

24. 4. 2017

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

Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 9. díl

Projednávání novely zákoníku práce se pomalu začíná zadržávat, a to především na politické úrovni, kdy se nedaří sladit požadavky zaměstnavatelů a odborů. Spory se přitom vedou zejména o dílčí body, které ani nebyly v rámci novely původně navrhovány (zejm. se jedná o prodloužení dovolené v soukromé sféře, právo odborů zastavit provoz zaměstnavatele, mzdy zaměstnanců soukromých nemocnic). Uvidíme, jak v současné chvíli probíhající politické debaty dopadnou; nelze ale vyloučit, že novela nakonec vůbec nebude přijata. Z pohledu legislativního procesu zatím v rámci 56. schůze Poslanecké sněmovny PČR nezačalo druhé čtení.



V předchozích částech našeho seriálu jsme se věnovali novému institutu vrcholového řídicího zaměstnance,[1] omezení jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci,[2] dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr,[3] nové úpravě dovolené,[4] otázkám výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele,[5] dosud vzneseným pozměňovacím návrhům novely,[6] změnám v oblasti doručování[7] a tzv. automatickému převodu zaměstnanců.[8]

V této deváté a poslední části se budeme věnovat dalším změnám, které by měla novela přinést. Nejedná se přitom o zásadní změny, ale spíše dílčí úpravy již existujících institutů či pravidel.

9. část - Další dílčí změny zákoníku práce

Změny v úpravě pracovní doby

Novela nahrazuje pojem třisměnný pracovní režim pojmem **vícsměnný pracovní režim**, kdy smyslem této změny je zdůraznění, že i při vyšším počtu směn než tři platí stanovená týdenní pracovní doba v rozsahu 37,5 hodin za týden.

Novela se má dotknout i **rozvrhu směn**, respektive jeho změny, se kterou nyní musí zaměstnavatel seznámit zaměstnance nejméně 14 dnů dopředu, pokud se s ním nedohodne na jiné době seznámení. Novela by měla zakotvit možnost domluvit se na jiné době seznámení s minimálním limitem 2 dny před začátkem změny. Cílem je zvýšit ochranu zaměstnanců proti změnám realizovaným zaměstnavateli prakticky ze dne na den. Prakticky by změna znamenala, že by nebylo možné ve středu oznámit změnu rozvrhu spočívající v přesunutí páteční směny na čtvrtek, kdy měl mít zaměstnanec dle rozvrhu volno. Pokud novela bude přijata, bude jedinou možností nařízení přesčasové práce ve čtvrtek (pokud pro to budou splněny podmínky) a existence překážky v práci na straně zaměstnavatele během páteční (nezrušitelné) směny, což by pochopitelně vedlo k

podstatnému zvýšení nákladů zaměstnavatele. Ostatně i proto byl podán pozměňovací návrh, který by měl této změně zabránit.

V rámci **pružné pracovní doby** se akcentuje, že zaměstnanec musí odpracovat základní pracovní dobu podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby. Současné znění hovoří o tom, že zaměstnanec musí být v základní době na pracovišti, což je nepřesné, neboť k výkonu práce může docházet i mimo pracoviště zaměstnavatele. Domníváme se, že nový odkaz na rozvrh pracovní doby nemění nic na tom, že takovým rozvrhem je při pružném rozvržení specifikace zaměstnavatele, kdy začínají a končí časové úseky základní a volitelné pracovní doby (nikoliv tedy přesný rozvrh, kdy bude zaměstnanec pracovat, což by popíralo smysl pružné pracovní doby). Dále se navrhuje výslovně zakotvit zákaz, aby zaměstnavatel požadoval po zaměstnanci držení pohotovosti v rámci volitelného úseku pracovní doby. Otázkou (kterou novela neřeší) je, zda držení pohotovosti není možné ani na základě výslovné dohody se zaměstnancem.

