

CO NOVÉHO PRO ZAMĚSTNAVATELE PŘINESE KONCEPČNÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE?

Poslanecká sněmovna v současné době projednává návrh novely zákona č. 262/2012 Sb., zákoníku práce (dále jen „Zákoník práce“), která se má zásadně dotknout práv a povinností jak zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců. Tzv. koncepční novela Zákoníku chce zavést pozici tzv. vrcholového řídicího zaměstnance, a chce dále přinést novinky v úpravě ustanovení týkajících se úpravy práce z domova (tzv. „home office“), změn pracovního poměru, dohod o výkonu práce mimo hlavní pracovní poměr či doručování a výpočtu a čerpání dovolené na zotavenou. Přinášíme stručný popis hlavních změn, které má koncepční novela pro zaměstnavatele přinést.

Vrcholoví řídicí zaměstnanci

Jedním z cílů navrhované změny Zákoníku práce je zavedení nové kategorie zaměstnanců s názvem „vrcholový řídicí zaměstnanec“. Vytvořením nové kategorie zaměstnanců má být zejména zajištěna větší flexibilita vedoucích pracovníků. Za vrcholového řídicího zaměstnance by na základě dohody se zaměstnavatelem mohl být ustanoven pouze vedoucí zaměstnanec v pracovním poměru v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu, a zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu, a dále jemu přímo podřízený vedoucí zaměstnanec, jestliže s ním zaměstnavatel sjednal mzdu ve výši alespoň 75 000 Kč.

Vrcholoví řídicí zaměstnanci budou mít zejména možnost rozvrhovat si pracovní dobu do rozsahu 48 hodin týdně sami, a to i na dny pracovního klidu. Na vrcholové řídicí zaměstnance se dále nebudou vztahovat obecná ustanovení týkající se délky stanovené týdenní pracovní doby, maximální délky směny, rozsahu práce přesčas či evidence odpracované práce přesčas. Při jejich odměňování se nepoužije ustanovení o mzdě nebo náhradním volnu za práci přesčas, náhradě mzdy za svátek, mzdě za noční práci, ani mzdě za práci v sobotu a v neděli. V ostatních případech se na vrcholové řídicí zaměstnance bude i nadále aplikovat obecná právní úprava Zákoníku práce.

Změny pracovního poměru

Navrhovaná změna Zákoníku práce se dále věnuje problematice „převedení zaměstnance na jinou práci“, která se nově označuje jako „výkon jiné práce“, a dále „přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce“, které bude nahrazeno pojmem „změna místa výkonu práce z důvodu nezbytné provozní potřeby“. Takové změny jsou odůvodněny zásadou, že k podstatným změnám náležitostí pracovní smlouvy (ke změně obsahu pracovněprávního vztahu), kterými je i změna druhu práce nebo místa výkonu práce, by mělo docházet na základě konsensu obou smluvních stran, ledaže je výkon jiné práce v obecném zájmu.

Novelou Zákoníku práce se dosáhne stavu, kdy bude významně omezena možnost zaměstnavatele jednostranně převést zaměstnance na práci mimo rámec pracovní smlouvy. Zároveň bude zachována povinnost zaměstnavatele zabezpečit zaměstnanci jinou vhodnou práci, nemůže-li z důvodů v zákoně uvedených sjednanou práci vykonávat (např. v případě, kdy zaměstnanec není kvůli svému zdravotnímu stavu schopen vykonávat svou práci atd.). Dosavadní povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci bude nahrazena povinností nabídkovou, tedy povinností nabídnout v daných případech zaměstnanci jinou „vhodnou práci“ (vhodnou prací se rozumí práce vhodná s ohledem na zdravotní stav, schopnosti a kvalifikaci zaměstnance). Zaměstnavateli zůstane zachována možnost jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci pouze v případě mimořádné události či jiné hrozící nehody.

Zaměstnanci, který by odmítl přijmout jinou vhodnou práci, by vznikla překážka v práci na straně zaměstnance, při níž by zaměstnanci nepříslušela náhrada mzdy nebo platu. Naopak, v případě nesplnění nabídkové povinnosti zaměstnavatele, přestože jinou vhodnou práci zaměstnanci může nabídnout (nebo pokud jinou vhodnou práci pro zaměstnance nemá), půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci v takovém případě bude náležet náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků.

Podmínky pro „změnu místa výkonu práce“ by neměly být novelou dotčeny, změna by tak měla být možná pouze v případě nezbytné provozní potřeby zaměstnavatele.

