



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Agrodialog
III

Projekt: Zlepšení pracovních podmínek, adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků v zemědělství prostřednictvím sociálního dialogu - "AGRODIALOG III.", financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Registrační číslo: CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010575

A n a l ý z a

Analýza dalších důsledků (vyjma dovolené) novely zákoníku práce účinných od 30. 7. 2020 a 1. 1. 2021 z pohledu zaměstnavatelů v zemědělství

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Zemědělský svaz ČR

www.zscr.cz

a

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů
ČR

www.ospzv-aso.cz

www.agrodialog.cz

Praha 2020



Obsah

| | |
|--|----|
| Úvod: Struktura a zaměření analýzy | 3 |
| 1. Doručování písemností do vlastních rukou..... | 5 |
| 1.1. Písemnost, která musí být doručena do vlastních rukou | 5 |
| 1.2. Způsoby doručení do vlastních rukou | 6 |
| 1.3. Osobní doručení písemnosti na pracovišti | 7 |
| 1.4. Fikce doručení při osobním doručování..... | 9 |
| 1.5. Osobní doručení na jiném místě..... | 11 |
| 1.6. Doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací | 12 |
| 1.7. Doručení prostřednictvím datové schránky..... | 13 |
| 1.8. Doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb | 14 |
| 1.9. Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem..... | 16 |
| 2. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů..... | 19 |
| 2.1. Základní vymezení přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů | 19 |
| 2.2. Přechod práv a povinností podle jiných zákonů..... | 20 |
| 2.3. Přechod práv a povinností podle zákoníku práce..... | 21 |
| 2.4. Důsledky přechodu práv a povinností | 24 |
| 2.5. Projednací a informační povinnosti v souvislosti s přechodem práv a povinností | 26 |
| 2.6. Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností | 27 |
| 3. Vysílání zaměstnanců do jiných zemí EU | 29 |
| 4. Odvolání vedoucích zaměstnanců..... | 33 |
| 5. Vydávání potvrzení o zaměstnání u dohody o provedení práce | 38 |
| 6. Nová definice vícesměnných režimů | 40 |
| 7. Sdílené pracovní místo..... | 42 |
| 8. Pracovní volno související s akcí pro děti a mládež | 46 |
| Závěr..... | 51 |
| Seznam zdrojů | 53 |



Úvod: Struktura a zaměření analýzy

Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony (dále jen „novela zákoníku práce“), byl přijat se dvěma daty účinnosti. První část změn má účinnost stanovenou k 30. 7. 2020, neboť k tomuto dni bylo nezbytné provést transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Spolu se změnami pravidel vysílání zaměstnanců byly k 30. 7. 2020 provedeny i některé další změny, u nichž vzhledem k jejich povaze nebylo nezbytné vázat účinnost k prvnímu dni nového roku.

Druhá skupina změn má účinnost stanovenou k 1. lednu 2021. V první řadě sem patří koncepční změny v právní úpravě dovolené, dále pak změny, které jsou s novými pravidly dovolené určitým způsobem provázány (například nový institut sdíleného pracovního místa), a nakonec několik dalších změn, z nichž bylo z legislativních nebo jiných nutných důvodů rozhodnuto o nutnosti zachovat delší dobu mezi vyhlášením ve sbírce zákonů a vstupem v účinnost (například nová úprava pracovního volna souvisejícího s akcí pro děti a mládež, na niž bude nutno reagovat přijetím dalších změn v některých souvisejících právních předpisech, a dále některé dílčí úpravy v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání).

Se zřetelem k dalším, již zpracovaným studiím věnovaným novým pravidlům dovolené a odškodňování pracovních úrazů bude tato analýza zaměřena na důsledky ostatních změn přijatých v důsledku novely zákoníku práce. Po delší době přinesla tato novela do úpravy pracovněprávních vztahů věcné změny, které reagují na dlouhodobou kritiku některých aspektů právní úpravy, potřebu odstranění či vyjasnění určitých sporných bodů, jakož i na vývoj judikatury.

Analýza bude strukturována do následujících, celkem osmi částí, které sledují jednotlivé okruhy změn obsažených v novele zákoníku práce:



1. Doručování písemností do vlastních rukou (účinnost od 30. 7. 2020),
2. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (účinnost od 30. 7. 2020),
3. Vysílání zaměstnanců do jiných zemí EU (účinnost od 30. 7. 2020),
4. Odvolání vedoucích zaměstnanců (účinnost od 30. 7. 2020),
5. Vydávání potvrzení o zaměstnání u dohody o provedení práce (účinnost od 30. 7. 2020),
6. Nová definice vícesměnných režimů (účinnost od 30. 7. 2020),
7. Sdílené pracovní místo (účinnost od 1. 1. 2021),
8. Pracovní volno související s akcí pro děti a mládež (účinnost od 1. 1. 2021).

Analýza je zpracována s cílem poskytnout zaměstnavatelům podnikajícím v zemědělství jednak základní přehled změn, které by měli při své činnosti registrovat, a jednak výklad nových pravidel zaměřený na správnou aplikaci novelizovaných pravidel. Text je zaměřen prakticky, s orientací na podobu nové právní úpravy. Cílem zpracování materiálu nebylo provést primárně srovnání s dosavadní úpravou nebo vysvětlit důvody, které v určitých oblastech právní úpravy vedly k přijetí novely zákoníku práce. Analýza má pomoci zaměstnavatelům nová pravidla správně uchopit, zorientovat se v nich a aplikovat je bez chyb, které by mohly způsobit negativní právní důsledky.

Jednotlivé, výše uvedené body nejsou analyzovány se stejnou měrou podrobnosti. Více prostoru je věnováno těm oblastem, které jsou pro oblast zemědělství aktuální, neboť se s nimi zaměstnavatelé provozující svou činnost v tomto oboru reálně setkávají.

Hlavní pozornost je proto věnována problematice doručování písemností, přechodu práv a povinností a pracovnímu volnu souvisejícími s akcemi pro děti a mládež. S odvoláváním vedoucích, vícesměnnými režimy a vydáváním potvrzení o zaměstnání se zaměstnavatelé potýkají také, nicméně se nejedná o změny nikterak rozsáhlé. Problematika vysílání zaměstnanců a sdíleného pracovního místa je zpracována spíše stručněji, za účelem získání jen základního přehledu o nové právní úpravě, neboť jde o oblasti, s nimiž zaměstnavatelé v zemědělství tolik do styku nepřicházejí.



1. Doručování písemností do vlastních rukou

Právní úprava doručování písemností do vlastních rukou patřila před provedením novely zákoníku práce mezi nejkritizovanější součásti úpravy pracovněprávních vztahů. Šlo o nezvyklou a překvapivou úpravu, která mimo jiné nutila zaměstnavatele k tomu, aby se i při doručení písemnosti zaměstnanci, který nebyl přítomen na pracovišti, pokoušeli o osobní (fyzické) předání písemnosti, a to v zaměstnancově bytě, nebo na jakémkoli jiném místě, kde bylo možné zaměstnance zastihnout. Pokud zaměstnavatel takový pokus o doručení provedl a k doručení nedošlo, protože se zaměstnance ani v jeho bytě, ani na jiném místě nepodařilo zastihnout, musel si zaměstnavatel opatřit důkaz, že k takovému pokusu o osobní doručení písemnosti došlo. Teprve poté mohlo písemnost doručit poštou. Mnozí zaměstnavatelé se v těchto pravidlech neorientovali a dopouštěli se chyb, které v mnoha případech vyústily v prohraný soudní spor.

Novela zákoníku práce byla přijata se záměrem tyto problémy odstranit a úpravu doručování zjednodušit. Částečně se tento záměr podařil. Nicméně i nadále zůstává úprava doručování písemnosti do vlastních rukou v pracovněprávních vztazích specifická a zaměstnavatelé musí věnovat pozornost, aby při doručování postupovali v souladu se zákonem a splnili předepsané podmínky.

1.1. Písemnost, která musí být doručena do vlastních rukou

Podle § 334 odst. 1 musí být právní jednání, která jsou zde označena jako písemnosti, doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Pokud by zaměstnavatel neprokázal, že k doručení do vlastních rukou došlo, právní jednání nezpůsobilo žádné právní následky (nepřihlíželo by se k němu). Jedná se konkrétně o právní jednání týkající se vzniku, změn a skončení pracovněprávního vztahu nebo důležité písemnosti týkající se odměňování. S doručováním do



vlastních rukou se tedy zaměstnavatelé nejčastěji setkají při doručování výpovědi, zrušení ve zkušební době, okamžitého zrušení pracovního poměru, mzdového výměru nebo jeho změny.

Zvláštní úpravu doručování obsahuje § 337 také pro doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem. K uplatnění těchto pravidel dochází v případech, kdy ze strany zaměstnance dochází k rozvázání pracovního poměru (například výpovědí nebo zrušením ve zkušební době), případně ke vzdání se vedoucího pracovního místa.

1.2. Způsoby doručení do vlastních rukou

K doručení písemnosti do vlastních rukou musí dojít některým ze způsobů upraveným zákonem. Novelizovaná právní úprava je postavena tak, že upřednostňuje jeden způsob doručení, a pokud tento není možný, nabízí dále zaměstnavateli varianty, ze kterých může sám zvolit.

Přípustné způsoby doručení uvádí § 334 odst. 2. Základní a preferovanou variantou zůstává, stejně jako tomu bylo před provedením novely, osobní předání písemnosti zaměstnanci, ovšem po novele již jen v případě, že se zaměstnanec nachází na pracovišti. Není-li zaměstnanec ať už z jakéhokoli důvodu přítomen v práci, nabízejí pravidla doručování vůči zaměstnavatelům poměrně vstřícný režim v tom, že jim nabízejí další možné varianty doručení písemnosti, které stojí vedle sebe. Zákon neurčuje závazné pořadí těchto způsobů doručení, nenutí zaměstnavatele k tomu, aby se nejdříve pokusil osobně doručit písemnost zaměstnanci v místě jeho bydliště. Zaměstnavatel si může sám vybrat, zda písemnost zaměstnanci doručí:

- osobně na jakémkoli místě, kde bude zaměstnanec zastížen,
- prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,
- prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
- datovou schránkou.



Osobní doručení na jiném místě odlišném od pracoviště zůstalo po novele pouze jednou z možností. Bude-li ovšem zaměstnavateli více vyhovovat zaslat zaměstnanci, který není přítomen na pracovišti, písemnost poštou, může tak bez dalšího učinit. Navíc novela zákoníku práce představila novou možnost doručit zaměstnanci písemnost prostřednictvím datové schránky.

1.3. Osobní doručení písemnosti na pracovišti

Osobním doručením se rozumí předání písemnosti (dokumentu s vlastnoručním podpisem jednatelů) zaměstnanci „z ruky do ruky“ bez prostředníka v podobě poštovního doručovatele. Tento postup neznámá, že by zaměstnavatel musel písemnost osobně předávat zaměstnanci vždy sám, případně prostřednictvím členů svého statutárního orgánu, pokud se jedná o právnickou osobu, ale nesmí k tomu využít služeb provozovatele poštovních služeb (ať již držitele poštovní licence či jiného provozovatele poštovních služeb). K osobnímu předání písemnosti může být pověřen jiný zaměstnanec (např. adresátův přímý nadřízený nebo člen personálního útvaru zaměstnavatele).

Již se samotného označení „do vlastních rukou“ lze dovodit, že písemnost může být osobně doručována zaměstnavatelem výhradně zaměstnanci, jemuž je projev vůle určen. To však neplatí, pokud má zaměstnanec soudem určeného opatrovníka, jenž za něj v pracovněprávních vztazích jedná. V takovém případě je zaměstnavatel naopak povinen doručovat písemnost přímo opatrovníkovi, nikoliv zastoupenému zaměstnanci. Jiné osobě může být písemnosti zaměstnavatelem osobně předána také tehdy, pokud se jedná o jiného oprávněného příjemce (o osobu zaměstnancem přímo zmocněnou k převzetí písemnosti, o advokáta zastupujícího zaměstnance v dané věci aj.).

