



## Odborná studie

realizovaná v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů-iPodpora - 3. etapa“, registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/18\_09/0010386 financovaného Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Poskytovatel dotace: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Příjemce dotace: Asociace samostatných odborů (ASO)

Partner projektu: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR  
(KZPS ČR)

# PRACOVNÍ PRÁVO 2020

### Expertní skupina pro legislativu ČR a EU

JUDr. Marie Zvolská – metodik, ASO

Ing. Petr Dufek – metodik, KZPS ČR

JUDr. Libuše Brádlarová – člen, ASO

Mgr. Denisa Heppnerová – člen, ASO

Ing. Josef Zbořil, člen, ASO

Ing. Mgr. Alena Mastantuono – člen, ASO

Mgr. Tomáš Hartman – člen, ASO

Mgr. Luděk Mazuch –

2020

## OBSAH

1	Dovolená.....	5
1.1	Hlavní problémy dosavadní právní úpravy dovolené .....	5
1.2	Nová koncepce právní úpravy dovolené .....	6
1.3	Dovolená za kalendářní rok .....	7
1.4	Poměrná část dovolené za kalendářní rok .....	8
1.5	Dovolená v případě, že vyrovnávací období zasahuje do dvou kalendářních roků ....	8
1.6	Přepočítání dovolené při změně délky pracovní doby .....	9
1.7	Dodatková dovolená.....	10
1.8	Překážky v práci na straně zaměstnance a jejich zápočet.....	10
1.9	Převádění dovolené .....	12
1.10	Minimální doba čerpání dovolené.....	12
1.11	Čerpání dovolené ve svátek u zaměstnanců nepřetržitého provozu .....	12
1.12	Dovolená při změně zaměstnání .....	13
1.13	Dovolená zaměstnanců vyslaných v rámci nadnárodního poskytování služeb.....	13
1.14	Krácení dovolené .....	13
1.15	Přechodné ustanovení.....	14
1.16	Pozitiva a nedostatky nové právní úpravy dovolené.....	14
2	Nová pravidla doručování .....	22
2.1	Forma doručení .....	22
2.2	Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb ..	23
2.3	Zmaření doručení – fikce doručení.....	24
2.4	Doručování zaměstnavateli .....	25
3	Sdílené pracovní místo .....	28
3.1	Job Sharing.....	28
3.2	Dohoda .....	29
3.3	Zastupování nepřítomného sdílejícího zaměstnance .....	30
3.4	Rozvázání dohody.....	30
4	Pohyb zaměstnanců v rámci Evropské Unie .....	32

4.1	Volný pohyb služeb.....	32
4.2	Výjimka .....	34
4.3	Jak se orientovat.....	35
4.4	Směrnice o vysílání a české právo .....	36
4.5	Dlouhodobé vyslání .....	37
4.6	Pracovní a mzdové podmínky.....	37
4.7	Informační povinnost uživatele vůči agentuře práce .....	39
4.8	Informační povinnosti vysílajícího zaměstnavatele ze státu EU.....	40
4.9	Rozlišení vyslání a zahraniční pracovní cesty .....	40
5	Pracovní doba.....	45
5.1	Vícesměnný pracovní režim.....	45
5.2	Rozvržení pracovní doby.....	45
6	Další změny.....	48
6.1	Odvolání zaměstnanců .....	48
6.2	Dohody o pracích mimo pracovní poměr .....	49
6.3	Ochranné pracovní prostředky.....	49
6.4	Působnost odborové organizace .....	50
6.5	Průměrný výdělek.....	50
6.6	Počítání času .....	50
6.7	Výklad některých pojmů .....	51
6.8	Ustanovení, kterými jsou zapracovány předpisy Evropské unie .....	51
7	Náhrada škody.....	52
7.1	Obecné ustanovení.....	52
7.2	Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti uchazeče .....	52
7.3	Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví ...	53
7.4	Plnění pracovních úkolů .....	54
7.5	Odpovědnost za škodu vzniklou při vyučování.....	56
8	Změna vydávání a obsahu potvrzení o zaměstnání .....	58
9	Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů .....	59
9.1	Podmínky přechodu.....	59

9.2	Výpověď zaměstnance v případě přechodu .....	61
10	Překážky v práci .....	63
10.1	Akce pro děti a mládež .....	63
10.2	Čas strávený na pracovní cestě .....	64
11	Vývoj na trhu práce v době korona-krize .....	65
12	Kurzarbeit – příspěvek v době částečné zaměstnanosti .....	71
12.1	Aktivace podpory .....	71
12.2	Nárok .....	71
12.3	Změna zákoníku práce a souvisejících předpisů .....	72
13	Prameny a literatura .....	74

# 1 DOVOLENÁ

Novela zákoníku práce č. 285/2020 Sb. přináší s účinností od 1. ledna 2021 po dlouhé době zcela zásadní změnu koncepce dovolené, která by měla napomoci odstranit některé letité problémy, na které praxe naráží. Současná právní úprava dovolené byla do platného zákoníku práce převzata z původního zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Ačkoli se tedy jedná o v zásadě konstantní a řadu desítek let v praxi aplikovanou úpravu, vykazuje některé dobře známé, avšak dlouhodobě trpěné nedostatky, které způsobují nedůvodné rozdíly při stanovení délky dovolené a při jejím čerpání mezi zaměstnanci v rozdílných režimech rozvržení pracovní doby do směn.

## 1.1 Hlavní problémy dosavadní právní úpravy dovolené

Mezi problémy, které v praxi způsobuje platná právní úprava patří:

Odvozování práva na dovolenou za kalendářní rok nebo odpracované dny od počtu odpracovaných směn bez ohledu na jejich délku může vést k nerovnostem mezi zaměstnanci u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby s různě dlouhými směnami a u kratší pracovní doby s různou délkou směn.

Stanovení výměry dovolené u zaměstnanců s kratší pracovní dobou, kdy automatické převádění výměry dovolené z týdnů na pracovní dny pomocí obvyklého počtu 5 pracovních dnů v týdnu nemusí platit. Totéž se vztahuje i na zaměstnance pracující po stanovenou týdenní pracovní dobu, jimž ovšem zaměstnavatel na základě zvoleného režimu rozvržení pracovní doby neurčuje na každý týden vždy právě 5, nýbrž jiný počet směn.

Nerovné zacházení se zaměstnanci, pokud jde o vznik práva na poměrnou část dovolené za kalendářní rok u zaměstnanců s fakticky stejnou odpracovanou dobou, ale různou délkou trvání pracovního poměru. Pokud pracovní poměr vznikne nebo skončí v průběhu kalendářního měsíce, nemá být za tento necelý kalendářní měsíc poskytnuta poměrná část dovolené ani v případě, že zaměstnanec v tomto měsíci odpracoval veškeré směny připadající v rámci týdenní pracovní doby na toto období.

Problémy s čerpáním dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, případně u zaměstnanců s různě dlouhými směnami. Pokud jsou v jednotlivých dnech či týdnech rozvrhovány různě dlouhé směny (například 6h, 8h, 12h), dochází pak při čerpání dovolené v konkrétních případech k tomu, že i při stejně dlouhé týdenní pracovní době jeden zaměstnanec z ní neodpracuje z důvodu čerpání dovolené více hodin a druhý zaměstnanec méně, přičemž ale oba vyčerpají stejný počet dní dovolené. Zaměstnavatelé by v praxi měli

tyto problémy aktivně řešit a dbát na rovné zacházení se zaměstnanci a nařizovat dovolenou tak, aby všichni mohli mít zhruba stejné období volna při vyčerpání stejného počtu dnů dovolené, případně aby jim za období čerpání dovolené byla poskytnuta náhrada mzdy ve srovnatelné výši podle počtu hodin připadajících na dny čerpání dovolené.

## 1.2 Nová koncepce právní úpravy dovolené

Návrh nové právní úpravy přináší řadu změn, ale současně vychází ze zásad stávající platné právní úpravy. Kromě dílčích změn reagujících na potřeby praxe nastane zásadní změna v podmínkách vzniku práva na dovolenou i jejího čerpání.

Ačkoli se zachovává dosavadní výměra dovolené v týdnech, přináší nová koncepce dovolené změnu v tom, že pro vznik práva na dovolenou bude rozhodná zaměstnancem odpracovaná doba a že určování dovolené nemá být prováděno v týdnech, resp. dnech, ale v hodinách. Důvodem těchto změn jsou existující problémy v aplikační praxi (viz přechodí podkapitola) vyplývající především z faktu, že výměra dovolené v týdnech musí být prakticky ve všech případech přepočtena na „pracovní dny dovolené“ připadající na týden dovolené v příslušném kalendářním roce, přičemž není zohledněna délka směn připadajících na tyto jednotlivé dny. Jako jednotka času je týden, resp. den dovolené, jednotkou nevhodnou a nedostatečnou. Je tomu tak proto, že počet zaměstnancem odpracovaných dnů (směn) v příslušném kalendářním roce, a to bez rozlišení délky jednotlivých směn, zásadně ovlivňuje délku jeho dovolené v pracovních dnech. Cílem navrhované změny koncepce dovolené tedy je, aby zaměstnanci měli při stejné týdenní pracovní době právo na stejný počet hodin dovolené odpovídající této pracovní době bez ohledu na její rozvržení do směn.

Výše uvedenou změnou by se měly odstranit i problémy, které vznikají při čerpání dovolené u zaměstnanců s různě dlouhými směnami a s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.

Změna koncepce stanovení práva na dovolenou a její délku v závislosti na odpracované stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní době umožňuje zrušit její dosavadní samostatný typ - dovolenou za odpracované dny (dosud § 214 zákoníku práce). Odpadne tak odlišný způsob výpočtu dovolené v situaci, kdy zaměstnanec nesplnil podmínku vzniku práva na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část odpracováním alespoň 60 dnů v kalendářním roce a současně odpracoval v tomto roce alespoň 21 takových dní. Dovolená se proto napříště z hlediska typů má členit již jen na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dodatkovou dovolenou.

Současně má být nově při stanovení dovolené akcentován princip zásluhovosti jednotlivých zaměstnanců na odpracované době vyjádřený počtem skutečně odpracovaných násobků jejich týdenní pracovní doby v příslušném kalendářním roce.

Kromě opuštění institutu dovolené za odpracované dny již zákon nebude upravovat také následné krácení dovolené pro omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci (v tomto rozsahu právo na dovolenou nevznikne).

### 1.3 Dovolená za kalendářní rok

Ustanovení § 212 zákoníku práce upravuje výměru dovolené za kalendářní rok. Ve stanovení práva na dovolenou za kalendářní rok, popřípadě na její poměrnou část - dochází k výše popsané zásadní koncepční změně. Návrh nové koncepce dovolené je založen na týdenní pracovní době zaměstnance (ať stanovené podle § 79 nebo sjednané kratší podle § 80 zákoníku práce), z níž se odvozuje jeho právo na dovolenou a k níž se poměřuje i čerpání této dovolené. Přitom je respektována výměra dovolené stanovená v týdnech dovolené za kalendářní rok podle § 212 odst. 1 až 3 zákoníku práce.

Z pohledu zaměstnavatele tedy nadále zůstává rozsah dovolené určen v týdnech – v takovém rozsahu bude poskytovat dovolenou všem zaměstnancům. Podle § 350a zákoníku práce se týdnem rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.

Právo na dovolenou u zaměstnanců se vyjadřuje podle § 213 zákoníku práce v násobcích stanovené týdenní pracovní doby, tedy v jednotkách hodin. Rozsah zaměstnancova práva na dovolenou se odvozuje od výměry dovolené stanovené zaměstnavatelem.

Právo na dovolenou za kalendářní rok podle nové právní úpravy získá zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů (§ 350a zákoníku práce) v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (§ 79 zákoníku práce) nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby (§ 80 zákoníku práce). Podmínkou vzniku práva na tuto dovolenou tedy je, že během 52 týdnů v kalendářním roce zaměstnanec odpracuje stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu připadající v průměru na každý z těchto 52 týdnů. Započítávají se jen odpracované celé násobky stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby, k odpracovaným hodinám nad tyto celé násobky se nepřihlíží (například zaměstnanec s týdenní pracovní dobou 40 h odpracoval za rok 2089 hodin, čímž splnil podmínku odpracování 52 týdnů –  $52 \times 40 = 2080$ , k 9 odpracovaným hodinám navíc se nepřihlíží).

Délka dovolené za kalendářní rok koresponduje s délkou stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby konkrétního zaměstnance a stanoví se jejím vynásobením počtem

týdnů dovolené (výměrou dovolené) příslušející zaměstnancům konkrétního zaměstnavatele za kalendářní rok (například 40 h x 4 týdny = 160 h dovolené; 37,5 h x 4 týdny = 150 h dovolené; 40 h x 5 týdnů = 200 h dovolené; 37,5 h x 5 týdnů = 188 h dovolené apod.). Právo na dovolenou je tak ve výsledku vyjádřeno v hodinách, avšak při zachování požadavku, aby dovolená byla odvozena od její výměry v týdnech.

V souvislosti se změnou koncepce výpočtu dovolené ve vazbě na týdenní pracovní dobu zaměstnanec se celý nárok na dovolenou za příslušný kalendářní rok bude nově zaokrouhlovat na hodiny nahoru.

#### 1.4 Poměrná část dovolené za kalendářní rok

Jestliže zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok, protože za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli nekonal u něho během kalendářního roku práci po dobu 52 týdnů (buď z toho důvodu, že pracovní poměr vznikl nebo skončil v průběhu kalendářního roku a netrval po dobu alespoň 52 týdnů, nebo proto, že během 52 týdnů zaměstnanec neodpracoval v průměru připadajícím na týden stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu), přísluší mu za předpokladu, že u zaměstnavatele konal za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci alespoň po dobu 4 týdnů po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, poměrná část dovolené za kalendářní rok. Délka této poměrné části dovolené činí jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou odpracovanou celou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.

##### *Příklad*

Zaměstnanci vznikl pracovní poměr s týdenní pracovní dobou 40 h od 1.10. 2021 a do konce roku odpracoval 529 hodin. Výměra dovolené je 5 týdnů. Právo na poměrnou část dovolené se vypočítá takto:

$529 : 40 = 13,225$  (k odpracovaným hodinám nad celé násobky se nepřihlíží)

$13 \times [(40 \times 5) : 52] = 50$  hodin dovolené

#### 1.5 Dovolená v případě, že vyrovnávací období zasahuje do dvou kalendářních roků

V ustanovení § 213 odst. 5 zákoníku práce se zcela nově zohledňují též situace, kdy zaměstnanec (především v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby) v rámci vyrovnávacího období, které může přecházet z jednoho do dalšího kalendářního roku, odpracuje z důvodu



nerovnoměrného rozvržení stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby do směn v jednom z těchto kalendářních roků více než 52násobků stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Zaměstnanci se v takovém případě zohlední v příslušném kalendářním roce vyšší počet celých násobků odpracované týdenní pracovní doby než 52. Dovolená se prodlouží o jednu dvaapadesátinu dovolené za každou další odpracovanou týdenní pracovní dobu navíc.

Do celkového počtu odpracovaných hodin v daném kalendářním roce pro účely výpočtu práva na dovolenou se zahrnuje pouze doba odpracovaná v rámci týdenní pracovní doby rozvržené do směn, nikoli práce přesčas.

## 1.6 Přepočet dovolené při změně délky pracovní doby

Nově upravený způsob stanovení práva na dovolenou v závislosti na zaměstnancem odpracované stanovené nebo kratší týdenní pracovní době si vyžádal modifikaci dosavadního ustanovení § 213 odst. 5 zákoníku práce (viz nově § 212 odst. 4) ohledně úpravy délky dovolené při případné změně délky týdenní pracovní doby zaměstnance v průběhu kalendářního roku. Dovolená má v takovém případě příslušet v poměru odpovídajícím délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby. Jedná se typicky o případy, kdy v průběhu téhož kalendářního roku přejde zaměstnanec ze stanovené týdenní pracovní doby na sjednanou kratší týdenní pracovní dobu či naopak, což se odrazí v průměrné délce týdenní pracovní doby a tím i v délce dovolené (počtu hodin dovolené) v příslušném kalendářním roce.

### *Příklad*

Zaměstnanec v roce 2021 pracuje do 30. 6. po stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin a od 1. 7. po sjednanou kratší týdenní pracovní dobu 25 hodin. Za kalendářní rok 2021 odpracuje celkem 52 celých násobků týdenní pracovní doby, z toho 26 týdnů po 40 hodinách a 26 týdnů po 25 hodinách. Dovolená u zaměstnavatele činí 5 týdnů. Postupem podle nového znění § 213 a § 216 odst. 5 zákoníku práce se stanoví výsledná délka jeho dovolené za kalendářní rok 2021 takto:

- za první pololetí:  $[(40 \times 5) : 52] \times 26 = 100$
- za druhé pololetí:  $[(25 \times 5) : 52] \times 26 = 62,5$
- za rok 2021:  $100 + 62,5 = 162,5$ ; zaokrouhleno na hodiny nahoru celkem 163 hodin

## 1.7 Dodatková dovolená

Změny u právní úpravy dodatkové dovolené podle § 215 zákoníku práce jsou obdobné změnám u dovolené za kalendářní rok. Nově bude délka dodatkové dovolené odvozována z týdenní pracovní doby zaměstnance v závislosti na tom, zda zaměstnanec pracuje po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu za podmínek uvedených v tomto ustanovení po celý kalendářní rok nebo jen po jeho část.

