



# Novela Zákoníku práce: Pracovněprávní vztahy v ČR čekají velké změny

V současné době je v připomínkovém řízení poměrně rozsáhlá novela Zákoníku práce, která si klade za cíl především přizpůsobení zákonné úpravy požadavkům praxe, ať už v otázce dlouhodobě kritizované, jakou je např. doručování pracovněprávních dokumentů, tak i zavedením nového institutu sdíleného pracovního místa či představení nové úpravy dovolené. Mimo tyto zásadnější změny novela přináší i řadu změn legislativně technického charakteru, mající za cíl především sjednotit terminologii, implementovat požadavky evropského práva a odstranit nadbytečná ustanovení. S nejzajímavějšími navrhovanými novinkami vás chceme seznámit.

TEXT: JUDR. PETRA SOCHOROVÁ, PH.D., COUNSEL  
EMA DRŠTIČKOVÁ, PRÁVNÍ ASISTENT HAVEL & PARTNERS S.R.O.,  
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

## Sdílené pracovní místo

Pravděpodobně nejatraktivnější novinkou je zavedení institutu sdíleného pracovního místa. Ten by měl v praxi fungovat tak, že dva či více zaměstnanců pracují na jedné pracovní pozici a střídají se, aby v souhrnu naplnili pracovní dobu, která nepřekračuje stanovený týdenní pracovní fond. Pracovní místo mohou sdílet jen zaměstnanci v pracovním poměru se stejným druhem práce a dohodnutou kratší pracovní dobou. Musí však být sjednána individuální dohoda mezi zaměstnavatelem a každým dotčeným zaměstnancem, jež může být součástí pracovní smlouvy či existovat samostatně. Takovou dohodu lze pak rozvázat jak dvoustranně, tak i jednostranně s 15denní výpovědní dobou, a to i bez uvedení důvodu. Rozvázání této dohody nemá žádný vliv na existenci pracovního poměru. Navrhovaná právní úprava počítá s pevným rozvržením pracovní doby mezi zaměstnanci formou rozvrhu předloženým zaměstnavateli předem v písemné formě bez možnosti libovolného zástupu mezi zaměstnanci (takový zástup je možný pouze se souhlasem zaměstnance daným zaměstnavateli pro konkrétní směnu). Toto opatření má zamezit situaci, kdy by fakticky oba zaměstnanci byli v neustálé pracovní pohotovosti.

Návrh reflektuje současnou tendenci v úpravě pracovněprávních vztahů, spočívající v mírném odklonu od tradiční ochrannářské funkce pracovního práva vůči zaměstnancům a naopak ve zdůraznění smluvní volnosti subjektů pracovně-

právních vztahů. Tento trend koresponduje se současnou náladou ve společnosti, podpořenou rekordně nízkou nezaměstnaností a postupným upřednostňováním životního stylu, ve kterém práce nehraje primární roli. V zemích na západ od České republiky je tento posun ještě znatelnější a různé formy atypického zaměstnávání nejsou zdaleka tak výjimečné jako u nás.

## Za Evropou zaostáváme

V současnosti využívá v České republice nějakou formu dohody podobné sdílenému pracovnímu místu cca 7 % firem, což je velmi malý podíl oproti například Německu či Velké Británii, kde sdíleného pracovního místa využívá až polovina všech firem. Vyspělé západoevropské země tedy mají s touto flexibilní formou organizace práce výrazně bohatší zkušenosti, které lze využít pro správné nastavení institutu v praxi i u nás. Klíčovým aspektem je výběr správného partnera/kolegy na sdílené místo, se kterým bude zaměstnanec schopen velmi dobře komunikovat. Dále je nutné stanovit přesné rozdělení úkolů; nestačí tedy určit pouze pracovní dobu, ale je nutné dohodnout se na systému přebírání odpovědnosti za jednotlivé dílčí úkoly. Běžná je například situace, kdy se pracovní doby zaměstnanců sdílejících pracovní místo částečně překrývají a právě v této době má dojít k předání úkolů a vyřízení nezbytných organizačních záležitostí.

Podle našeho názoru bude v českém firemním prostředí také nemalou výzvou vypořádat se s předsudky. Navzdory tendencím k lepší-

mu work-life balance životnímu stylu přetrvává především ve větších společnostech představa, že kdo nepracuje na celý úvazek, není své práci dostatečně oddaný a chybí mu zápal. Pro bezproblémové fungování tohoto institutu ve firmě bude proto nutné také přesvědčit ostatní kolegy a nadřízené o výhodách a užitečnosti sdíleného pracovního místa nejenom pro zaměstnance, ale i zaměstnavatele. Mezi tyto výhody patří především větší efektivita zaměstnanců, kreativnější řešení a eliminace možných chyb. Pro samotné zaměstnance je pak například zajímavá příležitost se ve zbytku týdne profesně rozvíjet jiným způsobem než prací pro zaměstnavatele nebo právě možnost trávit více času s rodinou.

