



Novela zákoníku práce za dveřmi

Mgr. Michal Vrajík

Převážné většině personalistů i mzdových účetních zřejmě neušlo, že si pro ně zákonodárce chystá na rok 2017 jedno překvapení v podobě novely zákoníku práce¹⁾. Novela je v současnosti projednávána v Poslanecké sněmovně ve 2. čtení²⁾. Na rozdíl od řady publikovaných názorů tato novela není koncepční (nemění až na výjimky zažitá koncepty a principy, na nichž zákoník práce spočívá), ale je průřezová. To znamená, že zasahuje téměř do všech institutů zákoníku práce a sestává z více než 150 novelizačních bodů.

Účinnost novely se navrhuje až na výjimky již od 1. 7. 2017 tak, aby stihla nabýt účinnosti ještě před podzimními volbami do Poslanecké sněmovny. Pouze některá ustanovení, zejména týkající se dovolené, mají nabýt účinnosti až od 1. 1. 2018. V tom také spočívá hlavní kámen úrazu novely. Je totiž velmi pravděpodobné, že pokud novela vůbec bude schválena, stane se tak až koncem jara 2017 a na přípravu tak zaměstnavatelům zbude velmi málo času.

Novela navíc vyvolává mezi odbornou i laickou veřejností řadu diskusí, výsledkem čehož je okolo 60 vznesených pozměňovacích návrhů, o nichž bude Poslanecká sněmovna hlasovat. Někdy jde o návrhy poměrně zásadní, jako je například délka zákonné výměry dovolené za kalendářní rok. Jinými slovy, k datu přípravy tohoto článku není zřejmé, zda a jaký text nakonec Poslaneckou sněmovnou a Senátem „projde“ a vstoupí v účinnost.

Právě s ohledem na výše uvedené není cílem článku podrobný rozbor jednotlivých částí novely, ale pouze stručné shrnutí hlavních změn, které chce novela, nebo alespoň její původní návrh z pera MPSV, zavést.

Vrcholoví řídicí zaměstnanci

První zásadní novinkou má být zavedení kategorie **vrcholových řídicích zaměstnanců**, jakožto nové kategorie vedoucích zaměstnanců. Novela si zde klade za cíl vyjít vstříc praxi, která již nyní (bez opory v zákoně) odměňuje vrcholový management fixními částkami bez ohledu na množství odvedené práce, práce přesčas apod.

Aby šlo o vrcholového řídicího zaměstnance, budou muset být současně splněny tři následující podmínky:

- zaměstnanec pobírá v každém měsíci **sjednanou mzdu (její složku) ve výši alespoň 75 000 Kč měsíčně** (nestačí tedy mzda stanovená vnitřním předpisem nebo určená mzdovým výměrem);
- zaměstnanec pracuje na pracovní pozici, na níž je v přímé řídicí působnosti zaměstnavatele (fyzické osoby) nebo statutárního orgánu zaměstnavatele (právnícké osoby), nebo o jednu úroveň řízení níže (tj. v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance, který je přímo podřízen zaměstnavateli nebo jeho statutárního orgánu);
- zaměstnanec a zaměstnavatel se **dohodnou na tom, že zaměstnanec je vrcholovým řídicím zaměstnancem.**

Mgr. Michal Vrajík, samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

Postavení vrcholového řídicího zaměstnance se má od běžných vedoucích zaměstnanců lišit v následujícím:

- zaměstnanec si **sám rozvrhuje pracovní dobu**, přičemž jeho délka pracovní doby nesmí překročit 48 hodin týdně. Zaměstnanec si tuto dobu může rozvrhnout i na dny pracovního klidu;
- zaměstnavatel **neměří a neeviduje u vrcholového řídicího zaměstnance práci přesčas**;
- zaměstnanci **nepřísluší příplatky ani náhradní volna** při práci přesčas, ve svátek, v noci a o víkendu. Zaměstnanci nepřísluší ani náhrada mzdy při jiných důležitých osobních překážkách v práci s výjimkou dočasné pracovní neschopnosti a karantény.