Výměra dodatkové dovolené za kalendářní rok je vždy 1 týden. Týdnem dodatkové dovolené zaměstnance, který pracuje v exponovaných podmínkách po celý kalendářní rok, je v takovém případě dovolená v délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby rovněž vyjádřena v hodinách. Nekoná-li zaměstnanec práci za těchto podmínek po celý kalendářní rok, stanoví se délka dodatkové dovolené obdobně, jako v případě poměrné části dovolené za kalendářní rok – tedy jako jedna dvaapadesátina stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby za každou zaměstnancem odpracovanou stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu, s výjimkou zaměstnanců konajících práci v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, kde odlišný způsob stanovení délky dodatkové dovolené vyplývá z § 215 odst. 4 písm. f).

Nově se stanoví, že dodatková dovolená bude poskytována i zaměstnancům, kteří alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby pracují při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady.

Přepočítání dodatkové dovolené při změně délky pracovní doby v průběhu příslušného kalendářního roku se má řídit stejným postupem jako u dovolené za kalendářní rok (viz nový § 212 odst. 4).

Nově se také stanoví, že v případě dodatkové dovolené (s výjimkou zaměstnanců uvedených v § 215 odst. 4 písm. f) budou pro účely této dovolené započteny jako odpracované pouze ty doby, kdy zaměstnanec skutečně za stanovených ztížených podmínek práci koná a nikoli i další doby, které se podle § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1 za odpracované pouze považují.

## 1.8 Překážky v práci na straně zaměstnance a jejich zápočet

V rámci zásadní koncepční změny dovolené, v níž se nepočítá s následným krácením dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část, k němuž podle dosavadní právní úpravy dochází, jestliže zaměstnanec při splnění podmínky odpracování alespoň 60 dnů v tomto roce nekonal práci z důvodu stanovených překážek v práci, které se nepovažují za výkon práce, a to po dobu

100 a více dní (směn), se tato podmínka nově modifikuje tak, že se zaměstnanci naopak tyto překážky v práci za výkon práce uznávají, avšak pouze do limitu dvacetinásobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce.

**Překážkami v práci, které se pro účely dovolené započítávají** jako výkon práce jen do limitu dvacetinásobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce podle nového § 216 odst. 2 zákoníku práce jsou:

- dočasná pracovní neschopnost, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- karanténa nařízené podle jiného právního předpisu,
- čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- jiné důležité osobní překážky v práci podle § 199 zákoníku práce, s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2 zákoníku práce, tj. nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

V podstatě tak zůstává v převrácené podobě zachováno stávající pojetí dob překážek v práci na straně zaměstnance, které se pro účely dovolené nepovažují za výkon práce (viz dosavadní § 216 odst. 2 zákoníku práce), resp. na jejichž základě nově vznikne dovolená v omezeném rozsahu (dříve byla z důvodu jejich existence dovolená krácena – viz stávající § 223 zákoníku práce).

Ostatní překážky na straně zaměstnance neuvedené v novém § 216 odst. 2 zákoníku práce se ve smyslu § 348 zákoníku práce považují za výkon práce v plném rozsahu.

Podmínkou pro uznání důležitých osobních překážek v práci započítávaných jen do limitu dvacetinásobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce za odpracované je, že zaměstnanec v tomto roce odpracoval mimo tyto překážky v práci alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby (to odpovídá 60 odpracovaným dnům, které jsou podle platné právní úpravy třeba pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část).

Veškeré překážky v práci připadající na jednotlivé směny zaměstnance se tak buď započítávají či nezapočítají do počtu hodin odpracovaných zaměstnancem v rámci stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby, čímž se výsledná délka dovolené koriguje. S ohledem na to je třeba všechny překážky v práci vztahující se k jednotlivým směnám konkrétního zaměstnance nebo jejich částem vyjádřit v hodinách – tedy podle toho, na jak dlouhou směnu nebo její část zaměstnanci připadly.

## 1.9 Převádění dovolené

Znovu se za určitých podmínek zavádí možnost převedení části nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku. Převedení je podmíněno písemnou žádostí zaměstnance a přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům. Převest bude takto možné nevyčerpanou část dovolené, která přesahuje minimální výměru 4 týdnů a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů v kalendářním roce.

Tato právní úprava má vyhovět jak mezinárodním závazkům ČR ve vztahu k Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 132, o placené dovolené, tak zájmům samotných zaměstnanců na převedení části jejich nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku, zvláště za situace, kdy v tomto následujícím kalendářním roce potřebují čerpat dovolenou již v době, kdy jim na ni ještě nevzniklo právo (zpravidla v průběhu prvního čtvrtletí).

## 1.10 Minimální doba čerpání dovolené

Aby při určování čerpání dovolené zaměstnavatelem nedocházelo k tříštění dovolené na části směn, stanoví se nově pravidlo, že jen výjimečně lze určit dovolenou v rozsahu kratším, než činí délka směny zaměstnance, a to s jeho souhlasem, ne však méně, než činí její polovina, ledaže by se jednalo o zbývající část dovolené v příslušném kalendářním roce, která je kratší než polovina směny. Doposud minimální doba čerpání stanovena nebyla a pouze z pravidla o zaokrouhlování dovolené na půldny se dovozovala i možnost čerpat půlden dovolené.

## 1.11 Čerpání dovolené ve svátek u zaměstnanců nepřetržitého provozu

Novela se snaží určitým způsobem řešit praktické i výkladové problémy s možností nařizovat ve svátek dovolenou zaměstnancům nepřetržitých provozů. V současnosti platí, že případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené (viz stávající § 219 odst. 2 zákoníku práce). Nově je doplněno, že to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 zákoníku práce (v nepřetržitém provozu a při střežení objektů zaměstnavatele) a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost. Výslovně je tedy připuštěna možnost určit těmto zaměstnancům čerpání dovolené na den svátku, ale pouze na základě jejich žádosti, zaměstnavatel sám takto dovolenou určit nesmí, respektive bez žádosti zaměstnance se tato dovolená mezi vyčerpanou dovolenou nezapočítá.

## 1.12 Dovolena při změně zaměstnání

Byla zrušena podmínka, podle které se za změnu zaměstnání v průběhu téhož kalendářního roku považuje bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele (zrušení odstavce 2 v § 221 zákoníku práce). Převzetí závazku poskytnout na žádost zaměstnance nevyčerpanou dovolenou u dosavadního zaměstnavatele zaměstnavatelem novým má nadále vyžadovat dohodu obou zúčastněných zaměstnavatelů, ale již nemá být nutné, aby možnost takové dohody byla vázána pouze na bezprostřední návaznost obou pracovních poměrů. Bude tedy na zaměstnanci, zda před skončením dosavadního pracovního poměru o uspokojení svého práva na nevyčerpanou dovolenou novým zaměstnavatelem požádá a na obou zaměstnavatelích, zda příslušnou dohodu v tomto směru uzavřou i v případě, kdy oba pracovní poměry nebudou na sebe navazovat bezprostředně.

## 1.13 Dovolena zaměstnanců vyslaných v rámci nadnárodního poskytování služeb

Nový § 222a zákoníku práce reaguje na právní úpravu některých členských států, která se týká náhrady za dovolenou zaměstnanců, kteří byli vysláni do těchto členských států v rámci nadnárodního poskytování služeb.

V některých členských státech EU musejí zaměstnavatelé platit částky odpovídající náhradě mzdy za dovolenou do příslušné pokladny, ze které je pak přímo zaměstnancům náhrada mzdy za dovolenou poskytována. Tuto povinnost mají i české firmy, pokud vysílají zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb do těchto členských států. V případě, že by náš zaměstnavatel částku nezaplatil, vystavuje se uložení pokuty. Vedle povinnosti platit částku odpovídající náhradě mzdy za dovolenou v jiném členském státě je zaměstnavatel povinen poskytovat náhradu mzdy za dovolenou přímo zaměstnancům, kteří čerpají dovolenou. Zaměstnavatel tak zaměstnancům poskytuje náhradu za dovolenou 2x a zaměstnanci obdrží za dobu čerpání dovolené náhradu také 2x. Tuto duplicitu nové ustanovení odstraňuje tím, že náhrada mzdy za dovolenou podle zákoníku práce zaměstnanci nepřísluší v rozsahu, ve kterém mu tato náhrada přísluší podle právních předpisů členského státu, do něhož byl zaměstnanec vyslán.

## 1.14 Krácení dovolené

V rámci nové koncepce dovolené se v novém znění § 223 zákoníku práce krácení dovolené upravuje pouze pro případ neomluveného zameškání směny zaměstnancem, a to odečtením počtu neomluveně zameškaných hodin ve směně od celkového počtu hodin připadajících

zaměstnanci na jeho dovolenou v kalendářním roce. Dosavadní postih zaměstnance za neomluvenou absenci s možností krátit jeho dovolenou o 1 až 3 dny podle uvážení zaměstnavatele se snižuje na počet skutečně zameškaných hodin.

Nutnost projednání s odborovou organizací, zda se v daném případě jedná o neomluvenou absenci, zůstává nedotčena.

### 1.15 Přechodné ustanovení

Nová právní úprava dovolené bude účinná od 1. ledna 2021. Právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem 1. ledna 2021, a čerpání této dovolené, i když k němu dojde po 31. prosinci 2020, se má řídit § 211 až 223 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem 1. ledna 2021.

Nevyčerpaná dovolená do konce roku 2020 podle dosavadní právní úpravy má být převedena v příslušném počtu dní dovolené do roku 2021 a zde čerpána ve dnech, tak jako je tomu dosud. Protože podle § 348 odst. 1 písm. b) zákoníku práce se čerpání dovolené považuje za výkon práce, bude zaměstnanci čerpání dovolené převedené do roku 2021 započítáno jako odpracovaná doba v příslušném počtu hodin, které zaměstnanec čerpáním takové dovolené neodpracuje.

### 1.16 Pozitiva a nedostatky nové právní úpravy dovolené

Výše nastíněné hlavní nedostatky dosavadní právní úpravy by měla nová úprava vyřešit. Hlavní změnou v oblasti dovolené, kterou novela zákoníku práce přináší, je zcela nová koncepce dovolené, podle které bude pro vznik práva na dovolenou rozhodná zaměstnancem odpracovaná doba a určování dovolené bude prováděno nikoli v týdnech, resp. dnech, ale v hodinách. Nové pojetí bude spravedlivější a umožní rovné zacházení se všemi zaměstnanci bez ohledu na délku jejich týdenní pracovní doby nebo způsob jejího rozvržení.

Pozitivně lze hodnotit i zrušení kategorie „dovolené za odpracované dny“ a sjednocení úpravy do problematiky dovolené za kalendářní rok, respektive její poměrné části. Dosavadní právní úprava byla v tomto ohledu příliš formalistická a matoucí. Nově tak budou existovat již jen dva druhy dovolené – za kalendářní rok a dodatková dovolená pro zaměstnance konající zvlášť obtížné práce.

Některé další problémy, které přináší stávající právní úprava, již návrh neřeší tak maximálně uspokojivě podle potřeb praxe.

Nová, resp. navráťivší se možnost převádět nevyčerpanou dovolenou přesahující zákonnou výměru 4 týdny a u pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů (viz nový § 2018 odst. 2), bude jistě v praxi vítána. Nicméně nové znění, podle kterého pro převedení této nevyčerpané dovolené bude třeba písemná žádost zaměstnance, se jeví jako zbytečně formalistické. Tato změna ještě zvýší administrativní zátěž pro zaměstnavatele, aniž by se zvýšila úroveň ochrany zaměstnanců. Není reálné očekávat, že by si sami zaměstnanci připravovali své písemné žádosti. Fakticky budou podepisovat formuláře předpřipravené zaměstnavateli, resp. jejich personalisty. Rovněž posuzování oprávněných zájmů zaměstnance na převedení dovolené zaměstnavatelem se jeví jako neživotné. V praxi k němu s nejvyšší pravděpodobností nebude docházet a bude se mít za to, že požádá-li zaměstnanec o převedení dovolené, je zřejmě toto převedení v souladu s jeho oprávněnými zájmy.

Novela se snaží vyřešit výkladové problémy související s ustanovením § 219 odst. 2 zákoníku práce, který zakazuje započítat svátky, které by byly jinak obvyklými pracovními dny, do dovolené, pokud připadnou na dobu jejího čerpání. V praxi dlouho přetrvávala nejistota, zda je možné toto ustanovení aplikovat i na zaměstnance v nepřetržitých pracovních režimech, tzn. zda je možné jim nařídít dovolenou na den svátku, na který mají rozvrženou směnu, kterou jsou povinni odpracovat. Jisté řešení problematiky přinesl až nedávný judikát krajského soudu v Hradci Králové z roku 2018 (rozsudek č.j. 20 Co 142/2018-100), podle kterého se na zaměstnance nepřetržitých provozů dotčené ustanovení nevztahuje, neboť jsou povinni (na rozdíl od zaměstnanců pracujících v jiných pracovních režimech) směny připadající na svátek skutečně odpracovat. Zaměstnavatel má tedy podle tohoto výkladu právo nařídít zaměstnancům v nepřetržitých provozech dovolenou na den svátku s tím, že se tento den do čerpání dovolené započte.

V tomto světle se navrhovaná změna dotčeného ustanovení nejeví jako zcela efektivní, neboť novela sice výslovně zmiňuje možnost zaměstnanců uvedených v § 91 odst. 4 zákoníku práce (v nepřetržitém provozu a při střežení objektů zaměstnavatele) čerpat dovolenou v den svátku, avšak pouze na žádost zaměstnance. Nebude tedy možné, aby dovolenou v tento den takovému zaměstnanci nařídil sám zaměstnavatel, ten může pouze odsouhlasit žádost zaměstnance o čerpání dovolené v den svátku. Zaměstnavatelům tedy nezbyde nic jiného, než aby v případě, že takového zaměstnance ve svátek na pracovišti nepotřebují (například z důvodu omezeného provozu v den svátku či z jiných provozních příčin), musí mu s dostatečným předstihem (minimálně 2 týdny předem) zrušit sváteční směnu, případně nařídít čerpání náhradního volna za dříve vykonanou práci přesčas nebo ve svátek.

Potřebám praxe by pravděpodobně více vyhovovalo, aby novela uzákonila výklad soudu z výše zmíněného rozhodnutí, tj. aby zaměstnanci uvedení v ustanovení § 91 odst. 4 zákoníku práce byli z aplikace ustanovení § 219 odst. 2 zákoníku práce výslovně zcela vyloučeni.

Zcela nově se v § 213 odst. 5 zákoníku práce zavádí prodloužení dovolené za kalendářní rok o jednu dvaapadesátinu za každou stanovenou týdenní pracovní dobu odpracovanou nad rámec maximálního dvaapadesátinásobku. Toto ustanovení má podle předkladatelů zákona sloužit k prodloužení dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, jejichž vyrovnávací období přesahuje z jednoho kalendářního roku do druhého, a fakticky tak mohou v rámci více vyrovnávacích období přesahujících z jednoho do dalšího kalendářního roku v rámci jednoho tohoto kalendářního roku odpracovat v průměru více, než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby. Nelze si asi představit jinou situaci, kdy by zaměstnanec mohl v souladu se zákonem odpracovat za období kalendářního roku, resp. 52 týdnů v průměru více, než právě 52násobek stanovené týdenní pracovní doby. Toto ustanovení rozhodně nemá sloužit k tomu, aby zaměstnancům bylo rozvrhováno více pracovní doby, než odpovídá v průměru stanovené týdenní pracovní době za určité vyrovnávací období, maximálně 26, resp. na základě kolektivní smlouvy až 52 týdnů.

S ohledem na skutečnost, že v praxi se v drtivé většině vyskytují vyrovnávací období nejvýše 52 týdnů, která se stanoví v rámci kalendářního roku, zpravidla od 1.1., nebude zřejmě toto ustanovení aplikováno příliš často.

#### *Text zákona*

##### § 211

Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dále právo na dodatkovou dovolenou.

##### § 212 Výměra dovolené

- (1) Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.
- (2) Výměra dovolené zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 činí 5 týdnů v kalendářním roce.
- (3) Výměra dovolené pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce.
- (4) Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.
- (5) Vláda může nařízením stanovit pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou podle § 100 odst. 1 písm. c) podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech.

##### § 213 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

- (1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené



týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

- (2) Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.
- (3) Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1 nebo 2, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší poměrná část dovolené.
- (4) Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.
- (5) Odpracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu.

