

Vážení přátelé,

dovoluji si Vám přinést první číslo našeho Právoomatu, který má stručnou formou informovat o právních aktualitách. Věřím, že v něm alespoň občas najdete něco přínosného, co najde využití ve Vašem osobním životě či podnikání. Ať je Vám jen ku prospěchu, držím Vám palce!

V aktuálním vydání Právoomatu se zabýváme rozsáhlou novelou zákoníku práce, která nabývá účinnosti z části již ke dni 30. 7. 2020, a z části ke dni 1. 1. 2021. Obecně lze říci, že změny, které nejsou vázány na kalendářní rok ani na veřejné rozpočty, nabývají účinnosti již 30. července 2020. Změny v dovolené, náhradě škody a nový institut sdíleného místa nabývají účinnosti dne 1. ledna 2021.

Váš, Richard Štáinc

Nejdůležitější změny podle velké novely zákoníku práce vydané pod č. 285/2020 Sb.

A) Změny podle novely účinné ke dni 30. 7. 2020

1. Doručování písemností dle ust. § 334 a násl. zákoníku práce

Hlavním cílem změn v oblasti doručování je zvýšení právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů. Provedené změny reagují na judikaturu Nejvyššího soudu ČR a praktické problémy zaměstnavatelů při doručování písemností do vlastních rukou zaměstnanců.

Podle novely stále platí, že písemnosti se mají zaměstnanci primárně doručovat na pracovišti do vlastních rukou, nicméně není-li takové doručení možné, lze nově využít další možnosti (aniž by novela stanovovala pořadí postupů v doručování písemnosti), a to konkrétně doručení:

- kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,
- prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,
- prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo

- prostřednictvím datové schránky (tato možnost byla nově vložena do taxativního výčtu doručování písemnosti ze strany zaměstnavatele zaměstnanci).

Novela dále zavádí zjednodušení doručování písemností prostřednictvím datové schránky, kdy nově nebude vyžadováno podepsání písemnosti uznávaným elektronickým podpisem a potvrzení převzetí písemnosti zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou uznávaným elektronickým podpisem. Bude však vyžadován písemný souhlas zaměstnanec (ad hoc či generální) s doručováním do datové schránky. Současně se nově stanoví fikce doručení písemnosti datovou schránku v případě, že se do datové schránky zaměstnanec nepřihlásí ve lhůtě 10 dnů ode dne doručení písemnosti do jeho datové schránky.

V oblasti doručování písemností prostřednictvím provozovatele poštovních služeb zavádí novela povinnost zaměstnavatele doručovat písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na adresu, kterou mu písemně zaměstnanec písemně sdělil. Pokud zaměstnanec při doručování písemnosti nebude zastižen a doručovaná písemnost mu bude uložena u provozovatele poštovních služeb, činí doba uložení písemnosti nově 15 kalendářních dnů. Nově také nebude vyžadováno vyhotovení písemného záznamu o poučení zaměstnanec o následcích svého konání pro případ, kdy zaměstnanec sám znemožní doručení písemnosti tím, že ji odmítne převzít nebo neposkytne součinnost k doručení písemnosti.

2. Zrušení povinnosti zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce dle ust. § 313 zákoníku práce

Novela dále ruší povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce. Výjimkou zůstávají pouze případy ukončení dohody o provedení práce, která založila účast zaměstnanec na nemocenském pojištění a dohod o provedení práce, u kterých je z odměny za výkon práce prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy.

Pokud jde o potvrzení o zaměstnání jako taková, rozšiřuje novela také výčet údajů, které je v něm zaměstnavatel povinen uvést, o identifikaci orgánu, který nařídil srážky ze mzdy zaměstnanec.

3. Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a vzdání se tohoto místa

Novelou dochází rovněž ke zpřesnění odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a vzdání se tohoto místa.

Ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že s výjimkou podle ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce, je možné sjednat možnost odvolání z vedoucího pracovního místa výhradně u vedoucích pracovních míst taxativně uvedených v § 73 odst. 3 zákoníku práce. Těmi jsou vedoucí pracovní místa v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu (jde-li o zaměstnavatele – právnickou osobu) nebo zaměstnavatele – fyzické osoby, a dále vedoucí pracovní místa v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu (u zaměstnavatele – právnické osoby) nebo zaměstnavateli – fyzické osobě, a to za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec. Uvedený úplný zákonný výčet vedoucích pracovních míst nelze smluvně rozšiřovat.

