

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

Co přinesou v roce 2017 hlavní změny zákoníku práce?

Parlament České republiky v současné době projednává novelu zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, přičemž účinnost převážné části novely je plánována na duben 2017. Ačkoli je zákon teprve ve fázi prvního čtení v Poslanecké sněmovně České republiky, je téměř jisté, že novela projde ve stejném, nebo alespoň velmi podobném znění, a to i z toho důvodu, že z velké části zohledňuje právní předpisy Evropské unie, které je Česká republika povinna inkorporovat do svého právního řádu beze změn. Mimoto novela také reflektuje judikaturu českých soudů a vývoj českého právního řádu obecně.

Účelem nové úpravy je mimo výše uvedených důvodů především prohloubení flexibility základních pracovněprávních vztahů a posílení pozice zaměstnance. Tentokrát ale novela přináší i pozitivní změny pro zaměstnavatele, které budou spočívat především ve zjednodušení některých administrativně náročných úkonů. Tento článek není vyčerpávajícím výčtem všech změn, které má tzv. koncepční novela zákoníku práce přinést, má pouze za úkol seznámit čtenáře podrobněji s významnějšími změnami celé novely zákoníku práce.

Vrcholoví zaměstnanci

Dle chystané novely by měl mít český právní řád nový pojem, a sice institut vrcholového řídicího zaměstnance. Cílem zřízení nového pojmu je podpora flexibility vysoce postavených manažerů. Vrcholovým zaměstnancem bude zaměstnanec, který je v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu právnické osoby, zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, nebo jiného vrcholového zaměstnance. Jedním z kritérií pro zařazení zaměstnance má být výdělek ve výši alespoň 75 000 Kč měsíčně, nicméně tato částka se během jednání v Parlamentu ještě pravděpodobně změní. Zavedení tohoto pojmu využívá možnost výjimky, kterou umožňuje směrnice Evropské unie,^[1] dle které se u vrcholových zaměstnanců nemusí dodržovat pevná pracovní doba, rozvržení práce a další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tito zaměstnanci, jejichž dobrým příkladem jsou řídicí manažeři, si už nyní rozvrhují práci sami. Nová úprava proto do značné míry reflektuje realitu. Výměnou za legální možnost rozvržení si práce samostatně, nebudou mít vrcholoví zaměstnanci nárok například na příplatek za práci ve svátky, práci přesčas či práci o víkendech, přičemž se na ně nebude vztahovat ani zákonná úprava týdenní pracovní doby.

Práce z domova

Účelem novely je mimo jiné i vnést do současné volnější a okrajové úpravy práce z domova (tzv. home office či home working) pevnější pravidla. Jak platná právní úprava, tak novela zákoníku práce připouští, aby zaměstnanec pracující mimo pracoviště zaměstnavatele (tedy ve většině případů zaměstnanec pracující z domova) byl oprávněn rozvrhnout si svou pracovní dobu podle vlastní potřeby, s tím, že by se na něj nevztahovala úprava rozvržení pracovní doby, prostojů a také by mu nepřislušela mzda či náhradní volno za práci přesčas či za práci ve svátek. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou i nadále dohodnout, že z domova bude zaměstnanec vykonávat pouze část práce a zbytek pracovní doby bude docházet na pracoviště. V oblasti právní úpravy rozvržení pracovní doby či odměňování nepřicházejí tedy žádné zásadní změny.

Nově bude ale zavedena povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci v režimu home office náklady spojené s komunikací mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tato náhrada nákladů bude příslušet pouze zaměstnanci, který pracuje z domova pravidelně, nikoli pouze nárazově. Fakticky se bude jednat především o hrazení internetového připojení či nákladů na telefon. Dle některých výkladů by se ale mohlo jednat i o náklady na elektrickou energii či pořízení a provoz počítače, nicméně to ukáže až praxe. Veškeré náklady, které budou předmětem takové úhrady, bude muset zaměstnanec zaměstnavateli prokázat a ten je bude hradit buď nárazově, nebo si se zaměstnancem sjedná paušální hrazení nákladů, které ale nesmí být součástí mzdy, platu či odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vzhledem k tomu, že institut home office je především benefitem pro zaměstnance, lze očekávat, že náklady bude zaměstnavatel hradit především paušálně, a to v minimální možné výši, aby mu zaměstnancův benefit nebyl přílišnou zátěží, a to jak po stránce administrativní, tak finanční.