#### § 215 Dodatková dovolená

- (1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby, a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době.
- (2) Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby; jde-li o právo na dodatkovou dovolenou za výkon práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, postupuje se podle odstavce 4 písm. f).
- (3) Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvláště obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.
- (4) Za zaměstnance, kteří konají práce zvláště obtížné, se pro účely poskytování dodatkové dovolené považují zaměstnanci, kteří
  - a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
  - b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
  - c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,

- d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
  - e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
  - f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,
  - g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
  - h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách,
  - i) jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
  - j) při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.
- (5) Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti.
- (6) Dodatková dovolená přísluší za stanovených podmínek jen zaměstnancům uvedeným v odstavcích 1 až 4.
- (7) Při změně délky stanovené týdenní pracovní doby v průběhu příslušného kalendářního roku se pro účely stanovení práva na dodatkovou dovolenou použije § 212 odst. 4 obdobně.
- (8) Pro účely dodatkové dovolené se v případech uvedených v odstavci 4 písm. a) až e) a g) až j) za výkon práce, s výjimkou čerpání dovolené, nepovažují doby uvedené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1; právo na dodatkovou dovolenou v těchto případech vzniká jen na základě skutečného výkonu práce za podmínek uvedených v odstavcích 1 až 4.

#### § 216 Společná ustanovení o dovolené

- (1) Za nepřetržitě trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.
- (2) Jen do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobku kratší týdenní pracovní doby se pro účely dovolené považuje za výkon práce doba zameškaná v témže kalendářním roce z důvodu
  - a) dočasné pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
  - b) karantény nařízené podle jiného právního předpisu,

- c) čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
  - d) jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199, s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2.
- (3) Za výkon práce se pro účely dovolené považuje doba překážek v práci uvedených v odstavci 2 pouze tehdy, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v kalendářním roce odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní pracovní doby.
- (4) Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinen mu dovolenou nebo její část poskytnout ten, pro koho byl zaměstnanec takto uvolněn; tato osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před uvolněním i po uvolnění.
- (5) Dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

#### § 217 Čerpání dovolené

- (1) Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.
- (2) Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.
- (3) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.
- (4) Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení, kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.
- (5) Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby,

po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

#### § 218

- (1) Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.
- (2) S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku.
- (3) Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle odstavce 1 nebo byla-li její část převedena podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 5 stanoveno jinak.
- (4) Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.
- (5) Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.
- (6) Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.

#### § 219

- (1) Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným, poskytuje-li dlouhodobou péči nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; k přerušení dovolené v době poskytování dlouhodobé péče, ošetřování nemocného člena rodiny, vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nedojde, požádá-li zaměstnanec o pokračování v čerpání dovolené během těchto překážek v práci. Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnanec také nástupem rodičovské dovolené.
- (2) Případně-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost. Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.

## § 220

### Hromadné čerpání dovolené

Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.

## § 221

### Změna zaměstnání

Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.

## § 222

### Náhrada za dovolenou

- (1) Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.
- (2) Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.
- (3) Jestliže vznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.
- (4) Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo.
- (5) Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně.

## § 222a

Zaměstnanci, který byl vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb do jiného členského státu Evropské unie, nepřísluší náhrada mzdy nebo platu za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu náhrada za dovolenou přísluší podle právních předpisů členského státu, do něhož byl vyslán.

## § 223

### Krácení dovolené

- (1) Zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat.
- (2) Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu podle odstavce 1, který vznikl v tomto roce.
- (3) Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

## 2 NOVÁ PRAVIDLA DORUČOVÁNÍ

Doručování je důležitou součástí pracovněprávních vztahů, často v praxi poměrně komplikovanou, zejména pokud se o doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci.

Nová úprava přináší změny, které by měly směřovat k tomu, aby doručení – a zejména náhradní doručení – bylo o něco jednodušší, nebo lépe realizovatelné.

### 2.1 Forma doručení

Základní pravidlo o doručování písemností zaměstnanci do vlastních rukou je samozřejmě zachováno, stejně tak pravidlo o přednostním doručení na pracovišti. Jedná se o zásadní písemnosti, tedy jednání týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování (mzdový nebo platový výměr) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (§ 334/2).

Praktická změna nastává u možného místa doručení písemnosti. Dosavadní znění stanovilo, že zaměstnavatel doručuje zaměstnanci písemnost na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Novela stanoví, že není-li to možné na pracovišti, může zaměstnavatel **doručit písemnost zaměstnanci**

- **kdekoli bude zaměstnanec zastížen,**
- **prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,**
- **prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo**
- **prostřednictvím datové schránky.**

Změna působí ryze formálně, ale není tomu tak. Zaměstnavatel si může vybrat ten nejvhodnější způsob doručení, bez ohledu na pořadí jednotlivých písmen (§ 334/2).

Prostřednictvím datové schránky může zaměstnavatel doručit zaměstnanci písemnost tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas (zbrusu nový § 335a).

## 2.2 Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Poměrně významná je změna textu § 336/1 - **písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil**. Doposud to byla adresa, která je zaměstnavateli "známa". Zaměstnavateli je samozřejmě "známa" i adresa, kterou mu zaměstnanec písemně sdělí, avšak nyní by písemná forma tohoto sdělení měl být podmínkou pro doručení na danou adresu.

Je tedy na zaměstnavateli, aby dbal na to, aby měl od zaměstnance vyplněnou správnou adresu pro doručování, nejlépe již v pracovní smlouvě a/nebo osobním dotazníku (a zejména, liší-li se od bydliště), s požadavkem písemných aktualizací ze strany zaměstnance při změně adresy bez zbytečného odkladu.

Je ovšem na druhé straně na zaměstnanci, aby sdělenou adresu udržoval aktuální, neboť do chvíle, než písemně sdělí jinou, platí stávající: zaměstnavatel nemá povinnost pátrat, zda se v mezidobí náhodou adresa zaměstnance nezměnila.

Při doručování poštou je nutné dbát na ustanovení § 334/4 - zaměstnavatel použije takovou poštovní službu, aby byla zajištěna povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených zákoníkem práce.

Doručení písemnosti zaměstnavatele doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo **písemným záznamem o doručení** (doručenka - § 336/2).

Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastížen, **uloží se písemnost** v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, **aby si písemnost do 15 dnů vyzvedl**; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. V oznámení podle věty druhé musí být zaměstnanec rovněž poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.

**Úložní lhůta** byla změněna z 10 pracovních na 15 kalendářních dnů. Její počátek musí být na zásilce vyznačen. Změna úložní lhůty byla provedena s ohledem na obvyklou lhůtu v jiných než pracovněprávních věcech; došlo tak k určitému sjednocení a zjednodušení pro provozovatele poštovních služeb.

Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance (§ 336/1).

Novinkou je, že odpadá zcela nesmyslná povinnost doposud uvedená v § 336/4, totiž že o poučení zaměstnance doručovatelem o následcích odmítnutí písemnosti musí být proveden písemný záznam. Jednak to bylo v praxi neproveditelné a hlavně – nedoložitelné, a tedy zcela zbytečné, a navíc lze předpokládat, že každý člověk, která má způsobilost být zaměstnancem, si je vědom toho, že pokud odmítne převzít písemnost, neznamená to, že se tím jejích účinků zbaví. Tím navazujeme na další kapitolu.

### 2.3 Zmaření doručení – fikce doručení

Při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb mohou nastat 4 varianty:

- [1] Zaměstnanec zásilku s písemností **převzme**, ať už hned při doručení nebo v úložní lhůtě. Písemnost je doručena.
- [2] Zaměstnanec zásilku obsahující písemnost **odmítne** převzít – písemnost se považuje za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo (den doručování). Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí.
- [3] Zaměstnanec doručení **zmaří** jinak (změní adresu, nemá označenou schránku atd., takže doručovatel nemá kam zásilku doručit ani nemá kde zanechat oznámení) - písemnost se považuje za doručenu dnem, kdy k nemožnému pokusu o doručení došlo (uvede se na zásilce).
- [4] Zaměstnanec si zásilku **nevyzvedne** v úložní lhůtě – písemnost se považuje za doručenu posledním dnem této lhůty.

Fyzicky nedoručená písemnost se zaměstnavateli vrátí, s vyznačením požadovaných údajů (nevyzvednuto, adresát neznámý atp.).

Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo (§ 336/4).

Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne (§ 334/3). Zaměstnavatel prokáže odmítnutí zejména svědecky (sepíše písemný záznam, svědci připojí podpis a dosvědčí v případě sporu) a písemnost se tím považuje za doručenu.

Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky do 10 dnů ode dne dodání písemnosti, považuje se tato písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.



## 2.4 Doručování zaměstnavateli

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

V případě, že zaměstnanec disponuje uznávaným elektronickým podpisem, není problém doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil.

Doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečetí.

Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo (nové znění § 337/3).

Zcela nové je také ustanovení o doručování zaměstnavateli do datové schránky. Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky. Písemnost doručovaná prostřednictvím datové schránky je doručena dnem dodání písemnosti do datové schránky (§ 337/6).

### *Text zákona*

§ 334 Obecné ustanovení o doručování zaměstnavatelem

- (1) Písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr nebo platový výměr a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (dále jen "písemnost"), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.
- (2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti; není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci
  - a) kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,
  - b) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,
  - c) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
  - d) prostřednictvím datové schránky.
- (3) Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

- (4) Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy (zákon o poštovních službách č. 29/2000 Sb.) vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.

#### § 335

Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

- (1) Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování.
- (2) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem.
- (3) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.
- (4) Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.

#### § 335a Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím datové schránky

Prostřednictvím datové schránky může zaměstnavatel písemnost doručit jen tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas. Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.

#### § 336 Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

- (1) Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, **kteřou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil**. Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance.
- (2) Doručení písemnosti zaměstnavatele doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným záznamem o doručení.
- (3) Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastížen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si písemnost do **15 dnů** vyzvedl; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. V oznámení podle věty druhé musí být zaměstnanec rovněž poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.
- (4) Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Jestliže si zaměstnanec písemnost (odstavec 3) nevyzvedne do **15 dnů**, považuje

se za doručenu posledním dnem této lhůty; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti

#### § 337 Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem

- (1) Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.
- (2) Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance.
- (3) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. **Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.**
- (4) Písemnost určená zaměstnavateli doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečetí.
- (5) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečetí.
- (6) **Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky. Písemnost doručovaná prostřednictvím datové schránky je doručena dnem dodání písemnosti do datové schránky. Ustanovení odstavců 4 a 5 se nepoužijí.**

Zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce

§ 6 odst. 2 a § 9 odst. 2

Uznávaným elektronickým podpisem se rozumí zaručený elektronický podpis založený na kvalifikovaném certifikátu pro elektronický podpis nebo kvalifikovaný elektronický podpis. Uznávanou elektronickou pečetí se rozumí zaručená elektronická pečeť založená na kvalifikovaném certifikátu pro elektronickou pečeť nebo kvalifikovaná elektronická pečeť.

## 3 SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO

### 3.1 Job Sharing

Pracovní dobu rozvrhuje v drtivé většině případů zaměstnavatel – a to až na výjimky, kterými mohou být výkon práce mimo pracoviště (§ 317), částečně pružná pracovní doba, nebo jiná dohoda se zaměstnavatelem.

Sdílené pracovní místo je jedním z příspěvků k lepšímu „sladění osobního a pracovního života“ - v současné Evropě oblíbeného tématu. Institucionalizací jedné takové možné dohody je právě job sharing, který se nyní dostal do zákoníku práce.

Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek k pojmu "job sharing" uvádí<sup>1</sup>:

Sdílení práce je definováno ve zprávě nadace Eurofound z roku 2015 o nových formách zaměstnání jako pracovní poměr, ve kterém jeden zaměstnavatel najme několik pracovníků, obvykle však jen dva, aby obsadili jednu pozici na plný úvazek.

Jedná se o formu práce na částečný úvazek, která zajišťuje, že sdílená práce bude trvale obsazena. V některých členských státech mají účastníci práce své vlastní individuální pracovní smlouvy a berou podíl na mzdě a výhodách zaměstnání na plný úvazek, který odráží počet odpracovaných hodin nebo úkoly, které vykonávají. V jiných je sdílení pracovních míst založeno na jediné smlouvě, která zahrnuje dva nebo více zaměstnanců.

V některých evropských zemích je sdílení zaměstnání již běžnou formou zaměstnání. V jiných - například v České republice a Polsku - se teprve nedávno ukázala jako rozšířenější praxe, aniž by byla konkrétně regulována. V některých zemích byla nedávno zavedena právní ustanovení o sdílení zaměstnání, například ve Slovinsku a na Slovensku.

Sdílení zaměstnání může přinést řadu výhod pro zaměstnavatele i zaměstnance. Dva lidé mohou do role vnést širší škálu dovedností a zkušeností a mohou přispět novými nápady a pracovními přístupy. Ukázalo se také, že sdílení zaměstnání zlepšuje pokrytí udržením a absencí a může pomoci udržet motivaci týmů vytvořením stimulačního prostředí.

Může to být způsob, jak zlepšit postavení a kariérní vyhlídky pracovníků na částečný úvazek a zároveň nabídnout zaměstnavatelům flexibilitu, což povede ke zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Může také pomoci ženám dostat se na vedoucí pozice a zároveň jim umožnit těžit ze zkrácených hodin role na částečný úvazek. Pracovníci se

---

<sup>1</sup> přeloženo z <https://www.eurofound.europa.eu/cs/node/83075>,  
další prameny <https://www.juridicainternacional.eu/index.php?id=15705>

rozhodnou pro sdílení zaměstnání, pokud potřebují flexibilní formu zaměstnání (například z důvodu pečovatelských povinností, vzdělávacích potřeb nebo pokud jim v práci na plný úvazek brání zdravotní postižení).

Existují však obavy z otázek, jako je ztráta výhod, které by zaručovalo zaměstnání na plný úvazek, konflikt mezi účastníky práce a nedostatek kontroly nad povahou a výsledky práce. Sdílení práce vyžaduje vysoký stupeň organizace a odhodlání na všech stranách a komunikace a flexibilita jsou klíčem k tomu, aby každé uspořádání fungovalo. Pokud je špatně implementováno, sdílení pracovních míst může vést ke zvýšení pracovní intenzity, přesčasů a pracovního stresu (například pokud „vhodnost“ účastníků práce není správná). Někdy to může vést k tomu, že účastníkům práce bude dána menší odpovědnost.

### 3.2 Dohoda

Zákoník práce tedy nyní upravuje výslovně možnost zřídit sdílené pracovní místo (§ 317a), kterým umožní, aby si dva (nebo i více) zaměstnanců s kratší pracovní dobou stanovili sami mezi sebou časové dispozice výkonu práce. Podmínky jsou tyto:

- jedná se o zaměstnance se stejným druhem práce,
- zaměstnanci si budou sami rozvrhovat pracovní dobu,
- dohoda musí být uzavřena písemně s každým zaměstnancem a musí obsahovat bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby,
- pracovní doba musí být rozvržena tak, aby každý ze zaměstnanců naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období; za to samozřejmě odpovídá zaměstnavatel, je tedy nutné, aby rozvržení zkontroloval,
- souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby,
- podmínka dle předchozího bodu neplatí v případě, že se jedná o zastupování nepřítomného zaměstnance na témže sdíleném pracovním místě,
- zaměstnavatel může takové zastoupení požadovat, dal-li k tomu zaměstnanec souhlas, a to buď obecně již v uvedené dohodě, nebo pro konkrétní nastalý případ,
- zaměstnanci jsou povinni předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby na sdíleném pracovním místě, a to nejméně 1 týden předem,
- nepředloží-li zaměstnanci společný rozvrh pracovní doby, určí bez zbytečného odkladu rozvržení pracovní doby do směn zaměstnavatel,
- s případnými změnami rozvrhu jsou zaměstnanci povinni zaměstnavatele písemně seznámit nejméně 2 dny předem, nedohodnou-li se spolu jinak.

Podstatou tedy je, že dva nebo více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo s tím, že se v rozsahu svého pracovního úvazku (logicky **kratší pracovní doby** každého ze zaměstnanců,

dohromady čítající 1 plnou pracovní dobu na 1 pozici) střídají při výkonu práce tak, že pracovní místo ve směně je obsazeno vždy jedním z nich.

Dohodu je možné uzavřít jako samostatnou, může ale být i rovnou součástí pracovní smlouvy. Uzavření dohody je možností zaměstnavatele a zaměstnanců, nikoli povinností jedné z těchto stran v případě projevení zájmu druhé strany.

Kromě způsobu rozvrhování pracovní doby, a to zejména **stanovení časových úseků**, ve kterých si budou moci zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu tak, aby byla zajištěna požadovaná činnost zaměstnavatele, je vhodné v dohodě vyřešit i **další praktické otázky**, např.

- způsob předávání si práce mezi jednotlivými zaměstnanci
- souhlas se zastoupením druhého zaměstnance (viz níže)
- zaměstnavatel může například stanovit, že zaměstnanci si musí pracovní dobu rozvrhnout takovým způsobem, aby po určitou dobu pracovali společně
- součástí dohody může být sjednaná doba jejího trvání.