Převedení na jinou práci

Institut převedení na jinou práci má být zcela zrušen a nahrazen institutem výkonu jiné práce. Jednostranné převedení na jinou práci proti vůli zaměstnance není totiž zcela spravedlivé, protože zaměstnanec zde musí bez ohledu na svůj postoj vykonávat takovou práci, jakou mu zaměstnavatel vnutí, aniž by se na tom se zaměstnancem předem dohodl.

Nově proto v případech, v nichž může zaměstnavatel v současnosti zaměstnance převést na jinou práci i bez jeho souhlasu, bude povinen zaměstnanci pouze navrhnout jinou vhodnou práci, než byla sjednána. Následně se má situace lišit podle stanoviska zaměstnance:

- jestliže zaměstnanec **vhodnou práci odmítne**, jde o překážku v práci na straně zaměstnance bez nároku na náhradu mzdy nebo platu;
- jestliže zaměstnavatel pro zaměstnance **vhodnou práci nemá nebo mu ji nenabídne**, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele s nárokem na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku zaměstnance (s určitými výjimkami v případech, kdy pozbytí způsobilosti konat dosavadní práci je zaviněno zaměstnancem);
- jestliže zaměstnanec **vhodnou práci přijme**, koná nadále pro zaměstnavatele tuto vhodnou práci a přísluší mu za ni mzda nebo plat, případně i doplatek do výše průměrného výdělku za podmínek podle ustanovení § 139 zákoníku práce.

Jednostranná změna druhu práce bude nadále přípustná jedině v případě odvracení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dílčí změny se dotknou též **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**, tedy dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Cílem je zde přiblížit dohody pracovnímu poměru a tím lépe přizpůsobit české právo požadavkům práva Evropské unie. Hlavní navrhované změny jsou následující:

- **zkrácení vyrovnávacího období** u dohody o pracovní činnosti na 26 týdnů po sobě jdoucích (kolektivní smlouva bude moci toto období prodloužit na 52 týdnů po sobě jdoucích)³⁾;
- **zavedení některých povinností z oblasti pracovní doby a doby odpočinku**, zejména pokud jde o vedení alespoň základní evidence pracovní

doby (v rozsahu odpracované doby a noční práce), dodržování přestávek v práci a dob odpočinku;

- **garance zaručené mzdy** i pro odměnu z dohod, namísto minimální mzdy;
- **omezení případů, kdy je nutno vydávat potvrzení o zaměstnání.** Nově by se u dohody o provedení práce mělo potvrzení o zaměstnání vydávat jen v případě, že odměna z dohody podléhá odvodům pojistného na nemocenské pojištění nebo byla předmětem výkonu rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy.

Pracovní doba

Dílčí změny se mají dotknout též právní úpravy **pracovní doby a doby odpočinku**. Namísto pojmu „třísměnný“ pracovní režim se navrhuje pojem „vícesměnný“ pracovní režim, aby bylo zřejmé, že se právní úprava použije i na čtyřsměnné a případně vícesměnné pracovní režimy. Nově tedy bude existovat pracovní režim dvousměnný, vícesměnný a nepřetržitý.

Pokud se zaměstnavatel bude chtít se zaměstnancem dohodnout na kratší době seznámení s rozvrhem práce, než jsou zákonem stanovené 2 týdny předem, bude to i nadále možné, avšak taková **kratší doba seznámení nesmí být kratší než 2 dny**.

Pružného rozvržení se dotýká změna, podle níž lze pracovní pohotovost po zaměstnanci požadovat pouze mimo úseky základní a volitelné pracovní doby⁴⁾. Změn se dočká i úprava konta pracovní doby, kdy se upřesňuje, že zaměstnanci nemusí být přidělována práce ani rozvrhována pracovní doba, a naopak lze dohodnout práci i mimo rozvrh směn, která ale není prací přesčas. Zda jde o práci přesčas, se vyhodnotí až po skončení vyrovnávacího období.

Odměňování

Změn se má dočkat i právní úprava **odměňování**. Hlavní změnou je odlišné pojetí minimální a zaručené mzdy. Minimální mzda má být nově vyhrazena pouze případům, kdy je sjednána v kolektivní smlouvě. Naopak všichni zaměstnanci, ať už v pracovním poměru nebo (nově) pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, mají mít nárok na příslušnou úroveň zaručené mzdy.

