

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE A SOUVISEJÍCÍCH PŘEDPISŮ

Dlouho očekávaná velká novela zákoníku práce je konečně schválena. Co by vám z ní nemělo uniknout?

1. Doručování (změny účinné od 30. července 2020)

Zaměstnavatel je povinen doručit písemnost týkající se vzniku, změny nebo zániku pracovněprávního vztahu, odvolání z pracovního místa, mzdový výměr a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zaměstnanci do vlastních rukou přímo na pracovišti. Pokud to nebude možné, má zaměstnavatel možnost si vybrat, jak zaměstnanci dle podmínek zákoníku práce písemnost doručí, **přičemž se zrušuje dosud povinné pořadí způsobů doručování**. Novela zákoníku práce zavádí nově možnost doručení do datové schránky zaměstnance. To je však možné jen s jeho předchozím písemným souhlasem. I zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky, jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí. Písemnost je doručena dnem jejího dodání do datové schránky. Další praktickou a relevantnější změnou pro zaměstnavatele je, že písemnost bude moci doručovat prostřednictvím poštovních služeb, na adresu, kterou mu zaměstnanec písemně sdělil, nikoli tedy na poslední adresu zaměstnavateli známou. Nově se stanovuje lhůta pro uložení zásilky na 15 dnů (dodejka s nestandardním poučením už nebude nutná). Zrušuje se nutnost vyhotovit písemný záznam o poučení zaměstnance o následcích svého jednání pro případ, kdy zaměstnanec zásilku odmítne převzít nebo neposkytne svou součinnost s doručením.

2. Vysílání pracovníků do České republiky (změny dle směrnice EP a Rady 2018/957) (změny účinné od 30. července 2020)

Dochází k rozšíření ustanovení českého právního řádu, které se uplatní na pracovníka vyslaného z jiného členského státu do ČR. Nově bude nutné zohlednit podmínky **(i)** příplatků za práci ve svátek, za noční práci, ve ztíženém pracovním prostředí a o víkendu (včetně dalších příplatků k platům státních zaměstnanců), **(ii)** podmínky ubytování, pokud je zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci a **(iii)** ustanovení týkající se náhrad cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky. Nově se stanovuje, že přesáhne-li doba vyslání 12 měsíců (s možností prodloužení na 18 měsíců), vztahují se na takového zaměstnance i další ustanovení zákoníku práce s výjimkou úpravy týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru. Vyšle-li zaměstnavatel k nahrazení vyslaného zaměstnance jiného zaměstnance, všechny doby vyslání těchto zaměstnanců, pokud plnili nebo plní stejné pracovní úkoly na stejném místě, se pro účely posouzení doby vyslání sčítají.

3. Dovolená (změny účinné od 1. ledna 2021)

Novela zákoníku práce zavádí zcela nový systém nároku na dovolenou a čerpání dovolené. Nejdůležitější změny:

- Týdenní minimální výměra dovolené za kalendářní rok v soukromoprávním sektoru činí i nadále 4 týdny. Nově ale bude přepočítávána na hodiny. Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele u něj konal v kalendářním roce práci po dobu **52 týdnů** v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE A SOUVISEJÍCÍCH PŘEDPISŮ

- Nárok na poměrnou část dovolené vzniká zaměstnanci, který pracoval za nepřetržitého trvání pracovního poměru pro zaměstnavatele po dobu alespoň **4 týdnů**, přičemž tato činí za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu ve výši 1/52 této doby vynásobenou výměrou dovolené zaměstnance.
- Zaměstnanci, který odpracuje podle rozvrhu směn **více jak 52násobek** týdenní pracovní doby, se prodlužuje dovolená o 1/52 jeho dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu.
- Za zákonem předepsaných podmínek může mít zaměstnanec nárok i na dodatkovou dovolenou. Nárok na dodatkovou dovolenou v délce 1 týdne budou mít nově nárok i zaměstnanci vykonávající práce považované za obtížné (čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump a další obdobné práce) alespoň v rozsahu poloviny týdenní pracovní doby.
- Dovolenu nad rámec zákonem stanovené minimální hranice bude možné převést po dohodě obou stran do dalšího roku.

4. Sdílené pracovní místo (změny účinné od 1. ledna 2021)

Zaměstnavatel může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít dohody, podle nichž si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby (s výjimkou zastupování nepřítomného zaměstnance na témže sdíleném pracovním místě).

5. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (změny účinné od 30. července 2020)

Dochází ke zpřesnění podmínek, za jakých dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. K přechodu dochází v případě převodu činnosti zaměstnavatele dle jiného zákona (např. fúze nebo koupě závodu), pak také při převodu činnosti zaměstnavatele v případě, že **(i)** činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem, **(ii)** nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží, **(iii)** bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání přecházející činnosti, **(iv)** činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a **(v)** 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. Mění se i práva převáděného zaměstnance. Ta závisí zejména na faktu, zda zaměstnavatelé řádně a včas splní svou informační a projednací povinnost či ne.

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE A SOUVISEJÍCÍCH PŘEDPISŮ

6. Další změny

Novela s sebou přináší další změny například v oblasti náhrady újmy na zdraví (zvýšení částek pro pozůstalé, úprava okruhu pozůstalých oprávněných k náhradě nemajetkové újmy, nový institut zvláště závažného ublížení na zdraví), v oblasti náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti v případě, kdy je bývalý zaměstnanec veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; zrušuje se povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při ukončení dohody o provedení práce (s výjimkami). Nově se upravuje i překážka v práci na straně zaměstnance v souvislosti s pořádáním akcí pro děti a mládež (pracovní volno s nárokem na náhradu mzdy pro dobu jednoho týdne).

7. Chystáme pro vás webinář i business snídani

Chcete se dozvědět více podrobností o velké novele zákoníku práce? Na druhou polovinu července 2020 pro vás chystáme webinář na toto téma. A v září se s vámi rádi uvidíme v prostorách naší kanceláře na business snídani. Pozvánky na obě akce vám s předstihem zašleme emailem. Obě akce budou jako vždy pro klienty naší advokátní kanceláře zdarma.

bpv Braun Partners s.r.o.
Palác Myslbek
Ovocný trh 8
110 00 Praha 1

Tel.: (+420) 224 490 000
Fax: (+420) 224 490 033
www.bpv-bp.com
info@bpv-bp.com

Tento materiál slouží pouze jako všeobecná informace o aktuálních tématech, nejedná se o poradenství. Nezohledňují se v něm žádné zvláštní okolnosti, finanční situace či zvláštní požadavky adresátů. Jeho adresáti by si proto měli vždy vyžádat příslušné profesionální služby k uvedeným informacím.

Ipřespečlivé sestavení tohoto materiálu nemůže společnost bpv Braun Partners s.r.o., její partneři, spolupracovníci či spolupracující advokáti a daňoví poradci zaručit přesnost a úplnost informací zde obsažených a nepřebírá jakoukoliv odpovědnost za konání nebo zdržení se konání na základě informací obsažených v tomto materiálu.