Pokud jde o místo osobního doručení, zákoník práce upřednostňuje pracoviště zaměstnance, tedy místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní



úkoly. Je-li zaměstnanec přítomen na pracovišti, nemá zaměstnavatel ohledně způsobu doručení na výběr. Zaměstnavatel v tomto případě musí zaměstnanci doručit písemnost do vlastních rukou na pracovišti.

Pracovištěm je třeba rozumět ten prostor, ve kterém má zaměstnanec fakticky vykonávat dohodnutou práci. Pracoviště tedy nelze vždy ztotožňovat se sídlem zaměstnavatele. Vykonává-li zaměstnanec práci v terénu, například na poli, nebo v rámci hospodářských stavení, která jsou odlišná od budovy, ve které má zaměstnavatel své sídlo a administrativní prostory, neznamená to, že by zaměstnavatel měl či mohl doručovat písemnost poštou. Skutečnost, že se zaměstnanec nenachází v administrativních prostorech, neznamená, že není přítomen na (svém) pracovišti. Zaměstnanec proto má právo a zaměstnavatel je povinen předat mu písemnost osobně. Lze postupovat tak, že zaměstnavatel zaměstnance fyzicky vyhledá přímo na jeho pracovišti (například tedy i na poli) a doručí mu písemnost právě tam. Pokud by zaměstnavatel takový postup vzhledem k okolnostem vyhodnotil jako nevhodný, může zaměstnance vyzvat, aby se dostavil do administrativních prostor, a doručit mu písemnost tam.

Jestliže zaměstnavatel přikročí k doručení písemnosti poštou, aniž by provedl osobní doručení písemnosti na pracovišti (v situaci, kdy se zaměstnanec na pracovišti nachází a tato základní varianta doručení je tedy možná), porušuje tím zákonem stanovené pořadí způsobů doručení. Zaměstnavatel tím riskuje, že k doručení písemnosti do vlastních rukou v souladu se zákonem nedojde. Konkrétně nastoupí takový následek v případě, kdy se zaměstnavatel pokusil o doručení prostřednictvím provozovatel poštovních služeb, ale zaměstnanec nebyl poštovním doručovatelem zastížen a ani na základě oznámení o neúspěšném doručení písemnosti si písemnost nevyzvedl. Pro tento případ sice § 336 odst. 4 upravuje tzv. fikci doručení. Tento právní následek ale nenastane, pokud zaměstnavatel k doručení poštou přistoupil v rozporu se zákonem, tj. namísto toho, aby zaměstnanci doručil písemnost na pracovišti.

Kdyby zaměstnavatel sice nedodržel zákonem stanovené pořadí způsobů doručení a poslal zaměstnanci písemnost poštou, ačkoli mu ji mohl a měl doručit na pracovišti, a písemnost



byla zaměstnanci fakticky předána do vlastních rukou (poštovní doručovatel zaměstnanec zastihl a on si písemnost převzal, případně si ji na základě oznámení o neúspěšném doručení písemnosti následně vyzvedl), pak by písemnost byla považována za doručenou. Faktické předání do vlastních rukou by totiž zhojilo právní pochybení, kterého se zaměstnavatel dopustil.

Rozhodně ovšem doporučujeme postupovat při doručování písemnosti striktně v souladu se zákonem a pokud je zaměstnanec přítomen na pracovišti, doručit mu v souladu s § 334 odst. 2 fyzickým předáním písemnosti přímo na pracovišti.

1.4. Fikce doručení při osobním doručování

Doručuje-li zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou osobně, je písemnost doručena nejen tehdy, pokud si ji zaměstnanec fakticky převezme, ale také v případě, kdy zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne. Podle § 334 odst. 3 dochází k tomuto následku okamžikem tohoto odmítnutí. Jedná se zde o případ nastoupení fikce doručení, kdy sice písemnost nebyla zaměstnanci fakticky předána, ale přesto se považuje za doručenou. Zaměstnanec se tím ze svého pohledu dostává do nepříjemné situace charakterizované tím, že nezná obsah doručovaného projevu vůle zaměstnavatele, jehož následky však přesto nastaly. O uplatnění fikce doručení není zaměstnavatel povinen zaměstnance jakkoli poučovat.

K tomu je třeba uvést, že samotné převzetí písemnosti (případně i s jeho potvrzením formou podpisu) rozhodně neznamená souhlas zaměstnance s obsahem doručovaného jednostranného projevu vůle zaměstnavatele a nevylučuje ani jeho následné zpochybnění, např. podáním žaloby na neplatnost výpovědi. I když tedy zaměstnanec s obsahem písemnosti nesouhlasí, měl by ji převzít, seznámit se s jejím obsahem a zvážit případné další kroky, neboť odmítnutím převzetí nezabrání doručení a jen si ztíží případné zpochybnění projevu vůle zaměstnavatele, který pro svůj odmítavý postoj nemá k dispozici.



O odmítnutí přijetí písemnosti se ze strany zaměstnance jedná jak v případě, kdy svou vůli v tomto směru projeví výslovně (sdělí, že si „žádný papír nevezme“), tak i jinak (například tím, že si předávanou písemnost bez slova nepřevzme a odejde z jednání).

Pro účely případného budoucího sporu je však zásadní, aby byl zaměstnavatel schopen prokázat, že k odmítnutí převzetí písemnosti ze strany zaměstnance došlo. Stane-li se doručení písemnosti do vlastních rukou zaměstnance sporným (například dojde k soudnímu sporu o určení platnosti výpovědi), ponese zaměstnavatel ohledně doručení důkazní břemeno. Na něm tedy bude, aby prokázal, že došlo k faktickému doručení (zaměstnanec si listinu převzal), případně že nastala fikce doručení (zaměstnanec měl možnost si listinu převzít, ale odmítl ji přijmout).

Pokud zaměstnavatel osobně doručuje zaměstnanci například rozvázání pracovního poměru výpovědí, mělo by tomuto jednání být přítomno více osob ze strany zaměstnavatele. Je-li to možné, lze doporučit, aby byla doručení přítomna ještě další, nezúčastněná osoba (například advokát), a to zvláště v případě, kdy je možné očekávat konfliktní průběh doručení a následný soudní spor.

Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti odmítne, pak doporučujeme, aby osoba jednající jménem zaměstnavatele poučila zaměstnance o následcích odmítnutí převzetí, tedy upozornila jej na nastoupení následku fikce doručení. Zákon sice provedení takového poučení nevyžaduje, ale zaměstnanci v řadě případů nejsou s následky odmítnutí převzetí písemnosti seznámeni a poučení o nich tedy může zamezit vzniku dalších nepříjemných situací.

Doporučit lze ještě to, aby osoby, které byly přítomné odmítnutí převzetí písemnosti zaměstnancem, sepsaly o této skutečnosti stručný zápis (které osoby byly přítomny, kdy a k čemu došlo, podpisy přítomných osob). Zákon sice nic takového výslovně nevyžaduje, nicméně pořízení zápisu o odmítnutí převzetí písemnosti zaměstnancem při osobním doručení



může zaměstnavateli výrazně pomoci unést důkazní břemeno a prokázat, že k doručení (nastoupení fikce doručení) skutečně došlo.

1.5. Osobní doručení na jiném místě

Nemůže-li zaměstnavatel doručit zaměstnanci písemnost do vlastních rukou na pracovišti, může si zvolit některou ze čtyř variant uvedených v § 334 odst. 2 písm. a) až e) a doručit písemnost tím způsobem, který bude nejvíce vyhovovat zájmům zaměstnavatele a okolnostem případu.

Jedna z možností doručení spočívá v osobním předání na jakémkoli místě, kde bude zaměstnanec zastížen. Zaměstnavatel je tedy oprávněn, nikoli povinen, jak tomu bylo před novelou zákoníku práce, provést pokus o osobní doručení písemnosti na jiném místě, kde se zaměstnanec nachází. Na prvním místě se v těchto případech nabízí zaměstnancovo bydliště. Pokud ovšem zaměstnavatel z nějakých, byť neformálních zdrojů ví o jiném zaměstnancově aktuálním místě pobytu, může doručit i tam. Není vyloučeno, že zaměstnavatel doručí zaměstnanci písemnost v jeho rekreačním objektu, na sportovišti, v nemocnici či v restauraci.

Stejně jako při doručování na pracovišti může i při osobním doručení mimo pracoviště nastat fikce doručení, pokud zaměstnanec převzetí písemnosti odmítne. Platí totéž, co bylo popsáno výše ve vztahu k odmítnutí převzetí písemnosti na pracovišti. Jestliže se zaměstnavatel například pokusí o doručení v zaměstnancově bytě, zaměstnanec po zazvonění na zvonek otevře, ovšem poté, co zjistí, kdo a proč jej navštívil (tato osoba má dá na srozuměnou, že jedná za jeho zaměstnavatele a doručuje mu například výpověď z pracovního poměru), zase zavře, odmítl tím převzetí písemnosti. V důsledku toho podle § 334 odst. 3 nastoupila fikce doručení. Obdobně jako při doručování na pracovišti musí v těchto případech zaměstnavatel věnovat pozornost prokázání toho, k čemu došlo.



Záleží na samotném zaměstnavateli, zda zaměstnanec, který není přítomen na pracovišti, doručí například prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, nebo se pokusí o osobní doručení na jiném místě, kde lze zaměstnance zastihnout (ve většině případů volí zaměstnavatelé při doručování nepřítomnému zaměstnanci právě z těchto dvou variant). Zaměstnavatelé v těchto případech obvykle volí doručení poštou. Lze si ovšem velmi dobře představit případ, kdy zaměstnavatel doručení poštou vyhodnotí jako nevhodné. Kupříkladu v situaci, kdy zbývají poslední dva dny zkušební doby a zaměstnavatel se rozhodl přistoupit ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zaměstnavatel pravděpodobně vyhodnotí, že při doručení poštou velmi pravděpodobně před skončením zkušební doby písemnost doručit nestihne, a tak se pokusí zaměstnanci zrušení ve zkušební době doručit osobně na místě, kde by mohl být zastihnut.

Nebude-li zaměstnavatel pod takovýmto časovým tlakem a rozhodne se, že nemá zájem pokoušet se o osobní doručení písemnosti mimo pracoviště, může po provedené novele zákoníku práce bez dalšího přistoupit k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

1.6. Doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

Zaměstnavatel může pro doručování písemnosti do vlastních rukou zaměstnance využít také síť nebo službu elektronických komunikací, ovšem pouze za striktně daných zákonných podmínek.

Základními podmínkami pro přistoupení k doručování písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací jsou:

- písemný souhlas zaměstnance (spolu s poskytnutím elektronické adresy) a



- dispozice uznávaným elektronickým podpisem ze strany zaměstnance i zaměstnavatele (za podmínek stanovených zákonem č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění zákona č. 183/2017 Sb.).

Souhlas zaměstnance musí být dán písemně, přičemž zaměstnanec spolu s ním musí zaměstnavateli poskytnout také elektronickou adresu pro doručování (nejčastěji adresu e-mailové schránky). Doručovaná písemnost musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnavatele. Současně je však vyžadováno, aby uznávaným podpisem disponoval také zaměstnanec, neboť doručení písemnosti je účinné pouze tehdy, pokud její přijetí potvrdí adresát zaměstnavateli zprávou podepsanou svým uznávaným podpisem.