Relativně zásadní změny se navrhují ohledně **konta pracovní doby** (konto se nově označuje - společně s pružným rozvržením pracovní doby - jako zvláštní pracovní režim). Obecně lze říci, že změny mají zvýšit ochranu zaměstnanců, což ale povede k tomu, že se konto stane pro zaměstnavatele ještě méně použitelné; nelze dokonce vyloučit, že se přestane v praxi úplně používat. První změnou by mělo být, že rozvrh pracovní doby nebude možné, tak jako dosud, kdykoliv a v jakémkoliv rozsahu měnit. Nově půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (zaměstnanci budou mít právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků), pokud nebude práce dle rozvrhu přidělena. Navíc, zaměstnavatel sice bude moci nařídít práci i mimo rozvrh, ale pro takovou práci budou platit pravidla pro práci přesčas podle § 93 zákoníku práce, tedy zejména požadavek na výjimečnost takové práce a limity takové práce (zejm. maximum 416 hodin za rok), a to přes to, že se automaticky nebude jednat o přesčasy (ty se zjišťují u konta až po skončení vyrovnávacího období). Novela dále počítá s tím, že dnem pracovního klidu, kdy lze nařídít práci jen výjimečně, bude i den, kdy zaměstnanec nemá dle rozvrhu rozvrženou směnu, popřípadě kdy má v daný den rozvrženou směnu kratší než je polovina délky jeho průměrné směny. Na druhou stranu se do zákoníku práce doplňuje konto pracovní doby jako jeden z případů, kdy lze nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami (nově nepřetržitý denní odpočinek - viz níže) zkrátit až na 8 hodin.

Pojem **nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami** navrhuje novela změnit na nepřetržitý denní odpočinek, aby se tím zdůraznilo, že narušením odpočinku je i případná práce přesčas (která se nepovažuje za součást směny). Hlavní změnou ale je, že nově zákoník práce jasně uvádí, že má zaměstnavatel povinnost nepřetržitý odpočinek skutečně poskytnout. Dnešní zákoník práce (a na něj navazující zákon o inspekci práce) pouze ukládá povinnost a umožňuje potrestat zaměstnavatele za to, pokud by rozvrhl pracovní dobu (tedy ji naplánoval v rámci písemného rozvrhu směn) tak, že by zaměstnanec neměl nepřetržitý odpočinek. Pokud je ale pracovní doba řádně rozvržená, nicméně následně z důvodu nečekané potřeby práce a nařízení přesčasů nedojde k poskytnutí odpočinku v požadovaném rozsahu, není to dle našeho názoru v současnosti postižitelné. To by měla novela zásadním způsobem změnit a zaměstnavatelé by měli skutečně zajistit dostatečný odpočinek svých zaměstnanců s tím, že samotné minimální limity odpočinku se nemění. Pro úplnost uvádíme, že za neposkytnutí odpočinku bude hrozit maximální pokuta až 1.000.000 Kč.

Obdobné změny mají nastat i u **nepřetržitého odpočinku v týdnu**, který se rovněž nemění, pokud jde o jeho limity. Mění se ale dikce zákona v tom smyslu, že bude povinností zaměstnavatele odpočinek skutečně poskytnout, nikoliv pouze rozvrhnout směny tak, aby byl odpočinek zohledněn (byť následně nedodržen). I v tomto případě bude zaměstnavateli ze strany inspekce práce hrozit za neposkytnutí odpočinku pokuta až 1.000.000 Kč. Pro úplnost uvádíme, že se změnami ohledně odpočinků nesouhlasí jeden z pozměňovacích návrhů.

Změny v úpravě odměňování

Spíše drobné změny mají nastat i u odměňování. Ve mzdové oblasti se potvrzuje dosavadní převažující přístup, kdy zaměstnavatelé v **případě svátku měsíční mzdu nekrátí** (výslovně se opouští postup, kdy je za svátek poskytnuta náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku). Náhrada mzdy musí být poskytnuta jen v případě, pokud by mzda či její část ušla, což by mohlo nastat typicky u úkolové mzdy.

Další změny v oblasti mzdy se týkají **konta pracovní doby**. Nově by mělo být výslovně upraveno, že stálá mzda nesmí být sjednána v kolektivní smlouvě nižší než minimální mzda, respektive nesmí být zaměstnavatelem (u kterého nepůsobí odbory) určena ve vnitřním předpise nižší než zaručená mzda. Novela také zavádí pravidla pro krácení stálé mzdy, pokud zaměstnanec v rámci vyrovnávacího období nepracuje v rozvržené pracovní době. Nově by zkrácení jeho mzdy mělo být založeno na hodinové stálé mzdě za celé vyrovnávací období.

V rámci **platové sféry** bude **příplatek za rozdělenou směnu** náležet zaměstnanci jen v případě, že směnu rozdělil zaměstnavatel, nikoliv samotný zaměstnanec, například při pružném rozvržení. Dále se výslovně v zákoníku práce stanoví, že je-li namísto příplatku za práci přesčas sjednáno poskytnutí náhradního volna, bude se volno čerpat v rozsahu práce konané přesčas (dnes to v zákoně chybí, ale dovozuje se to výkladem).