Zakotvení základních pravidel tohoto institutu v Zákoníku práce by mohlo přinést jakési vodítko, jak s tímto institutem nakládat, a mohlo by tedy přispět i k jeho většímu využití v českých firmách.

### Doručování

Další novinkou, která reaguje na vleklé problémy praxe, je úprava **doručování pracovních právních dokumentů** – tedy písemností, které musí být zaměstnanci doručeny do vlastních rukou. Těmi jsou dle § 334 odst. 1 Zákoníku práce písemnosti týkající se vzniku, změn nebo skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, mzdový či platový výměr a záznam o porušení režimu dočasné práce neschopného. Řádné doručení těchto dokumentů má zásadní význam pro další právní vývoj pracovních vztahů, a je tedy nutné, aby bylo Zákoníkem práce jasné upraveno. Nově se zavádí pravidlo, že dokumenty se doručují zaměstnanci primárně pouze na pracovišti. Odpadá tedy povinnost zaměstnavatelů komplikovaně prokazovat, že se nepodařilo písemnost doručit v místě zaměstnancova bydliště nebo ani na jiném místě, kde by byl zaměstnanec k zastížení.

Pokud se dokumenty nepodaří zaměstnanci doručit na pracovišti, je možné automaticky přejít k náhradnímu doručení – tedy doručovat prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zpravidla České pošty, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen, a nově i datovou



V ČR využívá v nějakou formu dohody podobné sdílenému pracovnímu místu cca 7 % firem. V Německu či Velké Británii sdíleného pracovního místa využívá až polovina všech firem. Vyspělé západoevropské země mají s flexibilní formou organizace práce bohatší zkušenosti, které lze využít pro správné nastavení institutu v praxi i u nás.

schránkou. Pokud jde o doručování prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, které je nejčastějším způsobem náhradního doručování, navrhuje se, aby zaměstnanec nesl jistou míru odpovědnosti a byl povinen písemně sdělit zaměstnavateli adresu, na kterou mu mají být dokumenty doručovány. Rovněž se navrhuje sjednotit zákonnou úpravu tak, aby odpovídala podmínkám České pošty. Ty stanoví jako standardní dobu uložení zásilek 15 kalendářních dnů, zatímco současná úprava zákoníku práce spojuje fikci doručení s marným uplynutím lhůty 10 pracovních dnů, což v praxi způsobuje problémy. Ruší se rovněž poučovací povinnost v případě nepřevzetí zásilky. Výše uvedené změny v otázkách doručování jsou navrhovány již podruhé, v minulém volebním období nestihly projít celým legislativním procesem.

### Dovolená

V neposlední řadě je nutné zmínit plánované změny v oblasti dovolené. Drtivá většina

těchto změn byla již navrhována v minulém volebním období s plánovaným datem účinnosti od 1. 1. 2018, nicméně je nepochybně užitečné si je připomenout. Pro zaměstnance je jistě atraktivní změnou plánovaná možnost převést si dovolenou přesahující zákonný limit (tedy 4 týdny a 6 týdnů v případě pedagogických nebo akademických pracovníků) do následujícího kalendářního roku. Celkový koncept dovolené by se pak nově zakládal na týdenní pracovní době zaměstnance a dovolená za odpracované dny by byla zcela zrušena. Na základě nového konceptu by tak v konečném důsledku byla délka dovolené vyjádřená v hodinách. Zaměstnanci také možná uvítají, že část doby, po kterou by nepracovali z důvodu důležitých osobních překážek na své straně, by byla považována za odpracovanou, a to do určitého limitu v závislosti na skutečně odpracované době. Stejně vstřícně ve vztahu k zaměstnancům je možné vnímat krácení dovolené pouze o skutečně zameškané a neomluvené hodiny.

### Další změny

Mezi další plánované změny se řadí například **zdůraznění pravidla rovného zacházení** se členy evropské rady zaměstnanců a evropského vyjednávacího výboru ve srovnání s ostatními zástupci zaměstnanců, rozšíření povinnosti zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště, i pokud se jedná o zaměstnance vracejícího se zpět po skončení rodičovské dovolené. Zajímavé jsou i změny reflektující evropskou judikaturu u **přechodu práv a povinností z pracovních právních vztahů**, dále změny v **počítání lhůt** v Zákoníku práce, **zkrácení vyžadované doby zaměstnání pro dočasné přidělování zaměstnance** a velké změny jsou plánovány rovněž v mechanismu výpočtu **minimální mzdy**.

### Účinnost

Účinnost novely se předpokládá k 1. červenci 2019, kromě ustanovení o dovolené, které by mělo nabýt účinnosti až 1. ledna 2020. Je však nutno mít na paměti, že legislativní proces je na samém počátku, a výsledná podoba plánované novely může být tedy značně odlišná. Nezbyvá než doufat, že alespoň nejpálčivější problémy praxe budou vyřešeny. ■