

12. 12. 2016

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

# Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 1. díl

Po několika klidných letech, kdy poslední podstatná novela zákoníku práce nabyla účinnosti od roku 2012, může být příští rok rušný, neboť Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) připravilo na začátku letošního roku relativně rozsáhlou a významnou novelu zákoníku práce. Již v rámci připomínkového řízení došlo k řadě změn v navrhovaném textu novely a lze předpokládat, že takový trend bude pokračovat i v dalším průběhu legislativního procesu, zejména pak v Poslanecké sněmovně PČR (minimálně úvod rozpravy v prvním čtení se zdá být celkem bouřlivý).



**Účinnost novely je nyní plánována k půlce příštího roku**, tedy od 1.7.2017, a to s výjimkou oblasti dovolené, která má být účinná až od roku 2018.

Podle MPSV má novela zajistit prohloubení flexibility pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany postavení zaměstnance (tedy tzv. flexicurity). Po přečtení navrhovaných změn lze bohužel potvrdit spíše jen druhý bod, tedy lze souhlasit, že **navrhované změny povedou ke zvýšení ochrany zaměstnanců** a také administrativní náročnosti pro zaměstnavatele a flexibilita pro zaměstnavatele bude naopak snížena.

Novela přináší řadu změn, přičemž ty nejzásadnější se týkají následujících oblastí:

- (i) zakotvení nového institutu **vrcholových řídicích zaměstnanců**;
- (ii) vypuštění **jednostranného převedení zaměstnance** na jinou práci;
- (iii) změny v úpravě **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**, tedy DPP a DPČ;
- (iv) koncepční změny v oblasti **dovolené za kalendářní rok**;
- (v) zakotvení podmínek výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele - tzv. **homeoffice**;
- (vi) změny v oblasti **doručování písemností zaměstnancům**; a
- (vii) upřesnění úpravy přechodu práv a povinností - tzv. **automatický převod zaměstnanců**.

Vedle výše uvedených podstatných změn, z nichž některé lze považovat za koncepční změny (viz. body (ii) a (iv)), obsahuje novela **řadu dalších dílčích změn**, třeba v oblasti pracovní doby a její evidence, povinných odpočinků (které budou skutečně povinné), zápočtových listů (pokud jde o jejich obsah a případy, kdy nebudou povinné), vypuštění dohod o srážkách ze mzdy uzavřených mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ve prospěch třetí osoby (věřitele zaměstnance), práva zaměstnankyň (i zaměstnanců) po návratu z rodičovské dovolené na původní pracovní místo (dnes to platí jen pro návraty z mateřské dovolené) apod.

I přes nejistotu, jaká bude konečná podoba novely (resp., zda se vůbec stihne projednat, s ohledem na konec funkčního období sněmovny v říjnu příštího roku) bychom rádi novelu blíže představili.

Proto se budeme v tomto a následujících příspěvcích uveřejňovaných ve dvoutýdenních cyklech jednotlivým bodům podrobně věnovat.

## Část I. - Vrcholoví řídicí zaměstnanci

První podstatnou změnou je nově navrhovaný institut vrcholových řídicích zaměstnanců, pro které by měla platit **flexibilnější úprava organizace pracovní doby**, a to **bez nutnosti poskytovat příplatky** ke mzdě.

Vrcholovým řídicím zaměstnancem by se mohl stát na základě dohody se zaměstnavatelem pouze **vedoucí zaměstnanec v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu zaměstnavatele** anebo těmto vedoucím zaměstnancům přímo podřízený vedoucí zaměstnanec. Jedná se tak o dvě nejvyšší úrovně manažerů. Bude tak záležet na uvážení každého zaměstnavatele, zda využije nový institut, pochopitelně za předpokladu souhlasu zaměstnance. Pokud ano, lze předpokládat, že tato otázka bude řešena již v návrhu pracovní smlouvy. Ujednání o podřazení top manažera této kategorii zaměstnanců ale může být učiněno v jakékoliv dohodě (dodatku), a to i ústním (což ale nelze s ohledem na jistotu stran doporučovat).

Další podmínkou pro použití institutu vrcholového řídicího zaměstnance má být garantovaná **měsíční smluvní mzda ve výši minimálně 75.000 Kč hrubého**. Musí se tak jednat o základní mzdu nebo jinou složku, na kterou vznikne zaměstnanci právo každý měsíc. Do úvahy nepřipadá jednostranné stanovení mzdy ve mzdovém výměru nebo vnitřním mzdovém předpise. Navrhovaná výše měsíční garantované mzdy je zpochybňována jako diskriminační (znevýhodňující zejm. menší zaměstnavatele s nižší mzdovou úrovní); hovoří se i o absenci jakéhokoliv odůvodnění pro návrh právě této částky.