Novela plánuje vypuštění možnosti uzavřít **dohodu o srážkách ze mzdy** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (dlužníkem) ve prospěch třetích osob (věřitelů), tedy dohody k uspokojení závazku zaměstnance (např. za účelem úhrady nájmu bytu). Tyto dohody jsou nicméně v praxi spíše výjimečné a častější typ dohod o srážkách ze mzdy uzavíraný mezi zaměstnancem (dlužníkem) a věřitelem, kterým je buď samotný zaměstnavatel (např. dohody ohledně úhrady stravenek), nebo třetí osoba (dohoda o srážkách ohledně výživného), zůstanou zachovány. Jen připomínáme, že od 1.3.2017 u takových dohod neplatí na základě novely občanského zákoníku omezení maximální výše srážky na polovinu hrubé mzdy (i nadále ale platí zákaz srážet nezabavitelnou částku mzdy zaměstnance).

V oblasti náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce, tedy zejm. u **cestovních náhrad**, novela upravuje několik změn, jedná se ale v zásadě jen o legislativně technické změny reagující na určité nepřesnosti nebo například na změnu systému (a terminologie) převedení na jinou práci či přeložení. Změna by měla nastat u rozšíření možnosti poskytovat náhrady i v případě změny místa výkonu práce z důvodu na straně zaměstnance - nyní je možné sjednat či stanovit náhrady jen při přeložení z provozních důvodů. Takové náhrady může poskytovat jak zaměstnavatel soukromé, tak i veřejné sféry (odměňující platem). Zákoník práce by měl také výslovně umožnit poskytnutí zálohy na cestovní náhrady zasláním peněz na účet určený zaměstnancem, pokud se s ním na tom dohodne zaměstnavatel (taková možnost však platí již nyní, jak deklaruje samotná důvodová zpráva).

Překážky v práci

Zaměstnavateli negativně vnímanou změnou má být **sjednocení režimu návratu z mateřské a rodičovské dovolené**. Zatímco dnes musejí zaměstnavatelé "držet původní židli" jen při návratu z mateřské (tedy při návratu po cca 7 měsících), tak novela stejný režim zavádí i při návratu z rodičovské dovolené (tedy při návratu po více než 3 letech), kdy dnes postačí respektovat ujednání v pracovní smlouvě, pokud jde o druh práce a místo výkonu práce. Zaměstnavatelé v případě schválení novely musejí s touto změnou počítat, a to i vůči zaměstnancům, kteří na mateřskou/rodičovskou dovolenou odešli ještě za stávající právní úpravy (pro návraty z rodičovské dovolené chybí přechodné ustanovení a nová úprava se týká všech zaměstnanců vracejících se po dni účinnosti novely). Novela

nicméně (stejně jako současný zákoník práce) neřeší, jak dlouho je nutné přidělovat původní práci na původním pracovišti a zařazení zaměstnance na jinou práci (odpovídající sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě) po několika týdnech (nebo možná i dnech) by mělo být v pořádku.

Péče o zaměstnance

V rámci své povinnosti vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, budou muset nově zaměstnavatelé **předcházet riziku stresu** spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti. Přestože za nedodržení této povinnosti sice nebude hrozit přímá sankce (pokuta) inspektorátu práce (v zákoně o inspekci práce není na příslušné ustanovení zákoníku práce pamatováno), nelze vyloučit odpovědnost zaměstnavatele za případnou škodu zaměstnance.

Učebnicovým případem může být odpovědnost zaměstnavatele v případě, že práce vykonávaná zaměstnancem je nadměrně stresující (s ohledem na požadované vysoké tempo práce, odpovědnost a další nároky), nicméně zaměstnavatel žádná opatření proti stresu nepřijme (ač jsou proveditelná), a to například za snížený příjem zaměstnance při pracovní neschopnosti vyvolané stresem z práce.

Dílčím způsobem se mění i **právní úprava kvalifikační dohody**, když nově by zaměstnanec nemusel vracet náklady na zvýšení či prohloubení kvalifikace, pokud sám zruší pracovní poměr okamžitě pro nevyplacení mzdy nebo její části ze strany zaměstnavatele (dnes i v takovém případě odchodu vracet náklady musí).

Poslední změnou v oblasti péče o zaměstnance je upřesnění týkající se vážných provozních důvodů, pro které zaměstnavatel nemůže vyhovět žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby (což je častý případ zejména při návratech z mateřské nebo rodičovské dovolené). Nově bude mít zaměstnavatel povinnost **vážné provozní důvody vymežit a sdělit zaměstnanci písemně** (nyní postačí i ústní informace). Zaměstnanec tak bude mít v ruce argumentaci zaměstnavatele, což mu může zjednodušit třeba úspěch v případném soudním sporu.