Sjednocuje se též odměňování zaměstnanců, kteří nepracovali proto, že svátek připadl na jejich obvyklý pracovní den. **Nově i u zaměstnanců odměňovaných mzdou bude platit pravidlo, že jejich mzda se v tomto případě nekrátí.** Pouze pokud by jim mzda ušla (například protože jsou zaměstnanci odměňování kombinací časové a provizní mzdy), mají nárok na náhradu mzdy (její příslušné části) ve výši průměrného výdělku.

Zpřesnění se má dočkat též odměňování u konta pracovní doby, zejména pokud jde o stálou mzdu poskytovanou v případech, kdy zaměstnanec nepracoval (například z důvodů překážek v práci). Platové sféry se dotkne zpřesnění pravidel pro zahrnutí práce přesčas do platu zaměstnance pobírajícího příplatek za vedení.

Důležitá změna se pak týká **srážek ze mzdy, kdy se navrhuje zrušit ustanovení, podle něž lze provádět srážky ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance**. Toto ustanovení, které se v praxi využívá zejména pro účely

srážek ze mzdy na stravenky, penzijní připojištění a jiné benefity zaměstnavatele, by nicméně zaměstnavatelům chybět nemělo. Stejného účinku lze totiž dosáhnout tím, že zaměstnanec požádá v souladu s ustanovením § 143 zákoníku práce zaměstnavatele, aby příslušné části jeho mzdy vyplácel na účet penzijní společnosti apod.

Dovolená

Skutečně zásadní a koncepční změna se má týkat **dovolené. Dovolena se totiž má oproti současné právní úpravě počítat v hodinách, a nikoliv v týdnech.** Každý zaměstnanec tak má mít nárok na tolik hodin dovolené, kolik činí násobek jeho týdenní pracovní doby a výměry dovolené. Například pokud činí týdenní pracovní doba zaměstnance 40 hodin a výměra dovolené 5 týdnů, má zaměstnanec za kalendářní rok nárok na 200 hodin dovolené.

Na toto pravidlo si sice budou zaměstnanci i zaměstnavatelé nějakou dobu muset zvykat, ale v konečném důsledku by mělo praxi spíše pomoci. Zejména u zaměstnavatelů s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, s různým počtem směn v týdnu nebo u zaměstnavatelů, u nichž se rozvržení pracovní doby v průběhu roku mění, by mělo čerpání dovolené zásadně zjednodušit, protože až už zaměstnanec pracuje v jakkoliv rozvržených směnách, dovolenou vždy odčerpá ten „správný“ počet hodin ze svého ročního nároku.

Novinkou má být též **umožnění převodu nevyčerpané dovolené nad rámec základní výměry 4 týdnů do dalšího kalendářního roku.** Nejméně 4 týdny tedy musí zaměstnanec vyčerpat vždy, ale zbytek bude možné na základě písemné žádosti zaměstnance převést do dalšího kalendářního roku. Dílčí úpravy se mají dotknout rovněž dodatkové dovolené, krácení dovolené a zápočtu neodpracovaných dob pro účely nároku na dovolenou.

V rámci pozměňovacích návrhů se pak předkládá též dlouhodobý záměr vedoucích odborových svazů, aby **základní výměra dovolené činila 5 týdnů** namísto dosavadních 4 týdnů.

Práce z domova

Řadu kontroverzí vzbuzuje navrhovaná právní úprava **práce z domova** (respektive z jiného místa výkonu práce, než je pracoviště zaměstnavatele), ale jde do jisté míry o „bouři ve sklenici vody“. Navrhovaná úprava totiž není v podstatě nic víc než rozvedení a upřesnění již v současnosti platného právního stavu, což si ale zejména zaměstnavatelé neradi připouští.

Nově by tedy mělo již být zřejmé, že existují dvě formy práce z domova, a to:

- forma, při níž **zaměstnanec pracuje v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem**⁵⁾; a
- forma, při níž **si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám.**

Pro obě formy mají platit společná základní pravidla, zahrnující především následující:

- **náklady výkonu práce hradí i v tomto případě zaměstnavatel**, přičemž lze sjednat úhradu paušální částkou;
- zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanci nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci, tj. **zákaz izolace zaměstnance pracujícího z domova**; a

- pokud je práce konána s využitím sítí elektronických komunikací, musí **zaměstnavatel zajistit technické a programové vybavení pro zaměstnance**, a naopak zaměstnanec si musí počínat tak, aby data a údaje související s výkonem práce chránil.