Hlavním přínosem vytvoření nové kategorie zaměstnanců má být zvýšení flexibility v oblasti pracovní doby. Vrcholoví řídicí zaměstnanci by si ji měli sami rozvrhovat s tím, že nesmějí pracovat více než 48 hodin týdně.

**Zaměstnavatel tedy nebude pro tyto manažery připravovat písemný rozvrh, ani je nebude muset seznamovat s jeho změnami.** Bude to naopak sám zaměstnanec, který může pružně reagovat na provozní potřeby zaměstnavatele s tím, že **veškerá jeho pracovní doba bude v režimu nepřesčasové práce** (všech až 48 hodin). Zatímco horní limit rozsahu práce je tak jasně daný - a lze jej považovat za relativně značně omezující, když ostatní zaměstnanci (včetně podřízených manažera) mohou v rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní doby odpracovat mnohem více hodin v týdnu - spodní nikoliv. Novela neřeší, zda a jak má být ujednan minimální počet hodin práce v týdnu. Proto je vhodné si v dohodě potvrdit, že by měl zaměstnanec vždy odpracovat určitý minimální počet hodin. Máme za to, že to může být 40 či více hodin a zaměstnanec tak může skutečně odpracovat i 48 hodin týdně v průměru za rok (48 odpracovaných hodin nemusí být v dalším týdnu kompenzováno snížením rozsahu práce na 32 hodin). Nejjednodušší patrně bude ujednat, že zaměstnanec bude pracovat na plný úvazek a že týdně musí odpracovat minimálně 40 hodin, pokud nebude jiné dohody se zaměstnavatelem, respektive pokud zaměstnavatel nebude deklarovat překážky v práci na jeho straně.

Zaměstnanec si bude **moci rozvrhovat pracovní dobu i na dny pracovního klidu (víkendy či svátek) a jeho směna může být delší než 12 hodin**. Vždy bude nutné ale splnit omezení daná pro nepřetržitý odpočinek jak mezi dvěma směnami (novela mění tento termín na denní odpočinek) v minimálním rozsahu 8 hodin, tak i v rámci týdne. Pochopitelně budou platit i pravidla pro přestávky na jídlo a oddech a případně i bezpečnostní přestávky. Tato a případně i další pravidla je vhodné se zaměstnancem probrat, případně je zmínit ve vzájemné dohodě.

Přes výše uvedené výjimky **bude nutné i u vrcholového řídicího zaměstnance evidovat odpracovanou dobu jako u běžných zaměstnanců**; pouze nebude možné evidovat práci přesčas.

Na vrcholové řídicí zaměstnance by se vedle úpravy práce přesčas neměla vztahovat ani ustanovení o odměňování nebo náhradním volnu za práci ve svátek, v noci a v sobotu a v neděli. Veškerá práce vrcholných zaměstnanců (v rozsahu až 48 hodin týdně) bude považována za standardní práci bez příplatků. **Jedinou výjimkou**, kdy bude zaměstnanci náležet povinný příplatek ke mzdě, **je při práci ve ztíženém pracovním prostředí**.

Dále novela navrhuje, aby **vrcholovým řídicím zaměstnancům nepříslušela náhrada mzdy při jiných důležitých osobních překážkách v práci**, tedy při ošetření/vyšetření, pohřbu či svatbě blízké osoby nebo dalších překážkách uvedených v nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb. Manažeři takou v těchto případech z práce omluveni, nedostanou však žádnou kompenzaci.

Výše uvedené neplatí u dalších překážek v práci, kde dle zákoníku práce náhrada mzdy náleží. **S ohledem na neexistenci rozvrhu pracovní doby může být čerpání překážek problém**. Novela pouze pro účely dočasné pracovní neschopnosti stanoví povinnost zaměstnavatele rozvrhnout (fiktivní) pracovní dobu do směn; otázkou však je, kolik hodin v týdnu má být rozvrhnuto.

**Novela bohužel žádným způsobem neřeší dovolenou**, zejména pokud jde o celkový počet hodin dovolené za rok nebo určení, kolik hodin se má z celkového nároku odečíst při čerpání dovolené. **Pokud nedojde k vyřešení těchto otázek během legislativního procesu, mohou při využití nového institutu vznikat spory, pochopitelně zejména při ukončení spolupráce stran**.



**JUDr. Jaroslav Škubal,**  
partner



**Mgr. Daniel Vejsada,**  
advokát

[PRK Partners s.r.o. advokátní kancelář](#)

Jáchymova 2

110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 430 111

Fax: +420 224 235 450

e-mail: [prague@prkpartners.com](mailto:prague@prkpartners.com)



© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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](#)