



MGR. MICHAL VRAJÍK
Advokát

Datum: 9. 7. 2020



Pracovněprávní novinky 1/2020

Vážení klienti a obchodní partneři,
připravili jsem pro Vás letošní **první číslo Pracovněprávních novinek**, newsletteru věnovaného novinkám v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti.

Aktuální číslo je tematicky věnováno **velké novele zákoníku práce, která nabývá účinnosti ve dvou fázích**, a to od 30. 7. 2020, a dále od 1. 1. 2021.

Na těchto dvou stranách proto naleznete základní shrnutí, co novela zákoníku práce znamená pro zaměstnavatele i zaměstnance z hlediska jejich pracovního života.

Michal Vrajík a Radim Marada

Novela zákoníku práce č. 285/2020 Sb.

Zákoník práce po několika letech příprav prošel potřebnou průřezovou novelou, která řeší některé nedostatky, kterými dosavadní právní úprava v oblasti pracovněprávních vztahů trpí.

Zasaženy touto novelou jsou mj. i oblasti, které byly vnímány jako dlouhodobě ustálené (například pokud jde o otázky **práva zaměstnanců na dovolenou**), a z tohoto hlediska lze všem zaměstnavatelům doporučit, aby se s novelou zákoníku práce seznámili a na její účinnost se řádně připravili.

Novela zákoníku práce dále **přináší pro zaměstnance i zaměstnavatele možnost větší flexibility** (např. otázka sdíleného pracovního místa) a zároveň **odstraňuje některé nerovnosti** v dosavadní právní úpravě (zejména jde o oblast nároku na dovolenou a jeho čerpání). Vedle toho s sebou novela přináší **řadu spíše technických změn**, které je ale třeba správně projevovat v personálních a mzdových systémech i v praxi.



Co se mění v oblasti dovolené?

Současná právní úprava vychází z toho, že dovolená se vypočítává, určuje a čerpá po pracovních dnech, což způsobuje komplikace zejména u **provozů s nesterjně dlouhými směny**, kdy je jedna skupina zaměstnanců zvýhodněna oproti ostatním jen z důvodu konkrétního rozvržení směn v rámci daného období, a rovněž u **kratších úvazků**.

Novela zákoníku práce tudíž nově zavádí, že **se dovolená bude počítat a čerpat v hodinách**, čímž výše uvedené praktické obtíže odpadnou. Zároveň na to zákonodárce navázal i změnou dalších pravidel týkajících se například krácení dovolené.

Nově se rovněž budou moci za stanovených podmínek zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnout na tom, aby **si zaměstnanec převedl část nevyčerpané dovolené do dalšího roku**, čímž novela posiluje právo účastníků pracovněprávních vztahů, aby čerpání dovolené přizpůsobili svým potřebám a oprávněným zájmům.

Co je tzv. sdílené pracovní místo?

Jedná se o institut, který s účinností od 1. 1. 2021 umožní zaměstnancům **lepší sladění pracovního a rodinného života**.

Podstata sdíleného pracovního místa spočívá v tom, že **dva nebo více zaměstnanců si budou sami na tomto místě po vzájemné dohodě rozvrhovat pracovní dobu do směn**. Jde tedy o situaci, kdy se dva nebo více zaměstnanců společně každý podílí v rozsahu svého pracovního úvazku na plnění pracovních úkolů spojených s tímto místem.

To samozřejmě platí za předpokladu, že si zaměstnanec a zaměstnavatel správně nastaví podmínky této spolupráce, a to zejména v individuální dohodě o sdíleném pracovním místě.

Novela zákoníku práce č. 285/2020 Sb. – pokračování

Změny zakotvené novelou mají pro svůj rozsah dopad na každodenní pracovní život všech zaměstnanců a zaměstnavatelů. Mezi **hlavní oblasti**, které se předmětnou novelou mění, patří mj. následující:

- změna v **oblasti dovolené**. Pro dovolenou, na niž vznikne nárok od 1. 1. 2021, platí, že se bude počítat a čerpat v hodinách. Více k podstatě této změny v levé části newsletteru;
- zavedení **sdíleného pracovního místa**. Více k tomuto institutu podporujícímu kratší úvazky, a tím i větší míru flexibility, viz levá část newsletteru;
- změna v **doručování důležitých pracovněprávních písemností**. Struktura doručování se zjednodušuje tak, aby zaměstnavateli nevznikaly nedůvodné obtíže při současném komplikovaném osobním doručování i doručování poštou;
- změna (zúžení) v **okruhu odvolatelných zaměstnanců**. Novela reaguje na judikaturu, podle níž bylo možné sjednat tzv. doložku odvolatelnosti pro každé vedoucí pracovní místo tak, že nově je tato doložka přípustná pouze u zákonem výslovně vyjmenovaných zaměstnanců;
- další změny např. při výpočtu průměrného výdělku, v obsahu zápočtových listů apod.

Novelu by tedy neměl ignorovat žádný zaměstnavatel, od fyzických osob s jedním zaměstnancem až po korporace, jejichž lidský kapitál čítá řádově tisíce zaměstnanců.

Je tudíž odpovědností zaměstnavatele, aby vyhodnotil, v jakém rozsahu se jej novela zákoníku práce dotýká, a podle toho přijal odpovídající opatření. S tím Vám samozřejmě rádi pomůžeme.

Pokud Vás kterákoliv z uvedených novinek zaujme nebo budete mít bližší dotazy, neváhejte se na nás obrátit.

KONTAKT:

Mgr. Michal Vrajík, advokát

Spálená 97/29,
110 00 Praha 1

T: +420 605 068 258

E: michal.vrajik@akvrajik.cz

www.akvrajik.cz