Uvedená pravidla se nemají použít v případech výjimečného výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Co je výjimečným výkonem práce mimo pracoviště, ukáže až praxe. Lze se nicméně přiklonit ke stanovisku, podle nějž „není v tomto rozhodná ani tak četnost případů, kdy dochází k práci mimo pracoviště, jako spíše pravidelnost a předpoklad opakování této situace.“⁶⁾

Pouze v případech, kdy si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu, se pak použijí další ustanovení, a to:

- na zaměstnance se **nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů a přerušení práce** způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy;
- při **odměňování** se nepoužijí ustanovení o mzdě/náhradním volnu za práci přesčas, mzdě/náhradním volnu nebo náhradě mzdy za práci ve svátek, mzdě za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci o víkend, ani obdobná ustanovení v platové sféře (včetně zvláštního příplatku a příplatku za rozdělenou směnu); a
- při **jiných důležitých osobních překážkách v práci nepřísluší zaměstnanci náhrady mzdy/platu**, ledaže příslušné nařízení vlády tyto náhrady přiznává nebo jde o dočasnou pracovní neschopnost.

Doručování písemností

Novela má dále přinést zjednodušení v oblasti **doručování písemností**, zejména pokud jde o doručování písemností zaměstnanci. Nově by měl zaměstnavatel mít povinnost **doručit písemnost zaměstnanci osobně na pracovišti, a pokud to není možné, pak už si může zaměstnavatel vybrat**, zda se pokusí písemnost doručit zaměstnanci osobně v jeho bydlišti nebo i jinde, nebo zda ji zašle prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, případně po dohodě se zaměstnancem elektronicky nebo datovou schránkou.

Pro účely poštovního doručování se **namísto poslední známé adresy má použít poslední adresa, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil. Úložní doba pro uložení zásilky se z 10 pracovních dní mění na 15 kalendářních dní**, čímž by konečně zaměstnavatelé měli mít možnost poslat zásilku s úložní dobou, kterou hlavní provozovatel poštovních služeb nabízí.

Pokud zaměstnanec odmítá převzít písemnost, musí jej poštovní doručovatel sice i nadále poučit o následcích odmítnutí převzetí písemnosti, ale nově by již nemělo být potřeba dělat o tomto písemný záznam.

Přechod práv a povinností

Poslední hlavní oblastí, které se má novela dotknout, je **přechod práv a povinností**. Současná právní úprava není příliš uspokojivá, protože je velice široká a k přechodům práv a povinností dochází v mnoha případech, kdy takový postup vůbec není na místě (například při změně nájemce prostor sloužících k podnikání, pokud nový nájemce provozuje v prostorech stejnou nebo obdobnou činnost jako jeho předchůdce).

Novela tak má vymezit podmínky, které musí být při převodu činnosti zaměstnavatele splněny, a to takto:

- činnosti jsou **po převodu vykonávány stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem**;
- činnosti **nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží**;
- **bezprostředně před převodem existuje organizovaná skupina zaměstnanců**, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností;
- **nejde o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé**, nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu; a
- **je převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo používání**, nedochází-li k převodu jeho vlastnictví, je-li tento majetek s ohledem na charakter činností pro jejich výkon zásadní.

Všechny uvedené podmínky musí být splněny zároveň. Hlavní potíží tohoto vymezení spočívá v tom, že více zamlžuje než rozkrývá, neboť každá z těchto podmínek je poměrně vágní a její naplnění bude záležet na posouzení v konkrétní věci. Jinými slovy, teprve praxe ukáže, co se rozumí „obdobným způsobem a rozsahem“, co jsou činnosti „převážně“ spočívající v dodávání zboží, jaké činnosti jsou „krátkodobé“, jak vypadá „organizovaná skupina zaměstnanců“, a pro jaké činnosti je hmotný majetek „zásadní“.