### 3.3 Zastupování nepřítomného sdílejícího zaměstnance

V rámci právní úpravy sdíleného pracovního místa je zákonem stanoveno, že zaměstnanec nemá povinnost zastoupit druhého zaměstnance, který nemůže odpracovat jeho na sdíleném pracovním místě část směny, jemu původně rozvržené. Například slovenská úprava je založena na principu přesně opačném, tedy zákonné povinnosti zastoupit nepřítomného sdílejícího zaměstnance. V každém případě, i u nás lze domluvit, a to již v dohodě obecně, **souhlas se zastupováním druhého zaměstnance**, anebo je možné udělit souhlas případ od případu. První možnost lze doporučit. Ačkoli to nepatrně naruší záměr lepšího sladění pracovního a osobního života – ale to nepůjde 100% v případě závislé práce nikdy.

Udělí-li zaměstnanec souhlas se zastupováním obecně v dohodě, bylo by vhodné zapracovat také způsob, jakým bude zaměstnanec k zastupování povolán, nebude-li se nacházet na pracovišti; toto zákoník práce neupravuje.

### 3.4 Rozvázání dohody

Závazek z dohody o sdíleném pracovním místě lze rozvázat opět písemně

- dohodou zaměstnanec se zaměstnavatelem ke sjednanému dni, nebo
- výpovědí (i bez uvedení důvodu) s patnáctidenní výpovědní dobou, počínající dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Rozvázání dohody nemá samo o sobě žádný vliv na trvání pracovního poměru zaměstnance. Ve sjednaném rozsahu trvá nadále a k jeho zrušení lze využít standardní metody.

Jestliže zanikne závazek z dohody o sdíleném pracovním místě alespoň u jednoho ze sdílejících zaměstnanců, režim sdíleného pracovního místa se ve vztahu ke zbývajícím zaměstnancům na témže sdíleném pracovním místě bude uplatňovat do konce probíhajícího vyrovnávacího období, tj. bude se postupovat podle společného rozvrhu – a to i v případě, že zůstane zaměstnanec jediný. Zaměstnavatel musí organizačně výkon práce po zbývajících dobu vyřešit.

Po uplynutí probíhajícího vyrovnávacího období se pracovní režim sdíleného pracovního místa již u zbývajících zaměstnanců či zaměstnanců neuplatní, nedohodne-li se se zbývajícím zaměstnanci o jiném rozvržení, při němž dojde buď k náhradě jednoho z původně sdílejících zaměstnanců, nebo ke změně stávajících dohod zbylých sdílejících zaměstnanců.

#### *Text zákona*

##### § 317a

- (1) Zaměstnavatel může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít dohody, podle nichž si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby; to však neplatí v případě zastupování zaměstnance podle odst. 4.
- (2) Dohody podle odstavce 1 musí být písemně uzavřeny s každým zaměstnancem a musí obsahovat bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby.
- (3) Zaměstnanci jsou povinni předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby na sdíleném pracovním místě, a to nejméně 1 týden před počátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Nepředloží-li zaměstnanci společný rozvrh pracovní doby, určí bez zbytečného odkladu rozvržení pracovní doby do směn zaměstnavatel. S případnými změnami rozvrhu jsou zaměstnanci povinni zaměstnavatele písemně seznámit nejméně 2 dny předem, nedohodnou-li se se zaměstnavatelem na jiné době seznámení.
- (4) Zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci zastupování nepřítomného zaměstnance na témže sdíleném pracovním místě pouze tehdy, dal-li k tomu zaměstnanec v dohodě podle odstavce 1 nebo pro konkrétní případ souhlas.
- (5) Závazek z dohody podle odstavce 1 lze rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni. Tento závazek mohou zaměstnavatel nebo zaměstnanec rovněž písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena.
- (6) Zanikne-li závazek z dohody podle odstavce 1 alespoň jednoho zaměstnance, pracovní režim sdíleného pracovního místa se u ostatních zaměstnanců na témže sdíleném pracovním místě uplatní do konce probíhajícího vyrovnávacího období.

## 4 POHYB ZAMĚSTNANCŮ V RÁMCI EVROPSKÉ UNIE

### 4.1 Volný pohyb služeb

Je to základní zásada vnitřního trhu Evropské unie. **Z důvodu rozdílného nastavení pracovního trhu a právních předpisů v různých členských státech považovala unie za nutnou určitou koordinaci podmínek**, za kterých mohou společnosti v jednom členském státě za účelem poskytování služeb vysílat své zaměstnance na území jiného členského státu. Již koncem roku 1996 byla přijata Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci mezinárodního poskytování služeb.

Směrnice stanovuje podmínky vyslání a k jejímu použití dojde, pokud podnikající osoby usazené v jednom členském státě

- a) **vyšlou zaměstnance na území členského státu na vlastní účet** a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem zaměstnance vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny, činnou v tomto členském státě, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a zaměstnancem, nebo
- b) **vyšlou zaměstnance do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků** na území členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a zaměstnancem, nebo
- c) jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující zaměstnance (agentura) vyšlou zaměstnance do podniku, který jej využije, se sídlem nebo vykonávajícího činnost na území některého členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím zaměstnance na straně jedné a dotčeným zaměstnancem na straně druhé.

**Vysílaným zaměstnancem** je tedy zaměstnanec/pracovník, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného státu EU než státu, ve kterém obvykle pracuje, přičemž pojem pracovník je vymezen podle právních předpisů členského státu, na jehož území je vyslán.

Po více než 20 letech platnosti směrnice a zavádění různých **ochranářských opatření** jednotlivými členskými státy "ad hoc" (viz mezinárodní přeprava zboží), přijímaných s odůvodněním, že levnější pracovní síla křiví trh, doznala směrnice určitých změn, lépe řečeno rozšíření. Je velmi těžké nastavit pravidla tak, aby ochrana práv vysílaných pracovníků byla adekvátní, a zároveň byl dostatečně garantován volný pohyb služeb a koneckonců i osob. Je složité najít rovnováhu s přihlédnutím k tomu, že někdy se levnější pracovní síla hodí, jindy ne.



Výsledkem je přijetí Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (nová směrnice). Změna směrnice, která vstoupila v platnost 30.7.2018, a modifikuje a prohlubuje stávající pravidla.

Mezitím byl ovšem již v roce 2014 přijata jiná související směrnice, totiž 2014/67/EU o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Z volného pohybu osob – zaměstnanců a služeb se tak postupem času stala v podstatě noční můra zaměstnavatelů, neboť dopátrat se všeho, co musí v tom kterém státě splnit, je velmi náročné.

Každý členský stát si v mezích směrnice (někdy i nad, což je, avšak v rozumné míře, umožněno) stanovuje svá vlastní pravidla pro vysílání zaměstnanců k práci na jeho území. Některé státy tak postupovaly již dříve, a proto změny, které novela zavádí pro zaměstnance vyslané do ČR, mohou v jiném členském státě platit už delší dobu.

Z uvedeného důvodu je vždy potřeba se seznámit s pravidly dotčeného členského státu před vysláním zaměstnance na jeho území.

Co se týče pracovních podmínek vyslaných pracovníků, směrnice 2014/67/EU hostitelskému členskému státu umožňuje stanovit další správní požadavky a přijmout další kontrolní opatření, ovšem za předpokladu, že jsou dané požadavky a opatření odůvodněné a přiměřené v souladu s právem EU. Ustanovení čl. 9 odst. 1 umožňuje například před vysláním stanovit povinnost podat hlášení odpovědným vnitrostátním orgánům nejpozději na začátku poskytování služby, které bude zahrnovat nezbytné příslušné informace umožňující kontroly na pracovišti, včetně kontroly:

- totožnosti poskytovatele služeb,
- předpokládaného počtu jasně identifikovatelných vyslaných pracovníků,
- spolupracujících osob a kontaktní osoby,
- předpokládané doby vyslání, plánovaného data začátku a konce vyslání,
- adresy/adres pracoviště a
- povahy služeb odůvodňujících vyslání.

Dále třeba povinnost určit kontaktní osobu, která bude jednat jako zástupce, jejímž prostřednictvím se mohou příslušní sociální partneři pokusit přimět poskytovatele služeb vstoupit do kolektivního vyjednávání v hostitelském členském státě. A kromě toho mají členské státy nárok uložit další správní požadavky, a to za předpokladu, že jsou odůvodněné a přiměřené.

Situace může být ve skutečnosti mnohem složitější, než se na první pohled zdá, neboť některé státy uplatňují různá pravidla nejen na základě aktuální legislativy, ale aplikují na některé činnosti či obory i závazky vyplývající např. z kolektivních smluv, příp. lišících se dle

jednotlivých kantonů či spolkových zemí. V praxi tak může docházet k situaci, kdy sice minimální složky odměny budou snadno dohledatelné na oficiálních portálech státní správy, avšak zaměstnavatel bude muset i tak nad rámec těchto informací zjišťovat další pravidla odměňování dle lokality působení či oboru činnosti. Lze předpokládat, že i v případě českého subjektu přijímajícího zaměstnance vyslané ze zahraničí vzroste nárok na administrativní činnosti a povede k potřebě užší součinnosti vysílacího a přijímajícího subjektu, příp. úzké spolupráci s odbornými společnostmi, které se na dané záležitosti v jednotlivých zemích specializují<sup>2</sup>.

Nedávno přijatá směrnice 2019/1152/EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii vyžaduje, aby byl každý pracovník informován o podstatných aspektech pracovního poměru, a od 1.8.2022 nahrazuje povinnost poskytovat informace podle směrnice 91/533/EHS. Článek 6 právě uvedené směrnice požaduje, aby zaměstnavatelé pracovníkům vyslaným do jiného členského státu tyto informace poskytli před jejich odjezdem, a rovněž upřesňuje další informace, které musí být pracovníkům vyslaným ve smyslu směrnice 96/71/ES poskytnuty.

Většina členských států zavedla elektronické systémy pro předběžné hlášení vyslání zaměstnanců k nim.

## 4.2 Výjimka

Existuje výjimka, a to pro první instalaci nebo montáž určitého produktu zaměstnanci, pokud ujednání o ní je nedílnou součástí smlouvy o dodávce zboží s partnerem v jiné zemi a kvalifikovaní zaměstnanci jsou k ní vysláni na kratší dobu než 8 dní ročně.

V tomto případě se tedy nemusí dodržet minimální výše odměny ani délka roční dovolené. Nesmí se ovšem jednat o stavební činnosti – tam výjimka neplatí.

Doba pro výjimku může být členským státem stanovena i delší, např. při vyslání do ČR musí být minimální mzda placena v případě, že vyslání trvá déle než jeden měsíc v roce.

---

<sup>2</sup> Vysílání zaměstnanců v rámci EU - v poločase implementace nové směrnice, Pavel Bejšovec, Lucie Rolná, dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/vysilani-zamestnancu-v-ramci-eu-v-polocase-implementace-nove-smernice-109989.html>

### 4.3 Jak se orientovat

Určitou náповědou bude to, co platí pro zaměstnavatele z jiného členského státu, vysílajícího zaměstnance k nám do České republiky, tedy to, o čem se pojednává níže, a předpoklad, že v jiném státě bude platit obdobné, případně vyšší – minimálně tedy:

- oznámení úřadu práce nebo obdobné instituci,
- zajištění minimálních standardů pracovních a mzdových podmínek vyžadovaných danou legislativou,
- dostupnost dokladů souvisejících s pracovním poměrem a výkonem práce (pracovní smlouva, evidence odpracované doby a vyplacené mzdy),
- úkony související s příslušností zaměstnance k sociálnímu a zdravotnímu pojištění a daňovými povinnostmi obecně.

Vysílající zaměstnavatel by měl navštívit oficiální webové stránky jednotlivých zemí, kam se chystá vyslat zaměstnance – jejich seznam je uveden na oficiální internetové stránce Evropské unie Your Europe <https://europa.eu/youreurope/index.htm#cs>.

Jsou zde k dispozici právní předpisy (směrnice) a další potřebné informace ve všech jazycích, včetně podmínek zaměstnání v jednotlivých členských zemích:

[https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index\\_cs.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_cs.htm),

odkazy na vnitrostátní kontaktní místa v nich:

[https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index\\_cs.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_cs.htm),

odkazy na stažení příruček k tématu, zpracovaných velmi podrobně:

<https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1> - Praktická příručka o vysílání pracovníků,

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=cs> - Praktický průvodce použitelnými právními předpisy v Evropské unii, Evropském hospodářském prostoru a Švýcarsku.

#### Kontaktní místa

Státy EU provozují jedno nebo více kontaktních míst, která **poskytují poradenství podnikům vysílajícím své pracovníky do zahraničí**. Tyto subjekty spolupracují a předávají si informace, **sledují pracovní podmínky** během vyslání a zabývají se podezřeními z porušení předpisů. Kontaktní místa také **informují zahraniční podniky**, které chtějí do dané země vyslat své pracovníky, **o tuzemských pracovních podmínkách**.

EURES – Evropský portál pracovní mobility poskytuje přehled životních a pracovních podmínek dle států a kategorií:

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=en&catId=490&parentId=0>

Přehledný návod, jak správně přeshraničně poskytovat služby a vysílat zaměstnance je k dispozici na stránkách BusinessInfo.cz: <https://www.businessinfo.cz/navody/jak-spravne-preshranicne-poskytovat-sluzby-a-vysilat-pracovniky/>, včetně strukturovaného seznamu odkazů na informační zdroje jednotlivých členských států; vedle informací o minimální mzdě, tam bývají i data o pracovní době, době odpočinku, příplatcích, délce dovolené apod.

Pokud jde o **sociální zabezpečení**, je pojistitelnost vyslaných pracovníků (ve smyslu směrnice 96/71/ES) upravena články 12, 13 a 16 nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a jeho prováděcím nařízením (ES) č. 987/2009. Tato nařízení poskytují právní rámec stanovující, ve kterém členském státě má být vyslaný pracovník pojištěn, jakož i další podmínky, které musí být splněny, aby byla daná osoba nadále chráněna právními předpisy o sociálním zabezpečení členského státu, kde běžně vykonává činnost jako zaměstnaná osoba.

Základem je, že jako zaměstnavatel musíte předem informovat příslušné orgány hostitelské země a vyžádat si formulář zvaný přenosný dokument A1 (potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení <https://eportal.cssz.cz/web/portal/tiskopisy-zosvcp>), který vydává správa sociálního zabezpečení země, kde jsou zaměstnanci pojištěni. Tento dokument stvrzuje, že vyslaný pracovník je registrován v systému sociálního zabezpečení domovské země a nemusí proto hradit příspěvky v zemi vyslání. <https://www.cssz.cz/vyslani-pracovnici>.

#### 4.4 Směrnice o vysílání a české právo

Vzhledem k tomu, že transpoziční lhůta nové směrnice o vysílání činila 2 roky, respektive od tohoto data mají být užity v jednotlivých členských státech Evropské unie předpisy implementující novelizační směrnici, nabývá významná část novely zákoníku práce právě 30. července 2020. Implementační změny stejně jako dosavadní ustanovení §§ 319-319a **se týkají zaměstnanců zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie, který je vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky**, a přináší zejména následující.

## 4.5 Dlouhodobé vyslání

Zásadní změnou stávající úpravy je rozlišování dvou kategorií vyslání pracovníků, a to **vyslání dlouhodobé a krátkodobé**. O dlouhodobé jde tehdy, jedná-li se o vyslání pracovníka na dobu delší než 12 (v odůvodněných případech 18) měsíců, a v těchto případech byla stanovena zvýšená ochrana – až na výjimky (týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru) se uplatní veškeré pracovní podmínky, jež se aplikují v členském státě, v němž je práce vykonávána.

Tento postup vychází z úvahy, že vyslání pracovníka by mělo být ze své podstaty dočasné povahy a nemělo by jeho prostřednictvím docházet k zneužívání pravidel zabezpečující volný pohyb služeb. Jak vyplývá z definice „vyslaného pracovníka“ (čl. 2 odst. 1 směrnice) a recitálu 9 novelizační směrnice, vyslání by mělo být dočasné, a vyslaný pracovník by se měl vrátit do členského státu, z něhož byl vyslán.

Bylo proto rovněž zahrnuto pravidlo **sčítání doby**, jestliže zaměstnavatel vyšle k nahrazení jednoho zaměstnance jiného, a za předpokladu, že nový zaměstnanec má vykonávat stejnou činnost na stejném místě jako ten předchozí. Pro zaměstnavatele tak vedle standardního sledování doby vyslání každého jednotlivého zaměstnance vzniká potřeba evidence součtu vyslání u různých zaměstnanců, pokud plnili nebo plní stejné pracovní úkoly na stejném místě.

Uvedené se tedy týká dlouhodobě vyslaného zaměstnance, tj. zaměstnance, který je vyslán na **dobu přesahující 12 měsíců**. Pokud však zaměstnavatel včas oznámí, že vyslání přesáhne dobu 12 měsíců, s uvedením důvodů, **prodlužuje se tato doba až na 18 měsíců** - viz ustanovení zákona o zaměstnanosti, § 87 nový odstavec 2 (zákon č. 435/2004 Sb.).

Pro účely posouzení doby vyslání se vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, které započalo přede dnem 30. července 2020, považuje za vyslání započaté dnem 30. července 2020.

Není-li prokázána skutečná délka výkonu práce, má se za to, že zaměstnanec, který byl vyslán na území České republiky k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, vykonával práci 3 měsíce.

