

4. 7. 2019

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Co má přinést připravovaná velká novela zákoníku práce?

V letošním roce měla podle původního záměru vlády vstoupit v platnost zásadní novela zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákoník práce“), jejíž účinnost měla nastat již 1. července 2019, resp. v případě vybraných ustanovení o dovolené k 1. lednu 2020 (dále jen „Novela“). Účelem Novely má být zejména přizpůsobení Zákoníku práce současným trendům a potřebám praxe. Mimo to Novela s sebou přináší celou řadu změn legislativně-technického charakteru, např. sjednocení terminologie či implementaci práva Evropské unie.

Novela však stále nebyla vládou předložena do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky k zahájení legislativního procesu.[1] Lze proto předpokládat minimálně částečný posun nabytí její účinnosti. Vzhledem k významu zamýšlené Novely a jejího dopadu na nastavení pracovněprávních vztahů, bychom Vás rádi tímto informovali o jejich nejpodstatnějších aspektech.



Dovolená

Současná právní úprava institutu dovolené ve smyslu ustanovení § 211 a násl. Zákoníku práce je jednou z nejkritizovanějších částí Zákoníku práce.[2] Novela se snaží tento institut komplexně revidovat tak, aby lépe odrážel základní principy pracovního práva.

V Novele se promítá zásadní změna v podmínkách vzniku práva na dovolenou i při jejím čerpání. Konkrétně by mělo dojít k opuštění podmínky šedesáti odpracovaných dní u téhož zaměstnavatele pro vznik nároku na částečnou dovolenou (ve smyslu ustanovení § 212 a § 214 Zákoníku práce) a její náhradě týdenní pracovní dobou, od níž by se též odvozovala i délka dovolené. Dále by mělo dojít k úpravě krácení dovolené pro omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci či k umožnění převodu části nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku.

Lze konstatovat, že nový koncept dovolené, založený na týdenní pracovní době, lépe odpovídá skutečně odpracované době zaměstnance, což ocení zejména zaměstnanci s nepravidelně rozvrženými směny, příp. ti, u nichž došlo ke změně rozvrhu pracovní doby.

Doručování

Snad nejzásadnějším bodem Novely je změna velmi problematické právní úpravy doručování dokumentů v pracovněprávních vztazích, a to zejména těch dokumentů, které musí být zaměstnanci doručeny do vlastních rukou (písemnosti týkající se vzniku, změn nebo skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, mzdový či platový výměr a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného). Proces doručování písemností zaměstnavatelem by se měl značně zjednodušit, čímž se reaguje na

praktické problémy, které doručování komplikovaly.

Novela zavádí primárnost doručování písemností zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, sekundárně (pokud se nepodaří doručit na pracovišti) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, sítě nebo služby elektronických komunikací či datové schránky. **Zaměstnanec** bude nově výslovně **povinen písemně sdělit zaměstnavateli jeho doručovací adresu**.

V případě, kdy nebude zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb písemnost doručena a tento si následně písemnost ani v provozovně provozovatele poštovních služeb či u obecního úřadu **ve lhůtě 15 dnů** nevyzvedne, považuje se písemnost za zaměstnanci doručenu posledním dnem této lhůty. Rovněž by odpadly obtíže s doručováním písemností zaměstnavateli, který se fyzicky nenachází v místě sídla, a tím znemožňujícím doručení písemnosti, neboť by se písemnost považovala za zaměstnavateli doručenu dnem, kdy pokus o doručení písemnosti zaměstnancem nebyl úspěšný.

Zavedení sdíleného pracovního místa

Novela nově zakotvuje ustanovení § 317a Zákoníku práce, dle něhož by se mohl zaměstnavatel se dvěma či více zaměstnanci s kratší pracovní dobou, a za podmínky stejného druhu práce, dohodnout, že se budou tito zaměstnanci „střídat“ na jednom pracovním místě. Souhrn délky jejich týdenní pracovní doby by však nesměl překročit délku stanovené týdenní pracovní doby.

