

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

Jaké změny přinese dlouho očekávaná novela zákoníku práce?

Vláda schválila dne 16.12.2019 rozsáhlou novelu zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce. V rámci legislativního procesu je návrh evidován jako sněmovní tisk č. 689. Aktuálně poslanecká sněmovna propustila návrh novely do třetího čtení s tím, že projednávání tisku bylo navrženo na pořad 49. schůze (od 26.5.2020). Návrh novely zavádí do českého právního řádu nové instituty a koncepční změny a současně transponuje Směrnici Evropského parlamentu a Rady EU č. 2018/957 EU, která mění a doplňuje dosavadní směrnici č. 96/71/ES, která upravuje práva a povinnosti zaměstnanců vysílaných na práci do EU.

Změna výpočtu dovolené

Zásadní změnou, kterou novela přináší, je změna výpočtu dovolené. Nová koncepce výpočtu, která bude namísto odpracovaných dnů vycházet z odpracovaných hodin, by měla být spravedlivější, a to zejména pro zaměstnance s nerovnoměrně rozloženou pracovní dobou. Podle nově navrhovaného znění ustanovení § 213 zákoníku práce zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající 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. Koná-li zaměstnanec práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době. Podmínkou pro poskytnutí dovolené tedy již v budoucnu nebude výkon práce po dobu alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Dovolená za odpracované dny bude zrušena. Dle navrhovaného znění bude zohledněno kolik hodin zaměstnanec odpracoval a podle odpracované doby bude mít nárok na dovolenou. Zachována byla současná minimální zákonná výměra dovolené. Na tomto místě je vhodné zmínit, že v legislativním procesu se nyní nachází i další návrh novely zákoníku práce, evidovaný jako sněmovní tisk 317, v rámci kterého je navrhováno zvýšení minimální výměry dovolené na 5 týdnů v kalendářním roce.

Sdílené pracovní místo

Další novinkou je zavedení sdíleného pracovního místa, jako flexibilní formy práce, která reaguje na celospolečenský trend a snahu zajistit rovnováhu mezi pracovním a rodinným či osobním životem (tzv. work life balance). Institut sdíleného pracovního místa spočívá v možnosti zaměstnavatele uzavřít se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce písemnou dohodu, na základě které se tito zaměstnanci „podělí“ o jednu pracovní pozici. Tito zaměstnanci si budou následně sami rozhodovat o rozvržení své pracovní doby do směn tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.

Zaměstnanci jsou povinni předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby na sdíleném pracovním místě, a to nejméně 1 týden před počátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Nepředloží-li zaměstnanci společný rozvrh pracovní doby, určí bez zbytečného odkladu rozvržení pracovní doby do směn zaměstnavatel.

Dohoda o sdíleném pracovním místě může být sjednána jak přímo v pracovní smlouvě nebo může být sjednána samostatně. Dohodu o sdíleném pracovním místě mohou obě strany kdykoli ukončit, a to buď dohodou nebo jednostranně výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou. Ukončení dohody o sdíleném pracovním místě nemá žádný vliv na existenci samotného pracovního poměru.

Jednorázové odškodnění pozůstalých

Podle současné právní úpravy náleží pozůstalým po zaměstnanci, který zemřel v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání jednorázové odškodnění ve výši 240.000,-Kč. Dle návrhu novely je výpočet jednorázové náhrady nemajetkové újmy vázán na výši průměrné mzdy v národním hospodářství, když dle návrhu přísluší každému pozůstalému (manžel, partner, děti či rodiče zemřelého zaměstnance a dále osoby v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu) náhrada nemajetkové újmy nejméně ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy.

Doručování

V praxi velmi vítaná změna se týká doručování pracovněprávních písemností, které musí být zaměstnanci doručovány do vlastních rukou. Tyto dokumenty se mají zaměstnanci doručovat přednostně na pracovišti. Pokud se zaměstnanci nepodaří doručit na pracovišti, je možné automaticky využít náhradního způsobu doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen a nově i datovou schránkou, přičemž je zcela na rozhodnutí zaměstnavatele, který způsob doručení si zvolí. Nově zavedené pravidlo představuje řešení častých problémů zaměstnavatelů, které vznikaly v souvislosti s požadavkem, aby zaměstnavatel prokázal, že písemnost nebylo možno doručit zaměstnanci, a to ani na jiném místě kdekoliv by byl k zastížení.

Podle dosavadních pravidel zaměstnavatel doručuje na poslední jemu známou adresu zaměstnance. Nově je zaměstnanec povinen sdělit zaměstnavateli doručovací adresu, na kterou je zaměstnavatel oprávněn písemnosti doručovat. Prodloužena byla rovněž lhůta pro vyzvednutí doručované písemnosti v případě, kdy zaměstnanec nebyl v místě doručení poskytovatelem poštovních služeb zastížen, která nově činí 15 kalendářních dnů namísto současných 10 pracovních dnů. Jestliže si zaměstnanec písemnost v této lhůtě nevyzvedne, považuje se za doručnou posledním dnem této lhůty.

Z ostatních změn zaměstnavatelé zcela jistě uvítají zrušení povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání pro některé zaměstnance pracující na základě dohody o provedení práce.

Novela zákoníku práce je dlouhodobě očekávána a připravována. Již několikrát, avšak vždy bezúspěšně, byl zahájen legislativní proces projednávání novely tohoto stěžejního právního předpisu. Věřme, že nyní, kdy návrh vychází z dohody koalice, odborů a podnikatelů z října roku 2019, bude mít navrhované znění dostatečnou podporu, jeho schválení bude hladké a očekávané datum účinnosti 1. července 2020, resp. 1. ledna 2021 v případě právní úpravy dovolené, se podaří naplnit.

JUDr. Lenka Příkazská,
advokátka

[HSP Partners advokátní kancelář v.o.s.](#)

Vodičkova 710/31
110 00 Praha 1

Tel.: +420 734 363 336
e-mail: ak@akhsp.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírka 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: zamyšlení 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](#)