Doručování v pracovněprávních vztazích

V současné době je doručování některých pracovněprávních písemností zaměstnanci zaměstnavatelem velmi problematické, zejména pokud se jedná například o výpověď, jejímuž převzetí se zaměstnanec vyhýbá, či doručování jiných písemností do vlastních rukou. V případě, kdy nelze zaměstnanci předat písemnost na pracovišti či jinde přímo do vlastních rukou zaměstnance, přistupuje se obvykle k doručování prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb. Dle současné právní úpravy se pak písemnost tímto způsobem doručuje na poslední známou adresu zaměstnance, a pokud adresát odmítne písemnost od doručovatele převzít, musí ho tento poučit o následcích odmítnutí převzetí písemnosti a provést o tom písemný záznam. V případě, že si zaměstnanec písemnost nepřevzme a ani si ji následně nevyzvedne v úložní době na příslušné pobočce České pošty, platí fikce doručení, kdy se písemnost považuje za doručenu, pokud si ji adresát nevyzvedne do 10 pracovních dnů. V praxi je ale problém s tím, že jediný vhodný poskytovatel poštovních služeb, tj. Česká pošta, s.p., v současné době nenabízí službu uložení zásilky po dobu 10 pracovních dnů, v důsledku čehož pak vznikají spory o to, kdy se skutečně písemnost považuje za doručenu, tedy zda po zákonných 10 pracovních dnech či až po 15 kalendářních dnech, což je délka úložní doby, kterou Česká pošta, s.p. v rámci svých služeb nabízí. Především z toho důvodu bude nově upravena doba, po jejímž uplynutí nastává tzv. fikce doručení, prodloužena na 15 kalendářních dní, což odpovídá i službám poskytovaným Českou poštou, s.p. Ačkoli se může zdát, že prodloužení lhůty o pět dní protáhne i celý proces ukončení pracovního poměru zaměstnance výpovědí, fakticky k žádnému prodloužení nedojde a zaměstnavateli taková změna ušetří administrativní i logistické komplikace. Stejně tak zanikne ten problém, že poštovní doručovatelé obvykle nevyhotovovali písemný záznam o poučení o následcích odmítnutí převzetí zásilky, neboť ten už nově vyhotovovat nemusí. A konečně, zaměstnavatel bude zasílat dokumenty na adresu zaměstnance, která mu byla písemně sdělena, zaměstnavatel tedy už nebude nucen „pátrat“, jaká je mu poslední známá adresa, neboť zaměstnanec mu ji bude povinen písemně sdělit.

Změny pracovního poměru

Novela nahrazuje pojem „převedení na jinou práci“ pojmem „výkon jiné práce“ a z „přeložení“ se má stát „změna místa výkonu práce z důvodu nezbytné provozní potřeby“.

Současná pracovněprávní úprava říká, že převést zaměstnance na jinou práci je zaměstnavatel povinen v případech, kdy zaměstnanec není kvůli svému zdravotnímu stavu schopen vykonávat svou práci, a to i bez jeho souhlasu. Dle nové právní úpravy bude zaměstnavatel povinen převést takového zaměstnance na jinou vhodnou práci v rámci sjednaného druhu práce, přičemž fakt, že se musí jednat o stejný druh práce je novým požadavkem. Pokud takové přidělení není možné, je zaměstnavatel povinen navrhnout zaměstnanci jinou vhodnou práci. Skutečnost, že je mu povinen

takovou práci navrhnout, znamená, že na takovou práci může být zaměstnanec přeřazen pouze se svým souhlasem. Pokud takový souhlas k převedení zaměstnanec neudělí, bude se jednat o překážku na straně zaměstnance a nebude tak zaměstnanci příslušet mzda nebo plat. Na zaměstnavatele je nicméně kladen požadavek, že navrhovaná pracovní pozice musí být pro zaměstnance vhodná, přičemž za vhodnou se považuje taková práce, která je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Pokud zaměstnavatel takovou práci zaměstnanci nenabídne, jedná se naopak o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci po dobu jejího trvání přísluší náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.

Dále je dle současné právní úpravy zaměstnavatel oprávněn převést zaměstnance na jinou práci, pokud mu byla dána výpověď z důvodu uvedených v §52 písm. f) a g) zákoníku práce, pokud bylo vůči zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření ze spáchání trestného činu při plnění pracovních úkonů v přímé souvislosti s ním, nebo pokud zaměstnanec pozbyl předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy k výkonu práce. I v takových případech bude nově třeba splnit postup popsany výše.

Dle projednávané novely bude zaměstnavatel moci nově přidělit zaměstnanci bez jeho souhlasu jinou práci, než byla sjednána, pouze pokud je to nutné k odvrácení mimořádné události, živelné katastrofy apod.

V rámci přeložení, respektive dle nového znění v rámci změny místa výkonu práce mnoho změn neproběhne. Taková změna pracovního poměru bude i nadále možná pouze v případě, že ji nezbytně vyžaduje provozní potřeba zaměstnavatele a bude muset proběhnout pouze v rámci zaměstnavatele. Nově se ale o takové změně pracovního poměru musí uzavřít písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která bude obsahovat důvod a dobu trvání takové změny. I nadále bude zaměstnanci přidělovat práci vedoucí zaměstnanec organizační složky, na kterou byl zaměstnanec přeřazen.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou často využívané zaměstnanci zejména u studentů, či tzv. brigádních zaměstnanců, konkrétně se pak jedná o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Osoby vykonávající práci na základě dohody o pracovní činnosti budou moci i nadále vykonávat objem prací větší než 300 hodin za rok, přičemž průměrně bude muset i nadále jít o práci v maximálním průměrném rozsahu polovičního úvazku. Tento průměr se ale bude nově vypočítávat pouze z 26 po sobě jdoucích týdnů práce, nikoli z 52 týdnů, jak je tomu nyní. U obou druhů dohod pak bude mít zaměstnanec nárok na minimální hodinovou mzdu určenou státem. Dále budou mít tací zaměstnanci nárok na zákonné přestávky a zákonnou dobu odpočinku mezi jednotlivými směnami.

Závěrem

Ačkoliv může v průběhu procesu legislativního schvalování projednávaná novela doznat některých změn, je již z výše uvedeného patrné, že zaměstnavatelé budou v dohledné době z důvodu potřeby vyhovění zákonným požadavkům nuceni, upravit některé pracovněprávní dokumenty včetně vnitřních předpisů zaměstnavatele a reflektovat tyto změny v rámci svého podnikání.



Mgr. Lucie Tahotná,
advokátka

e-mail: kancelar@legalprague.cz

[1] Článek 17 bod 1 písmeno a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)