

5. 12. 2016

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

Očekávané vlnobití roku 2017 v pracovním právu

Pracovní právo a oblast zaměstnanosti či souvisejícího sociálního zabezpečení se v českém právním prostředí mění téměř neustále. Ať už jde o pravidelně se zvyšující minimální mzdu, každoročně upravované výše vyměřovacích základů, z nichž se vypočítávají různé dávky a příspěvky nebo dílčí změny hlavních pracovněprávních předpisů jako je zákoník práce nebo zákon o zaměstnanosti. Tyto pravidelné změny bychom mohli přirovnat k mírnému vánku, který jinak klidné vody pracovní práva jenom zlehka čerí.



Jednou za čas se ale objeví novela, která pracovní právo na nějaký čas obrátí vzhůru nohama a ty jinak klidné vody, jak se patří rozvíří. A právě jedna taková novela nás čeká v nadcházejícím roce - její účinnost byla původně naplánovaná na apríl, tedy k 1. dubnu, avšak nyní se počítá se změnami až od prvního prázdninového dne, tedy od 1. července 2017.

V následujících řádcích se chystané novely zákoníku práce a změnám, které má přinést, stručně věnujeme. Pro lepší představu opravdu rozvířených vod pracovního práva v následujícím roce přidáváme ještě zmínku o již schváleném a vyhlášeném zvýšení minimální a zaručené mzdy od 1. 1. 2017 a zásadní změny v ochranně osobních údajů, které si pro všechny členské státy připravila Evropská unie. Evropské novinky by sice měly nabýt účinnosti až od poloviny roku 2018, avšak již v průběhu roku 2017 bude nutné se na ně připravit. Ale vezměme to pěkně popořádku.

Zvýšení minimální mzdy

S účinností od 1. ledna 2017 opět dojde ke zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy pro jednotlivé kategorie prací podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Minimální mzda (která je zároveň nejnižší úroveň zaručené mzdy pro práce zařazené do 1. kategorie) bude namísto stávajících 9.900 Kč měsíčně činit od prvního dne nového roku rovných 11.000 Kč. Hodinová sazba se pro 1. kategorii prací zvedne ze stávajících 58,70 Kč na celých 66 Kč.

Změny v nejnižších úrovních zaručené mzdy účinné od 1. ledna 2017 jsou poté vidět v přehledné tabulce níže.

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč	
	za hodinu	za měsíc
1.	66,00	11.000
2.	72,90	12.200
3.	80,50	13.400
4.	88,80	14.800
5.	98,10	16.400
6.	108,30	18.100
7.	119,60	19.900
8.	132,00	22.000

Vedle úpravy samotných hodinových a měsíčních sazeb zaručené mzdy však bude mít zvýšení minimální mzdy vliv i na jiné oblasti. Předně je potřeba upozornit, že se zvýšením minimální mzdy dojde také ke zvýšení minimálního vyměřovacího základu zdravotního pojištění, jehož výše odpovídá minimální mzdě.

Dále pak má výše minimální mzdy vliv na výši příspěvku na zapracování, který může zaměstnavatel získat od Úřadu práce, pokud přijme uchazeče, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči a jehož maximální výše činí 1 minimální mzdy. Polovina minimální mzdy je navíc částka, kterou si může uchazeč o zaměstnání přivydělat, aniž by byl vyškrtnut ze seznamu uchazečů (nárok na podporu však ani při takto nízkém výdělku nenáleží).

Zákoník práce v novém

Připravovaná koncepční novela základního českého pracovněprávního předpisu, jejímž cílem je zejména zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů, je v této chvíli teprve v prvním čtení v Poslanecké sněmovně. Již nyní ale lze telegraficky shrnout ty nejdůležitější očekávané změny, na které by zaměstnavatelé neměli zapomenout při přípravě rozpočtů na příští rok.

Novela zákoníku práce se zabývá zejména (nikoli však výlučně) následujícími oblastmi, které jsme seřadili podle jejich paragrafového znění.

- **Nový flexibilní institut vrcholového řídicího zaměstnance** umožní zaměstnancům z top managementu, aby si sami určili pracovní dobu podle aktuálních provozních potřeb zaměstnavatele.
- **Převedení na jinou práci podle § 41 zákoníku práce bude nahrazeno pojmem „výkon jiné práce“**, který bude nově nastaven jako **nabídková povinnost ze strany zaměstnavatele**. V uvedených případech bude zaměstnavatel povinen zaměstnanci nabídnout jinou vhodnou práci, a to – stejně jako v současnosti – vhodnou vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Odmítnutí nabídnuté práce ze strany zaměstnance bude považováno za překážku v práci na straně zaměstnance, za níž mu náhrada mzdy nepřísluší.
- **Flexibilnější pravidla pro ukončení pracovního poměru zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností** zvýší právní jistotu přijímajícího zaměstnavatele.
- **U DPČ a DPP se nově zavádí zaručená mzda** (vedle stávající minimální mzdy), některá

pravidla ohledně pracovní doby a rovněž se **zkracuje vyrovnávací období** z 52 týdnů na 26.