Vzhledem k těmto, a ještě dalším podmínkám doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací vyplývajícím z § 335 se tento způsob doručování písemností prakticky nepoužívá.

1.7. Doručení prostřednictvím datové schránky

Novela zákoníku práce přinesla do úpravy pracovněprávních vztahů novou možnost doručení písemnosti do vlastních rukou, jíž představuje doručení prostřednictvím datové schránky.

Mezi podmínky využití tohoto způsobu doručení patří podle nového § 335a:

- písemný souhlas zaměstnance a
- existence datových schránek zřízených pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Zaměstnanec musí dát souhlas s doručením do datové schránky písemně. Z právní úpravy přitom nelze dovodit nutnost udělování souhlasu vždy pro doručování konkrétní (jednotlivé)



písemnosti. Lze jej tedy poskytnout paušálně do budoucna, ovšem s oprávněním zaměstnance kdykoliv svůj souhlas odvolat. Odvolání souhlasu způsobuje nemožnost následného doručování písemností prostřednictvím datové schránky. Zaměstnanec by měl zaměstnavateli poskytnout kromě souhlasu také alespoň identifikátor své datové schránky, do níž má zaměstnavatel písemnosti doručovat.

Doručování prostřednictvím datové schránky vyžaduje, aby toto úložiště měli zřízené jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Oba také musí mít svou datovou schránku nastavenou pro „soukromoprávní styk“ – pro zpoplatněné odesílání a přijímání tzv. „poštovních datových zpráv“, provozované Českou poštou, s. p.

Pokud by zaměstnavatel zjistil, že zaměstnanec datovou schránku má, lze určitě doporučit, aby se pokusil získat jeho písemný souhlas s touto formou doručení. Při jejím uplatnění platí, že pokud se zaměstnanec ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky do své datové schránky nepřihlásí, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty. Doručení prostřednictvím datové schránky představuje z pohledu zaměstnavatele spolehlivý a poměrně rychlý způsob doručení písemnosti. Samozřejmě ale nelze zaměstnance nutit k tomu, aby si datovou schránku zřídili.

Obdobnou úpravu obsahuje po novele zákoníku práce také § 337 odst. 6, který upravuje možnost doručení prostřednictvím datové schránky zaměstnancem zaměstnavateli.

1.8. Doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Novela zákoníku práce změnila také pravidla pro doručování písemností prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Podle dřívější úpravy měl zaměstnavatel v případě doručování poštou adresovat zásilku na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. Na základě nového znění § 336 odst. 1 má zaměstnavatel doručovat na poslední adresu, kterou mu



zaměstnanec písemně sdělil. Fungování této nové právní úpravy vyžaduje od obou stran základního pracovněprávního vztahu odpovědný přístup k plnění svých povinností.

Zaměstnavatelé musí důsledně trvat na tom, aby jim zaměstnanec (ideálně při nástupu do zaměstnání) písemně sdělil adresu pro doručování. Zaměstnavatelé standardně vyžadují od zaměstnanců údaj o trvalém bydlišti, ovšem tato adresa se nemusí shodovat se zaměstnancovým faktickým místem pobytu. Zaměstnanec musí být vyzván k tomu, aby buď potvrdil, že adresa trvalého pobytu se shoduje s adresou pro doručování, nebo aby písemně sdělil, na jakou adresu mu má zaměstnavatel doručovat.

Zaměstnavatel by měl zaměstnance poučit o tom, že pokud by za trvání pracovněprávního vztahu adresu pro doručování měnil, musí bezodkladně nahlásit novou adresu. Pokud tak zaměstnanec neučiní, půjdou důsledky k jeho tíži, protože zaměstnavatel bude doručovat písemnosti na poslední adresu, kterou mu písemně sdělil.

Ustanovení § 336 odst. 3 a 4 řeší, co se má stát v případě, kdy zaměstnavatel doručuje poštou a zaměstnanec není na určené adrese doručovatelem zastižen. V takovémto případě má být zaměstnanec vyzván k tomu, aby si zásilku vyzvedl v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Dřívější právní úprava doručování počítala s tím, že zásilka má být na uvedeném místě uložena po dobu 10 pracovních dnů. Šlo o poměrně nezvyklou úložní dobu. Obvykle pošta uplatňuje úložní dobu trvající 15 kalendářních dnů. A právě takto dlouhou úložní dobu upravila novela zákoníku práce. Nově tedy § 336 odst. 3 uvádí, že bude zásilka v případě nezastižení adresáta uložena po dobu 15 dnů, čímž se míní 15 kalendářních dnů.

Navzdory určitému zjednodušení pravidel doručování, ke kterému díky novele zákoníku práce došlo, ovšem musíme upozornit na to, že je i nadále vyžadováno, aby byl zaměstnanec v oznámení o uložení zásilky poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti. Stále platí, že musí zaměstnavatel zajistit, aby výzva k vyzvednutí zásilky, kterou doručovatel vhodí zaměstnanci do schránky,



obsahovala také výslovné upozornění, že pokud si zaměstnanec zásilku nevyzvedne, pošta ji v poslední den úložní doby vrátí zpět odesílateli (zaměstnavateli) a v tento den nastoupí tzv. fikce doručení (má se za to, že písemnost byla doručena).

1.9. Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem

Novela zákoníku práce zasáhla i do § 337, který upravuje postup pro případ, kdy potřebuje zaměstnanec doručit písemnost svému zaměstnavateli. Do § 337 přibyl odstavec 6, který nově upravuje možnost doručit zaměstnavateli písemnost prostřednictvím datové schránky (viz v části 1.7). Dále se v § 337 odst. 3 objevilo podrobnější řešení případu, kdy zaměstnavatel převzetí písemnosti odmítne.

Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti písemně potvrdit.

Právní úprava nepředepisuje zaměstnanci povinnost doručovat své písemnosti zaměstnavateli do vlastních rukou. S výjimkou doručování prostřednictvím elektronických prostředků postačí prosté dojití projevu vůle ve smyslu obecné úpravy v občanském zákoníku. Doručením se podle věty první v § 337 odst. 3 rozumí stav, kdy zaměstnavateli písemnost zaměstnance dojde tak, že lze s ohledem na běžný chod věci předpokládat, že se s ní zaměstnavatel seznámil.

Osobně může zaměstnanec zásilku s písemností doručit zaměstnavateli předně v jeho sídle, ale například také v místě jeho bydliště či kdekoliv zaměstnavatele potká, pokud se jedná o fyzickou osobu. Stejně tak může být písemnost předána např. členovi statutárního orgánu zaměstnavatele (právnícké osoby), na podatelnu, příslušnému nadřízenému vedoucímu



zaměstnanci (mistrovi, vedoucímu příslušného oddělení zaměstnance atd.) nebo zmocněnci zaměstnavatele.

Obdobně jako zaměstnavatel je i zaměstnanec povinen v případné sporu prokázat, že písemnost zaměstnavateli so sféry jeho dispozice doručil, případně že se tak stalo včas. Měl by si proto obstarat o doručení písemnosti důkaz (např. razítko podatelny, podpis vedoucího na kopii písemnosti, podací lístek z pošty a doručenkou nebo dodejku). Také proto § 337 odst. 1 výslovně stanoví, že je na žádost zaměstnance zaměstnavatel povinen osobní doručení písemnosti písemně potvrdit.

Novela zákoníku práce doplnila do § 337 odst. 3 pravidla pro případ, kdy zaměstnavatel převzetí písemnosti zaměstnance odmítne, neposkytne součinnost či jinak znemožní její doručení v místě svého sídla nebo v místě podnikání. V takových případech se písemnost považuje za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo (došlo k pokusu o doručení, který byl z uvedených důvodů neúspěšný).

Právní úprava tedy po provedené novele zákoníku práce obsahuje výslovnou úpravu fikce doručení písemnosti zaměstnavateli v případech, kdy tento vlastním zaviněním znemožnil, aby se dostala do jeho dispoziční sféry. Mimo odmítnutí převzetí se jedná např. o situace, kdy se zaměstnavatel (jeho kancelář) při návratu zaměstnance po dlouhodobé absenci vůbec fyzicky nenachází na adrese jeho zapsaného sídla, jiného místa podnikání nebo na adrese trvalého pobytu. Pokud by zaměstnanec využil doporučeného zaslání zásilky zaměstnavateli poštou s jejím uložením pro případ nezastižení adresáta (k čemuž není povinen), bylo by za den doručení možné považovat také poslední den úložní lhůty (zaměstnavatel neposkytl nutnou součinnost v podobě vyzvednutí uložené zásilky). Za případ neposkytnutí nutné součinnosti lze dle našeho názoru považovat také situaci, kdy zaměstnavatel odmítne zaměstnanci či poštovnímu doručovateli písemně potvrdit převzetí písemnosti.



Zaměstnanec ani poštovní doručovatel nemusí o důsledcích zmaření doručení zaměstnavatele poučovat. Stejně jako v jiných případech by si však zaměstnanec měl zajistit dostatečně silnou důkazní pozici pro případ možného budoucího sporu, a tak se určitá forma písemného zaznamenání rozhodných skutečností (např. svědecky potvrzené odmítnutí převzetí písemnosti) jeví jako vhodná.



2. Přejedod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Novela zákoníku práce provedla zpřesnění úpravy přechodu práv a povinností. Cílem přijatých změn bylo v první řadě odstranění nejasností, které fungování tohoto způsobu změny pracovního poměru provázely. Za tímto účelem bylo přepracováno celé znění ustanovení § 338. Věcných změn se dočkala také úprava rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů obsažená v § 51a.

2.1. Základní vymezení přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

V případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází ke změně v subjektu pracovněprávního vztahu na straně zaměstnavatele, tzn. že zaměstnavatelem se v průběhu pracovněprávního vztahu stává jiná fyzická či právnická osoba. Tento nový zaměstnavatel, který v důsledku přechodu práv a povinností vstupuje do právního postavení dosavadního zaměstnavatele, se označuje jako přejímající zaměstnavatel. Obsah pracovněprávního vztahu zůstává nedotčen.

Jde o automatický změnu pracovního poměru, která v důsledku přechodu práv a povinností nastává jako důsledek určité právní skutečnosti, se kterou je spojován, aniž by to dotčení zaměstnavatelé nebo zaměstnanci měli možnost ovlivnit (s výjimkou práva zaměstnance dát přede dnem účinnosti převodu výpověď podle § 51a – viz níže).

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákonem (zákoníkem práce nebo jiným zákonem) a je vyloučeno, aby nastal jen na základě dohody zaměstnavatelů o převodu zaměstnanců. Takové ujednání by následek přechodu práv a povinností nezpůsobilo. Právními důvody přechodu práv a povinností



z pracovněprávních vztahů jsou právní jednání nebo jiné právní skutečnosti, se kterými právní předpisy tento právní následek spojují.

Přejímajícím zaměstnavatelem musí být podle novelizovaného znění § 338 odst. 4 právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá vystupovat jako zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích a pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu. Přejímající zaměstnavatel tedy musí mít vedle právní osobnosti také příslušná oprávnění k činnosti (např. licence, koncese či jiná povolení) a musí být také dostatečně materiálně i nemateriálně vybaven, aby byl schopný pokračovat v převáděné činnosti. Toto vybavení může ke dni účinnosti transakce získat právě převodem činnosti.

Platná právní úprava vychází ze směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (dříve směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. 2. 1977) a zakotvuje ochranu práv zaměstnanců při převodu zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele, činnosti zaměstnavatele či části činnosti zaměstnavatele na jiný subjekt. Ochrana zaměstnanců spočívá v zachování zaměstnanosti, neboť přechod práv a povinností není důvodem k rozvázání jejich pracovního poměru, a pracovní poměry zaměstnanců zůstávají navzdory změně na straně zaměstnavatele beze změny. Směrnice pracuje s pojmem „převod hospodářské jednotky“. Převodem se podle směrnice rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.

