

25. 2. 2020

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

Očekávaná novela zákoníku práce předložena zákonodárcům - souhrn plánovaných změn

Rok 2019 byl pro pracovní právo rokem velkých, avšak v mnohém nenaplněných, očekávání. Kromě dílčí změny v podobě zrušení karenční doby od 1. července 2019 byla předmětem rozsáhlých diskusí zejména vládní novela zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákoník práce“), která měla svým obsahem přizpůsobit pracovní právo současným trendům a potřebám praxe (dále jen „Novela“).

Přestože podle původního záměru vlády měla Novela nabýt účinnosti už 1. července 2019 a v případě vybraných ustanovení o dovolené 1. ledna 2020, k jejímu schválení vládou nakonec došlo až 16. prosince 2019. Do Poslanecké sněmovny pak byla Novela doručena teprve na počátku ledna letošního roku, kde nyní čeká na své projednání poslanci v prvním čtení.[\[1\]](#)



Novela v zásadě spojuje dva návrhy na změnu Zákoníku práce do jednoho - návrh z roku 2018 se změnami dovolené, sdíleným pracovním místem a dalšími úpravami a návrh z roku 2019 reagující na evropskou směrnici o vysílání pracovníků. Nejedná se však o zásadní novelu systematiky a přepracování Zákoníku práce, jak je po takové odbornou veřejností voláno, zejména ve vztahu k vývoji trendů v zaměstnávání. V tomto článku shrneme významné změny, které by případné schválení Novelu mohlo přinést pro účastníky pracovněprávních vztahů.

Dovolená a princip týdenní pracovní doby

Hlavním tématem chystaných změn v Zákoníku práce je rozhodně nové pojetí institutu dovolené. Novela totiž zásadním způsobem mění podmínky vzniku práva na dovolenou i podmínky jejího čerpání zaměstnancem. Ministerstvo práce a sociálních věcí jakožto autor Novelu se rozhodlo opustit dosavadní podmínku šedesáti odpracovaných dnů u téhož zaměstnavatele pro vznik nároku na částečnou dovolenou, a místo toho zvolilo koncept týdenní pracovní doby, ze které by byla odvozována délka dovolené.

Významné změny v této oblasti má doznat i krácení dovolené pro neomluvenou nepřítomnost zaměstnance na pracovišti. Podle Novelu může zaměstnavatel dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin, přičemž neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn bude možno počítat.

Za zmínku rovněž stojí, že nově by měl zaměstnanec možnost převést si část nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku, což se dosud v praxi dělo pouze na základě dohody zaměstnance

a zaměstnavatele bez náležité opory v zákoně, kterou Novela pro toto převádění zavádí. Zaměstnanec si tedy podle Novely bude moci na základě písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou mu vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, a která přesahuje 4 týdny a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku.

K zásadním změnám v pojetí dovolené se předkladatel Novely uchýlil zejména proto, že stávající úprava dovolené v Zákoníku práce je dlouhodobě předmětem kritiky celé řady zaměstnanců, ale i odborné veřejnosti, neboť dle těchto skutečností již delší dobu nereflektuje faktické požadavky zaměstnanců a základní principy pracovního práva. K tomu lze uvést, že nově zvolený koncept týdenní pracovní doby je adekvátní odpovědí na tuto kritiku, neboť jednak daleko lépe reflektuje skutečně odpracovaný čas zaměstnance a jednak je atraktivnější pro zaměstnance s nepravidelně rozvrženou pracovní dobou.[\[2\]](#)

Změny v doručování a povinnost sdělit změnu doručovací adresy

Reakcí na praktické problémy s doručováním v pracovněprávních vztazích je změna dosud rovněž kritizované právní úpravy doručování dokumentů a písemností v pracovněprávních vztazích. Praktické problémy s doručováním dnes nastávají zejména u těch dokumentů, které musí být zaměstnanci doručeny do vlastních rukou.

Dle Novely by písemnosti měly být zaměstnanci do vlastních rukou doručovány primárně na pracovišti, a pokud to nebude možné, pak kdekoliv bude zaměstnanec zastížen. Následně pak prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo prostřednictvím datové schránky. Bude-li zaměstnanci doručováno prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zaměstnanec sám bude povinnou osobou, která bude písemně nahlašovat správné a aktuální údaje k doručování a ponese tak parciální odpovědnost v oblasti doručování.

Již stávající právní úprava pracuje s fikcí doručení, která je koncipovaná tak, že v případě, kdy nebude zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb písemnost doručena a ten si následně písemnost ani v provozovně provozovatele poštovních služeb či u obecního úřadu ve lhůtě 10 dnů nevyzvedne, považuje se písemnost za zaměstnanci doručenu posledním dnem této lhůty. Novela výše zmíněnou lhůtu pro vyzvednutí pouze prodlužuje na 15 dnů.

Novela se rovněž vypořádává s problematickou situací, když zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne zaměstnanci součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě svého sídla nebo v místě svého podnikání. V takovém případě se považuje písemnost za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.