## 4.6 Pracovní a mzdové podmínky

Dle dosavadního znění § 319 odst. 1 zákoníku práce se na vyslaného zaměstnance na území České republiky, uplatní česká právní úprava, je-li to pro vyslaného zaměstnance výhodnější, a to ve vztahu k:

- maximální délce pracovní doby a minimální doby odpočinku,
- minimální délce dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- minimální mzdě, příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy a příplatku za práci přesčas,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
- pracovním podmínkám těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,
- rovnému zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákazu diskriminace,
- pracovním podmínkám při agenturním zaměstnávání.

Novelou došlo k rozšíření a prohloubení podmínek. Směrnice ukládá, že zaměstnanci budou garantovány místo minimální mzdy (v českém kontextu i zaručené mzdy) a příplatku za práci přesčas, **veškeré minimální složky odměny**. Upřesnění tohoto pravidla bylo vynuceno nejednotným přístupem jednotlivých členských států v otázce legislativního určení, jaké komponenty jsou pod pojem minimální mzda v daném státě zahrnuty. U nás se to týká kromě příplatku za práci přesčas také **dalších příplatků** – noční práce, sobota a neděle atd., a **cestovních výdajů**.

Dále se ustanovení rozšiřuje o **podmínky ubytování**, pokud jej zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci.

Zaměstnanci mají nárok na minimum stanovené zákonem, nikoliv na srovnatelné pracovní podmínky, jako držitelé karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance - § 3 odst. 1 písm. c) a § 98 písm. s) zákona o zaměstnanosti (ZoZ), pro které platí § 43a odst. 6 zákoníku práce (pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen).

Podle recitálu 18 novelizační směrnice se při porovnání odměny přihlíží k hrubé výši odměny. Není nutné porovnávat jednotlivé složky mzdy a povinné příplatky samostatně, ale celková hrubá výše odměny poskytnutá podle pravidel platných ve státě vyslání a výše, na kterou zaměstnanci vznikne právo podle českého práva. Pro účely porovnání se vylučují příplatky za skutečně vynaložené náklady v důsledku vyslání, například cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování, nicméně ostatní složky odměny by měly *„být zohledněny pro účely porovnání celkové hrubé výše odměny.“*

Dlužno uvést, že ustanovení o minimální délce dovolené ani o mzdových nárocích se nevztahují na zaměstnance, u něhož doba vyslání v České republice nepřesáhne celkově 30 dnů v kalendářním roce. To ovšem neplatí, jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce.

Také je nutné uvést, že **za splnění podmínek je odpovědný vysílající zaměstnavatel**. Nicméně platí, a platilo i před novelou, že za výplatu mzdy nebo platu do stanovené výše zaměstnanci zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky ručí osoba, ke které na základě uzavřené smlouvy vyslal zaměstnance k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy zaměstnavatel usazený v jiném členském státu Evropské unie, pokud

- a) odměna za práci do stanovené výše nebyla zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie zaměstnanci vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky vyplacena,
- b) zaměstnavateli uvedenému v písmenu a) byla pravomocně uložena pokuta za přešůpek podle § 13 odst. 1 písm. b) nebo § 26 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,
- c) o neposkytnutí odměny tato osoba věděla nebo při vynaložení náležitě péče vědět měla a mohla.

A konečně je nutné podotknout, že za nedodržování či vyhýbání se plnění směrnice a odpovídajících podmínek nastavených členskými státy mohou plynout velmi výrazné sankce, které mohou vyústit i v případný zákaz činnosti daného subjektu na tomto území.

#### 4.7 Informační povinnost uživatele vůči agentuře práce

V případě, kdy uživatel zamýšlí vyslat agenturního zaměstnance na území jiného členského státu Evropské unie v rámci nadnárodního poskytování služeb ve smyslu čl. 56 Smlouvy o fungování Evropské unie (tzv. *double posting*), musí agentuře práce (tedy skutečnému vysílajícímu zaměstnavateli a osobě odpovědné za poskytnutí plnění agenturnímu zaměstnanci) v **dostatečném předstihu zaslat alespoň informace:**

- o místu výkonu práce vyslaného zaměstnance v jiném členském státě Evropské unie,
- o pracovních úkolech, které má vyslaný zaměstnanec vykonávat,
- o datu zahájení výkonu práce,
- předpokládané době vyslání a
- o tom, zda vyslaný zaměstnanec nahrazuje jiného zaměstnance, jehož doba vyslání se mu přičítá podle § 319a odst. 3.

Lze očekávat, že agentury práce si budou ve smlouvách s uživateli vymíňovat zákaz vyslání mimo území ČR (případně jiného státu), aby se vyhnuly dopadům předpisů implementujících směrnici platné v hostitelském státě, případně si ve smlouvě nastaví podmínky, za jakých bude uživatel moci vysílat agenturní zaměstnance k výkonu práce do dalších členských zemí Evropské unie, včetně lhůty pro informování v dostatečném předstihu.

#### 4.8 Informační povinnosti vysílajícího zaměstnavatele ze státu EU

Nové znění § 87 odst. 2 zákona o zaměstnanosti stanoví zaměstnavateli usazenému v jiném členském státu Evropské unie, který vysílá v rámci nadnárodního poskytování služeb své zaměstnance na území ČR, aby o této skutečnosti **informoval příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce České republiky**, a to nejpozději v den nástupu k výkonu práce.

Skončí-li výkon práce k datu nahlášenému při nástupu zaměstnance k výkonu práce, nebude již třeba ohlašovat skončení výkonu práce na území ČR.

Všem zaměstnavatelům (z EU i mimo EU) je uložena povinnost mít v místě pracoviště v ČR evidenci o vyslaných zaměstnancích v předepsaném rozsahu (§ 102 odst. 3 ZoZ), stejně jako doklady prokazující pracovní vztah (§ 136 odst. 2 ZoZ).

Ustanovení § 309a, § 319 odst. 1 písm. c), h) a i) a § 319a zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se na zaměstnance zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslaného k výkonu práce řidiče v silniční dopravě v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky vztahují ode dne nabytí účinnosti zákona, kterým se zapracovává v souladu s čl. 3 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, předpis Evropské unie.

#### 4.9 Rozlišení vyslání a zahraniční pracovní cesty

Je nutné rozlišovat vyslání zaměstnance k vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb jiného zaměstnavatele (třetí osoby) od zahraniční pracovní cesty. Veškerá výše uvedená pravidla se vztahují na případy, kdy zaměstnavatel vyšle své zaměstnance do jiného státu EU za účelem poskytování služeb zaměstnavatele ve prospěch třetí osoby (nejčastěji ve smlouvě označeného jako "odběratel"), nebo kdy zaměstnavatel vyšle své zaměstnance do podniku náležícího ke stejné skupině, případně agenturu, která poskytla zaměstnance uživateli.

Neuplatní se na případy, kdy zaměstnanec vykonává na území jiného státu práci ve prospěch svého zaměstnavatele (typicky zúčastňuje se obchodních jednání, školení, konferencí a podobně) - v těchto případech se jedná sice o zahraniční, ale pořád jen pracovní cestu, byť třeba uskutečněnou v místě podnikání nebo sídle jiného, zahraničního zaměstnavatele.



## Text zákona

### § 309a

Uživatel je povinen v dostatečném předstihu informovat agenturu práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, o tom, že tohoto zaměstnance vyšle k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie; informace musí obsahovat alespoň údaje o

- a) místu výkonu práce vyslaného zaměstnance v jiném členském státě Evropské unie,
- b) pracovních úkolech, které má vyslaný zaměstnanec vykonávat,
- c) datu zahájení výkonu práce vyslaného zaměstnance,
- d) předpokládané době vyslání zaměstnance a
- e) tom, zda vyslaný zaměstnanec nahrazuje jiného zaměstnance, jehož doba vyslání se mu přičítá podle § 319a odst. 3.

### § 319

(1) Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahuje se na něho úprava České republiky, pokud jde o

- a) maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,
- b) minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- c) minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy, složky mzdy stanovené v § 114 až 118 nebo složky platu stanovené v § 123 až 130 a § 132, 133 a 135,
- d) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- e) pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,
- f) rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,
- g) pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání,
- h) podmínky ubytování, pokud jej zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci,
- i) náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky.

Věta první se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu Evropské unie, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, pro něho výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně.

(2) Ustanovení odstavce 1 písm. b) a c) se nepoužijí, jestliže doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb v České republice nepřesáhne celkově dobu 30 dnů v kalendářním roce. To neplatí, jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce.

(3) Za výplatu mzdy nebo platu do výše podle odstavce 1 písm. c) zaměstnanci zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky ručí osoba, ke které na základě uzavřené smlouvy vyslal zaměstnance k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy zaměstnavatel usazený v jiném členském státu Evropské unie, pokud

- a) odměna za práci do výše podle odstavce 1 písm. c) nebyla zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie zaměstnanci vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky vyplacena,
- b) zaměstnavateli uvedenému v písmenu a) byla pravomocně uložena pokuta za přešůpek podle § 13 odst. 1 písm. b) nebo § 26 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,
- c) o neposkytnutí odměny tato osoba věděla nebo při vynaložení náležitě péče vědět měla a mohla.

Není-li prokázána skutečná délka výkonu práce, má se za to, že zaměstnanec, který byl vyslán na území České republiky k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, vykonával práci 3 měsíce.

- (4) Ustanovení odstavce 1 a odstavce 2 věty první platí obdobně, jde-li o cizince, který je držitelem karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance (§ 3 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti a cizince uvedeného v § 98 písm. s) zákona o zaměstnanosti. Pro odměňování cizinců uvedených ve větě první platí § 43a odst. 6 obdobně.

#### § 319a

- (1) Přesáhne-li vyslání zaměstnance podle § 319 odst. 1 dobu 12 měsíců, vztahuje se na něho vedle podmínek uvedených v § 319 odst. 1 větě první i další úprava výkonu práce v pracovním poměru podle tohoto zákona s výjimkou úpravy týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru. Ustanovení § 319 odst. 1 vět druhé a třetí platí obdobně.
- (2) Doba uvedená v odstavci 1 se prodlužuje na 18 měsíců, pokud zaměstnavatel uvedený v § 319 odst. 1 postupem podle § 87 odst. 2 zákona o zaměstnanosti oznámí před uplynutím doby uvedené v odstavci 1, že vyslání zaměstnance přesáhne tuto dobu a současně sdělí důvody jejího přesáhnutí.
- (3) Vyšle-li zaměstnavatel k nahrazení zaměstnance uvedeného v § 319 odst. 1 jiného zaměstnance, všechny doby vyslání těchto zaměstnanců, pokud plnili nebo plní stejné pracovní úkoly na stejném místě, se pro účely posouzení doby uvedené v odstavci 1 nebo odstavci 2 sčítají. Plnění stejného úkolu na stejném místě se posuzuje s ohledem na povahu vykonávané práce, povahu poskytované služby a místo jejího výkonu.

#### *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:*

#### § 14

- (1) Zprostředkováním zaměstnání se rozumí
- a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
  - b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel"),
  - c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.
- (2) Za zprostředkování zaměstnání podle odstavce 1 písm. b) se rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.

- (3) Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem
- a) krajské pobočky Úřadu práce,
  - b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce").
- (4) Právo fyzických nebo právnických osob usazených za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě Evropské unie v souladu s jeho právními předpisy poskytovat na území České republiky služby v oblasti zprostředkování zaměstnání dočasně a ojedinele tím není dotčeno; tyto osoby jsou však povinny nejpozději v den zahájení této činnosti na území České republiky písemně oznámit Úřadu práce údaje uvedené v § 61 odst. 1 nebo 3 a dobu, po kterou bude tato činnost vykonávána; splněním této povinnosti nejsou dotčeny povinnosti těchto osob podle § 87 odst. 2 až 4.
- (5) Zaměstnanec, který byl dočasně přidělen svým zaměstnavatelem, jenž je oprávněn v souladu s právními předpisy jiného členského státu Evropské unie zprostředkovávat zaměstnání, k výkonu práce u uživatele usazeného v tomto nebo jiném členském státě Evropské unie, a který byl dále vyslán v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, se považuje za vyslaného na území České republiky svým zaměstnavatelem, s nímž uzavřel pracovněprávní vztah.
- (6) Krajské pobočky Úřadu práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. a) a c). Agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. b).
- (7) Krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce spolupracují při zprostředkovatelské činnosti podle odstavce 1 písm. a) a c) při řešení situace na trhu práce. Agentury práce mohou zprostředkovatelskou činnost podle odstavce 1 písm. a) a c) vykonávat i na základě dohody s Úřadem práce (§ 119a).

## § 87

- (1) Nastoupí-li do zaměstnání nebo k výkonu práce na území České republiky občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2), rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3, cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e), j) a l) až s) a v § 98a, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, nebo cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta, je jeho zaměstnavatel povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Obdobná povinnost se vztahuje na případy, kdy za trvání zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky nastane skutečnost, na jejímž základě již cizinec povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu nepotřebuje, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta nevyžaduje.
- (2) Nastoupí-li k výkonu práce na území České republiky zaměstnanec vyslaný v rámci nadnárodního poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie, je jeho zaměstnavatel povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce České republiky, a to nejpozději v den nástupu

tohoto zaměstnance k výkonu práce. Zaměstnavatel uvedený ve větě první může do uplynutí 12 měsíců od zahájení poskytování služby vyslaným zaměstnancem na území České republiky podat krajské pobočce Úřadu práce České republiky písemné oznámení s uvedením důvodů a identifikace právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byl zaměstnanec vyslán na území České republiky svým zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie v rámci nadnárodního poskytování služeb, a o tom, že doba poskytování služeb na území České republiky přesáhne 12 měsíců. Pro účely posouzení lhůty uvedené ve větě druhé se v případě nahrazení zaměstnance uvedeného ve větě první jiným zaměstnancem vyslaným k výkonu práce v rámci plnění stejného pracovního úkolu (§ 319a odst. 3 zákoníku práce) na stejném místě jednotlivé doby vyslání sčítají.

- (3) Písemná informace podle odstavce 1 a odstavce 2 věty první obsahuje údaje vedené v evidenci, kterou je zaměstnavatel povinen vést podle § 102 odst. 2 nebo 3. Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel povinen nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dověděl.
- (4) Zaměstnavatel je povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o ukončení zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky osob uvedených v odstavci 1 a odstavci 2 věty první; tuto povinnost zaměstnavatel nemá, skončilo-li zaměstnání nebo výkon práce na území České republiky těchto osob dnem původně zaměstnavatelem oznámeným.

## 5 PRACOVNÍ DOBA

### 5.1 Vícesměnný pracovní režim

Pojem třísměnný pracovní režim je nově nahrazen pojmem vícesměnný pracovní režim. Je to praktická změna, úprava zákoníku tak dopadá i na čtyřsměnné a jiné pracovní režimy bez jakýchkoli pochybností (§78 odst. 1 písm. e).

Upřesňuje se také pojem **zkrácené pracovní doby**, a to tak, aby bylo zřejmé, že i v případě zkrácení jde o "stanovenou pracovní dobu" - tedy o plný úvazek.

*Text zákona*

§ 79

Stanovená týdenní pracovní doba

(1) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.

(2) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců

- a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
- b) s vícesměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
- c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.

(3) Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v odstavcích 1 a 2 může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis a nesmí ho provést zaměstnavatel podle § 109 odst. 3. Takto zkrácená týdenní pracovní doba je stanovenou týdenní pracovní dobou.

### 5.2 Rozvržení pracovní doby

Novela rozšířila případy, kdy se neuplatní **pružné rozvržení** pracovní doby, a to o dobu čerpání dovolené a rodičovské dovolené. V těchto a jiných případech (§ 85 odst. 5 - např. pracovní cesta) se použije **fiktivní rozvrh směn**, a podle se posuzují zameškané doby.

U ostatních překážek v práci platí stejně jako dopsud, že se posuzují jen v rozsahu, v němž zasáhly do základní pracovní doby, ledaže jde o překážky vymezené přesnou délkou nezbytné doby, za níž přísluší zaměstnanci volno, nebo jde-li o zástupce zaměstnanců, kdy se posuzuje jako výkon práce celá tato doba (§ 97). I zde je změna - pokud jde o zástupce zaměstnanců, posuzuje se takto nově jen placená překážka v práci ve vztahu ke všem zástupcům zaměstnanců, tj. i evropské rady, vyjednávací výbory, dozorčí rady akciových společností.

## Text zákona

### § 85

- (1) Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.
- (2) V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti.
- (3) V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.
- (4) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m).
- (5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní
  - a) při pracovní cestě zaměstnance,
  - b) v době čerpání dovolené,
  - c) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven,
  - d) brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,
  - e) v době důležitých osobních překážek v práci podle § 191 a 191a a
  - f) v dalších případech určených zaměstnavatelem.
- (6) V případech uvedených v odstavci 5 platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

### § 97

- (1) Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby.
- (2) Při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost v případech uvedených v § 203 odst. 2 písm. a), se posuzuje jako výkon práce celá tato doba.
- (3) Překážky v práci na straně zaměstnavatele při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny.
- (4) Za dobu 1 dne se považuje pro účely odstavců 1 až 3 doba odpovídající průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby.
- (5) Při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.