2.2. Přechod práv a povinností podle jiných zákonů

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází podle jiných zákonů tehdy, pokud tyto předpisy stanoví, že se určitá obchodní transakce považuje za převod činnosti



zaměstnavatele, nebo pokud stanoví bez dalšího, že v určitých situacích dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Splnění dalších podmínek vyžadovaných pro přechod práv a povinností v § 338 odst. 3 v těchto případech není nutné. Na uvedené situace se bude pouze aplikovat právní úprava podmínek a důsledků přechodu obsažená v hlavě XV zákoníku práce.

Mezi jiné zákony, na základě kterých dochází v určitých situacích k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, patří například občanský zákoník, který spojuje následek převodu činnosti zaměstnavatele se sloučením, splynutím či rozdělením právnických osob a dále s koupí, pachtem, směnou, darováním či zděděním závodu, zákon o přeměnách obchodních společností a družstev, zákon o obchodních korporacích (při nepeněžitém vkladu závodu nebo jeho části do obchodní korporace), insolvenční zákon (při zpeněžení dlužníkovy podniku jedinou smlouvou v rámci insolvenčního řízení) nebo zákon č. 26/2006 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů (při prodeji podniku nebo jeho organizační složky v soudní nebo veřejné dražbě).

2.3. Přechod práv a povinností podle zákoníku práce

Odstavec 3 v § 338 nově upravuje, za jakých okolností dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele podle zák. práce. K přechodu má dojít v případě převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části, avšak pouze při kumulativním (společném) splněním následujících podmínek:

- a) činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- b) činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,



- c) bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,
- d) činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu,
- e) je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.

Nebudou-li současně splněny všechny výše uvedené podmínky, následek přechodu práv a povinností nenastane. Tento přístup právní úpravy je výrazně odlišný od pravidel, podle kterých se postupovalo před novelou zákoníku práce. Dříve byl totiž následek přechodu práv a povinností bez jakýchkoli podmínek či omezení spojen s jakýmkoli převodem činnosti zaměstnavatele, části činnosti či převodem úkolů nebo jejich části k jinému zaměstnavateli. Docházelo proto k právní nejistotě ohledně toho, zda měl přechod práv a povinností nastat třeba i v případech, kdy určitý podnik mění dodavatele určitých služeb.

Po provedené novele platí, že právním důvodem převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části k jinému zaměstnavateli může být jakákoli právní skutečnost, kterou se převádí na jiného výroba, poskytování služeb nebo jiná obdobná činnost, a to bez ohledu na to, zda dochází k převodu vlastnických práv. Vždy ovšem musí být v těchto případech splněny výše uvedené podmínky.

Mezi případy, které musí být podle podmínek uvedených v novém znění § 338 odst. 3 písm. a) až e) posuzovány, patří zejména outsourcing, insourcing nebo změna dodavatele. V každém jednotlivém případě je třeba zjistit, zda k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů došlo či nikoli. S ohledem na skutečnost, že v souvislosti s přechodem



práv a povinností mají dosavadní i přejímající zaměstnavatel plnit s předstihem před přechodem informační povinnosti ve vztahu k zaměstnancům, resp. jejich zástupcům (viz níže), mělo by již ve fázi přípravy projektu obchodní transakce být jasno, zda půjde o přechod práv a povinností a kterých zaměstnanců se bude týkat.

Příkladem činnosti, pro jejíž výkon je zásadní majetek, může být provozování autodopravy. Pokud by v takovém případě nový dopravce sice najal původní zaměstnance předchozího provozovatele, avšak nepřevzal by od něj také dopravní prostředky ani nemovité zázemí, s jejichž použitím byla daná činnost vykonávána, k přechodu práv a povinností by nedošlo.

Příkladem činnosti, která v podstatné míře závisí na zaměstnancích, a nikoli na majetku, může být zajištění úklidových služeb nebo činností související s ochranou a ostrahou objektů. Pokud by nový poskytovatel těchto služeb převzal také podstatnou část zaměstnanců, které předchozí provozovatel při této činnosti používal, šlo by při splnění všech ostatních podmínek k přechodu práv a povinností. Pokud by však nový provozovatel k výkonu činnosti přijal nové zaměstnance (dříve nezaměstnané u původního poskytovatele služeb), případně by již měl dostatek zaměstnanců k zajištění převáděné činnosti, k přechodu práv a povinností nedojde.

Zákoník práce na rozdíl od evropské směrnice nepracuje s pojmem „hospodářské jednotky“ (viz výše), a nelze proto v plném rozsahu odkazovat ani na závěry bohaté judikatury Soudního dvora EU v této věci.

S ohledem na skutečnost, že právní úprava přechodu práv a povinností byla účinností od 30. 7. 2020 zásadně změněna (dříve docházelo k přechodu práv a povinností při převodu činnosti zaměstnavatele, převodu části činnosti zaměstnavatele, převodu úkolů zaměstnavatele nebo převodu části úkolů zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli a nebyly pro to stanoveny žádné taxativní podmínky jako v platném znění odstavce 3), je třeba při posuzování konkrétních



případů obchodních transakcí z hlediska přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů používat starší judikaturu Nejvyššího soudu ČR v této věci s obezřetností.

2.4. Důsledky přechodu práv a povinností

Jestliže dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (na základě zákoníku práce nebo jiných zákonů), nový zaměstnavatel ode dne, ke kterému je přechod účinný, vstupuje do právního postavení původního zaměstnavatele v plném rozsahu, což znamená, že se mění pouze název (jméno) zaměstnavatele. Není proto důvod měnit pracovní či jiné pracovněprávní smlouvy, mzdové či platové výměry, nebo vnitřní předpisy podle § 305. Zaměstnancům je pouze třeba ve smyslu § 37 odst. 1 písm. a) písemně oznámit nový název (jméno) zaměstnavatele a jeho další identifikační údaje. Pro přehlednost a právní jistotu přejímajícího zaměstnavatele i dotčených zaměstnanců je vhodné v rámci přípravy převodu činnosti vedoucí k přechodu práv a povinností vypracovat seznam zaměstnanců, kterých se převod činnosti bude týkat, a seznam veškeré relevantní pracovněprávní dokumentace, která bude předána novému zaměstnavateli.

Až na výjimky vyplývající z jiných právních předpisů (např. insolvenční zákon) dojde k přechodu všech existujících základních pracovněprávních vztahů a od nich odvozených vztahů zaměstnanců, kterých se převod týká (např. pracují v části závodu, která je prodávána, nebo vykonávají činnost, která je převáděna), a to včetně individuálních práv na náhradu škody nebo nemajetkové újmy vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání či jiných neuspokojených práv zaměstnanců. Přechází tedy práva vyplývající z pracovních či jiných smluv se zaměstnanci, z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, z kolektivní smlouvy, vnitřních předpisů, mzdových výměrů i práva přiznaná pravomocným rozhodnutím soudu. Zachovány tak zůstávají všechny dohodnuté či stanovené pracovní a sociální podmínky, které měli dotčení zaměstnanci u dosavadního (převádějícího) zaměstnavatele. Na



přejímajícího zaměstnavatele přechází rovněž práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům, kteří v převáděné části dosavadního zaměstnavatele působili či převáděnou činnost vykonávali a byl s nimi rozvázán pracovní poměr, pokud v době převodu vedli se zaměstnavatelem u soudu spor o platnost rozvázání tohoto pracovního poměru.

Výše uvedené se netýká zaměstnanců, jejichž pracovní poměry zanikly přede dnem účinnosti přechodu. Jejich práva vůči dosavadnímu zaměstnavateli zůstávají zachována, pokud jiný předpis nestanoví jinak.

Přejímající zaměstnavatel je po přechodu práv a povinností oprávněn k veškerému právnímu jednání, ke kterému byl oprávněn původní zaměstnavatel. Může řídit a organizovat práci podle svého uvážení a potřeb odlišně od původního zaměstnavatele, může měnit převzaté vnitřní předpisy nebo mzdové či platové výměry apod. Převzaté vnitřní předpisy o právech zaměstnanců mohou být změněny nebo zrušeny jen s účinky do budoucna. Případná změna či zrušení převzatého vnitřního předpisu nemá vliv na práva, která z těchto vnitřních předpisů již vznikla (viz § 305 odst. 5). V důsledku případné změny nebo zrušení převzatých vnitřních předpisů nebo mzdových či platových výměrů či přijetí jiných organizačních opatření (například změna rozvržení pracovní doby) však může dojít k tzv. podstatnému zhoršení pracovních podmínek ve smyslu § 339a. Pokud jde o možnost změny převzatých ujednání, ze kterých vyplývají práva zaměstnanců, není také v principu vyloučena, ale muselo by se tak stát na základě individuálních dohod přejímajícího zaměstnavatele s převzatými zaměstnanci, resp. v případě kolektivní smlouvy s odborovou organizací, tj. nikoli jednostranně. Jediným důvodem takových změn by však neměl být samotný převod činnosti a rozhodně by těmito změnami nemělo dojít k podstatné změně převzatých pracovních podmínek. Účelem právní úpravy přechodu práv a povinností je totiž zabránit tomu, aby se zaměstnanci dotčení převodem zaměstnavatele nebo jeho činnosti nacházeli v horším postavení, než kdyby k převodu vůbec nedošlo. Ve smyslu § 4a odst. 1 a § 363 je od ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy EU (mimo jiné i § 338 odst. 2 až 4), odchylka možná jen ve prospěch zaměstnance.



Hromadné řídicí akty, tedy nikoli vnitřní předpisy o právech zaměstnanců podle § 305, může přejímající zaměstnavatel také převzít, ale nejsou předmětem automatického přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Nejsou proto pro přejímajícího zaměstnavatele bez dalšího závazné a přejímající zaměstnavatel je může nahradit vlastními hromadnými řídicími akty.

Důsledky přechodu práv a povinností nastávají automaticky a nelze se jim vyhnout například tím, že ještě před účinností převodu činnosti dojde ke skončení pracovního poměru u převádějícího zaměstnavatele výpovědí či dohodou a bezprostřednímu uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem. Taková jednání nemají z právního hlediska žádnou relevanci a nepřihlíží se k nim. Na pracovní poměr zaměstnance by v takovém případě bylo nahlíženo, jako kdyby nebyl nikdy ukončen. To platí i pro případ, kdy by byl pracovní poměr zaměstnance rozvázán u dosavadního zaměstnavatele neoprávněně v souvislosti s nastávajícím přechodem a nový zaměstnavatel dotčeného zaměstnance nepřevzal (ačkoli měl). Situace, kdy ve skutečnosti dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nelze využít jako důvod pro rozvázání pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů. Pokud by v souvislosti s případným skončením pracovního poměru u převádějícího zaměstnavatele bylo zaměstnanci vyplaceno odstupné a zaměstnanec následně nastoupí do pracovního poměru u přejímajícího zaměstnavatele, byl by zaměstnanec podle § 68 povinen přejímajícímu zaměstnavateli odstupné či jeho poměrnou část vrátit.

2.5. Projednací a informační povinnosti v souvislosti s přechodem práv a povinností

I když existence pracovněprávních vztahů zaměstnanců není přechodem práv a povinností dotčena, jedná se o změnu, o které musí být zaměstnanci, resp. jejich zástupci, podle § 339 informováni a která s nimi musí být projednána předem v dostatečném předstihu,



nejpozději však 30 dnů přede dnem účinnosti přechodu práv a povinností. Informační povinnost ve vztahu k přechodem dotčeným zaměstnancům nebo jejich zástupcům mají oba zaměstnavatelé, tj. dosavadní (převádějící) i přejímající a měli by ji plnit společně.