Dále novela stanoví, že ke skončení výkonu práce vedoucího zaměstnance na vedoucím pracovním místě dochází hned dnem doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se uveden den pozdější. Dosavadní úprava fixovala skončení výkonu práce na vedoucím pracovním místě až na den následující po dni doručení odvolání nebo vzdání se předmětného vedoucího místa, nebyl-li v tomto odvolání nebo vzdání se uveden den pozdější (viz ust. § 73a odst. 1 zákoníku práce).

4. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Novela zákoníku práce usiluje v tomto aspektu o zpřesnění úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Nově tak bude přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části k jinému zaměstnavateli podmíněn kumulativním splněním následujících podmínek:

- a) činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- b) činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- c) bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,

d) činnost není zamýšlena jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a

e) je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.

Novela zákoníku práce dále přináší změnu ust. § 51a zákoníku práce, který umožňuje zaměstnanci dát dosavadnímu zaměstnavateli výpověď v souvislosti s přechodem tak, aby ještě před přechodem jeho pracovní poměr skončil, a on tak nebyl nucen vykonávat práci v podřízeném postavení pro jiného zaměstnavatele.

5. Vysílání pracovníků za účelem poskytování služeb

Ve stručnosti lze dále uvést, že novelou dochází rovněž k podstatným změnám v oblasti vysílání pracovníků za účelem poskytování služeb, a to v souladu se směrnicí EU.

B) Změny podle novely účinné ke dni 1. 1. 2021

1. Dovolená

Významnou změnu v novele zákoníku práce představuje nová koncepce dovolené. Jejím cílem je náprava dlouhodobých nedostatků projevujících se například v rozdílném stanovení délky dovolené zaměstnance výlučně ve vazbě na rozvržení jeho týdenní pracovní doby do směn bez ohledu na délku týdenní pracovní doby.

Novou právní úpravu dovolené lze charakterizovat jako určité zjednodušení, ale především výrazné zpřesnění výpočtu dovolené a nastavení rovných podmínek pro její čerpání všemi zaměstnanci v závislosti na srovnatelné odpracované týdenní pracovní době bez ohledu na způsob jejího rozvržení do směn.

Nejvýznamnější změny v nové právní úpravě dovolené:

a) druhy a výměra dovolené

Dosavadní samostatné druhy dovolené se redukuje na dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část a dále dodatkovou dovolenou. Zrušuje se dovolená

za odpracované dny, výměra dovolené v týdnech zůstává zachována.

b) dovolená za kalendářní rok (podmínky vzniku práva a délka dovolené)

Podmínkou pro vznik práva je výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu 52 týdnů v kalendářním roce v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období (tak jako dosud se nepřihlíží k případné práci přesčas).

Délka dovolené se stanoví jako násobek příslušné stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby příslušnou výměrou dovolené používanou u zaměstnavatele (např. 40 x 4, 37,5 x 5, 40 x 8).

c) poměrná část dovolené (podmínky vzniku práva a délka dovolené)

Podmínkou pro vznik práva je výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu alespoň 4 týdnů v kalendářním roce v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období (tak jako dosud se ani zde nepřihlíží k případné práci přesčas).

Délka poměrné části dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu 1/52 uvedené týdenní pracovní doby vynásobenou příslušnou výměrou dovolené používanou u zaměstnavatele.

d) prodloužení délky dovolené

Odpracuje-li zaměstnanec podle rozvrhu směn (např. při nerovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby) v kalendářním roce více jak 52násobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o 1/52 dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.

e) krácení dovolené

V rámci nové koncepce dovolené dochází také k úpravě podmínek krácení dovolené. Nově bude krácení dovolené možné využít pouze v případě neomluveného zameškání směny zaměstnancem, a to odečtením počtu neomluveně zameškaných hodin ve směně od celkového počtu hodin připadajících zaměstnanci na jeho dovolenou v kalendářním roce. Dosavadní možný postih zaměstnance za neomluvenou absenci případným zkrácením dovolené o 1 až 3 dny se snižuje na počet skutečně zameškaných hodin, a tím i zmírňuje ve prospěch zaměstnance. Zaměstnanci bude muset být vždy poskytnuta dovolená v délce alespoň 2 týdnů.