### § 203 odst. (2) písm. a)

Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci přísluší s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena

1. orgánu odborové organizace podle tohoto zákona,
2. rady zaměstnanců nebo volební komise podle tohoto zákona, jakož i zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle tohoto zákona (§ 283 až 285),
3. vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců podle tohoto zákona (§ 288 až 298),

4. orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu (například § 200 obchodního zákoníku),
5. vyjednávacího výboru a člena výboru zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti; zákon č. 307/2006 Sb., o evropské družstevní společnosti; zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev).

## 6 DALŠÍ ZMĚNY

### 6.1 Odvolání zaměstnanců

Výčet vedoucích zaměstnanců na pracovních místech dle § 73 odst. 2 a 3 je nyní výslovně kogentní. Existovaly spory o to, zda tomu tak doposud bylo, nebo nebylo. Judikatura Nejvyššího soudu v roce 2018 vyslovila, [že je možné sjednat](#) odchylky.

Omezen tedy je (zůstává) okruh zaměstnanců, kteří mohou být dle dohody odvolatelní, a to na první dvě úrovně řízení pod statutárním orgánem. Podmínkou je samozřejmě výslovná dohoda o možnosti odvolání, stejně tak možnost vzdání se místa.

Výkon práce na vedoucím pracovním místě končí nově již dnem doručení odvolání nebo vzdání se místa. Dosud teoreticky zaměstnanec na místě pracoval ještě následující den po učiněném právním jednání, neboť dle § 73a odst. 1 výkon práce na pracovním místě končil dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.

*Text zákona*

§ 73

- (1) V případech uvedených v § 33 odst. 3 může ten, kdo je příslušný ke jmenování (§ 33 odst. 4), vedoucího zaměstnance z pracovního místa odvolat; vedoucí zaměstnanec se může tohoto místa rovněž vzdát.
- (2) Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 nebo fyzická osoba, může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z vedoucího pracovního místa podle odstavce 3, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.
- (3) Vedoucími pracovními místy podle odstavce 2 jsou pouze místa
  - a) v přímé řídicí působnosti
    1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
    2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
  - b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného
    1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
    2. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.
- (4) Odvolání vedoucího zaměstnance podle odstavce 2 může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, její statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, tento zaměstnavatel.



### § 73a

- (1) Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.
- (2) Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.
- (3) Byl-li pracovní poměr vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou, neskončí-li jeho pracovní poměr dříve, skončí uplynutím doby (§ 48 odst. 2).

## 6.2 Dohody o pracích mimo pracovní poměr

V názvu § 77 je doplněno, že se jedná o společné ustanovení pro oba typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

## 6.3 Ochranné pracovní prostředky

V § 104 odst. 1 je doplněn odkaz na **přímo** použitelný předpis EU, namísto dosavadního nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky – jedná se o **Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích ochranné prostředky**.

### *Text zákona*

#### § 104

Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje

Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, **nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené přímo použitelným předpisem Evropské unie**.

## 6.4 Působnost odborové organizace

Z § 286 se vypouští odkaz na zákoník práce. Pojem „kolektivní vyjednávání“ zákoník práce nepoužívá. Kolektivní vyjednávání je upraveno pouze zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, nikoli zákoníkem práce, na který rušený text odkazuje.

*Text zákona*

§ 286 (1)

Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání ~~podle tohoto zákona~~, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.

## 6.5 Průměrný výdělek

Do společných ustanovení o průměrném výdělku se doplňuje, že průměrný výdělek se zvýší na úroveň odpovídající výši nejen minimální mzdy, ale příslušné **nejnižší úrovni zaručené mzdy**, pokud by skutečný průměrný výdělek zaměstnance byl nižší.

Stává se to u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby, a změna přináší nutnost přiřadit každého zaměstnance do příslušné skupiny prací v položce průměrný výdělek ve mzdovém software.

*Text zákona*

§ 357 (1)

Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda (§ 111) nebo příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 112), na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě nebo příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy; to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku (§ 355).

## 6.6 Počítání času

Novela zákoníku práce musela vyřešit nechtěný problém, který se objevil po novelizaci občanského zákoníku, ve zkratce že po opětovném započítí běhu lhůty po jejím zastavení běží lhůta ještě nejméně 6 měsíců. Jak uvádí důvodová zpráva, pro pracovněprávní účely je pravidlo stavení běhu lhůt podle občanského zákoníku nevhodné z hlediska délky možného

prodloužení nejen o zbytek lhůty, ale o dalších šest měsíců. Zákoník práce obsahuje celou řadu tzv. krátkých lhůt počítaných na dny. U těchto lhůt nelze spravedlivě požadovat jejich prodloužení v současném rozsahu. Nepoužije se tedy automatické prodlužování o šest měsíců, ale je zde přitom stanovena určitá krátká zákonná korekce, která zvyšuje možnost řádného uplatnění práva.

Byl vložen nový § 332:

Nastane-li překážka, pro kterou lhůta stanovená tímto zákonem neběží, nemá to vliv na její původní délku. Zbývá-li po odpadnutí překážky méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet.

Úprava tedy obecně stanoví, že po odpadnutí zákonné překážky pouze doběhne zbytek zákonem stanovené lhůty bez prodlužování. Pro případy, kdy zbývá po odpadnutí překážky podle věty první méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet.

Toto má samozřejmě velmi praktický význam z hlediska právní jistoty, nejen při lhůtách pro podání žaloby.

## 6.7 Výklad některých pojmů

Za § 350a se vkládá nový § 350b, který zní: Pro účely tohoto zákona se jiným členským státem Evropské unie rozumí i stát, který je smluvní stranou Dohody o Evropském hospodářském prostoru.

Zpřesnění zohledňuje skutečnost, že směrnice 96/71/ES je součástí přílohy XVIII Dohody o Evropském hospodářském prostoru, a měla by tak být implementována i ve vztahu k Islandu, Lichtenštejnsku a Norsku. V současné době probíhá rovněž proces inkorporace směrnice (EU) 2018/957 (zahrnutí do přílohy Dohody o EHP lze předpokládat).

## 6.8 Ustanovení, kterými jsou zapracovány předpisy Evropské unie

V § 363 se upřesňují ustanovení, kterými jsou zapracovány předpisy Evropské unie, v souladu se stavem dle navrhované dělené účinnosti novely.

## 7 NÁHRADA ŠKODY

### 7.1 Obecné ustanovení

Novela upřesnila, že zaměstnanec nemusí proti škodě zasáhnout, jestliže by vážnému ohrožení vystavil nejen sebe, ostatní zaměstnance či osoby blízké, ale obecně fyzické osoby.

*Text zákona*

§ 249

- (1) Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě (dále jen „škoda“), nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda nebo nemajetková újma, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.
- (2) Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročít; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo jinou fyzickou osobu.
- (3) Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

### 7.2 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti uchazeče o zaměstnání

Zpřesňuje se, že náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti u uchazeče o zaměstnání přísluší ve výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, pouze po dobu zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Po skončení zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání se při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší náhrada u všech poškozených ve výši rozdílu mezi průměrným výdělků před vznikem škody a výdělků dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu.

*Text zákona*

§ 271b

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

- (1) Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělků před vznikem škody a výdělků dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání

s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle právních předpisů o důchodovém pojištění, ani k výdělku zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím, se nepřihlíží.

- (2) Náhrada za ztrátu na výdělku podle odstavce 1 přísluší zaměstnanci i při pracovní neschopnosti z jiného důvodu, než je původní pracovní úraz nebo nemoc z povolání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského.
- (3) Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity podle odstavce 1 přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada po dobu zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Po skončení zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání se při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity postupuje u všech poškozených podle odstavce 1.
- (4) Dosahuje-li zaměstnanec ze své viny nižšího výdělku než ostatní zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci.
- (5) Zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku podle odstavce 1 pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Zaměstnavatel zaměstnanci neuhradí škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat.
- (6) Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.

### 7.3 Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance

Vložen byl nový titul náhrady škody, a to prostřednictvím § 271f.

Při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance přísluší jeho manželovi, partnerovi (zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství), dítěti a rodiči jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy. Tato náhrada přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu.

Důvodová zpráva k tomu uvádí: Inspirací pro zavedení institutu jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance do pracovněprávní úpravy je ustanovení § 2959 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Zákoník práce dosud tento druh nemajetkové újmy neupravuje, což způsobuje nedůvodné rozdíly mezi úpravou zákoníku práce a úpravou občanského zákoníku. Lze očekávat, že půjde spíše o výjimečné případy nejtěžšího zdravotního poškození, a to zejména o komatické stavy, závažná poškození mozku či o ochrnutí výrazného rozsahu, tj. o následky srovnatelné s usmrcením osoby, která je v tomto případě trvale vyřazena z většiny sfér společenského uplatnění, a smutek, strach, pocity zoufalství a beznaděje způsobují blízkým osobám nemajetkovou újmu. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy bude příslušet pouze manželovi, partnerovi, dítěti a rodiči zaměstnance, který utrpěl zvlášť závažné ublížení na zdraví, jakož i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako újmu vlastní.

Právo na jednorázovou náhradu této nemajetkové újmy přísluší, vznikla-li tato újma nejdříve dnem nabytí účinnosti tohoto zákona (v tomto případě 1.1.2021).

#### 7.4 Plnění pracovních úkolů

Novela pozměňuje výklad pojmu „plnění pracovních úkolů“ v souvislosti s náhradou škody. Slova „zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců“ nahrazuje slovy „člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru“.

Souvisí s upřesněním pojmu „plnění pracovních úkolů“ v příslušných ustanoveních o náhradě škody (§§ 248, 265, 267, 269, 271k). Důvodová zpráva k tomu uvádí, že „členové vyjednávacího výboru (§ 290) jsou zrovnoprávněni s ostatními zástupci zaměstnanců (§ 276 odst. 1) i se členy evropské rady zaměstnanců (§ 297), pokud jde o definici plnění pracovních úkolů pro účely náhrady škody, což je v souladu s čl. 10 odst. 3 směrnice 2009/38/ES, stanovícím, že členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců požívají při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnání.“

##### *Text zákona*

§ 250 Obecná povinnost zaměstnance nahradit škodu

- (1) Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.
- (2) Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, povinnost zaměstnance nahradit škodu se poměrně omezí.
- (3) Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů uvedených v § 252 a 255.

#### § 265 Obecná povinnost zaměstnavatele nahradit škodu

- (1) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.
- (2) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem.
- (3) Zaměstnavatel není povinen nahradit zaměstnanci škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu, ani škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.

#### § 267 Odložené věci

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém.

#### § 269 Pracovní úrazy a nemoci z povolání

- (1) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.
- (2) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.
- (3) Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.
- (4) Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezprostí.

#### § 273

- (1) Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.
- (2) Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

## 7.5 Odpovědnost za škodu vzniklou při vyučování

Některé změny zákoníku práce nabývají účinnosti 1. ledna 2021, část však již účinnosti nabyla, a to 30.6.2020; jedna již 1.6.2020. Konkrétně byla rozšířena odpovědnost za škodu při vyučování, i na mateřské školy, což doposud neplatilo. Novelizace byla provedena zákonem 366/2019 Sb., nikoli tedy velkou novelou.

Do novely odpovídaly žákům/dětem za škodu podle zákoníku práce jen základní školy a vyšší, ne však mateřské školy. Tento rozdílný přístup byl odstraněn (§ 391 odst. 2).

### *Text zákona*

#### § 391

(1) Žáci střední školy, konzervatoře a jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky nebo studenti vyšší odborné školy odpovídají právnické osobě vykonávající činnost dané školy nebo školského zařízení nebo právnické nebo fyzické osobě, na jejichž pracovištích se uskutečňuje praktické vyučování, za škodu, kterou jí způsobili při teoretickém nebo praktickém vyučování anebo v přímé souvislosti s ním. Pokud ke škodě došlo při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní, odpovídají žáci nebo studenti za škodu právnické osobě vykonávající činnost tohoto školského zařízení. Studenti vysokých škol odpovídají vysoké škole za škodu, kterou jí způsobili při studiu nebo praxi ve studijním programu uskutečňovaném vysokou školou nebo v přímé souvislosti s nimi. Pokud ke škodě došlo při studiu nebo praxi nebo v přímé souvislosti s nimi u jiné právnické osoby nebo fyzické osoby, odpovídají studenti právnické nebo fyzické osobě, u níž se studium nebo praxe uskutečňovaly.

(2) Za škodu, která vznikla dětem v mateřských školách, žákům základních škol a základních uměleckých škol při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá právnická osoba vykonávající činnost dané školy; při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní odpovídá za škodu právnická osoba vykonávající činnost daného školského zařízení.

(3) Příslušná právnická osoba vykonávající činnost školy odpovídá žákům středních škol, konzervatoří a jazykových škol s právem státní jazykové zkoušky a studentům vyšších odborných škol za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při teoretickém a praktickém vyučování ve škole nebo v přímé souvislosti s ním. Došlo-li ke škodě při praktickém vyučování u právnické nebo fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu právnická nebo fyzická osoba, u níž se praktické vyučování uskutečňovalo. Došlo-li ke škodě při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní, odpovídá za škodu právnická osoba vykonávající činnost daného školského zařízení. Vykonává-li činnost školy nebo školského zařízení organizační složka státu nebo její součást, odpovídá za škodu jménem státu tato organizační složka státu.

(4) Příslušná vysoká škola odpovídá studentům vysokých škol za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při studiu nebo praxi ve studijním programu uskutečňovaném vysokou školou nebo v přímé souvislosti s nimi. Pokud ke škodě došlo při



studiu nebo praxi nebo v přímé souvislosti s nimi u jiné právnické osoby nebo fyzické osoby, odpovídá právnická nebo fyzická osoba, u níž se studium nebo praxe uskutečňovaly.

(5) Příslušná právnická osoba vykonávající činnost školského zařízení odpovídá fyzické osobě s nařízenou ústavní výchovou nebo uloženou ochrannou výchovou a fyzickým osobám v preventivně výchovné péči za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při uskutečňování této činnosti nebo v přímé souvislosti s ní.

## 8 ZMĚNA VYDÁVÁNÍ A OBSAHU POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ

Potvrzení o zaměstnání se nově nevydává u zaměstnanců při skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce, pokud tato dohoda nezaložila účast na nemocenském pojištění (odměna do 10.000 Kč měsíčně, § 7a zákona o nemocenském pojištění) nebo pokud nebyl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí (§ 299 občanského soudního řádu). Nově se uvádí, který orgán srážky ze mzdy nařídil.

*Text zákona*

§ 313

- (1) Při skončení pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce, **pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění** podle jiného právního předpisu anebo pokud **byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy**, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm
- 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, **kteřý 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.
- (2) Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvláště hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti (§ 39 až 57 zákona o zaměstnanosti) je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

## 9 PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

### 9.1 Podmínky přechodu

Novela přinesla s účinností od 30.7.2020 **nové vymezení přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů**. Nadále platí, že k takovému přechodu může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo jiným zákonem.

Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (vypadl “převod úkolů nebo jejich části”), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Beze změny platí, že práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Nejde-li o převod činnosti zaměstnavatele podle jiného zákona (například občanského zákoníku – fúze, koupě závodu), přecházejí práva a povinnosti na přejímajícího zaměstnavatele při převodu činnosti **pouze při splnění těchto pěti podmínek**:

- [1] stejný nebo obdobný způsob a rozsah výkonu činnosti po převodu,
- [2] činností není zcela nebo převážně dodávání zboží,
- [3] existence skupiny zaměstnanců, záměrně vytvořené za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti, a to bezprostředně před převodem,
- [4] činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a
- [5] 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.

Zůstává vymezení přejímajícího zaměstnavatele – považuje se za něj bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

Stejně je také ustanovení o tom, že práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zanikly, zůstávají nedotčeny, s výjimkou postupu podle insolvenčního zákona. Uvedené se vztahuje i na případy, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán (orgán, který je podle zvláštních právních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů).

Způsob informování zaměstnanců, projednání, a další náležitosti (§§ 339, 339a) platí beze změny.

Za účelné považujeme zmínit z důvodové zprávy: Stávající právní úprava přechodu obsažená v § 338 zákoníku práce je oproti evropské úpravě značně bezbřehá, neboť k přechodu dochází již při pouhém převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele, případně jejich části, k jinému způsobilému zaměstnavateli (nastání přechodu tedy není podmíněno zachováním identity převáděné hospodářské jednotky). V důsledku takto široké úpravy přechodu je většina případů insourcingu, outsourcingu či dokonce pouhé změny dodavatele spojena s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, což v praxi činí značné problémy. To platí zejména v případě přechodu u změny dodavatele, kdy zcela absentuje právní vztah mezi dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem (dodavatelem). Navrhovaná právní úprava tak stávající znění zpřesňuje a v souladu s judikaturou SDEU v třetím odstavci nově zakotvuje podmínky, které musí být kumulativně splněny, aby při převodu činnosti ve výše uvedených případech došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Tyto podmínky se však nevztahují na případy, kdy zvláštní právní předpis stanoví, že se určitá obchodní transakce považuje za převod činnosti zaměstnavatele. Neuplatní se tak například v případě koupě závodu nebo fúze sloučením, což jsou případy, u kterých občanský zákoník výslovně zakotvuje, že se považují za převod činnosti zaměstnavatele. V těchto případech tedy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů bez ohledu na to, zdali jsou podmínky vypočtené v § 338 odst. 3 splněny.