Kromě stanoveného data převodu, kdy dojde ke změně v osobě zaměstnavatele, mají být zástupcům zaměstnanců, resp. převodem přímo dotčeným zaměstnancům, sděleny a s nimi projednány důvody převodu (např. uzavření smlouvy o koupi závodu, outsourcing na základě smlouvy o převodu činnosti), právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance (např. že zaměstnancům zůstanou zachována veškerá práva a povinnosti, případně v jakém rozsahu je bude chtít přejímající zaměstnavatel změnit tím, že hodlá zrušit či změnit převzaté vnitřní předpisy a mzdové výměry) a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům [např. že zaměstnanci budou v souladu s § 37 odst. 1 písm. a) informování o změně názvu zaměstnavatele a dalších souvisejících skutečnostech]. Pod pojmem „opatření ve vztahu k zaměstnancům“ je třeba rozumět každou ekonomickou, právní i sociální změnu v postavení zaměstnanců, která byla či bude realizována v důsledku převodu podniku či činnosti podniku a která má nebo bude mít na zaměstnance podstatný vliv.

2.6. Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností

Pro zaměstnance představuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů poměrně podstatnou změnu. Jeho zaměstnavatelem se stává jiný subjekt než ten, se kterým původně uzavřel pracovní smlouvu. Tato změna je mu pouze oznamována, není vázána na jeho projev vůle. Z uvedených důvodů musí dostat možnost se rozhodnout, zda má za takovýchto okolností zájem na dalším trvání pracovního poměru. Už před novelou dříve zakládala zaměstnanci úprava v § 51a právo rozvázat v souvislosti s přechodem svůj pracovní poměr



výpovědi bez nutnosti dodržet standardní 2měsíční výpovědní dobu. Novelou došlo ke zpřesnění těchto pravidel.

Nové znění § 51a bylo přijato se záměrem zabránit tomu, aby zaměstnanec přistoupil k rozvázání svého pracovního poměru tzv. na poslední chvíli. Na jedné straně musí být přihlédnuto k zaměstnancově vůli a zachováno jeho právo rozhodnout se, zda má zájem přejít k novému zaměstnavateli. Na straně druhé ovšem není přiměřené, aby své rozhodnutí oznámil třeba jediný den před účinností přechodu, tj. v době, kdy přejímající zaměstnavatel počítá s tím, že pro něj bude dále pracovat.

Podle nového znění § 51a odst. 1 platí, že pokud se zaměstnanec rozhodl rozvázat svůj pracovní poměr do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnavatelem informován o chystaném přechodu, skončí jeho pracovní poměr dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Znamená to, že pokud byli zaměstnanci řádně a včas informováni a do 15 nepřistoupili k předání výpovědi, může (a musí) nový zaměstnavatel počítat s tím, že u nich skutečně dojde k přechodu a bude je dále zaměstnávat.

Nová pravidla v § 51a odst. 2 řeší případy, kdy ani dosavadní, ani přejímající zaměstnavatel nesplnil svou povinnost a zaměstnanec nebyl aspoň 30 dnů před přechodem o této skutečnosti informován. Pokud v takovémto případě doručí výpověď přede dnem nabytí účinnosti přechodu, skončí pracovní poměr dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Jestliže již k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů za těchto okolností došlo, může dát zaměstnanec výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu s tím, že pracovní poměr skončí uplynutím 15denní výpovědní doby, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.



3. Vysílání zaměstnanců do jiných zemí EU

Novelou zákoníku práce došlo ke změnám v úpravě vysílání zaměstnanců do jiných zemí EU. Byl přepracován § 319 odst. 2 a do zákoníku práce byly doplněny nové § 319a a § 309a. Provedení těchto změn si vyžádala nutnost transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Členské státy EU byly povinny provést transpozici této směrnice nejpozději do 30. 7. 2020. Proto také k tomuto poměrně nezvyklému datu vstoupila část novely zákoníku práce v účinnost.

Zákoník práce přímo nedefinuje, kdy se jedná o vyslání zaměstnance z jiného členského státu EU k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území ČR. Někdy proto dochází k nejasnostem ohledně toho, co je nutno považovat za vyslání zaměstnance a kdy je nutno aplikovat pravidla s vysláním spojená. Se zřetelem k pravidlům obsaženým ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb nicméně platí, že za vyslání se považují případy, kdy zaměstnavatel, který sídlí v jiném členském státu Evropské unie:

- vyšle svého zaměstnance, aby pracoval pro jeho smluvní stranu (například pro obchodního partnera) v České republice,
- vyšle svého zaměstnance do podniku náležejícího do stejné skupiny (koncernu),
- působí jako agentura práce a vyšle svého zaměstnance k uživateli v České republice.

Aby se jednalo o vyslání, musí k němu dojít v rámci nadnárodního poskytování služeb. Typicky se o vyslání zaměstnanců jedná v případě, kdy zaměstnavatel sídlící v jednom státu EU získá zakázku v jiném státu (například zakázku spočívající v provedení stavebních prací, montáže, servisu dodaného zařízení atd.) a za účelem splnění této zakázky vysílá své zaměstnance do jiného státu EU. Tito zaměstnanci zůstávají v pracovněprávním vztahu ke



svému původnímu (vysílajícími zaměstnavateli), nicméně v důsledku vyslání dočasně vykonávají práci v jiném členském státu EU.

O vyslání se proto nejedná, je-li zaměstnanec svým zaměstnavatelem do jiného členského státu vyslán například na pracovní cestu, jejímž předmětem má být například obchodním jednání, účast na veletrhu apod. V takovém případě nedochází k tomu, že by byl zaměstnanec vyslán v rámci nadnárodního poskytování nějaké služby (plnění zakázky), a tak se úprava vysílání zaměstnanců neuplatní.

Základní východisko pravidel vysílání zaměstnanců je založeno na tom, že na pracovněprávní vztah vyslaného zaměstnance je nutno vztáhnout určitá pravidla platná v místě, kde vykonává práci. Směrnice 96/71/ES se tímto snaží dosáhnout toho, aby prostřednictvím vysílání zaměstnanců nedocházelo k sociálnímu dumpingu a narušování trhu práce ve státu, kam byli zaměstnanci vysláni. Proto i § 319 zákoníku práce stanoví, že na vyslané zaměstnance musí být ve vyjmenovaných oblastech, které zahrnují základní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, aplikována česká právní úprava.

Pracovněprávní vztah vyslaného zaměstnance se primárně nadále řídí právním řádem státu, ze kterého byl do ČR vyslán. Pokud by ale česká úprava byla v určitých aspektech výhodnější, má před právním řádem státu, ze kterého byl vyslán, přednost. Tento princip se už před novelou uplatňoval ve vztahu k součastem úpravy pracovněprávních vztahů uvedených v písm. a) až g) v § 319 odst. 1. Jde například o minimální mzdu, maximální délku pracovní doby a minimální délku odpočinku nebo pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Prostřednictvím novely došlo k tomu, že k dosavadním oblastem, v nichž musí být na vyslané zaměstnance aplikována česká úprava, přibudou některé další. Konkrétně, kromě minimální mzdy, musí být na vyslané zaměstnance aplikována i zaručená mzda a všechny povinné příplatky (například i za práci v noci nebo za práci v sobotu a v neděli), dále podmínky ubytování, pokud jej zaměstnavatel zaměstnancům poskytuje, a úprava náhrad cestovních



výdajů s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území ČR.

Ještě přísnější režim nastane podle § 319a v případě, kdy doba vyslání zaměstnance přesáhne 12 měsíců, případně až 18 měsíců, pokud vysílající zaměstnavatel předem oznámí Krajské pobočce úřadu práce, že vyslání zaměstnance přesáhne 12 měsíců a současně sdělí důvody tohoto přesáhnutí. Na zaměstnance, který byl do ČR vyslán na dobu delší než 12, resp. 18 měsíců, se bude vztahovat i veškerá další úprava výkonu práce v pracovním poměru s výjimkou pravidel vzniku, změn a skončení pracovního poměru.

Vedle zákoníku práce došlo v souvislosti s transpozicí nových a přísnějších pravidel pro vysílání zaměstnanců také k novelizaci zákona o zaměstnanosti. Do jeho § 87 odst. 2 byla doplněna povinnost vysílajícího zaměstnavatele (tj. nikoli českého zaměstnavatele nebo jiné osoby, k níž by zaměstnanec v rámci poskytování služeb vyslán) písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce o tom, že k výkonu práce na území ČR nastoupil zaměstnanec vyslaný v rámci nadnárodního poskytování služeb. Informační povinnost má být splněna nejpozději v den nástupu zaměstnance k výkonu práce.

Úprava vysílání zaměstnanců obsažená v § 319 a 319a zákoníku práce se uplatní v případě, kdy byl zaměstnanec z jiného členského státu EU vyslán k výkonu práce do ČR. Jestliže český zaměstnavatel v rámci nadnárodního poskytování služeb vyšle své zaměstnance do jiného státu EU, bude nutno aplikovat pravidla vysílání platná v tom státě, do kterého své zaměstnance vysílá. Vzhledem k harmonizaci právních řádů realizované prostřednictvím směrnice 96/71/ES a její transpozice do jednotlivých právních řádů je nutno očekávat, že v ostatních členských státech platí obdobná pravidla, jaká byla nastíněna výše pro případ vyslání zaměstnanců z jiného členského státu EU do ČR.

Zaměstnavatelé se tedy v souvislosti s vysláním zaměstnanců musí připravit například na povinnost poskytovat jim za práci nejen minimální mzdu platnou v místě výkonu práce, nýbrž



i další povinné součásti odměny. Zaměstnavatelé také musí plnit obdobnou oznamovací povinnost, jakou vysílajícím zaměstnavatelům ukládá výše popsaný § 87 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

Před uskutečněním vyslání zaměstnanců do jiného členského státu EU by si měl zaměstnavatel zjistit, jaká pravidla budou muset být při výkonu práce v tomto státě dodržena, a to zvláště v souvislosti s aktuálním zpřísněním podmínek vyslání. V některých členských státech EU může být například nutné dodržovat vůči vyslaným zaměstnancům mzdová práva vyplývající z uzavřených kolektivních smluv.

Všechny členské státy jsou podle směrnice 96/71/ES povinny na jediných celostátních oficiálních internetových stránkách zveřejnit aktuální a přesné informace o pracovních podmínkách aplikovatelných na vyslané zaměstnance. Lze rozhodně doporučit, aby zaměstnavatel před vysláním zaměstnanců do určitého státu tuto internetovou stránku našel a se základními pravidly vysílání se tímto prostřednictvím seznámil (v ČR lze tyto informace nalézt zde: <http://www.suip.cz/vysilani-pracovniku/>).

V souladu s požadavky vyplývajícími ze směrnice 96/71/ES ukládá nový § 309a uživateli povinnost informovat dostatečně dopředu agenturu, která k němu dočasně přidělila své zaměstnance, o tom, že zaměstnance hodlá vyslat k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného státu EU. Jedná se o případy tzv. dvojitého vyslání (double-posting), kdy je zaměstnanec dočasně přidělený agenturou k uživateli znovu, tentokrát uživatelem, vyslán k výkonu práce v rámci poskytování služeb k jinému subjektu. Agenturní zaměstnanec musí být v tomto případě pro účely pravidel vysílání považován za vyslaného zaměstnance, přičemž vysílajícím podnikem je agentura.

Informace musí být uživatelem zpracována individuálně, ve vztahu ke konkrétními zaměstnanci či konkrétním zaměstnancům. Obsah informace musí být představován alespoň údaji podle § 309a písm. a) až e).



