 2020
Změny v převodu práv a povinností	od 30. července 2020
Doručování písemností	od 30. července 2020
Změny u odvolání vedoucích zaměstnanců	od 30. července 2020
Změny v potvrzení zaměstnání u DPP pro zaměstnavatele	od 30. července 2020



Další články:

- [První zamítavá odpověď nemusí znamenat konec spotřebitelského nároku ukazují případy z D.A.S. právní ochrana od Generali České](#)
- [Koupě apartmánu ve výstavbě v Rakousku: peníze nemají předbíhat stavbu](#)
- [LLM studium na International Graduate Academy: Právní znalosti pro moderní obchodní prostředí](#)
- [Růst cen v rakouských lyžařských regionech: proč se Alpy neřídí logikou běžného rezidenčního trhu](#)
- [Význam specializovaného vzdělávání v oblasti obchodního práva v době rostoucí regulatorní náročnosti podnikání](#)
- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5* službami](#)
- [ESG Simple jako praktická opora pro ESG reporting malých a středních podniků](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [V lednu přišel šok. Ze seznamu zmizely tisíce soudních překladatelů](#)
- [Koupě nemovitosti v Rakousku: vedlejší náklady v praxi](#)
- [Legal Innovation Day 2026: Praktické využití umělé inteligence v právní praxi](#)