Taková dohoda by musela být uzavřena písemně a musela by obsahovat bližší pravidla pro rozvržení pracovní doby, přičemž by mohla být sjednána na dobu určitou i neurčitou. Tuto dohodu by bylo možno rozvázat písemnou dohodou smluvních stran či vypovědí kterékoli ze stran, a to i bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou.

Záměrem Novely je vyloučení povinnosti k neustálé pracovní pohotovosti takových zaměstnanců a garance takové formy flexibilního režimu práce, která by měla přispět ke sladění rodinného a pracovního života zaměstnanců. Lze předpokládat, že tento institut rovněž přispěje k větší efektivitě a spokojenosti těchto zaměstnanců.

Minimální mzda a její valorizace

Další zásadní změnou by měla být změna konceptu minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy, neboť by měl být zaveden pevný mechanismus jejich valorizace. Základní sazba měsíční minimální mzdy by měla činit od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku 0,5násobek průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství za předminulý kalendářní rok.[3] Základní sazba hodinové minimální mzdy by byla následně od této odvozena.

To by znamenalo pravidelné zvyšování minimální mzdy za současného nastolení transparentních a předem známých podmínek, neboť by Ministerstvo práce a sociálních věcí bylo povinno nejpozději do 31. října vyhlásit základní sazby minimální mzdy pro následující kalendářní rok.

Další novinkou v této oblasti je posílení ochrany před nepřiměřeně nízkou odměnou za práci prostřednictvím zaručené mzdy, neboť se ji navrhuje nově rozšířit i na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Další zajímavé změny

V oblasti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů má dojít ke zpřesnění podmínek pro případ převodu činnosti zaměstnavatele nebo jeho části na jiného zaměstnavatele, jakož i pro podání výpovědi zaměstnancem podle ustanovení § 51a Zákoníku práce.

Dále se navrhuje zvýšení jednorázového odškodnění pozůstalých v případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (ze současných 240.000,- Kč na 340.000,- Kč).

Novela si klade za cíl zavést i zrušení tzv. další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví (§ 93a Zákoníku práce), tedy práce přesčas v nepřetržitém provozu spojené s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává lékař, zubní lékař nebo farmaceut či zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu.

V neposlední řadě by podle Novely měl být zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance i po návratu z rodičovské dovolené (v současnosti to platí pouze pro návrat po mateřské dovolené) na jejich původní práci a pracoviště.

Závěr

S ohledem na zásadní téma právní úpravy Novely, lze během legislativního procesu v Parlamentu České republiky očekávat poměrně náročná jednání o Novele, která budou jistě spojena s množstvím pozměňovacích návrhů. Konečnou podobu Novely a tím i nového znění Zákoníku práce lze tak nyní jen stěží odhadovat. Je však možné předpokládat, že tematicky se výše uvedené změny uplatní.

V případě schválení Novely a její publikace by se jednalo o jednu z nejvýznamnějších novelizací Zákoníku práce. Přijetí Novely však v posledních měsících uvízlo na tzv. „mrtvém bodě“, neboť Úřad vlády České republiky Novelu doposud nepředložil do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, a to i přesto, že připomínkové řízení již bylo ukončeno.

O legislativním procesu a následném nabytí účinnosti Novely, jakož i o dalším vývoji v oblasti pracovněprávních vztahů Vás budeme i nadále informovat.



Mgr. Ondřej Čala,
advokátní koncipient



Mgr. Jakub Málek,
partner

[PEYTON legal advokátní kancelář s.r.o.](#)

Futurama Business Park
Sokolovská 668/136d
186 00 Praha 8 - Karlín

Tel.: +420 227 629 700

E-mail: info@plegal.cz

[1] Více k dispozici >>> [zde](#).

[2] Srov. např. HŮRKA, P.: Česká úprava vzniku práva na dovolenou a potřebnost její novelizace. Soukromé právo, Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2018, č. 5, s. 20-24. ISSN 2533-4239.

[3] Pro výpočet by byl standardně užit poslední údaj Českého statistického úřadu o průměrné hrubé měsíční nominální mzdě v národním hospodářství na přepočtené počty zaměstnanců zveřejněný do 30. září roku, ve kterém se výpočet minimální mzdy provádí.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)