

5. 9. 2018

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

Velké změny v zákoníku práce - novela má nově vymezit dovolenou, flexibilitu zaměstnaneckých míst i doručování pracovněprávních dokumentů

V současné době je v připomínkovém řízení poměrně rozsáhlá novela zákoníku práce. Jejím obsahem jsou jak návrhy nových, tak i změny stávajících zásadnějších institutů, např. dovolené, sdílení pracovního místa či doručování, dále úpravy čistě technického významu, mající za cíl především sjednotit terminologii a odstranit ustanovení, která již neodpovídají současné realitě. V následujícím textu představujeme nejdůležitější a nejzajímavější navrhované novinky.



Dovolená

Pravděpodobně nejrozsáhlejší změny se týkají úpravy **dovolené**. Nově se ruší dovolená za odpracované dny a nový koncept dovolené je založen na týdenní pracovní době zaměstnance; samotné právo na dovolenou bude vyjádřeno v hodinách. Bude také možné převést si dovolenou v rozsahu přesahujícím zákonné 4 týdny do následujícího roku. Za odpracovanou bude možné považovat dobu, kdy zaměstnanec nekonal práci z důvodů důležitých osobních překážek v práci, a to až do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby za předpokladu, že ve stejném kalendářním roce zaměstnanec alespoň dvanáctinásobek této týdenní doby odpracoval. V případě změny zaměstnání v průběhu roku se upouští od podmínky bezprostřednosti návaznosti pracovních poměrů podmiňující možnost uzavření dohody o převedení nevyčerpané dovolené mezi zaměstnavateli. Rovněž se navrhuje zmírnit postih za neomluvenou absenci zaměstnance, a to tak, že se dovolená bude snižovat pouze v rozsahu zaměstnancem skutečně zameškaných hodin.

Dočasné přidělení a přechod zaměstnanců

Změny ve prospěch zaměstnavatelů jsou plánovány v rámci **úpravy dočasného přidělení zaměstnance**. Aby mohl být zaměstnanec přidělen k jinému zaměstnavateli, bude nově dostačující, aby pro přidělujícího zaměstnavatele pracoval po dobu alespoň 1 měsíce oproti stávajícím 6 měsícům. Dále zákon rozšiřuje nárok přidělujícího zaměstnavatele na náhradu nákladů o další náklady, které mohou vzniknout v souvislosti s přidělením zaměstnance.

Novela směřuje také na **přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů**. Předně reflektuje judikaturu Evropského soudního dvora a rozšiřuje podmínky, které musí být splněny pro převod povinností zaměstnavatele. Dále reaguje na problémy z praxe spojené s možností skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v souvislosti s přechodem, kdy přebírající

zaměstnavatel byl až do dne účinnosti přechodu v nejistotě o tom, jaký počet zaměstnanců bude skutečně přecházet. Novela navrhuje omezení možnosti zaměstnance dát výpověď 15denní lhůtou, která začne běžet dnem následujícím po informování zaměstnance o přechodu. Pokud tedy zaměstnavatel informuje zaměstnance v zákonné lhůtě, tj. nejpozději 30 dní před nabytím účinnosti přechodu, bude nejpozději 15 dní před účinností znát skutečný počet a složení zaměstnanců, kteří budou na přebírajícího zaměstnavatele přecházet.

Sdílené pracovní místo

Úplnou novinkou v zákoníku práce je institut **sdíleného pracovního místa**. Při využití tohoto institutu dva nebo i více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo a sami si rozvrhují pracovní dobu tak, aby v souhrnu naplnili stanovenou pracovní dobu. V zahraničí je takovýto koncept již poměrně běžnou záležitostí. Pro zaměstnance je atraktivní a přináší řadu výhod i pro zaměstnavatele. Zaměstnanci na takovémto místě zpravidla pracují efektivněji, protože možnost konzultovat problémy s kolegou, se kterým místo sdílí, často přináší kreativnější řešení a eliminuje chyby. Navrhovaná právní úprava podmiňuje vznik takového pracovního poměru individuální písemnou dohodou s každým zaměstnancem, ve které by mělo být sjednáno především rozvržení pracovní doby a způsob předávání úkolů. Právní úprava nepočítá s automatickou možností zástupu jednoho zaměstnance druhým, pokud by tedy zaměstnanec, který měl dle rozvrhu konat práci, pro překážky na své straně pracovat nemohl, může být zastoupen druhým zaměstnancem pouze po předchozím souhlasu zaměstnavatele pro konkrétní směnu. Dohodu o výkonu práce na sdíleném pracovním místě by bylo možné rozvázat i jednostranně s 15denní výpovědní lhůtou.