Náhrada škody

Právní úprava náhrady škody se nemění, dochází jen k několika málo drobným změnám. Patrně nejdůležitější navrhovanou změnou je **omezení práva zaměstnavatele kontrolovat vnášené a vynášené věci**, respektive provádět prohlídky zaměstnanců. Toto dnes obecné právo by mělo být nově podmíněno existencí závažného důvodu spočívající v ochraně majetku zaměstnavatele nebo zdraví osob na pracovišti. Proto by zaměstnavatelé, kteří kontroly provádějí, měli mít připravenou argumentaci o splnění výše uvedené podmínky. To platí přes to, že v zákoně o inspekci práce opět chybí přímá sankce při případném porušení či překročení zákonného omezení.

Potvrzení o zaměstnání

Za účelem snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů novela **ruší obecnou povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání v případě ukončení dohody o provedení práce** (obecná povinnost tak zůstane jen u ukončení pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti). Nově bude mít zaměstnavatel povinnost v případě dohody o provedení práce vydat potvrzení pouze tehdy, pokud byly prováděny (i jednorázově a před ukončením dohody) exekuční srážky z odměny z této dohody (umožněné občanským soudním řádem od 1.9.2015) nebo pokud dohoda o provedení práce založila účast zaměstnance na nemocenském pojištění (tedy pokud příjem byt v jediném měsíci přesáhl 10.000 Kč hrubého). Současně má být nově v potvrzení o zaměstnání (u všech pracovněprávních vztahů) uvedeno i označení orgánu, který srážky nařídil (exekutor či soud), čímž dojde ke sladění s úpravou občanského soudního řádu, který upravuje provádění srážek.

Běh lhůt

Novela upravuje běh lhůt, neboť současný stav, kdy se tato problematika řídí občanským zákoníkem, není vhodná, a to zejména z důvodu relativně krátkých lhůt upravených v zákoníku práce. Dle současné právní úpravy se tak třeba dvoutměsíční lhůta pro podání žaloby, ve které musí zaměstnanec podat žalobu na zaměstnavatele ohledně neplatnosti rozvázání pracovního poměru, prodlouží o šest měsíců z důvodu závažné ale pouze několikadenní nemoci zaměstnance nebo krátkého neúspěšného vyjednávání o smíru. Novela navrhuje, aby případná překážka v jejím běhu (např. výše uvedená nemoc nebo vyjednávání smíru) neměla vliv na původní délku lhůty, která by tak došla, jako kdyby překážka nenastala. Pouze pokud by zbývalo po odpadnutí překážky (skončení nemoci nebo ukončení vyjednávání) méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet.

Průměrný měsíční výdělek

Novela zavádí dva vzorce pro výpočet průměrného měsíčního výdělku, a to u zaměstnanců, kteří v rozhodném období (obvykle předchozí kalendářní čtvrtletí) změni svůj úvazek, respektive u zaměstnanců pracujících na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP či PDC). Tato pravidla dnes chybějí s tím, že to může vést k rozdílnému postupu u různých zaměstnavatelů, respektive i v rámci jediného zaměstnavatele. Průměrný měsíční výdělek je přitom důležitý třeba pro výpočet odstupného (u zaměstnanců s pracovní smlouvou), nebo pro určení limitu pro náhradu škody (u všech zaměstnanců platí u nedbalostně způsobené škody 4,5 násobek průměrného měsíčního výdělku). Samotný vzorec pro výpočet průměrného měsíčního výdělku při změně rozsahu úvazku založený na váženém průměru čelí kritice pro svou chybnost a je dotčen pozměňovacím návrhem.

Zákaz rozhodčího řízení

Dle novely spory z pracovněprávních vztahů vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem mají rozhodovat pouze soudy. Po účinnosti novely by tak nebylo možné sjednávat (třeba v pracovních smlouvách) rozhodčí doložky, a to ani v čistě majetkových sporech (spory o neplatnost rozvázání pracovního poměru i dnes rozhodují pouze soudy). Důvodem změny je tvrzené horší postavení zaměstnanců v rámci arbitrážního řízení. Navrhovaná změna, která je označována jako koncepční, by tak vrátila úpravu platnou do konce roku 2006.



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



[1] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 1. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 2. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[3] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 3. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[4] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 4. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[5] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 5. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[6] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 6. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[7] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 7. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[8] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 8. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

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](#)