



HR Legal Alert

Červenec 2020

Weinhold Legal

Novela zákoníku práce

Dne 26. 6. 2020 byl publikován zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další související zákony.

Jedná se o důležitou novelu zákoníku práce, která zasahuje do řady oblastí pracovního práva. Reaguje jak na požadavky praxe, tak na judikaturu českých soudů i SDEU a implementuje předpisy Evropské unie.

Většina z nových pravidel se začne promítat do praxe již od 30. července 2020. Ustanovení vztahující se k dovolené a některá další pak nabydou účinnosti od 1. 1. 2021.

Dovolená – účinnost od 1. 1. 2021

Nejvíce očekávanou změnou, která se dotkne všech zaměstnavatelů, jsou nové podmínky pro výpočet práva na dovolenou. Nicméně základní výměra dovolené zůstává zatím stejná (nejméně 4 týdny v soukromé sféře). Pro nárok na dovolenou již nebudou relevantní dny, ale hodiny, respektive týdenní pracovní dovolená. Nově se tak bude poskytovat jen dovolená za kalendářní rok nebo na její poměrnou část a dodatková dovolená. Dovolená za odpracované dny se ruší.

Zásadní koncepční změna přináší odpadnutí podmínky pro vznik nároku na dovolenou spočívající v povinnosti odpracovat šedesát dnů a délku dovolené odvozenou od počtu celých kalendářních měsíců trvání pracovního poměru. Namísto toho je nová koncepce založena na odpracované týdenní pracovní době zaměstnance (bez ohledu na to, kdy začne či skončí pracovní poměr), z níž se odvozuje jeho právo na dovolenou a k níž se poměruje i čerpání této dovolené (přitom se respektuje výměra dovolené stanovená v týdnech dovolené za kalendářní rok). MPSV tak reagovalo na dlouhodobou kritiku ze stran zaměstnanců i odborné veřejnosti a snažilo se najít spravedlivější přístup pro čerpání dovolené.

Právo na dovolenou zaměstnanci již vznikne, pokud odpracuje 4 x svou týdenní pracovní dobu. Odpracuje-li zaměstnanec 52 x svou týdenní pracovní dobu, vznikne mu právo na dovolenou za kalendářní rok v rozsahu jeho týdenní pracovní doby x výměra dovolené v týdnech, na kterou má zaměstnanec v příslušném roce právo. Pro účely práva na dovolenou se nepřihlíží k práci přesčas a naopak celá řada jiných skutečností se považuje za výkon práce (např. dovolená – viz. § 348 odst. 1 ZP), přičemž některé překážky v práci se považují za odpracovnou dobu jen do 20 násobku týdenní pracovní doby při splnění dalších podmínek.

Např. Při výměře dovolené 5 týdnů a 40 hodinové týdenní pracovní době přísluší dovolená za kalendářní rok v rozsahu $40 \times 5 = 200$ hodin, u zaměstnance s týdenní pracovní dobou 25 hodin je to $25 \times 5 = 125$ hodin.

Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce $1/52$ týdenní pracovní doby zaměstnance vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec právo v daném kalendářním roce.

Např. Zaměstnanec zrušil pracovní poměr ve zkušební době. Jeho týdenní pracovní doba ("TPD") činila 40 hodin a výměra dovolené 4 týdny. Pokud zaměstnanec odpracoval 152 hodin, pak odpracoval méně než 4 x TPD ($152 : 40 = 3,8$) a nevzniklo mu právo na dovolenou, neboť nebyla nesplněna podmínka § 213 odst.3 ZP ve znění od 1. 1. 2021 (výkon práce v rozsahu alespoň 4 x TPD). Odpracoval-li však zaměstnanec 160 hodin, splnil podmínku podmínku 4x TPD a dovolená mu náleží v rozsahu $(40 \times 4) : 52 \times 4 = 12,3$, po zaokr. 13 hod. dovolené, neboť dovolená za příslušný kalendářní rok se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

Dojde-li ke změně rozsahu týdenní pracovní doby zaměstnance v kalendářním roce, přísluší mu za tento rok dovolená

HR Legal Alert

Červenec 2020

Weinhold Legal

v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby. Výpočet lze provést dvěma způsoby, a to (i) spočítat právo na dovolenou za jednotlivá období anebo (ii) pomocí průměrné délky týdenní pracovní doby.

Např. Zaměstnanec pracoval 40 hodin týdně od 1.1. do 30.9. a odpracoval 1560 hodin. Od 1.10. do 31.12. měl sjednanou kratší pracovní dobu 25 hodin týdně a odpracoval celkem 330 hodin. Výměra dovolené je 5 týdnů. Existují dva způsoby výpočtu.