Doručování

Významné změny se týkají také **doručování pracovněprávních dokumentů**. Tato oblast je dlouhodobě považována za velmi komplikovanou a nepraktickou. Navrhovaná novela by měla alespoň částečně tento stav změnit. Nově se zavádí pravidlo, že zaměstnavatel doručuje písemnost zaměstnanci do vlastních rukou primárně pouze na pracovišti. Pokud se takto zaměstnanci písemnost doručit nepodaří, bude moci zaměstnavatel přistoupit k náhradnímu doručení, tedy prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, se souhlasem zaměstnance i prostřednictvím datové schránky, nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen. V rámci doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb se navrhuje přenést odpovědnost i na zaměstnance, který bude povinen písemně hlásit změnu adresy, na kterou mu zaměstnavatel může písemnosti doručovat. Do souladu s podmínkami České pošty se uvádí i lhůta pro vyzvednutí uložené zásilky, která bude tedy nově činit 15 kalendářních dnů. A konečně se navrhuje upustit od povinnosti pořizovat písemný záznam o poučení zaměstnance o následcích, které pro něj má odmítnutí přijetí písemnosti. I tato změna by měla přispět k zjednodušení doručování pro zaměstnavatele.

Další novinky

Změnou, která by měla snížit administrativní zátěž zaměstnavatelů, je **upuštění od povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání** v případě zaměstnanců pracujících na **základě dohody o provedení práce**, kterým nevznikla účast na nemocenském pojištění, tj. jejichž příjmy byly nižší než 10 000 Kč za měsíc (s výjimkou těch, u kterých byl prováděn výkon rozhodnutí srážkami z odměny).

Členům evropské rady zaměstnanců a evropského vyjednávacího výboru budou nově překážky z důvodu obecného zájmu při pružné pracovní době z hlediska výkonu práce i z hlediska odměňování plně započteny i v případě volitelné části pružné pracovní doby. Toto je odrazem požadavku evropské směrnice, aby tito členové požívali stejných výhod a obdobné ochrany jako ostatní zástupci

zaměstnanců. Toto pravidlo obdobného zacházení se navrhuje aplikovat, i pokud jde o definici plnění pracovních úkolů pro účely náhrady škody.

Navrhuje se rovněž zavést speciální úpravu zákoníku práce a **vyloučit tak obecnou úpravu občanského zákoníku prodloužení stavěné lhůty o dalších 6 měsíců**. Použití občanskoprávní úpravy v pracovněprávních vztazích je totiž zejména s ohledem na krátké lhůty velmi problematické.

Zajímavá změna nastane i ve znění § 47, kterou se rozšiřuje povinnost zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště též na zaměstnance, kteří se **vrací zpět do práce po skončení rodičovské dovolené**.

Účinnost

Účinnost novely zákoníku práce je plánována na 1. července 2019, s výjimkou ustanovení týkajících se dovolené, jejichž účinnost je odložena až na 1. ledna 2020.

Legislativní proces je však teprve na začátku. Výše nastíněné změny jsou prvotním návrhem Ministerstva práce a sociálních věcí, a jejich výsledná podoba se tedy může v důsledku připomínek a případných pozměňovacích návrhů v Parlamentu výrazně lišit.



Petra Sochorová,
Counsel



Ema Drštičková,
právní asistentka

[HAVEL & PARTNERS s.r.o., advokátní kancelář](#)

Florentinum, recepce A
Na Florenci 2116/15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 255 000 111
Fax: +420 255 000 110
e-mail: office@havelpartners.cz



© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)