- Současný 3směnný režim nahradí tzv. **vícsměnný režim**, čímž odpadnou některé nejasnosti při určování, o který režim se jedná.
- **Výjimka ze lhůty k seznámení s rozvržením pracovní doby** umožní snížit dobu k seznámení s rozvrhem pracovní doby ze dvou týdnů až na pouhé **dva dny předem**, v dnešním znění se o nejnižším limitu snížení doby seznámení nehovoří, pouze o skutečnosti, že může být snížena.
- Podrobnější úprava dříve nejasných pravidel ohledně **odměňování při kontu pracovní doby** zjednoduší náročnost při použití tohoto institutu. Zároveň se však **omezí flexibilita při nařizování směn zaměstnancům pracujícím v kontu pracovní doby**.
- Nová koncepce dovolené bude spočívat v jednodušším a spravedlivějším způsobu výpočtu dovolené po hodinách a zavede možnost **převedení dovolené nad zákonné minimum do následujícího kalendářního roku**. Mimo to, krácení dovolené za neomluvenou směnu už nemá být na uvážení zaměstnavatele (od 1 do 3 dnů), ale v podstatě se navrhuje přejít na **pravidlo 1 den neomluvené absence = mínus jeden den dovolené**. K tomu se navrhuje zvýšit i počet týdnů dovolené, které zaměstnanci nelze v kalendářním roce krátit a to ze dvou na tři.
- **Kontrola věcí, které si zaměstnanci k zaměstnavateli vnášejí nebo odnášejí**, má být ze strany zaměstnavatele podstatně omezena.
- Navrhuje se **zrušit povinnost vystavovat zápočtový list** při skončení pracovněprávního vztahu založeného **dohodou o provedení práce** (s výjimkami).
- Zcela novým institutem bude možnost sjednat si se zaměstnancem, že bude konat **práci mimo pracoviště zaměstnavatele** (tzv. homeoffice). Zákoník práce se tak snaží upravit to, co v praxi již delší dobu funguje, ovšem bez řádného právního podkladu.
- **Zvýší se jistota při běhu lhůty pro neplatnost rozvázání pracovního poměru** tak, že při stavění této lhůty podle občanského zákoníku již nemá docházet k prodloužení její délky na 6 měsíců, nýbrž bude dobíhat pouze její zbývající část.
- Navrhuje se **zrušit povinnost zaměstnavatele doručovat zaměstnanci písemnost osobně na jiné místo než na pracoviště**, umožní se **používat poslední adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil** a sladí se **lhůty pro vyzvednutí písemnosti** ze strany zaměstnance se lhůtami pošty.
- Navrhují se stanovit **závazná kritéria, při nichž při obchodních změnách na straně zaměstnavatele dochází ze zákona k přechodu práv a povinností** v pracovněprávních vztazích.

Evropská ochrana osobních údajů

Od poloviny roku 2018 nabude účinnosti nové evropské **nařízení o ochraně osobních údajů** (dále jen „**Nařízení**“), které navíc bude doprovázet i **trestněprávní směrnice v oblasti ochrany osobních údajů**. Vzhledem k tomu, že Nařízení bude automaticky účinné i pro všechny české subjekty (tedy i české zaměstnavatele), a jelikož změn má být skutečně hodně, v několika bodech je už nyní stručně shrneme. Co podstatného se tedy změní?

Předávání osobních údajů do třetích zemí

Předání se bude moci obecně uskutečnit jen tehdy, pokud Evropská komise rozhodne, že tato **třetí země zajišťuje odpovídající úroveň ochrany**. Pokud tomu tak nebude, bude do ní možné předat osobní údaje jen, pokud správce nebo zpracovatel poskytne vhodné záruky a splní-li další podmínky.

Právo být zapomenut

Právo být zapomenut bude dle Nařízení náležet každé fyzické osobě, o které jsou zpracovávány / shromažďovány údaje, přičemž taková osoba bude mít **právo nejen na to, aby její osobní údaje již dále nebyly zpracovávány, ale aby byly i přímo vymazány** - tedy, aby se na ni zapomnělo.

Zpřísnění sankcí

Za porušení pravidel pro ochranu osobních údajů bude moci být uložena pokuta až do výše 20 mil. Kč, tedy dvojnásobek stávající pokuty, kterou umožňuje uložit současná česká úprava.

Ohlašování případů porušení zabezpečení osobních údajů

Správce bude nově povinen **bez zbytečného odkladu (obecně nejpozději do 72 hod) ohlásit ÚOOÚ**, v některých případech i dotčeným fyzickým osobám (osobám, jejichž osobní údaje jsou ohroženy), **že došlo k porušení zabezpečení osobních údajů**.

Pověřenec pro ochranu osobních údajů

Tato nová úprava má za cíl především **vnitřní kontrolu činnosti správce / zpracovatele**, zejména v tom ohledu, zda postupuje v souladu s Nařízením. Pověřence bude muset v obecné rovině jmenovat každý správce nebo zpracovatel, jehož hlavní činnost spočívá v rozsáhlém zpracování osobních údajů (takže by se mělo jednat zejména o velké zaměstnavatele).

Povinnost vést záznamy

Stávající registrační povinnost zaměstnavatelů bude s účinností nařízení nahrazena **povinností správce / zpracovatele vést záznamy o všech činnostech zpracování údajů, za které dotýčný správce / zpracovatel odpovídá**.

Jak jsme naznačovali již v úvodu článku, co se týče očekávaných novinek pro následující kalendářní rok, výše uvedený výčet je samozřejmě pouze demonstrativní. Uvidíme, co k již rozběhnutým změnám v dalších dnech a měsících přibude. Už nyní víme, že se můžeme těšit na další změny zákona o zaměstnanosti, novinky v oblasti pracovnělékařských služeb v zákoně o specifických zdravotních službách nebo zcela nové instituty v oblasti pojistých dávek.



Nataša Randlová



Lucie Hořejší

[Randl Partners](#)

Tetris Office Building
Budějovická 1550/15a
140 00 Praha 4

Tel.: +420 222 755 311

Fax: +420 270 007 311

e-mail: office@randls.com



© EPRAVO.CZ - Sbírka 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](#)