Způsob A:

- *Dovolená za období 1.1. do 30.9. Odpracoval 1560 hodin.*
 - $1560 : 40 = 39$ násobků TPD
 - $(40 \times 5) : 52 \times 39 = 150$ hod
- *Dovolená za období 1.10. do 31.12. Odpracoval 330 hodin.*
 - $330 : 25 = 13,2$ násobků TPD
 - $(25 \times 5) : 52 \times 13 = 31,25$ hod
- *Právo na dovolenou za kalendářní rok vznikne v rozsahu $150 + 31,25$, po zaokrouhlení je to 182 hodin.*

Způsob B:

- *Zjištění průměrné délky týdenní pracovní doby x výměra dovolené*
- *$[(40 \times 39) + (25 \times 13)] : 52 \times 5$ týdnů = 181,25 (po zaokr. 182 hodin)*

Právo na dovolenou za období od 1.1. do 31.12. je 182 hodin.

Krácení dovolené se upravuje pouze pro případ neomluveného zameškání směny zaměstnancem; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. Krátit půjde jen o počet neomluveně zameškaných hodin (dosud bylo možné krátit dovolenou o 1-3 dny za jednu neomluvenou směnu).

Dále se zavádí možnost převedení části dovolené, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny do následujícího roku na základě písemné žádosti zaměstnance.

Dovolená, na kterou vzniklo právo do 31. 12. 2020 se bude převádět a čerpat ve dnech, a to i po 1. 1. 2021.

Doručování písemností - účinnost od 30. 7. 2020

Praktické problémy s doručováním dokumentů zaměstnancům a překvapivá soudní rozhodnutí vyústily alespoň v částečnou změnu úpravy v této oblasti, díky které by mělo dojít ke zrychlení a zefektivnění doručování. Nově tak může zaměstnavatel po neúspěšném pokusu o předání písemnosti do vlastních rukou zaměstnance přímo na pracovišti přistoupit k ostatním způsobům doručení (není tedy nutné zaměstnance „nahánět“ mimo pracoviště, jak indikovala poslední soudní rozhodnutí), která jsou postavena na roveň, a to (i) osobně kdekoliv zaměstnance zastihne, (ii) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, (iii) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací či (iv) do datové schránky zaměstnance. Zaměstnavateli tak odpadne povinnost provést pokus o doručení v bytě zaměstnance či na jiném místě, kde bude zastížen. V případě doručování poštou bude zaměstnavatel doručovat dokumenty na adresu, kterou mu zaměstnanec písemně sdělil, nikoli na poslední známou adresu, mění se úložní doba při zasílání poštou a odpadá povinnost doručovatele provést písemný záznam o poučení.

Doručovat bude možné po předchozím písemném souhlasu zaměstnance i do jeho datové schránky. Platit budou obecná pravidla, tj. doručeno bude v okamžiku, kdy se zaměstnanec do datové schránky přihlásí. Případně pak bude platit fikce doručení, pokud se zaměstnanec do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky nepřihlásí.



HR Legal Alert

Červenec 2020

Weinhold Legal

Pokud zaměstnavatel odmítne převzít písemnost doručovanou zaměstnancem, neposkytne součinnost nebo jinak zněmožní doručení v místě svého sídla nebo podnikání (např. v sídle není nikdo, kdo by písemnost převzal apod.), pak se písemnost bude považovat za doručenu.

Se souhlasem zaměstnavatele lze doručovat i do jeho datové schránky, zde bude platit, že písemnost je doručena zaměstnavateli již dnem dodání písemností do datové schránky.

Sdílené pracovní místo - účinnost od 1.1.2021

Další novinkou je zavedení tzv. sdíleného pracovního místa. Novela zavádí pravidla pro případy, kdy se o jednu pracovní pozici bude dělit více zaměstnanců s kratší pracovní dobou a stejným druhem práce. Tito zaměstnanci si budou pracovní dobu rozvrhovat po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. O písemném rozvrhu pracovní doby budou zaměstnavatele informovat minimálně 1 týden dopředu a případné změny jsou zaměstnanci povinni oznámit nejméně 2 dny předem, nedohodnou-li se na jiné době seznámení.

V rámci dohody o sdílení pracovního místa je možné sjednat zastupování nepřítomného zaměstnance na témže sdíleném místě, případně lze zastupování požadovat, jen dal-li k tomu zaměstnanec v konkrétním případě souhlas.

