

24. 6. 2016

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

Rušné časy pracovního práva

V oblasti pracovního práva je v poslední době nezvykle rušno. Nejenže na podzim minulého roku vstoupila v účinnost technická novela zákoníku práce a Parlament ČR v současné době projednává další novelu tohoto předpisu, ale už je také připravena koncepční novela, která by měla být účinná od dubna příštího roku.



Vrcholový řídicí pracovník

První nejvíce očekávanou změnou by mělo být zavedení zvláštní kategorie zaměstnanců – takzvaných vrcholových řídicích pracovníků. Vrcholovým řídicím pracovníkem by se mohl **na základě dohody se zaměstnavatelem** stát a) **vedoucí zaměstnanec, který je v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu** případně zaměstnavatele-fyzické osoby, nebo b) **vedoucí zaměstnanec přímo podřízený takovému vedoucímu zaměstnanci** za podmínky, že zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem uvedeným pod písmenem a) nebo b) mzdu a jeho průměrný měsíční výdělek činí alespoň 100 000 Kč. Na vrcholového řídicího pracovníka se poté budou moci aplikovat výjimky týkající se převážně rozvrhování pracovní doby (týdenní pracovní dobu by si určovali sami), odměňování (vyloučení poskytování mzdy, příplatků nebo náhradního volna za práci přesčas, za práci o svátcích, za noční práci a za práci v sobotu a v neděli) a překážek v práci (vyloučení poskytování náhrady mzdy za jiné důležité osobní překážky v práci).

Home office

Druhou zajímavou novinkou je stanovení pravidel pro práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Výslovně se upravuje **povinnost zaměstnavatele hradit náklady spojené s komunikací, jakož i další náklady, které zaměstnanci při výkonu takové práce vzniknou**. Navíc tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody. Tato konkretizace míří především na současnou praxi, kdy si zaměstnavatelé často neuvědomují, že by v případě tak zvaných „home officů“ měli zaměstnancům poskytovat určitou náhradu nákladů, které jim vznikají při práci z domova. Vzhledem ke skutečnosti, že zákoník práce již dnes stanoví, že zaměstnavatel nesmí přenést náklady spojené s výkonem práce na zaměstnance, odpadne uvedeným konkrétním ustanovením mnoha problémů a zaměstnavatelé budou mít jistotu, jak se v takových případech zachovat.

Další novinky

K dalším novinkám patří např. **změny v oblasti plánování a rozvrhování pracovní doby**, kdy by se měl zaměstnanec nově seznámit s písemným rozvrhem pracovní doby nejpozději dva dny před začátkem naplánovaného období, **zjednodušení doručování písemností zaměstnancům ze strany zaměstnavatele**, kdy již nebude nutné doručovat písemnost osobně i mimo pracoviště

zaměstnavatele a kdy dojde ke sladění postupů při doručování s pravidly pošty, nebo výslovné **vložení zákazu, aby pracovněprávní vztahy vzniklé mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem rozhodoval někdo jiný než soudy.**

V neposlední řadě bychom rádi zmínili i změny týkající se **výpočtu dovolené, odborů, hromadného propouštění či přechodu zaměstnanců.**

Výše uvedené změny jsou pouze některé z navrhovaných, přičemž o všech změnách se prozatím ještě jedná v rámci připomínkového řízení a se sociálními partnery. Na konkrétní podobu koncepční novely si tedy budeme muset ještě chvíli počkat.



Petra Sochorová,
counsel



Pavla Kaufmannová,
advokátní koncipientka

[Havel, Holásek & Partners s.r.o., advokátní kancelář](#)

Florentinum
Na Florenci 2116/15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 255 000 111

Fax: +420 255 000 110

e-mail: office@havelholasek.cz



Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)