Navrhovaná právní úprava vychází ze Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12.3.2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. Podle čl. 1 odst. 1 se tato směrnice vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení, a to za předpokladu, že se jedná o převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu. Hospodářskou jednotkou je přitom organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou. K problematice (ne)zachování identity převáděné hospodářské jednotky existuje velice bohatá judikatura SDEU, v níž tento soud nastínil kritéria, která mají být národními soudy při posouzení této faktické otázky zohledněna. Je tak například třeba přihlídnout k druhu převáděného podniku nebo závodu, zda došlo k převodu hmotných statků (budov a movitých věcí) a nehmotných statků, zda byla novým zaměstnavatelem převzata většina původních zaměstnanců, zda došlo k převzetí zákazníků, jaký je stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu apod.

Účelem změn je dát při výkladu přechodu větší důraz na koncept hospodářské jednotky a snaha zabránit nečekaným a/nebo nahodilým přechodům, posílení právní jistoty jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců v této otázce.

## 9.2 Výpověď zaměstnance v případě přechodu

S přechodem práv a povinností souvisí možnost zaměstnance dát výpověď z pracovního poměru, pokud by se u nového zaměstnavatele necítil z jakéhokoliv důvodu konformně. Pozitivní změna se týká data ukončení pracovního poměru – novela přináší speciální **výpovědní dobu**.

**Pokud byl zaměstnanec řádně a včas informován** o přechodu, může dát výpověď do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován v požadovaném rozsahu nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu. Pracovní poměr skončí v tomto případě nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

**Nebyl-li zaměstnanec** o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován v uvedené době, **může dát z tohoto důvodu výpověď** s tím, že

- pokud to stihne přede dnem nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu,
- pokud ji dá do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena.

Výpověď daná podle § 51a ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti novely (30.7.2020), se řídí zněním dosavadním.

*Text zákona*

§ 338

- (1) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto nebo jiným zákonem.
- (2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (dále jen „činnost zaměstnavatele“), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.
- (3) Nejde-li o převod činnosti zaměstnavatele podle jiného zákona (např. § 178 a § 2175 občanského zákoníku), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele při převodu činnosti zaměstnavatele pouze v případě, že
  - 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 zamýšlena jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a

- 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.
- (4) Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.
- (5) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud jiný zákon nestanoví jinak (zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení).

#### § 51a

- (1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.
- (2) Nebyl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, může dát z tohoto důvodu výpověď s tím, že
- a) byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu,
  - b) byla-li dána výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

#### § 339

- (1) Přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody
- a) stanovené nebo navrhované datum převodu,
  - b) důvody převodu,
  - c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
  - d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.
- (2) Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinen předem informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, o skutečnostech uvedených v odstavci 1 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli.

## 10 PŘEKÁŽKY V PRÁCI

### 10.1 Akce pro děti a mládež

Jednalo se o poslanecký pozměňovací návrh, který byl přijat. Přináší změnu v překážkách v práci souvisejících s činností na akcích pro děti a mládež.

Již před novelou byl překážkou v práci **činnost vedoucích táborů a dalších osob** v táborech pro děti a mládež. Nově půjde také o **činnost na sportovních soustředěních dětí a mládeže**.

Zároveň bylo do zákoníku vloženo nové ustanovení § 203a, které upravuje podrobnosti ohledně pracovního volna souvisejícího s akcí pro děti a mládež. Dosud byla tato překážka v práci neplacená, to se změní (účinnost 1.1.2021) a překážka bude s náhradou mzdy za následujících podmínek:

- akci pořádá právnická osoba zapsaná ve veřejném rejstříku po dobu nejméně 5 let, a zároveň
- práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností.

Náhrada mzdy bude činit maximálně částku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno, vyhlášené podle zákona upravujícího zaměstnanost.

**Zaměstnavatel má nárok na úhradu poskytnuté náhrady mzdy** nebo platu do rozsahu stanoveného tímto zákonem (pro případ, že by zaměstnavatel poskytnul náhradu mzdy ve výši nad rámec zákona).

Refundace se poskytuje na žádost, a ta se podává okresní správě sociálního zabezpečení podle sídla nebo místa trvalého pobytu zaměstnavatele.

*Text zákona*

§ 203 (2) h)

Jiné úkony v obecném zájmu

Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci 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, a pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně

postižené děti a mládež. Zaměstnanci přísluší za podmínek podle § 203a pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku nejvýše za 1 týden v kalendářním roce.

#### § 203a

Pracovní volno související s akcí pro děti a mládež

(1) Pracovní volno podle § 203 odst. 2 písm. h) s **náhradou mzdy** nebo platu přísluší zaměstnanci pouze, pokud 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.

Tuto skutečnost musí zaměstnanec zaměstnavateli prokázat.

(2) Maximální výše poskytnuté náhrady mzdy nebo platu činí výši průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno, vyhlášené podle zákona upravujícího zaměstnanost.

(3) 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 právnická 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.

## 10.2 Čas strávený na pracovní cestě

Ve formulaci překážky v práci na pracovní cestě, spočívající v době strávené na této cestě jinak než plněním pracovních úkolů došlo ke změně - uvedená doba se považuje za překážku v práci, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí, pokud spadá do **směny** zaměstnance (nikoli do "pracovní doby", jako tomu bylo doposud).

Dle důvodové zprávy se věta zpřesňuje tak, aby bylo zřejmé, že jako doba překážky v práci na straně zaměstnavatele se posuzuje pouze doba strávená zaměstnancem na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do jeho rozvržené směny.

#### *Text zákona*

#### § 210

Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do směny, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.



## 11 VÝVOJ NA TRHU PRÁCE V DOBĚ KORONA-KRIZE

Česká ekonomika už v úvodu roku 2020 procházela fází cyklického zpomalování. Březnový začátek první vlny pandemie koronaviru si však vynutil aplikaci řady **restrikcí směřovaných primárně do odvětví služeb i dobrovolné odstávky**, zejména v automobilovém průmyslu, a velmi rychle hospodářství zamířilo do recese. Ve druhém čtvrtletí, kdy na ekonomiku plně dolehl nabídkový a následně i poptávkový šok, se HDP propadl téměř o 12 %.

Rekordní pokles ekonomiky však **nebyl tentokrát spojen s radikálním omezováním zaměstnanosti**, respektive s růstem nezaměstnanosti, tak jako tomu bylo při recesi v době světové finanční krize po roce 2008. Míra nezaměstnanosti se dokonce ještě v prvním čtvrtletí snížila na 2 % (podle sezónně očištěných údajů z výběrových šetření pracovních míst), ve druhém čtvrtletí se následně zvýšila jen o 0,4 procentního bodu. Průběžná data přitom neindikují žádný dramatický nárůst nezaměstnanosti ani ve třetím čtvrtletí, stejně jako neočištěné údaje z úřadů práce, které mezi nezaměstnané započítávají širší okruh lidí bez práce než mezinárodně srovnatelné statistiky. Z nich prozatím vyplývá, že se nezaměstnanost od jara zvýšila o osm desetin procentního bodu na zářijových 3,8 %.

Důvodů, proč nebyl dopad na trh práce nijak drtivý, je tentokrát několik. Nicméně teprve s odstupem času, kdy budou dostupná všechna průřezová data, bude možné vyhodnotit jejich konkrétní význam. Především jde o následující:

1. Ekonomika vstupovala do recese na úrovni téměř plné zaměstnanosti s nejvíce napjatým trhem práce v historii – toto napětí se přitom dařilo zmírňovat pouze skrze vyšší míru participace a využívání zahraničních pracovníků. Na jedné straně zde byla rekordně nízká nezaměstnanost (z pohledu domácích údajů i z pohledu mezinárodně srovnatelných dat) a současně i nejvyšší nabídka volných pracovních míst v rámci celé EU. Podle údajů Eurostatu se míra volných pracovních míst snížila ve druhém čtvrtletí na 5,4 %, avšak byla stále ještě téměř dvojnásobná ve srovnání s mírou nezaměstnanosti.
2. Po částečném uzavření ekonomiky, které se následně projevilo ve zhoršujícím se cash-flow firem v dotčených odvětvích a oborech, byly uvedeny v život programy Antivirus A & B, které firmám kompenzovaly část mzdových nákladů a nenutily je proto svoji zhoršující se finanční situaci řešit akutním škrtáním pracovních pozic. V rámci těchto dvou programů bylo podle údajů MPSV podpořeno za období březen-září více než 810 tisíc zaměstnanců při nákladech přesahujících 18,7 mld. korun<sup>3</sup>. Pozitivní roli sehrál i později zavedený program Antivirus C, v rámci kterého došlo k odpuštění pojistného v objemu 13,3 mld. korun jen za období prvních třech měsíců.

---

<sup>3</sup> [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1580353/Antivirus+\\_26\\_10\\_2020.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1580353/Antivirus+_26_10_2020.pdf)

3. Pravděpodobně pod vlivem zkušenosti z minulé konjunktury firmy raději přistoupily k omezení investic a zmrazení mezd, které jim krátkodobě zlepšily cash-flow, namísto rychlého propouštění kmenových pracovníků.
4. I když byl ve službách i v průmyslu patrný významný pokles zaměstnanosti, neprojevil se přímo ve zvýšení domácí nezaměstnanosti, respektive nevedl k identickému nárůstu nezaměstnanosti. Vysvětlením je i snižující se míra participace, konkrétně odchod či návrat starších pracovníků do penze.
5. Firmy se v této fázi zaměřily spíše na propouštění zahraničních (agenturních) pracovníků, z nichž se část rychle vracela do zemí původu a neovlivnila tak statistiky nezaměstnaných vedených úřady práce.
6. Nárůst poptávky po práci v rychle se rozvíjejících oborech, jejichž expanzi nástup pandemie urychlil. Konkrétně jde o expandující poštovní a kurýrní služby, internetové obchody a oblast dopravy a skladování. Část propuštěných zaměstnanců nepochybně zamířila do těchto oborů, avšak vzhledem ke zpoždění podrobnějších dat si na přesnou kvantifikaci tohoto přesunu budeme muset ještě počkat.
7. Optimismus tuzemské podnikatelské sféry ohledně návratu ekonomiky do normálu zbrzdil plány na výraznější redukci zaměstnanosti, a podniky se tak v první fázi zaměřily zejména na optimalizaci nákladů a již zmíněný odklad investic. Tyto závěry jasně vyplývají z pravidelných průzkumů v rámci Business and Consumer Surveys publikované Evropskou komisí<sup>4</sup>. Byť na jaře firmy předpokládaly výrazný tlak na propouštění, přece jen vyčkávaly a už v letních růstových měsících pod vlivem letního „restartu“ své úvahy o snižování zaměstnanosti výrazně přehodnocovaly. Bylo to patrné dokonce i u nejvíce postižených oborů označovaných jako HORECA.

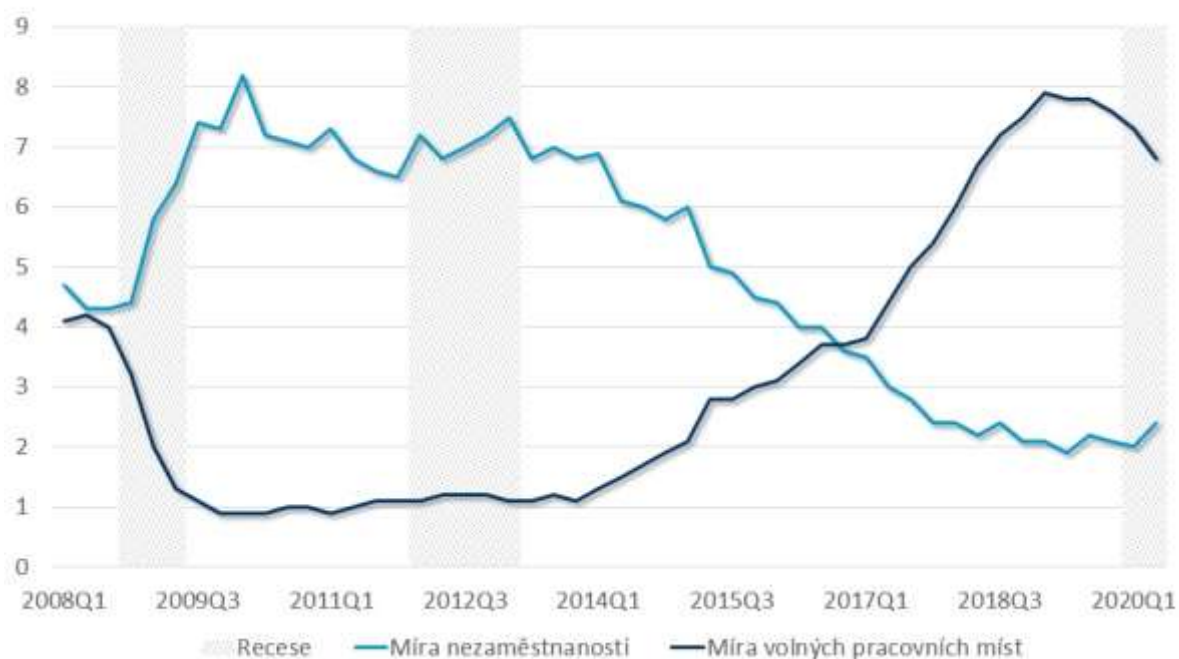
Část z těchto faktorů může fungovat pouze dočasně a s nástupem podzimní vlny pandemie už nemusí být relevantní. Nejde přitom pouze o vyčkávací postoj firem reprezentovaný bodem 7, ale také o možnosti dané omezením zahraniční zaměstnanosti, nasycenosti expandujících odvětví apod. Propad ekonomiky, který následuje po nástupu podzimní vlny pandemie (nejenom v ČR) a zavedení nouzového stavu a s ním spojených restrikcí, se nepochybně odrazí i ve vývoji na trhu práce. Se zvýšeným tlakem je třeba počítat u odvětví a oborů, které se nestačily vzpamatovat z předchozího poklesu tržeb (zejména HORECA, letecká doprava, cestovní kanceláře, pracovní agentury).

---

<sup>4</sup> [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/indicators-statistics/economic-databases/business-and-consumer-surveys\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/indicators-statistics/economic-databases/business-and-consumer-surveys_en)

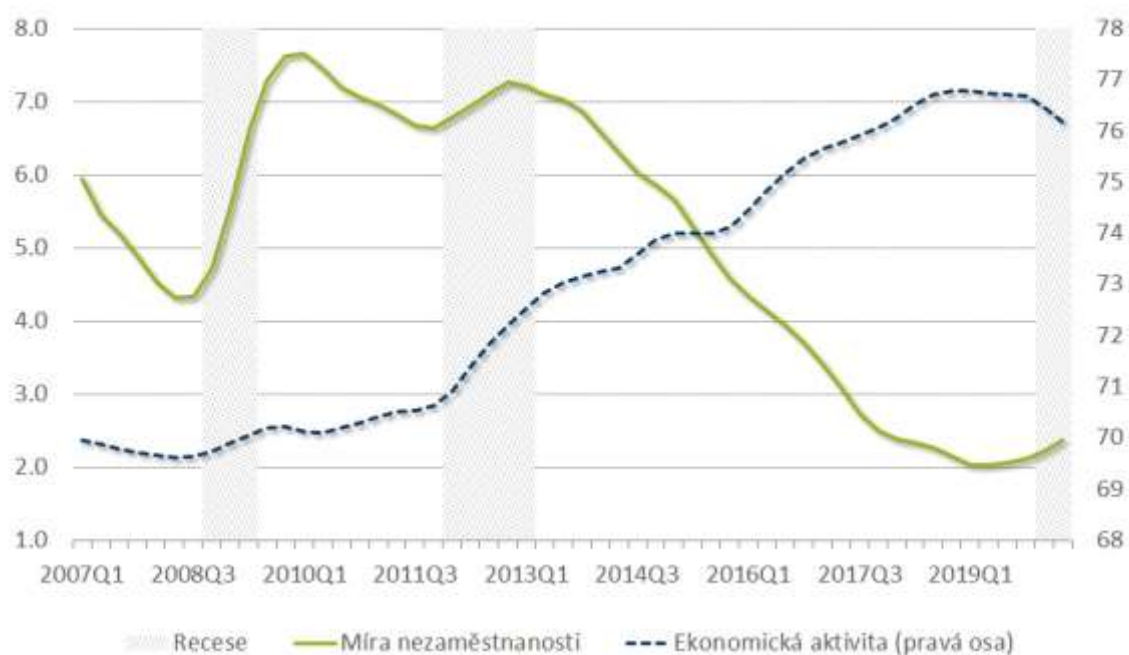
## Míra nezaměstnanosti a volných pracovních míst