4. Odvolání vedoucích zaměstnanců

Novela zákoníku práce se dotkla také § 73 a v něm obsažené úpravy odvolání vedoucího zaměstnance a vzdání se pracovního místa. Odvolání ani vzdání se pracovního místa nelze považovat za zvláštní způsoby skončení pracovního poměru. V důsledku těchto právních jednání dochází k ukončení výkonu práce na určitém vedoucím pracovním místě.

Zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním (§ 33 odst. 3), mohou být již na základě zákona ze svého pracovního místa odvoláni a mohou se svého pracovního místa také vzdát. Ke jmenování ovšem dochází pouze u zaměstnavatelů uvedených v § 33 odst. 3, případně v některém z jiných zákonů, na které toto ustanovení odkazuje. Převážná většina zaměstnavatelů podnikajících v zemědělství mezi tyto zaměstnavatele nepatří, což znamená, že u nich nedochází ke vzniku pracovního poměru jmenováním a všechny pracovní poměry vznikají na základě pracovní smlouvy.

I u zaměstnavatelů, u nichž lze pracovní poměr založit výlučně pracovní smlouvou, může dojít k odvolání vedoucího zaměstnance nebo vzdání se pracovního místa. Tato možnost ukončení výkonu práce na vedoucím místě ovšem nikdy nevznikne přímo ze zákona, nýbrž jen na základě dohody. Zaměstnavatel a zaměstnanec se tedy musí dohodnout na tom, že zaměstnanec může být ze svého vedoucího místa odvolán a může se svého pracovního místa také vzdát. Právní úprava ovšem limituje smluvní svobodu stran prostřednictvím výčtu pracovních míst, ve vztahu k nimž lze právo odvolání a vzdání se pracovního místa smluvně založit.

Výčet těchto vedoucích pracovních míst obsahuje § 73 odst. 3. Před novelou zákoníku práce byly zastávány různé názory na to, jaký charakter tento výčet má, tj. zda se jedná o výčet uzavřený (taxativní), nebo jen příkladný (demonstrativní) a jde tedy o právní úpravu, od které se smluvní strany mohou odchýlit a mohou si sjednat odvolatelnost vedoucího zaměstnance i v případě, kdy zastává jiné vedoucí místo než některé z těch, který vyjmenovává § 73 odst. 3.



Posledně uvedený názor našel zastání v rozhodovací činnosti soudů. V usnesení ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017 (dostupné na www.nsoud.cz) rozhodl Nejvyšší soud, že:

Je-li ustanovení § 73 odst. 2 a 3 zák. práce nazíráno z pohledu shora uvedeného je nutno dovodit, že je možné se od něj odchýlit, a to jak rozšiřujícím způsobem, tak i zúžením okruhu osob, s nimiž je možné dohodu sjednat. Jediné omezení, jež vyplývá z nutnosti přihlížet i k souvisejícím ustanovením, je, že musí jít o vedoucího zaměstnance definovaného v ustanovení § 11 zák. práce. Nelze tedy jen pro účely dohody ve smyslu ustanovení § 73 odst. 2 a 3 zák. práce ze zaměstnance „vyrábět“ vedoucího zaměstnance, jestliže není vedoucím zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 11 zák. práce. Ustanovení § 73 odst. 2 a 3 zák. práce tak není kogentní právní úpravou; v kolektivní nebo jiné smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu, proto smí být okruh vedoucích zaměstnanců, s nimiž lze dohodu sjednat, vymezen jinak.

V důsledku novely zákoníku práce musí být ovšem s účinností od 30. 7. 2020 přístup k této problematice změněn. Do § 73 odst. 2 bylo doplněno, že k odvolání z vedoucího pracovního místa, případně vzdání se pracovního místa může dojít jen v případě pracovního místa podle odst. 3. Drobnou, ovšem z věcného hlediska významnou změnu zaznamenal i odstavec 3, do něhož bylo ve vztahu k výčtu vedoucích pracovních míst doplněno mimo jiné slovo „pouze“. Tím zákonodárce jasným způsobem vyjádřil, že výčet pracovních míst, u nichž si lze sjednat právo na odvolání nebo vzdání se tohoto pracovního místa má úplný (taxativní) charakter a nemůže být doplňován ani rozšiřován.

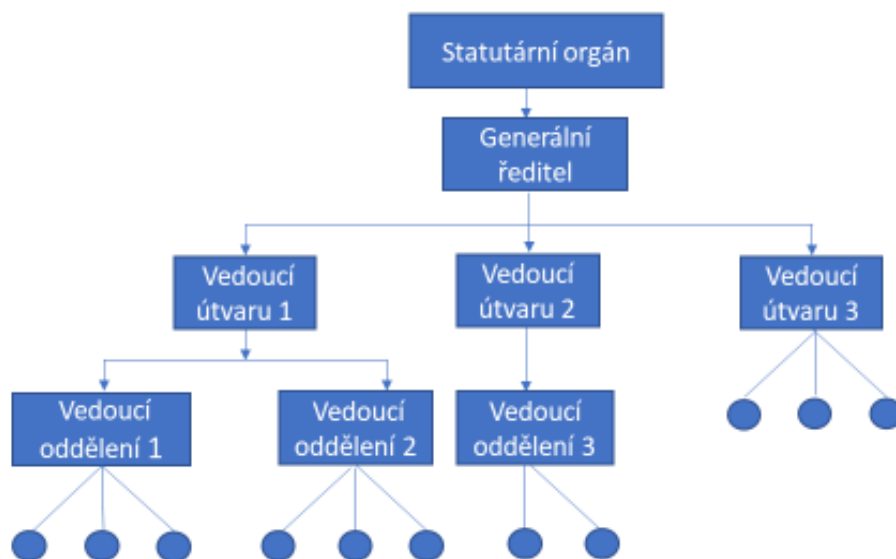
Po provedení novely zákoníku práce tedy platí, že zaměstnavatel, který je právnickou osobou, může dohodu o odvolatelnosti sjednat pouze s vedoucím zaměstnancem, který zastává vedoucí místo:

- v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, nebo
- v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu,



a to ještě za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Lepšímu pochopení této právní úpravy může napomoci grafické znázornění organizační struktury zaměstnavatele:



Dohoda o odvolatelnosti a možnosti vzdání se vedoucího pracovního místa může být v souladu s § 73 odst. 2 a 3 uzavřena se zaměstnanci na pozici:

- Generální ředitel (je přímo podřízen statutárnímu orgánu a je mu podřízen další vedoucí zaměstnanec),
- Vedoucí útvaru 1 a Vedoucí útvaru 2 (jsou přímo podřízeni vedoucími zaměstnanci přímo podřízenému statutárnímu orgánu a jsou jim podřízeni další vedoucí zaměstnanci).

Není možné uzavřít dohodu o odvolání nebo vzdání se pracovního místa se zaměstnancem zastávajícím pracovní pozici Vedoucí útvaru 3. Je sice přímo podřízen Generálnímu řediteli, který je v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, ale není mu podřízen další vedoucí zaměstnanec, nýbrž pouze nevedoucí (řadoví) zaměstnanci.



Lze shrnout, že k tomu, aby bylo možné v určité chvíli vedoucího zaměstnance odvolat z pracovního místa, případně aby se tohoto pracovního místa mohl sám vzdát, musí být současně splněny dvě podmínky:

- se zaměstnancem byla uzavřena dohoda podle § 73 odst. 2 a
- zaměstnanec zastává vedoucí pracovní místo podle § 73 odst. 3.

Není nezbytné, aby druhá z uvedených podmínek byla splněna už v době, kdy je mezi smluvními stranami uzavírána dohoda podle odst. 2. Dohodu o možnosti odvolání nebo vzdání se pracovního místa lze sjednat i za okolností, kdy zaměstnanec nezastává vedoucí pracovní místo podle odst. 3, a to pro případ, že za trvání pracovního poměru dojde ke změně sjednaného druhu práce a zaměstnanec vedoucí pracovní místo podle odst. 3 zaujme.

Odvolání i vzdání se pracovního místa musí být učiněno písemně. Ve smyslu § 334 odst. 1 se odvolání z pracovního místa považuje za písemnost, která musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou. Uvedené obdobně platí i pro vzdání se pracovního místa. Odvolání i vzdání se pracovního místa může být učiněno z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu.

Základní právní následek odvolání i vzdání se pracovního místa spočívá v ukončení výkonu práce na dosavadním pracovním místě vedoucího zaměstnance. Odvolání nebo vzdání se pracovního místa způsobuje, že zaměstnanec přestává vykonávat práci na dosavadním pracovním místě. Pracovní poměr sice trvá, ale zaměstnanec nemá sjednaný žádný druh práce. Zaměstnavatel proto musí vůči zaměstnanci, který byl odvolán nebo který se vzdal svého pracovního místa, učinit nabídku jiné práce, která odpovídá jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnanec návrh změny svého dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele přijme, dojde tím k uzavření dohody a s tímto nově sjednaným druhem práce pak bude pracovní poměr trvat dál. V případě, že zaměstnanec odmítne návrh dalšího pracovního zařazení na jinou práci, nebo pokud zaměstnavatel takovou práci pro zaměstnance nemá, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně zákon konstruuje tzv. fikci



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Agrodialog
III

nadbytečnosti, tedy stav, jako by byl zaměstnanec nadbytečný v důsledku organizační změny a byl dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce.



5. Vydávání potvrzení o zaměstnání u dohody o provedení práce

Před účinností novely předepisoval § 313 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatelům povinnost vydat zaměstnanci při skončení jakéhokoli pracovněprávního vztahu potvrzení o zaměstnání. Jde o dokument, který se obvykle označuje jako zápočtový list a který musí obsahovat:

- a) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- b) druh konaných prací,
- c) dosaženou kvalifikaci,
- d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, který orgán srážky nařídil, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Povinnost vydat potvrzení o zaměstnávání byla spojena i s pracovněprávním vztahem založeným dohodou o provedení práce. Plnění této povinnosti přitom nedávalo dobrý smysl. Potvrzení o zaměstnání zaměstnancům, kteří na základě dohody o provedení práce například vykonali pro zaměstnavatele jen jednorázový úkol, k ničemu nebylo a mnohdy i sami zaměstnanci proto dávali najevo, že zápočtový list nepotřebují a neposkytovali součinnost při jeho převzetí. Zaměstnavatelé na základě zkušenosti s těmito zaměstnanci mnohdy potvrzení o zaměstnání při ukončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce nevydávali, což ovšem v některých případech způsobovalo problémy při kontrolách prováděných ze strany orgánů inspekce práce.



Poté, co vstoupila v účinnost novela zákoníku práce, trvá nadále povinnost zaměstnavatele vydat potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) vždy při skončení pracovního poměru a pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti. Při skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce zůstala povinnost zaměstnavatele vydat zápočtový list zachována jen pro výjimečné případy, a sice pokud:

- tento pracovněprávní vztah založil účast na nemocenském pojištění (výše odměny v kalendářním měsíci přesáhla částku 10 000 Kč), nebo
- z odměny z dohody o provedení práce byl prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy.

Potvrzení o zaměstnání musí zaměstnavatel vydat i v případě, kdy ke vzniku účasti na nemocenském pojištění nebo provedení výkonu rozhodnutí či exekuce srážkami ze mzdy došlo třeba jen v jediném měsíci trvání pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce. Jestliže žádná z uvedených okolností nenastala, není zaměstnavatel povinen potvrzení o zaměstnání zaměstnanci, který pracoval na základě dohody o provedení práce vydat, a to ani kdyby na tom sám zaměstnanec trval.