2. Sdílené pracovní místo

Novela zákoníku práce zavádí nový právní institut, tzv. sdílené pracovní místo. Ten má zaměstnancům umožnit lepší sladění pracovního a rodinného života. Tato novinka spočívá v tom, že (nejméně) 2 zaměstnanci se stejným druhem práce a sjednanou kratší pracovní dobou si po předchozí dohodě se zaměstnavatelem budou moci sami rozvrhovat svou pracovní dobu ve vzájemné spolupráci (na tzv. sdíleném pracovním místě) podle svých osobních potřeb tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců přitom nebude smět překročit délku stanovené týdenní pracovní doby, tj. 40 hodin týdně.

Podmínkou pro zavedení tohoto institutu je individuální písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a každým dotyčným zaměstnancem. Tuto dohodu bude možno uzavřít jako samostatnou dohodu nebo rovněž může být součástí pracovní smlouvy, přičemž v obou případech bude vypověditelná v 15denní výpovědní době. Je tedy možné se z tohoto institutu poměrně flexibilně vyvázat, a to například za situace, kdy u jednoho ze zaměstnanců nastane dlouhodobější překážka, či z důvodu, že některé ze stran nebude již nadále vyhovovat zvolená forma spolupráce. Rozvázání závazku z dohody přitom nemá žádný vliv na trvání pracovního poměru zaměstnance. Pracovní poměr zaměstnance tedy bude trvat, avšak již ve standardním režimu za podmínek, jako tomu bylo ještě před sjednáním dohody o sdíleném pracovním místě, tj. zejména s tím rozdílem, že pracovní dobu ve sjednaném rozsahu zaměstnanci bude rozvrhovat dále zaměstnavatel.

Zaměstnancům sdílejícím pracovní místo novela zákoníku práce stanovuje povinnost předložit zaměstnavateli společný rozvrh pracovní doby v písemné formě. Tento rozvrh musí zaměstnanci předložit zaměstnavateli v časovém horizontu nejméně jednoho týdne před začátkem vyrovnávacího období, které může být maximálně čtyřtýdenní. Případné změny takto rozvržené pracovní doby budou moci zaměstnanci ve vzájemné spolupráci učinit a oznámit zaměstnavateli nejméně dva dny před konkrétní směnou, které se uvedená změna týká. Novela zákoníku práce zároveň umožňuje, aby si zaměstnanci se zaměstnavatelem mohli odlišně sjednat minimální dobu pro seznámení zaměstnavatele se změnou (zkrátit ji či naopak prodloužit).

3. Rozšíření překážek v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu

Novelou dochází jednak k rozšíření pracovního volna podle ust. § 203 odst. 2 písm. h) zákoníku práce na další případy, a to konkrétně pro další obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže, jednak se ukládá zaměstnavatelům povinnost poskytovat zaměstnancům z důvodu této překážky v práci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku až za dobu 1 týdne v kalendářním roce. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu má příslušet zaměstnanci pouze pokud se jedná o akci pořádanou právnickou osobou zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let, přičemž práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností. Tuto skutečnost bude muset zaměstnanec zaměstnavateli prokázat. Maximální výše poskytnuté náhrady mzdy nebo platu má činit výši průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno, vyhlášené podle zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavatel má mít za stanovených podmínek právo na úhradu poskytnuté náhrady mzdy nebo platu ze státního rozpočtu, kterou by měla na žádost poskytovat okresní správa sociálního zabezpečení podle sídla zaměstnavatele, je-li jím právnická osoba, nebo podle místa trvalého pobytu zaměstnavatele, je-li jím fyzická osoba.

4. Náhrada újmy na zdraví

Zákoník práce v současné době upravuje rovněž právo na náhradu škody a nemajetkové újmy pozůstalých po zaměstnanci, který v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel. Novelou zákoníku práce dochází ke zvýšení některých částek, které pozůstalým přísluší, a dalším souvisejícím změnám.

Zcela nově se novelou zákoníku práce zavádí institut jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance.

Lze shrnout, že novela zákoníku práce s sebou přináší poměrně rozsáhlé změny, které bude zapotřebí reflektovat v praxi zaměstnavatelů. Pro lepší pochopení problematiky nabízíme našim klientům školení, které blíže osvětlí jednotlivé novinky. Školení se uskuteční dne 7. 9. 2020 v sídle naší kanceláře na adrese: Havlíčkova 1682/15, Praha 1. V případě zájmu je možné uskutečnit školení rovněž přímo u Vás. Pro bližší informace nás neváhejte kontaktovat.