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů - účinnost od 30.7.2020

Dosavadní úprava přechodu práv a povinností v případě převodu činnosti zaměstnavatele či úkolů zaměstnavatele v zákoníku práce svou šíří a absencí mantinelů nekorespondovala s požadavky unijního práva. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů bude docházet i nadále v případech, kdy to stanoví zvláštní zákon, jako je tomu např.

v případě přeměn právnických osob, koupi či pachtu závodu nebo veřejné dražby závodu. Nicméně případy převodu činnosti neupravené ve zvláštních zákonech budou mít za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů jen tehdy, pokud převod činnosti kumulativně naplní nově stanovené znaky, které lze popsat jako definici hospodářské jednotky.

Nově je taky upraveno právo zaměstnanců dát výpověď v souvislosti s přechodem. Budou-li řádně a včas informováni, tak mohou dát výpověď jen do 15 dnů po obdržení informace, takže zaměstnavatelé by měli mít jistotu, kteří zaměstnanci přejdou. To však nebude platit, pokud zaměstnavatelé řádně a včas nesplní informační povinnost podle § 339 ZP.

Přísnější pravidla při vysílání zaměstnanců z členských států – účinnost od 30. 7. 2020

Další změnou, reflektující požadavky směrnice EP a Rady (EU) 2018/957, je rozšíření úpravy pracovních podmínek v § 319 ZP, které se mají uplatnit na vyslané zaměstnance na území ČR, pokud jsou výhodnější, a to o:

- všechny povinné příplatky ke mzdě a platu
- podmínky ubytování; a
- náhrady cestovních výdajů.

Na vyslané zaměstnance při tzv. dlouhodobém vyslání (nad 12 měsíců a při oznámení důvodů pro prodloužení ÚP až na 18 měsíců) se budou vztahovat veškerá práva plynoucí zaměstnancům v pracovním poměru ze zákoníku práce, jsou-li výhodnější pro vyslaného zaměstnance, s výjimkou ustanovení o vzniku, změně a skončení pracovního poměru. Započítává se i doba zaměstnance vyslaného na stejné místo.

Zavádí se informační povinnost uživatele při tzv. double postingu (§ 309a ZP) vůči agentuře práce.

HR Legal Alert

Červenec 2020

Weinhold Legal

Náhrada újmy – účinnost od 1.1.2021

Nově se zavádí možnost, aby osoby blízké (manžel, partner, dítě, rodiče, osoby v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu) žádali o jednorázovou náhradu nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance, kdy výši stanoví soud.

Dochází též k navýšení jednorázové náhrady újmy pozůstalých, a to z 240.000,- Kč na nejméně 20 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Okruh osob, které mají právo na tuto částku se rozšiřuje, a tak kromě manžela a partnera, jej obdrží všechny děti (nejen ty nezaopatřené), rodiče (i když nežijí ve společné domácnosti, anebo osoby v poměru rodinném nebo obdobném, pokud tento svůj stav prokáží.

Další změny zavedené novelou

Ruší se povinnost zaměstnavatele vystavovat potvrzení o zaměstnání u dohod o provedení práce, které nezaložily účast na nemocenském pojištění.

V reakci na judikaturu došlo ke zpřesnění a možnost sjednat si odvolání v soukromé sféře lze jen u taxativně uvedených vedoucích míst. Pro všechny odvolatelné zaměstnance pak platí, že výkon práce na vedoucím místě končí dnem doručení odvolání nebo vzdání se pracovního místa, ledaže účinnost odvolání/vzdání je v dokumentu stanovena později.

Rozšiřuje se výčet situací, kdy se neuplatní pružné rozvržení pracovní doby (např. i při dovolené).

Dojde k vyloučení použití občanského zákona na běh lhůt podle zákoníku práce, takže již nedojde k prodloužení lhůty k uplatnění neplatnosti skončení pracovního poměru, pokud zaměstnanec byl ve stavu, kdy nebyl schopen uplatnit svá práva anebo strany mimosoudně vyjednávaly. Lhůty se prodlouží o 10 dnů, pokud po odpadnutí překážky bude zbývat do uplynutí lhůty méně než 5 dnů.

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí. Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhradu specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážit jiný než námi uváděný výklad.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera / manažera, s nímž jste obvykle ve spojení.



Anna Bartůňková
Vedoucí advokát
Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com



Eva Procházková
Advokát
Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com



Markéta Koblerová
Advokátní koncipient
Marketa.Koblerova@weinholdlegal.com