6. Nová definice vícesměnných režimů

Novela zákoníku práce dílčím způsobem zasáhla také do úpravy pracovní doby. Nové znění § 85 odst. 5 lépe a přehlednějším způsobem specifikuje, ve kterých případech se neuplatní pružné rozvržení pracovní doby. V § 79 odst. 3 přibyla věta, který výslovně uvádí, že dojde-li u zaměstnavatele ke zkrácení stanovené týdenní pracovní doby (zkrácení délky týdenní pracovní doby bez snížení mzdy, což může provést pouze zaměstnavatel podnikatelské sféry), považuje se takto zkrácená týdenní pracovní doba za stanovenou týdenní pracovní dobu. V obou těchto případech se jedná spíše o technické úpravy přijaté za účelem zpřehlednění textu právního předpisu, nebo odstranění případných nejasností. Z věcného hlediska se ovšem o nová pravidla nejedná. Bližší pozornost si v rámci pravidel pracovní doby zaslouží nové znění § 78 odst. 1 písm. e), kde se objevuje nový pojem vícesměnný pracovní režim.

Definice vícesměnného režimu nahradila dosavadní pojem třisměnný pracovní režim. Ten byl dosud definován tak, že se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. U některých zaměstnavatelů se ovšem objevují komplikovanější směnné režimy, které se do definice třisměnného režimu nevešly a nebylo tudíž jasné, o jaký směnný režim se jedná. V těchto komplikovanějších režimech dochází totiž k tomu, že se zaměstnanci střídají i ve více než 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Z uvedeného důvodu byl pojem třisměnného pracovního režimu nahrazen pojmem vícesměnný pracovní režim, který je definován jako takový režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Nová definice vícesměnných pracovních režimů zahrne i dosavadní třisměnné režimy. Pro zaměstnavatel, kteří uplatňují třisměnný pracovní režim, se tedy kromě názvosloví nic nemění. U zaměstnavatelů, kteří uplatňují vícečetné směnné režimy došlo díky novele zákoníku práce ke zvýšení právní jistoty, neboť nyní zůstává nepochybné, že tento směnný režim spadá pod definici vícesměnného pracovního režimu podle § 78 odst. 1 písm. e). Je třeba doplnit, že



o směnný režim (dvousměnný či vícesměnný) se podle § 78 odst. 2 jedná pouze v případě, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše 1 hodiny.

Správné určení pracovního režimu jako dvousměnného, vícesměnného, případně nepřetržitého [§ 78 odst. 1 písm. f)] není jen terminologickou záležitostí. Uplatněný směnný režim totiž podle § 79 odst. 2 přímo ovlivňuje délku stanovené týdenní pracovní doby. Novelou zákoníku práce došlo k navazující úpravě v § 79 odst. 2 písm. b), které nově zní tak, že u zaměstnanců s vícesměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem činí délka stanovené týdenní pracovní doby 37,5 hodiny týdně. Jednak zde vzhledem k novému znění § 78 odst. 1 písm. e) došlo k nahrazení dosavadního pojmu „třisměnným“ za pojem „vícesměnný“ a jednak došlo ještě k technické úpravě spočívající spojky „a“ spojkou „nebo“. Dřívější znění bylo poněkud matoucí. Mohlo být totiž chápáno i tak, že 37,5hodinová stanovená týdenní pracovní doba se uplatňuje jen tam, kde zaměstnanci pracují v třisměnném a (současně) nepřetržitém pracovním režimu. Nová formulace je jasnější, neboť z ní jednoznačně vyplývá, že stanovená týdenní pracovní doba činí 37,5 hodiny týdně u zaměstnanců pracujících ve vícesměnném režimu i u zaměstnanců pracujících v nepřetržitém pracovním režimu (a samozřejmě tedy i u zaměstnanců, jejichž pracovní režim je jak vícesměnný, tak i nepřetržitý).



7. Sdílené pracovní místo

Novelou zákoníku práce byl do tohoto zákona vložen nový § 317a, který s účinností od 1. 1. 2021 umožní aplikovat pro české pracovní právo zcela nový institut sdíleného pracovního místa. Je o výsledek snahy zákonodárce umožnit zaměstnancům s limitovanými časovými možnostmi (např. z důvodu rodinných či zdravotních) lepší sladění pracovního a osobního života a tím zvýšit míru jejich uplatnitelnosti na trhu práce.

Za sdílené pracovní místo má být podle § 317a odst. 1 považováno jedno pracovní místo (s jedním druhem práce, s jednou sledovanou týdenní pracovní dobou atd.), které však není obsazeno pouze jedním zaměstnancem. Na základě a v rámci pravidel specifikovaných v písemné dohodě se zaměstnavatelem je toto pracovní místo společně obsazeno nejméně dvěma zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou, kteří si sami rozvrhují pracovní dobu. V tomto ohledu tak dojde k částečnému přenesení práva a povinnosti zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu podle § 81 zákoníku práce na samotné zaměstnance.

Sdílené pracovní místo má zaměstnancům přinést v první řadě výhodu v podobě možnosti pružnějšího sladění jejich pracovního a soukromého, případně rodinného života. Zaměstnavatelé mohou tento nový nástroj využít mimo jiné pro zvýšení atraktivity jejich složitěji obsaditelných pracovních pozic, přičemž se jako potencionální výhoda jeví také dílčí přenesení odpovědnosti za organizování pracovního procesu na zaměstnance. Z povahy sdíleného pracovního místa však vyplývá, že bude využitelné pouze pro méně specializované pozice, v jejichž rámci může být práce vykonávána dvěma či více osobami relativně nezávisle, tj. bez nutnosti náročného zajištění kontinuity určitých pracovních procesů.

Pro uplatnění sdíleného pracovního místa musí být splněny následující podmínky:

- písemná dohoda o sdílení pracovního místa uzavřená mezi zaměstnavatelem a všemi (dvěma či více) zaměstnanci (§ 317a odst. 2),
- zúčastnění zaměstnanci mají shodně sjednaný druh práce,



- zúčastnění zaměstnanci mají sjednanou kratší pracovní dobu,
- souhrn délky pracovní doby všech zaměstnanců nesmí překročit základní či zkrácenou stanovenou týdenní pracovní dobu.

Základní odlišnost sdíleného pracovního místa oproti běžnému zaměstnávání zaměstnanců se sjednanou kratší pracovní dobou spočívá v tom, že si pracovní dobu na sdíleném pracovním místě rozvrhují sami zaměstnanci a rozvrh zaměstnavateli pouze oznamují. Zaměstnanci však při sjednávání rozvrhu musí dbát na to, aby každý ze zaměstnanců v rámci vyrovnávacího období, které může trvat maximálně 4 týdny, v průměru naplnil svou sjednanou kratší pracovní dobu. Souhrn délek týdenních pracovních dob jednotlivých zaměstnanců pak nesmí mimo případy zastupování v součtu překročit stanovenou týdenní pracovní dobu ve smyslu § 79.

Zaměstnanci jsou podle § 317a odst. 3 povinni písemný rozvrh pracovní doby na nadcházející vyrovnávací období předložit zaměstnavateli nejpozději 1 týden před počátkem vyrovnávacího období, přičemž nic nebrání stranám, aby si strany v rámci dohody o sdíleném pracovním místě ujednaly lhůtu odlišnou. Pokud zaměstnanci rozvrh včas nepředloží, přechází právo i povinnost rozvrhnout pracovní dobu na zaměstnavatele. Případné změny v rozvrhu jsou zaměstnanci povinni zaměstnavateli písemně oznamovat nejméně 2 dny před plánovanou změnou. I v tomto případě si však mohou strany v dohodě o sdíleném pracovním místě sjednat odlišnou lhůtu.

Úprava sdíleného pracovního místa nepředepisuje obecnou povinnost zaměstnanců ke vzájemnému zastupování pro případ nepřítomnosti druhého (nebo druhého a dalšího) zaměstnance na sdíleném pracovním místě. Platí tedy, že pokud jeden ze zaměstnanců se sjednanou dohodou o sdíleném pracovním místě například onemocní nebo u něj nastane překážka v podobě ošetřování člena rodiny, není druhý zaměstnanec povinen tohoto zaměstnance zastoupit.



Povinnost zastupování je možné podle § 317a odst. 4 sjednat v dohodě, a to i plošně pro všechny případy nepřítomnosti dalšího či dalších sdílejících zaměstnanců v budoucnu. Pro případ zastupování se přitom nepoužije limit rozsahu sjednané kratší pracovní doby. Zákon nestanoví lhůtu, v níž musí zaměstnavatel potřebu zastupování zaměstnanci oznámit, a neurčuje ani co se rozumí onou nepřítomností, při níž povinnost zastupování nastane. Nabízí se tedy výklad, že se jedná o všechny případy nepřítomnosti druhého zaměstnance v rozvržené pracovní době bez ohledu na jejich důvod. Zaměstnanec se tak při sjednání povinnosti k zastupování nezaváže vykonávat práci pouze v rozsahu sjednané kratší pracovní doby (např. 20 hodin týdně), ale v rozsahu pohybujícím se od sjednaného rozsahu (např. 20 hodin) až po celou stanovenou týdenní pracovní dobu (40 hodin), která se uplatní tehdy, pokud bude po celé vyrovnávací období trvat potřeba zastupování dalšího či dalších sdílejících zaměstnanců.

Rozvázání dohody o sdíleném pracovním místě je v § 317a odst. 5 upraveno značně flexibilním způsobem, který umožňuje smluvním stranám pružně reagovat na své potřeby a ukončit daný závazek kdykoli, kdy se tak rozhodnou. Platí to pro zaměstnavatele i pro sdílející zaměstnance.

Sjednaná dohoda o sdíleném pracovním místě může být rozvázána dohodou všech zúčastněných stran. Dohoda v takovém případě zanikne v den, který si strany dohodly. Kterákoli ze stran může závazek založený dohodou o sdíleném pracovním místě rovněž jednostranně vypovědět. Výpověď musí být písemná a musí být doručena druhé straně. Kterákoli ze stran může k výpovědi přistoupit z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Výpovědní doba je upravena jako patnáctidenní a její běh počíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé straně.

V důsledku zániku závazku z dohody o sdíleném pracovním místě nedochází ke skončení pracovního poměru. Zanikne-li závazek z dohody alespoň jednoho zaměstnance, pracovní režim sdíleného pracovního místa se u ostatních zaměstnanců na témže sdíleném pracovním místě uplatní do konce probíhajícího vyrovnávacího období. Poté bude



zaměstnavatel zaměstnancům dále přidělovat práci, a to v rozsahu odpovídajícímu sjednané kratší pracovní době. Zaměstnavatel pak také bude zaměstnanci, u něhož došlo k ukončení režimu sdíleného pracovního místa, standardním způsobem rozvrhovat pracovní dobu do směn.



8. Pracovní volno související s akcí pro děti a mládež

Nová úprava pracovního volna souvisejícího s akcemi pro děti a mládež, která byla novelou vložena do § 203a zákoníku práce, je výsledkem pozměňovacího návrhu skupiny poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. Cílem tohoto návrhu měla být podpora volnočasových akcí pořádaných pro děti a mládež, jakož i zaměstnanců, kteří se těchto akcí účastní. Základní idea nové právní úpravy spočívá v tom, že zaměstnancům může při splnění stanovených podmínek vzniknout právo na pracovní volno s náhradou mzdy, přičemž ovšem náklady spojené s poskytnutím této náhrady mzdy nemají nést zaměstnavatelé, ale mají být poskytnuty z veřejných prostředků. Nová úprava tedy počítá s tím, že vyplacená náhrada mzdy bude zaměstnavatelům kompenzována. Jde nicméně o úpravu krajně nedomyšlenou a nedopracovanou, neboť nebyla přijata bližší pravidla pro vyplacení těchto prostředků. Nemluvě o tom, že kompenzace výdajů zaměstnavatelů z veřejných prostředků vůbec nespadá do věcné působnosti zákoníku práce, jenž má podle svého § 1 upravovat především vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Už před novelou obsahoval zákoník práce v rámci překážek v práci z důvodu obecného zájmu (§ 200 a následující) úpravu tzv. volna pro táborové vedoucí. Podle § 203 odst. 2 písm. h) měli zaměstnanci právo na pracovní volno k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež. Tato úprava, která zůstala i po novele zákoníku práce zachována, přiznává zaměstnancům právo na volno v délce nejvýše 3 týdnů v kalendářním roce, a to za splnění následujících podmínek:

- zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží (splnění této podmínky se nevyžaduje v případě táborů pro zdravotně postižené děti a mládež) a
- zaměstnavateli v poskytnutí pracovního volna nebrání vážné provozní důvody.