Novela v § 335a také přichází s alternativním způsobem doručování prostřednictvím datové schránky, pakliže nelze doručit zaměstnanci písemnost do vlastních rukou na pracovišti. K této formě doručování se však dle Novely lze uchýlit pouze tehdy, pokud s tím zaměstnanec vyslovil písemný souhlas. V takovém případě se písemnost považuje za doručenu i v případě, pokud se zaměstnanec do datové schránky nepřihlásí ve lhůtě 10 dní od dodání předmětné písemnosti do datové schránky.

Ačkoliv lze snahu o odstranění problémů s doručováním kvitovat s povděkem, na místě je i určitá míra kritiky. Novela totiž nijak nepracuje s faktem, že velká část komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dnes probíhá prostřednictvím elektronické, zejména e-mailové, komunikace. Domníváme se, že má-li být naplněn jeden z původních záměrů novely - reflexe aktuálních trendů - je absence propracovanější úpravy elektronické komunikace, především prostřednictvím e-mailu,

jakožto prostředku efektivního doručování písemností v pracovněprávních vztazích, jejím nedostatkem, a to zejména kvůli narůstající míře digitalizace.

Sdílené pracovní místo

Sdílení je trend, který aktuálně hýbe světem, a to takovou silou, že se dotkl i pracovního práva. Předkladatel Novely se proto rozhodl tento trend podpořit, a reagovat na něj zakotvením ustanovení § 317a do Zákoníku práce, kterým se zavádí institut sdíleného pracovního místa do českého právního řádu.

Koncept sdíleného pracovního místa je dle Novely nastaven tak, že zaměstnavatel může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít dohody, podle nichž si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě. Rozvržení bude muset být nastaveno tak, aby každý ze zaměstnanců na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.

Novela rovněž stanoví povinnost písemného uzavření takové dohody, ať už bude jednána na dobu určitou nebo neurčitou. Povinnost písemné formy má rovněž platit pro rozvázání takové dohody či výpovědi kterékoli ze stran, a to i bez uvedení důvodu. Výpovědní doba je zde stanovena na 15 dní. Další povinnou náležitostí takové dohody je obsah bližších pravidel pro rozvržení pracovní doby.

Zavedení sdíleného pracovního místa do právního řádu je snahou zákonodárce k zavedení flexibilního režimu výkonu práce, ve kterém se protínají jednak představy zaměstnavatele o efektivním výkonu práce a jednak potřeby zaměstnance ke sladění rodinného a pracovního života. Lze proto předpokládat, že tento nově zavedený institut by mohl být zaměstnanci i zaměstnavateli přivítán.

Další významné změny

Určitých změn by měl Zákoník práce doznat i v oblasti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zde má dojít ke zpřesnění podmínek pro případ převodu činnosti zaměstnavatele nebo jeho části na jiného zaměstnavatele, jakož i pro podání výpovědi zaměstnancem z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Pokud jde o pracovní dobu a dobu odpočinku, Novela předpokládá zrušení tzv. další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, 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 přinese Novela významnou změnu také pokud jde o výši jednorázového odškodnění pozůstalých v případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu. Nově by se odškodné mělo počítat z průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém vznikne právo pozůstalého na jednorázové odškodnění. Výši průměrné mzdy bude vyhlášovat Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů, kdy výše takového odškodnění má nově činit minimálně dvacetinásobek dané průměrné mzdy. Podle výše popsaného mechanismu by se tak za stávající situace jednorázové odškodnění v roce 2020 počítané dle průměrné mzdy prvního až třetího čtvrtletí roku 2019 zvedlo ze současného minima 240.000,- Kč na 668.580,- Kč.

Závěr

Ačkoliv se zatím plánované změny v Zákoníku práce jeví jako jasné, nelze rozhodně vyloučit jejich další vývoj a modifikace v rámci legislativního procesu. Jako prevenci před nežádoucími úpravami předkládané Novely byla dne 14. října 2019 na Úřadu vlády uzavřena gentlemanská dohoda mezi zástupci vládní koalice, odborů i zaměstnavatelů, kterou bylo odsouhlaseno, že strany budou podporovat Novelu právě v této aktuální podobě. Jedná se však o dohodu čestnou a její plnění není právně vymahatelné, natož zavazující pro členy Parlamentu České republiky.

Již nyní se navíc ozývají hlasy z řad některých politických stran, které současnou podobu Novely považují za nezdařilou, a je tak pravděpodobné, že její finální podobě bude předcházet dlouhý legislativní proces s celou řadou pozměňovacích návrhů. Účinnost Novely tak lze přinejlepším předpokládat v polovině letošního roku.

O vývoji legislativního procesu a následném nabytí účinnosti Novely Vás budeme včas informovat v tematicky zaměřených článcích nad jednotlivými zásadními okruhy změn.



JUDr. Jáchym Stolička,
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] HŮRKA, P.: Česká úprava vzniku práva na dovolenou a potřeba její novelizace. Soukromé právo, Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2018, č. 5, s. 20-24. ISSN 2533-4239.

Aktualizováno: 27. 2. 2020

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

Další články:

- [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](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)