

VK&t

---

**NEWSLETTER 3/2017**

Novela zákoníku práce 2017

### **Novela zákoníku práce 2017**

- Připravovaná **novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, je v současnosti projednávána v Poslanecké sněmovně (sněmovní tisk č. 903) s tím, že 1. čtení proběhlo dne 6. prosince 2016.
- **Účinnost** novely se navrhuje **od 1. července 2017**; s výjimkou ustanovení upravujících dovolenou, u nichž je navržena až od 1. ledna 2018.
- **Účelem** této poměrně rozsáhlé novely je **posílení principu tzv. flexikurity**, tj. uskutečnění změn směřujících k prohloubení flexibility základních pracovněprávních vztahů při současném posílení ochrany postavení zaměstnance v těchto vztazích.
- **Zásadní změny**, které novela přináší, jsou zejména následující:
  - (i) zavedení pojmu „vrcholový řídicí zaměstnanec“;
  - (ii) podrobnější pravidla pro práci z domova (homeworking/teleworking);
  - (iii) nahrazení institutu „převedení na jinou práci“ nabídkovou povinností;
  - (iv) změny v úpravě dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce;
  - (v) zjednodušení doručování;
  - (vi) změna pravidel pro výpočet, poskytování a krácení dovolené;
  - (vii) další dílčí změny.

## I. VRCHOLOVÝ ŘÍDÍCÍ ZAMĚSTNANEC

- **Definice:** Vrcholovým řídicím zaměstnancem může být na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jen
  - (i) vedoucí zaměstnanec v přímé řídicí působnosti
    - statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu
    - zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu, nebo
  - (ii) vedoucí zaměstnanec, přímo podřízený vedoucímu zaměstnanci uvedenému v předchozím bodě (i)za předpokladu, že s ním zaměstnavatel sjednal mzdu nebo složku mzdy, na kterou mu vznikne právo v každém kalendářním měsíci, **alespoň ve výši 75 000 Kč.**
  
- **Charakteristika:** Vrcholový řídicí zaměstnanec
  - (i) si sám rozvrhuje pracovní dobu, která již v sobě zahrnuje i případnou práci přesčas (tzn. **max. 48 týdně**);
  - (ii) **nenáleží mu příplatky** za práci přesčas, ve svátek, noční práci, v sobotu a v neděli;
  - (iii) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy, **s výjimkou nemocenské.**

## II. PRÁCE Z DOMOVA – HOMEWORKING/TELEWORKING

- Novela stanoví **podrobnější pravidla** pro práci mimo pracoviště zaměstnavatele, zejména:
  - (i) možnost sjednat podmínky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr;
  - (ii) výslovné zakotvení povinnosti zaměstnavatele k úhradě nákladů spojených s komunikací mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a dalších nákladů, které vzniknou při výkonu práce. Tyto náklady nesmí být zahrnuty již ve mzdě, lze je však sjednat paušální částkou;
  - (iii) zakotvení povinnosti k ochraně dat, jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance;
  - (iv) zakotvení povinnosti zaměstnavatele zabránit izolaci zaměstnance;
  - (v) **neaplikují se ustanovení zákoníku práce týkající se:**
    - rozvržení pracovní doby, prostojů a nepříznivých povětrnostních vlivů;
    - příplatků za přesčas, ve svátek, noční práci, v sobotu a v neděli a další příplatky u platové sféry, na které v tomto případě zaměstnanci nárok nevzniká;
    - náhrady mzdy při jiných důležitých osobních překážkách v práci (s výjimkou nemocenské), která opět v tomto případě zaměstnanci nepřísluší, a to až na výjimky stanovené prováděcím předpisem.

### III. NĚKTERÉ DALŠÍ ZMĚNY

- U **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** se zaměstnavateli nově ukládá, např.:
  - (i) povinnost poskytovat i zaměstnanci na DPP/DPČ alespoň **zaručenou mzdu**;
  - (ii) povinnost vést **evidenci odpracované doby**;
  - (iii) povinnost poskytovat i zaměstnanci na DPP/DPČ **doby odpočinku** stanovené zákoníkem práce, např. nepřetržitý odpočinek mezi dvěma dobami výkonu práce nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu apod. (kromě dovolené).
  
- Novela obsahuje také **zcela nová pravidla pro výpočet dovolené**, zejména:
  - (i) ruší se dovolená za odpracované dny, nově se zohledňují skutečně odpracované hodiny;
  - (ii) pro vznik nároku na poměrnou část dovolené musí pracovní poměr trvat alespoň 4 týdny;
  - (iii) rozšiřují se možnosti pro převod dovolené do dalšího kalendářního roku;
  - (iv) zavádí se nová úprava krácení dovolené. Krátit dovolenou bude nadále možné pouze z důvodu neomluvené absence zaměstnance, a to pouze o počet neomluveně zameškaných hodin. Zaměstnanci však vždy musí být poskytnuta dovolená alespoň v rozsahu 3 týdnů.
  
- Mezi **další novinky** patří i např.: zrušení institutu přeložení a jeho nahrazení dohodou o změně místa výkonu práce z provozních důvodů, zařazení na původní pracovní místo i po návratu z rodičovské dovolené, upřesnění podmínek pro přechod práv a povinností, zakotvení prevenční povinnosti zaměstnavatele před stresem a další.

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

Editor: JUDr. Magda Stárková, advokát, e-mail: [starkova@akvk.cz](mailto: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.