Nově se i o takové změně pracovního poměru bude muset uzavřít dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která bude obsahovat důvod změny a dobu trvání takové změny.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Navrhovaná novela Zákoníku práce se věnuje také úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr („dohoda o provedení práce“ a „dohoda o pracovní činnosti“), a to zejména na úseku právní úpravy délky pracovní doby a doby odpočinku.

Podle současného znění ustanovení § 77 odst. 2 Zákoníku práce platí, že pokud Zákoník práce nestanoví jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pracovního poměru. Podle tohoto ustanovení se současně na úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nepoužije úprava pracovní doby, doby odpočinku (s tou výjimkou, že výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích).

Přijetím novely se nově budou vztahovat pravidla ochrany a bezpečnosti zdraví pracovníků v souvislosti s nepřetržitým denním odpočinkem a odpočinkem v týdnu, přestávkami v práci na jídlo a oddech, noční prací a maximálním limitem týdenní pracovní doby u mladistvých i na osoby zaměstnané na základě dohod. Bude změněna i maximální délka vyrovnávacího období pro výpočet průměrného maximálního rozsahu polovičního úvazku u dohody o pracovní činnosti, které bude nově činit 6 měsíců (resp. 26 týdnů), oproti původním 52 týdnům.

Práce konaná mimo pracoviště zaměstnavatele

Novela zákoníku práce má dále za cíl konkrétněji upravit práci zaměstnanců z domova (tzv. „home office“ nebo „homeworking“). Pevnější úpravou pravidel práce z domova a práce na dálku si Ministerstvo práce a sociálních věcí slibuje zejména častější používání práce z domova, které by mělo zvýšit pružnost pracovních vztahů.

Novela by měla do Zákoníku práce zakotvit zejména povinnost zaměstnavatel nahradit náklady vznikající zaměstnanci v souvislosti s prací konanou mimo jeho pracoviště a zároveň povinnost přijmout opatření zabráňující nepřiměřené izolaci zaměstnance. Tak i v případě, že by zaměstnanec na základě dohody konal veškerou práci z domova, měl mít tento zaměstnanec možnost vidat své kolegy a udržovat společenské pracovní vztahy. V případě práce na dálku (tzv. „teleworking“) budou zaměstnavateli uloženy povinnosti týkající se zejména zajištění technického a programového vybavení potřebného pro výkon práce a zajištění ochrany údajů, které se dálkovým přenosem zpracovávají. Zaměstnavatel by měl nést veškeré náklady, které zaměstnanci vzniknou v důsledku práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Veškeré náklady, které budou předmětem takové úhrady, bude muset zaměstnanec prokázat. Také zaměstnanci se nově ukládá povinnost chránit data a údaje související s výkonem jeho práce.

U zaměstnance, který se dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se v budoucnu nepoužijí ustanovení Zákoníku práce upravující rozvržení pracovní doby, prostojů, přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, mzdy, příp. náhradního volna za práci přesčas a ve svátek, za noční práci a za práci v sobotu a v neděli.

Další změny

Vedle změn uvedených výše se novela Zákoníku práce věnuje také úpravě dovolené na zotavenou. Nárok na dovolenou by již neměl být odvozován od odpracovaných dnů, ale měl by být založen na délce týdenní pracovní doby zaměstnance. Délka dovolené na zotavenou se bude nově stanovovat v hodinách. Drobných změn se dočká i úprava doručování písemností nebo úprava přechodu práv a povinností z pracovních vztahů, prevence zaměstnanců před stresem a obtěžováním na pracovišti či pracovních vztahů. Ty budou nově moci řešit pouze soudy a rozhodčí doložky v pracovních smlouvách tak budou od účinnosti novely neplatné.

Účinnost novely

Novela Zákoníku práce se v současné době nachází ve druhém čtení zákonodárského procesu před Poslaneckou sněmovnou. Účinnost novely je plánována na 1. července 2017 s tím, že část novely (např. týkající se dovolené na zotavenou) by měla být účinná až od 1. ledna 2018. Současné znění novely může být předmětem dalších pozměňovacích návrhů, proto Vás o znění schválené novely, včetně data její účinnosti, budeme včas informovat v dalším alertu.

V případě Vašeho zájmu o bližší informace kontaktujte:

JUDr. Jiří Salač, LL. M.
advokát
CHSH Kališ & Partners
advokátní kancelář

Týn 639/1, 110 00 Praha 1
jiri.salac@chsh.cz
www.chsh.cz
Tel: +420 221 111 711

Pokud si nadále nepřejete, abychom Vám naše newslettery zasílali, prosím odpovzte na email office@chsh.cz: „ODHLÁSIT“.