

VK&t

NEWSLETTER 1/2021

Novela zákoníku práce – druhá část

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE – druhá část

- **Druhá část novely zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.)**, jež byla vyhlášena ve Sbírce zákonů dne 26. června pod č. 285/2020 Sb., nabyla **účinnosti dne 1. ledna 2021**.
- Tato část novely především zavádí **sdílená pracovní místa a nová pravidla dovolených**.
- **Další změny** se pak týkají zejména zvýšení částek u některých druhů náhrad škody, které je zaměstnavatel povinen uhradit pozůstalým po zaměstnanci, který v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel (náhrada škody na zřízení pomníku nebo desky a jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalým), anebo nově i osobám, které zvláště závažné ublížení na zdraví zaměstnance pociťují jako újmu vlastní.

Sdílené pracovní místo

- Jedná se o zcela **nový institut**, jehož smyslem má být pomoci sladit osobní a pracovní život zaměstnanců. Spočívá v tom, že **dva nebo více zaměstnanců** s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce **sdílejí** na základě dohod uzavřených se zaměstnavatelem **jedno pracovní místo**.
- Podmínkou pro jeho zavedení je uzavření individuálních dohod mezi zaměstnavatelem a každým dotčeným zaměstnancem. **Dohoda** musí mít **písemnou formu** a musí v ní být sjednány bližší podmínky rozvrhování pracovní doby. Dohoda může být uzavřena jako samostatný dokument nebo i jako součást pracovní smlouvy (v obou případech ji bude možné vypovědět – viz níže).
- Zaměstnanci si **rozvrhují pracovní dobu do směn sami** po vzájemné dohodě, a to tak, aby každý z nich naplnil svou průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Souhrn sjednaných kratších pracovních dob všech zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě přitom nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu (standardně 40 hodin týdně).
- Zaměstnanci mají povinnost vypracovat **společný písemný rozvrh pracovní doby** a předložit jej zaměstnavateli vždy nejméně 1 týden před začátkem příslušného vyrovnacího období. V případě, že zaměstnanci společný rozvrh pracovní doby nepředloží zaměstnavateli včas, určí rozvržení pracovní doby bez zbytečného odkladu zaměstnavatel.

- Nová právní úprava neukládá zaměstnanci povinnost **zastupovat** na sdíleném pracovním místě **druhého zaměstnance v době jeho nepřítomnosti**. Zaměstnavatel může zastupování po zaměstnanci požadovat jen tehdy, pokud dal tento zaměstnanec k zastupování souhlas, buď přímo v dohodě, nebo jednotlivě pro každý konkrétní případ.
- Dohoda o sdíleném pracovním místě může být **ukončena**:
 - (i) **písemnou dohodou** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ke sjednanému dni, anebo
 - (ii) **písemnou výpovědí** danou zaměstnavatelem nebo zaměstnancem z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začne běžet dnem, ve kterém byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Ukončení dohody nemá žádný vliv na trvání pracovního poměru zaměstnance. Pracovní poměr tedy trvá dále, a to za ostatních podmínek sjednaných v pracovní smlouvě.

- Zanikne-li závazek z dohody alespoň u jednoho zaměstnance, režim sdíleného pracovního místa u **zbývajících zaměstnanců** na též sdíleném pracovním místě trvá dále, avšak pouze do konce probíhajícího vyrovnávacího období. Poté se již režim sdíleného pracovního místa u zbývajících zaměstnanců neuplatní a tito budou pokračovat ve výkonu práce dle ostatních podmínek pracovní smlouvy a pracovní dobu ve sjednaném rozsahu jim bude rozvrhovat zaměstnavatel. Sdílené pracovní místo může být znovu zavedeno v případě, že původní sdílející zaměstnanec bude nahrazen novým zaměstnancem na základě dohody se zaměstnavatelem, anebo pokud se zbývající sdílející zaměstnanci dohodnou se zaměstnavatelem na odpovídající změně jejich dosavadních dohod.

Nová pravidla dovolených

- Nová úprava má přinést zjednodušení a zpřesnění pravidel pro výpočet a čerpání dovolené.
- **Základní jednotkou** pro výpočet dovolené nemá již být odpracovaná směna zaměstnance, ale odpracovaná **týdenní pracovní doba vyjádřená v hodinách**, čímž má dojít k zohlednění skutečnosti, zda zaměstnanec pracuje v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (obecně 40 hodin týdně) nebo má sjednanou kratší pracovní dobu (např. 20 hodin týdně).
- Novela upravuje pouze dva druhy dovolené, a to: (i) **dovolenou za kalendářní rok** a její poměrnou část a (ii) **dodatkovou dovolenou**. Dovolená za odpracované dny se ruší. Dosavadní **minimální výměra dovolené za kalendářní rok** v délce 4 týdny ročně zůstává zachována.
- Právo na **dovolenou za kalendářní rok** vznikne zaměstnanci, který v daném kalendářním roce konal pro zaměstnavatele práci po dobu 52 týdnů v rozsahu své týdenní pracovní doby. Délka dovolené se vypočte jako součin odpracované týdenní pracovní doby zaměstnance (stanovené nebo kratší sjednané) a výměry dovolené. Zaměstnanec se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin a výměrou dovolené 4 týdny ročně bude tedy mít při odpracování 52 týdnů v kalendářním roce právo na dovolenou v délce 160 hodin. Zaměstnanec se sjednanou pracovní dobou v rozsahu 20 hodin týdně pak bude mít při odpracování 52 týdnů v kalendářním roce nárok na dovolenou v délce 80 hodin.