Z § 200 lze dovodit ještě nutnost splnění podmínky spočívající v tom, že tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu, což je obecná podmínka vztahující se ke všem překážkám v práci z důvodu obecného zájmu. Další obecné pravidlo stanoví, že v případě těchto překážek nepřísluší zaměstnancům od zaměstnavatele náhrada mzdy, což znamená, že zaměstnavatel při splnění stanovených podmínek poskytuje volno jako neplacené.

Novela zákoníku práce mezi výčet činností, při nichž zaměstnancům přísluší pracovní volno za výše uvedených podmínek, doplnila ještě „obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže“.

Kromě toho byla na konec § 203 odst. 2 písm. h) doplněna věta, podle níž zaměstnanci přísluší za podmínek podle § 203a pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku nejvýše za 1 týden v kalendářním roce. Tato věta předjímá existenci zvláštní úpravy, která stanoví podmínky, při jejich splnění může zaměstnanci vzniknout právo na placené pracovní volno v rozsahu až 1 týdne.

Podle zdůvodnění poslaneckého pozměňovacího návrhu, jímž byla tato úprava do zákoníku práce vložena, má platit, že z maximálního rozsahu 3 týdnů pracovního volna má být nově možné 1 týden využít jako placené pracovní volno. Tuto ideu se ovšem nepodařilo vtělit do textu právního předpisu, a tak bude záležet na přístupu samotné aplikační praxe, případně na výsledku soudní rozhodovací činnosti, zda bude respektovat záměr vyjádřený v odůvodnění, nebo bude zaujat ten výklad, podle něhož lze placené volno v rozsahu 1 týdne čerpat i nad rámec až 3 týdnů neplaceného volna podle § 203 odst. 2 písm. h).

Podle nové poslední věty v § 203 odst. 2 písm. h) má být týdenní placené volno poskytnuto zaměstnanci „za podmínek podle § 203a“. Ze systematického hlediska lze snad dovodit, že musí být současně splněny i výše uvedené podmínky podle § 203a odst. 2 písm. h) věty první, ovšem jednoznačně a výslovně tak stanoveno není. Vzniká proto reálné riziko, že se bude poskytnutí volna zaměstnanec domáhat například i navzdory rozhodnutí



zaměstnavatele, podle něhož zaměstnanci volno z vážných provozních důvodů poskytnout nemůže. Podle našeho názoru musí být obecné podmínky podle § 203 odst. 2 písm. h) věty první i při uplatnění práva na pracovní volno podle § 203a splněny, tedy musí platit i to, že zaměstnavateli v poskytnutí pracovního volna nebrání vážné provozní důvody. Dojde-li ke vzniku sporu, bude o něm nicméně muset rozhodnout až soud.

Podle § 203a odst. 1 přísluší zaměstnanci placené pracovní volno (v rozsahu nejvýše 1 týdne) v případě, že se jedná o akci pořádanou právnickou osobou:

- a) zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let a
- b) práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností.

Pod pojmem „akce“ je zde zřejmě třeba rozumět tábor pro děti a mládež nebo sportovní soustředění dětí a mládeže. Vzhledem k výslovné formulaci § 203a odst. 1 lze zde upravené pracovní volno poskytnout pouze v případě, že tábor či sportovní soustředění pořádá právnická osoba. V případě tábora či sportovního soustředění pořádaného fyzickou osobou lze poskytnout volno podle obecné úpravy v § 203 odst. 2 písm. h), ovšem volno podle speciální úpravy v § 203a nikoli.

Z § 203a odst. 1 dále vyplývá, že „tuto skutečnost“ musí zaměstnanec zaměstnavateli prokázat. Použití jednotného čísla působí v návaznosti na stanovení dvou podmínek v písm. a) a b) poněkud matoucím dojmem. Zákonodárce asi směřoval k tomu, že skutečnost uvedenou v písm. a) zaměstnanec dokazovat nemusí, neboť rejstřík, ve kterém je právnická osoba zapsána, je veřejný, a zaměstnavatel si tak zápis této osoby v rejstříku i dobu, po kterou je zapsána, může ověřit sám. Zaměstnanec tedy musí dokázat pouze skutečnost uvedenou v písm. b), tj. že práce s dětmi a mládeží je hlavní činností pořadatelské právnické osoby. Prokázání této skutečnosti provede zaměstnanec patrně předložením stanov, z nichž hlavní činnost této



právnícké osoby vyplývá (ačkoli stanovy mají být součástí veřejně přístupné sbírky listiny, a tak by se bývalo mohlo nabízet, že si i tuto skutečnost ověří zaměstnavatel sám).

Odstavec 2 v § 203a dále stanoví, že zaměstnanci nebude po dobu čerpání tohoto zvláštního týdenního volna poskytnuta vždy náhrada mzdy nebo platu ve výši jeho průměrného výdělku. Zákon totiž omezuje výši náhrady mzdy limitem v podobě průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno, vyhlášené podle zákona o zaměstnanosti. Například za 1. až 3. čtvrtletí roku 2019 činí průměrná mzda v národním hospodářství podle Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 346/2019 Sb. 33 429 Kč. Zdůvodnění návrhu vychází z toho, že za dobu týdenního volna může být zaměstnanci poskytnuta nanejvýš částka odpovídající čtvrtině měsíční výše průměrné mzdy v národním hospodářství. V textu zákona ovšem tento záměr žádné vyjádření nenašel. Zákon pouze uvádí, že poskytnutá náhrada mzdy (ve výši odpovídající týdnu poskytnutého volna) nesmí převýšit výši průměrné mzdy, která je vyhlášována v měsíční výši. V důsledku této nedůslednosti dochází ke vzniku další nejasnosti a opět hrozí riziko vzniku sporu v případě, kdy zaměstnanci bude za dobu týdenního volna poskytnuta náhrada mzdy pouze ve výši odpovídající poměrné části průměrné mzdy v národním hospodářství, ovšem zaměstnanec, jenž dosahuje výdělku vyššího, než činí průměrná mzda v národním hospodářství, se bude domáhat poskytnutí náhrady ve výši svého plného průměrného výdělku. Podle našeho názoru musí být vzhledem ke znění § 203a odst. 2 zaujat ten závěr, že limit pro výši náhrady mzdy za 1 týden trvající volno odpovídá průměrné mzdě v národním hospodářství v měsíční výši. Závazné rozhodnutí ovšem v případném sporu opět vydá jen soud.

Konečně třetí odstavec v novém § 203a podává, že zaměstnavatel má nárok na úhradu poskytnuté náhrady mzdy nebo platu ze státního rozpočtu; nehradí se náhrada mzdy nebo platu nad rozsah stanovený tímto zákonem. Úhradu poskytuje na žádost okresní správa sociálního zabezpečení podle sídla zaměstnavatele, je-li jím právnícká osoba, nebo podle místa trvalého



pobytu zaměstnavatele, je-li jím fyzická osoba. Zaměstnavatel musí doložit poskytnutí náhrady mzdy nebo platu a splnění podmínek pro její poskytnutí.

Jakým způsobem bude refundace vyplacené náhrady mzdy nebo platu za volno čerpané na základě § 203a ze strany okresní správy sociálního zabezpečení probíhat, není bohužel dosud známo. Novela zákoníku práce nepamatovala na přijetí potřebných úprav v právních předpisech, které činnost a kompetence jednotlivých okresních správ sociálního zabezpečení upravují. Příslušné změny těchto právních předpisů (v první řadě zřejmě zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a pravděpodobně i zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů) budou muset být teprve přijaty. Teprve v návaznosti na tyto další legislativní kroky bude možné s vyšší mírou jistoty uvést, jak mají zaměstnavatelé při poskytování nového placeného volna souvisejícího s akcí pro děti a mládež postupovat.



Závěr

Prostřednictvím analýzy došlo v souladu se zadáním k představení změn, které do úpravy pracovněprávních vztahů s účinností částečně od 30. 7. 2020 a částečně od 1. 1. 2021 vnesla novela zákoníku práce. Největší pozornost byla věnována těm aspektům novelizované právní úpravy, se kterými se střetávají i zaměstnavatelé podnikající v oboru zemědělství.

Nejpodrobněji byla proto zpracována část zaměřená na doručování písemností v pracovněprávních vztazích. Jednak proto, že zde byly provedeny poměrně významné změny, a jednak proto, že písemnosti musí svým zaměstnancům doručovat všichni zaměstnavatelé. Analýza se zaměřila zejména na vysvětlení správné posloupnosti jednotlivých variant doručení a na postup při uplatnění osobního doručení, doručení poštou a prostřednictvím datové schránky.

Podrobně byla dále analyzována nová úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to s cílem vysvětlit nové podmínky, které novela pro následek přechodu práv a povinností stanovila, jakož i objasnit, kdy se tyto podmínky uplatní a kdy naopak nikoli.

V základních obrysech byla představena novelizovaná úprava vysílání zaměstnanců do jiných států EU. Bylo objasněno, v jakých případech je možné po novele zákoníku práce uzavřít s vedoucím zaměstnancem dohodu o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa. Pozornost byla věnována i relativně drobnějším změnám týkajícím se povinnosti zaměstnavatele vydat při skončení pracovněprávního vztahu potvrzení o zaměstnání a nahrazení pojmu třísměnný pracovní režim vícesměnným pracovním režimem.

Vzhledem k tomu, že v oboru zemědělství nelze očekávat širší využití nového institutu sdíleného pracovního místa, byla této jinak velmi sledované změně věnována jen krátká část analýzy s cílem představit základní body této úpravy.



Velmi diskutabilní bod novely zákoníku práce představuje nová úprava pracovní volna souvisejícího s akcemi pro děti a mládež. Přijetí této novinky provází řada nejasností a zaměstnavatelé by nepochybně ocenili podrobné vysvětlení toho, jak bude fungovat čerpání tohoto pracovního volna a zejména jak bude probíhat refundace náhrady mzdy, kterou zaměstnavatelé zaměstnancům vyplatí. Bohužel ovšem v této věci zatím není možné nabídnout podrobnější rozbor, neboť dosud nedošlo k nezbytné novelizaci souvisejících právních předpisů upravujících činnost a kompetence okresních správ sociálního zabezpečení, které mají zaměstnavatelů úhradu poskytnuté náhrady mzdy poskytovat.



Seznam zdrojů

Odborná literatura:

- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
- GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HORECKÝ, Jan, KOMENDOVÁ, Jana a STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. ISBN 978-80-210-8021-8.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3.
- HŮRKA, Petr, ROUČKOVÁ, Dana, HEJHAL, Zdeněk, HLOUŠKOVÁ, Pavla, KOŠNAR, Michael, KOŠNAROVÁ, Michaela, SCHMIED, Zdeněk, SCHWEINER, Petr a VÁCHA, Jan. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. Online. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>

Právní předpisy:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění zákona č. 183/2017 Sb.
- Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb



- Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 346/2019 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2019 pro účely zákona o zaměstnanosti.

Judikatura:

- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017

Další zdroje:

- Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. Dostupné online na: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>