Kromě toho se mění i právní úprava **výpovědi ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností**. Nově má platit, že zaměstnanec může v souvislosti s přechodem práv a povinností dát výpověď z pracovního poměru takto:

- byl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností včas informován, pak do 15 dnů ode dne, kdy se o přechodu dozvěděl. V tomto případě platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu;
- nebyl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností včas informován, pak do 2 měsíců ode dne, kdy k přechodu došlo. Výpovědní doba v tomto případě činí pouze 15 dnů a začíná běžet již dnem doručení zaměstnavateli, tedy nikoliv až dnem následujícím.

Ostatní změny

Kromě uvedeného se navrhuje též řada dílčích změn, z nichž lze pro účely tohoto přehledu jmenovat zejména následující:

- v rámci **informování zaměstnance** o obsahu pracovního poměru má být zaměstnanec seznámen i se způsobem rozvržení pracovní doby;
- při návratu zaměstnance z **rodičovské dovolené** mají platit pravidla jako u návratu z mateřské dovolené, a tedy i v tomto případě musí zaměstnavatel zařadit zaměstnance na původní pracovní místo a pracoviště, je-li to možné;
- v případě **hromadného propouštění u největších zaměstnavatelů** (s více než 300 zaměstnanci) musí být vypracován sociální plán;
- mezi povinnosti zaměstnavatele se zvláště vkládá povinnost **předcházet riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti**;

- pokud bude zaměstnavatel odmítat žádost zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou pracovní úpravu podle ustanovení § 241 zákoníku práce, **musí toto odmítnutí písemně zdůvodnit**;
- osobní prohlídky zaměstnanců a kontrola věcí budou smět být prováděny pouze v případě, je-li dán **závažný důvod** spočívající v ochraně majetku zaměstnavatele nebo zdraví osob na pracovišti;
- v pracovněprávních vztazích má být výslovně **zakázáno používat směnky** a pracovněprávní spory **nebudou moci být rozhodovány v rozhodčím řízení**.

Pozměňovací návrhy pak přináší mimo jiné velmi ambiciózní návrh, podle něž by odborové organizace mohly v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců vydat **zákaz dalšího výkonu práce**, a to až na 24 hodin, během nichž by zákaz musel být přezkoumán příslušným správním úřadem.

Závěr

Cílem tohoto článku bylo poskytnout pouze hlavní přehled změn, které má do pracovněprávní praxe vnést novela zákoníku práce s účinností již od 1. 7. 2017, resp. 1. 1. 2018. Je zcela zřejmé, že vyčerpávající přehled společně s výkladem jednotlivých změn vydá na více než jeden odborný článek a zejména v průběhu jara a léta letošního roku se tak mají čtenáři na co těšit.

Ačkoliv novela zákoníku práce není koncepční, je velmi rozsáhlá a bude-li přijata, vnese do praxe řadu změn, na které budou muset zejména zaměstnavatelé reagovat. Bude nutné upravit vzorové personální dokumenty, postupy i přenastavit software a vybavení, zejména pokud jde o sledování a evidenci pracovní doby zaměstnanců, odměňování a čerpání dovolené.

Poznámky:

- ¹⁾ *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.*
- ²⁾ *Viz sněmovní tisk č. 903 Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky 2013-2017. Dostupný z <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>.*
- ³⁾ *Pozměňovacími návrhy je nicméně požadováno vypuštění tohoto ustanovení novely a ponechání dosavadní právní úpravy s vyrovnávacím obdobím 52 týdnů po sobě jdoucích.*
- ⁴⁾ *Pozměňovacími návrhy je nicméně požadováno vypuštění tohoto ustanovení novely a ponechání dosavadní právní úpravy.*
- ⁵⁾ *Tato forma práce z domova v současnosti zákoníkem práce upravena není a nachází se tak v „šedé zóně“, neboť její přípustnost se dovozuje pouze ze zásady, že co není zákonem zakázáno, je dovoleno.*
- ⁶⁾ *Viz ŠKUBAL, J., VEJSADA, D.: Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 5. díl. In EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo [online]. epravo.cz, a.s., 27. 2. 2017, [cit. 27. 2. 2017]. Dostupný z WWW: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepcni-novele-zakoniku-prace-5-dil-105292.html>>.*