(%, sezónně očištěno; zdroj: Eurostat)



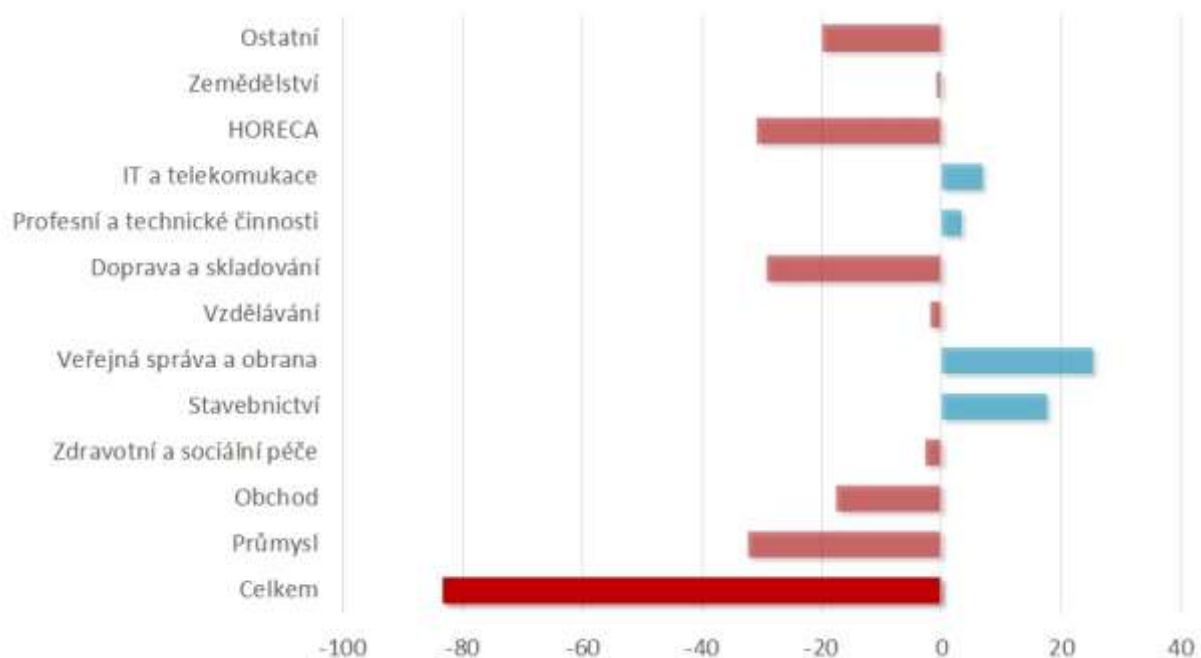
## Míra ekonomické aktivity a nezaměstnanosti

(sezónně očištěná data; zdroj: ČSÚ)



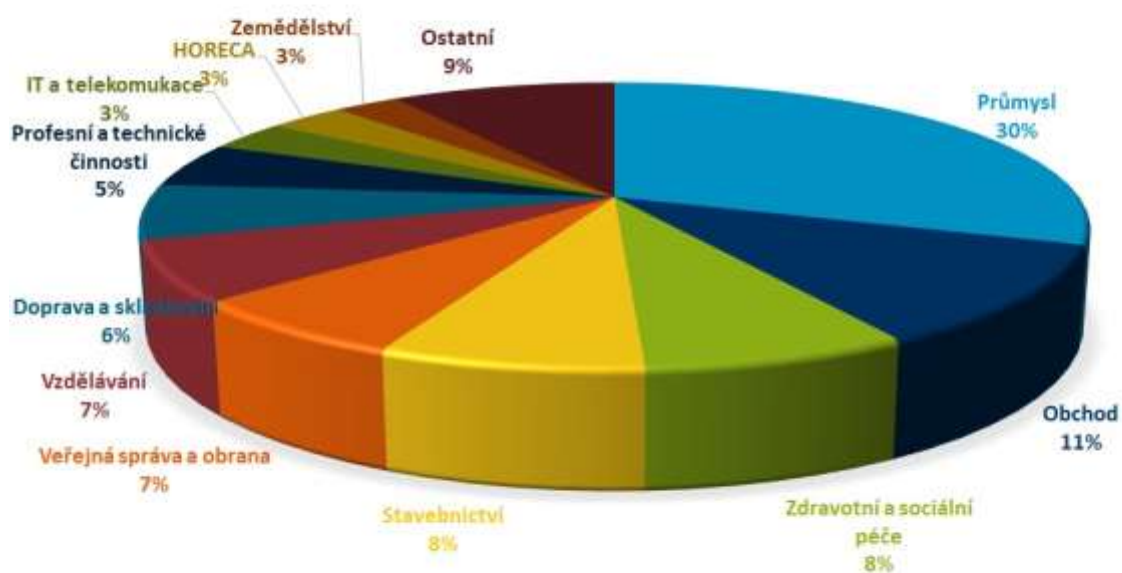
## Změna zaměstnanosti ve vybraných odvětvích

(meziročně v tis.; zdroj: ČSÚ)



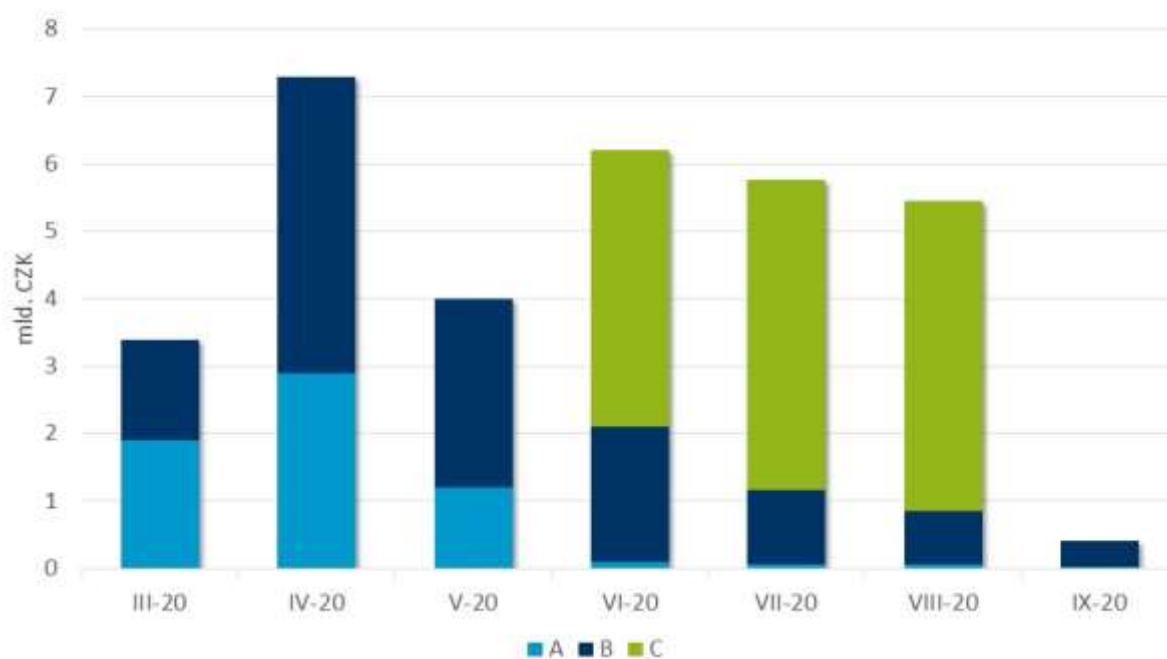
## Zaměstnanost podle odvětví

(2020Q2; zdroj: ČSÚ)



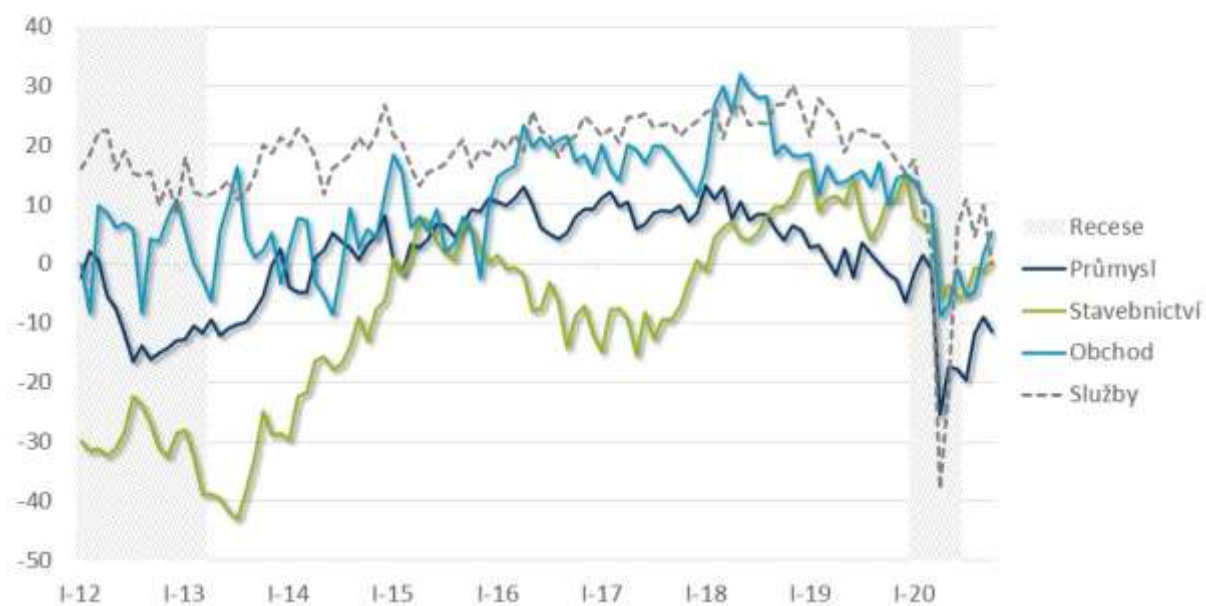
## Čerpání programů Antiviru A, B, C k 26. 10. 2020

(zdroj: MPSV)



## Očekávaný vývoj zaměstnanosti v následujících třech měsících

(Zdroj: Evropská komise)



Pokles zaměstnanosti, který se zde jeví jako pravděpodobný, proto povede k dalšímu – tentokrát již viditelnějšímu zvýšení nezaměstnanosti. O to více akutní se proto jeví opatření směřující k firmám prostřednictvím krátkodobé výpomoci formou tzv. Kurzarbeitu na jedné straně, a aktivní politika zaměstnanosti na straně druhé. V současných podmínkách zvýšených nejistot a rizik je nanejvýš žádoucí, aby tyto systémy podpory byly standardizované, spolehlivé a jejich reakce předvídatelná. Je to nakonec jeden z nejvýznamnějších faktorů, které budou ovlivňovat vývoj na českém trhu práce i v době druhé vlny pandemie i následně po ní.

## 12 KURZARBEIT – PŘÍSPĚVEK V DOBĚ ČÁSTEČNÉ ZAMĚSTNANOSTI

Jedná se o institut, o který sociální partneři celkem ve shodě léta usilovali. Nyní tedy konečně dostává kompletnějších, byť ne zcela uspokojivých, obrysů. Změna zákona o zaměstnanosti je ve chvíli finalizace studie projednávána v Poslanecké sněmovně a očekává se, že bude zahrnuto několik pozměňovacích návrhů, které úpravu učiní více smysluplnou. Nicméně považujeme za důležité uvést zde alespoň základní parametry, vycházející z vládního návrhu.

### 12.1 Aktivace podpory

Poskytování podpory v době částečné zaměstnanosti stanoví vláda po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody nařízením v případě, že je **závažným způsobem ohrožena ekonomika státu anebo její odvětví**. To může být z těchto důvodů:

- z **hospodářských důvodů** charakterizovaných relevantními ekonomickými ukazateli a jejich minulým a očekávaným vývojem
- z důvodu **vzniku živelní události** spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie<sup>5</sup> nebo epidemie, kybernetického útoku
- nebo jiné **mimořádné situace**, která je zásahem vyšší moci.

Nařízení vlády vymezí období, po které bude podpora v době částečné zaměstnanosti poskytována (podpůrná doba), a může také omezit poskytování podpory v době částečné zaměstnanosti **na část území státu nebo na odvětví ekonomiky**.

### 12.2 Nárok

Podpora v době částečné zaměstnanosti náleží zaměstnanci za dobu, kdy nemůže konat práci z důvodu některé z překážek v práci podle § 207 až 209 zákoníku práce, která u jeho zaměstnavatele nastala v přímé souvislosti s některým z důvodů, pro který bylo vydáno nařízení vlády.

#### Podmínky nároku

- rozsah výpadku práce v rozpětí 20-80% týdenní pracovní doby za měsíc
- zaměstnanec v pracovním poměru

---

<sup>5</sup> Čl. 50 odst. 1 nařízení Komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem.



- pracovní poměr na dobu neurčitou, trvající alespoň 3 měsíce

Rozsah výpadku může být nařízením vlády stanoven v rámci uvedeného rozpětí jinak. V návrhu je uvedeno, že se musí jednat o rozsah za každého jednotlivého zaměstnance – to je jedna z věcí, kterou požadují sociální partneři upravit jinak (za celého zaměstnavatele).

**Výše podpory** je v návrhu stanovena procentní sazbou z průměrného hodinového čistého výdělku zaměstnance, který se přepočítá z průměrného měsíčního čistého výdělku zaměstnance zjištěného podle § 356 odst. 3 zákoníku práce tak, že se průměrný měsíční čistý výdělek vydělí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.

Podpora v době částečné zaměstnanosti pak náleží ve výši 70% průměrného hodinového čistého výdělku. Maximální výše podpory v době částečné zaměstnanosti činí měsíčně 1násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku.

Podporu v době částečné zaměstnanosti poskytuje zaměstnanci Úřad práce prostřednictvím jeho zaměstnavatele na základě písemného oznámení zaměstnavatele. Podpora v době částečné zaměstnanosti se poskytuje měsíčně a je splatná do 10 kalendářních dnů od doručení přehledu nároků. Zaměstnavatel je povinen podporu v době částečné zaměstnanosti vyplatit jednotlivým zaměstnancům do 10 kalendářních dnů ode dne jejího přijetí.

**Podpůrčí doba** činí nejvýše 12 měsíců. Po uplynutí podpůrčí doby náleží podpora v době částečné zaměstnanosti zaměstnanci, pokud jde o nahrazení jeho příjmu u téhož zaměstnavatele, nejdříve po uplynutí doby 3 let od ukončení předchozího poskytování této podpory v době částečné zaměstnanosti; to neplatí, pokud vláda aktivuje poskytování podpory v době částečné zaměstnanosti dalším nařízením.

Zaměstnanec se může během podpůrčí doby jako zájemce o zaměstnání vedený v evidenci zájemců o zaměstnání Úřadu práce účastnit aktivit zabezpečovaných, zprostředkovaných nebo doporučených Úřadem práce.

### 12.3 Změna zákoníku práce a souvisejících předpisů

V souvislosti s novým institutem se ze zákoníku práce (§ 209) vypustí pojem „částečná nezaměstnanost“ a vloží se ustanovení § 209a: „Při překážkách v práci podle § 207 až 209 nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy po dobu, po kterou mu byla poskytována podpora v době částečné zaměstnanosti podle části páté hlavy VII zákona o zaměstnanosti“.



Zároveň jsou měněny související zákony, do nichž podpora zasáhne jako nová forma příjmu – jako např.

- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (vyměřovací základ),
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění (vyměřovací základ),
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (vyměřovací základ),
- zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu (započitatelný příjem),
- zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení (evidence doby podpory), nebo
- zákon č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád (exekuce – srážky z jiných příjmů).

## 13 PRAMENY A LITERATURA

Vzhledem k tomu, že studie se zaměřuje na změny v pracovním právu v roce 2020, vycházel autoři při jejím psaní především z textů zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a souvisejících předpisů, vyhlášených ve Sbírce zákonů, důvodových zpráv, a ze svých poznatků a zkušeností, mj. i z přímé účasti při přípravě uvedených změn. V kapitole věnující se trhu práce pak také z dostupných statistických údajů a výpočtů autora.

Použití externích pramenů a literatury je proto minimální.

Sněmovní tisk 1025/0 rozeslaný 25.9.2020., Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, důvodová zpráva, dostupné na

<https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=1025&CT1=0>

Sněmovní tisk 689/0 ze dne 2.1.2020, Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, důvodová zpráva, dostupné na

<https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>

<https://www.eurofound.europa.eu/cs/node/83075>

<https://www.juridicainternational.eu/index.php?id=15705>

Vysílání zaměstnanců v rámci EU - v poločase implementace nové směrnice, Pavel Bejšovec, Lucie Rolná, dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/vysilani-zamestnancu-v-ramci-eu-v-polocase-implementace-nove-smernice-109989.html>

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/1580353/Antivirus+ 26 10 2020.pdf>

[https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/indicators-statistics/economic-databases/business-and-consumer-surveys\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/indicators-statistics/economic-databases/business-and-consumer-surveys_en)

[www.czso.cz](http://www.czso.cz)