

Novela zákoníku práce 2020

1. 9. 2020

Dne 30. července 2020 nabyla účinnosti první část novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „**zákoník práce**“) provedená zákonem č. 285/2020 Sb. Níže si Vám dovoluujeme shrnout nejzásadnější změny, které tento předpis do vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli přinese. Některé tyto změny, jako je úprava v oblasti dovolené nebo zavedení sdíleného pracovního místa, pak nabydou účinnosti až k 1. lednu 2021.

1. Dovolená

Jednou z nejvíce diskutovaných změn, které novela zákoníku práce přináší, je nová koncepce dovolené. Cílem této úpravy je zpřesnit způsob výpočtu dovolené a nastavit rovné podmínky pro její čerpání jednotlivými zaměstnanci, přičemž by zejména mělo dojít k nastavení systému spravedlivějšího pro zaměstnance s různou týdenní pracovní dobou.

Délka dovolené bude nově přepočítávána na základě délky týdenní pracovní doby vyjádřené v hodinách, a nikoliv vyjádřené jednotkou pracovního dne (resp. počtu směn) bez ohledu na jejich délku. V praxi to znamená, že zaměstnanci, kteří odpracují stejný počet hodin za pracovní týden budou mít právo na stejně dlouhou dovolenou, přestože každý ze zaměstnanců měl jiný počet směn. V souvislosti s touto změnou se zrušuje dovolená za odpracované dny.

Nově rovněž platí, že v případě, kdy zaměstnanec podle rozvrhu směn odpracuje v kalendářním roce více než 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.

Minimální výměra dovolené ve výši 4 týdnů za kalendářní rok nadále zůstává stejná.

Nová úprava se dotýká i krácení dovolené pro případ neomluveného zameškání směny zaměstnancem. Krátit bude možné jen o počet neomluveně zameškaných hodin na rozdíl od dosavadní úpravy umožňující krácení o 1 – 3 dny za jednu neomluvenou směnu, přičemž neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat.

2. Sdílené pracovní místo

Novela zavádí v rámci § 317a zákoníku práce nový institut sdíleného pracovního místa.

Zaměstnavateli tento institut umožní uzavřít dohodu s více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a stejným druhem práce, přičemž zaměstnanci si rozvrhnou svou pracovní dobu tak, aby každý z nich naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby. V praxi to znamená, že více zaměstnanců s kratší pracovní dobou se bude střídat na jednom pracovním místě tak, aby pracovní místo bylo v rámci sjednané pracovní doby neustále obsazeno jedním zaměstnancem.

Novela však nepřináší žádné změny v oblasti stále aktuálnějších témat teleworkingu či homeworkingu.

3. Doručování písemností

Jedním z cílů novely bylo zjednodušit doručování písemností zaměstnancům. To se však podařilo pouze částečně.

Novela nově upravuje doručování písemností zaměstnancům prostřednictvím datové schránky.

U tohoto způsobu doručování již nebude vyžadováno podepsání doručované písemnosti zaměstnavatelem prostřednictvím uznávaného elektronického podpisu a potvrzení převzetí písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným

elektronickým podpisem. Nově však k takovému doručování bude třeba písemný souhlas zaměstnance a samozřejmě bude nezbytné, aby měl zaměstnanec datovou schránku vůbec zřízenou.

Stále však platí, že písemnosti týkající se vzniku, změny či skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen zaměstnanci primárně doručovat do vlastních rukou na pracovišti. Novela rovněž nepřináší zjednodušení doručování písemností zaměstnanci prostřednictvím e-mailu.

4. Další změny

Vedle výše uvedeného zakotvuje novela zákoníku práce změny i v následujících oblastech:

- vysílání pracovníků, kdy se rozšiřují zaměstnavatelovy povinnosti při poskytování odměny za práci;
- poskytování náhrady újmy pozůstalým v případě smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání;
- přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, kde se zpřesňují podmínky pro výpověď danou zaměstnancem; a
- odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a vzdání se tohoto místa.

5. Závěr, další vývoj v oblasti pracovního práva

Ačkoliv je novela zákoníku práce poměrně rozsáhlá, lze zhodnotit, že nepřináší rozřešení nejpálčivějších aktuálních otázek v oblasti pracovního práva. Je tedy nezbytné nadále sledovat vývoj v této oblasti i s přihlédnutím k aktuální judikatuře, která v posledních týdnech přinesla výrazný posun např. v oblasti povinnosti zaměstnavatele sjednotit odměňování zaměstnanců na stejných pracovních pozicích v různých částech České republiky.

V případě jakýchkoliv dotazů k novele zákoníku práce či dalším otázkám spojeným s pracovněprávní problematikou nás, prosím, neváhejte kdykoliv kontaktovat.