- Zaměstnanec, jehož pracovní poměr v daném kalendářním roce trvá kratší dobu než 52 týdnů zároveň však alespoň 4 týdny, bude mít právo na **poměrnou část dovolené**. Délka této dovolené bude činit za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu $1/52$ jeho týdenní pracovní doby. Pokud tedy zaměstnanec s pracovní dobou 40 hodin týdně a výměrou dovolené 4 týdny ročně odpracuje v daném kalendářním roce pouze např. 26 týdnů, bude mít nárok na poměrnou část dovolené, a to v délce 80 hodin. Zaměstnanec se sjednanou pracovní dobou v rozsahu 20 hodin týdně pak bude mít při odpracování 26 týdnů v daném kalendářním roce právo na poměrnou část dovolené v délce 40 hodin.
- Pokud by zaměstnanec odpracoval v kalendářním roce více než 52násobek týdenní pracovní doby (např. při nerovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby), **délka dovolené se prodlužuje**, a to vždy o $1/52$ dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou týdenní pracovní dobu.
- **Dodatková dovolená**, náležející zaměstnancům konajícím zvláště obtížné práce (např. zdravotníci), činí nadále 1 týden, vyjadřuje se však rovněž v hodinách podle týdenní pracovní doby zaměstnance (tj. dodatková dovolená zaměstnance se stanovenou pracovní dobou 40 hodin týdně při odpracování 52 týdnů v daném kalendářním roce bude činit 40 hodin, dodatková dovolená zaměstnance s pracovní dobou 20 hodin týdně při odpracování 52 týdnů v daném kalendářním roce bude 20 hodin. Neodpracuje-li zaměstnanec celý kalendářní rok, stanoví se délka dodatkové dovolené obdobně jako v případě poměrné části dovolené za kalendářní rok, tedy za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu zaměstnance mu bude náležet $1/52$ jeho týdenní pracovní doby).

- Nově se stanoví, že **překážky v práci na straně zaměstnance**, které se pro účely dovolené považují za výkon práce (např. dočasná pracovní neschopnost, karanténa nebo čerpání rodičovské dovolené po dobu, po kterou zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou), se započítávají, avšak pouze do výše 20násobku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Podmínkou pro zápočet je, že zaměstnanec v daném kalendářním roce odpracoval alespoň 12násobek své týdenní pracovní doby.
- Nadále platí obecné pravidlo, že dovolená má být čerpána zásadně v kalendářním roce, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo. Nově se však umožňuje, s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance, **převést část nevyčerpané dovolené za kalendářní rok** do následujícího kalendářního roku, a to na základě písemné žádosti zaměstnance. Podmínkou je, že zaměstnanec v příslušném kalendářním roce již vyčerpal alespoň 4 týdny dovolené, na něž mu v daném roce vzniklo právo (takto lze tedy převést jen tu část dovolené za kalendářní rok, která svou délkou přesahuje zákonem stanovenou minimální výměru 4 týdnů ročně, tj. tento postup je možný jen v případech, kdy dovolená za kalendářní rok činí více než 4 týdny ročně), a zaměstnavatel s tímto převodem souhlasí. Nejsou-li podmínky pro převedení dovolené naplněny, je zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci čerpání dovolené v souladu s výše uvedeným obecným pravidlem, tj. ještě v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo. Pravidlo, že zaměstnanci přísluší náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení jeho pracovního poměru, zůstává i nadále zachováno.
- **Krácení dovolené** bude napříště možné pouze z důvodů neomluvné nepřítomnosti zaměstnance v práci.

Věříme, že výše uvedené shrnutí usnadní Vaši orientaci v nové právní úpravě. V případě potřeby jsme Vám plně k dispozici pro poskytnutí doplňujících informací nebo právní asistenci v dané oblasti.

Editor: JUDr. Magda Stárková, advokát, e-mail: starkova@akvk.cz

Hlavním cílem Newsletterů je poskytnout základní informace k danému tématu a nelze je považovat za vyčerpávající odborný návod. Obsah této publikace slouží pouze k základní orientaci a nevychází ze specifických okolností jednotlivého případu či individuálních potřeb klienta. Před každým právním jednáním v konkrétním případě doporučujeme si vyžádat odbornou právní pomoc, kterou Vám rádi na základě Vaší žádosti poskytneme.