

H&P Newsletter

Přehled změn, které přináší novela zákoníku práce s účinností od 30. 7. 2020

Vážení klienti,

dlouho očekávána novela zákoníku práce (text novely naleznete v zákoně č. 285/2020 Sb.), byla schválena a obsahu změny účinné buď od 30. 7. 2020 nebo od 1. 1. 2021. Přehled změn Vám proto zasíláme v separátních newsletterech pro lepší přehlednost.

<p>Vysílání zaměstnanců</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Doplnjuje se ochrana vyslaného zaměstnance – zejména s ohledem na novou vysílací směrnici č. 2018/957/EU. • Rozšiřuje se taxativní výčet zaručených pracovních podmínek pro vyslaného zaměstnance – nově je zavedena povinnost poskytovat vyslanému zaměstnanci příspěvky nebo náhrady cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z pracovních důvodů (v zákoníku práce upraveno v novém písm. h) v ustanovení § 319 odst. 1). • Nově se doplňuje i oblast odměňování vyslaných zaměstnanců – budou se na ně vztahovat i pravidla odměny a sazby za přesčasy, přičemž odměnou dle vysílací směrnice jsou všechny povinné složky odměny v daném hostitelském státě, tedy i všechny příplatky, které je dle práva hostitelské země (předpisů, kolektivních smluv, rozhodčích nálezů) nutné zaměstnancům vyplácet. • Zaměstnanci vyslanému do České republiky tedy bude nutné vyplácet zaručenou (nikoli jen minimální) mzdu a budou mu náležet všechny příplatky podle českých právních předpisů (za přesčas, svátek, ztížené pracovní prostředí, práci v sobotu a v neděli, práci v noci), případně dle relevantní kolektivní smlouvy. • Pokud bude vyslání trvat více jak 12 (18 měsíců) – půjde o tzv. dlouhodobé vyslání a na takového zaměstnance se budou vztahovat všechny pracovní podmínky dané v hostitelském státě.
<p>Změny v doručování písemností</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Písemnosti určené do vlastních rukou zaměstnance bude nutno doručit primárně osobně na pracovišti. Reaguje se tak na aktuální judikaturu. • Nově však platí, že nebude-li to možné, lze doručování provést prostřednictvím sítě nebo služby el. komunikací, provozovatele poštovních služeb nebo osobně, tam, kde bude zaměstnanec zastížen (dle výběru zaměstnavatele). • V případě, že zaměstnanec udělí souhlas (generální nebo ad hoc), může zaměstnavatel zaměstnanci doručovat také prostřednictvím datové schránky (fikce doručení 10 dnů). Nebude pak třeba zasílat dokumenty do datové schránky s uznávaným elektronickým podpisem ani požadovat stejně ověřené potvrzení o převzetí. • Při doručování písemností prostřednictvím poštovních služeb bude zaměstnanec odpovědný za správnost a aktuálnost údajů pro doručení. • Není-li zaměstnanec, v případě doručování prostřednictvím poštovních služeb, zastížen, bude písemnost uložena u provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu (lhůta k uložení nově 15 dnů, namísto současných 10 pracovních dnů). • Nově nebude nutné adresáta (zaměstnance) poučovat o následcích zmaření doručení – nebude tedy nutné, aby například pracovník pošty vyhotovil písemný záznam o poučení zaměstnance o následcích svého konání pro případ, kdy zaměstnanec sám znemožní doručení písemnosti tím, že ji odmítne převzít nebo neposkytne součinnost k doručení písemnosti.
<p>Přechod zaměstnanců</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Došlo k upřesnění situací a podmínek, za nichž zaměstnanci automaticky přejdou k novému (přejímajícímu) zaměstnavateli – ne každý prodej závodu nebo jeho části nebo prodej stroje a zařízení či převod činnosti automaticky povede k přechodu dotčených zaměstnanců. • Zákoník práce v § 338 odst. 3 vymezuje, v jakých případech půjde o převod činnosti – pokud nebudou splněny všechny tyto podmínky, k přechodu nedojde: <ul style="list-style-type: none"> - činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a

	<p>rozsahem,</p> <ul style="list-style-type: none"> - činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží, - bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti, - činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu - 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.
Výpověď daná zaměstnancem v souvislosti s přechodem	<ul style="list-style-type: none"> • Zaměstnanec dotčený převodem může podat výpověď, a to do 15 dnů ode dne, kdy byl o přechodu informován, nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr pak skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Přejímající zaměstnavatel tak bude mít větší jistotu o tom, koho ze zaměstnanců převezeme a koho ne. • Pokud zaměstnanec nebyl o přechodu informován řádně nebo vůbec, může dát výpověď a pokud jí doručí před datem účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí dnem účinnosti přechodu (zaměstnanec tedy nemusí ani jeden den pracovat pod novým zaměstnavatelem) a pokud výpověď zaměstnanec doručí po dni účinnosti přechodu nejdéle však do 2 měsíců od dne nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím patnáctidenní výpovědní doby, která začíná běžet dnem doručení výpovědi zaměstnavateli.
Odvolatelnost u vedoucích zaměstnanců	<ul style="list-style-type: none"> • Sjednat možnost odvolání vedoucího zaměstnance je dle novely možná výhradně u vedoucích pracovních míst taxativně uvedených v § 73 odst. 3 zákoníku práce. Těmi jsou vedoucí pracovní místa v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu (jde-li o zaměstnavatele – právnickou osobu) nebo zaměstnavatele – fyzické osoby, a dále vedoucí pracovní místa v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu (u zaměstnavatele – právnické osoby) nebo zaměstnavateli – fyzické osobě, a to za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec. Tento výčet vedoucích pracovních míst nelze rozšiřovat ani dohodou. • Ke skončení výkonu práce vedoucího zaměstnance na vedoucím pracovním místě nově dojde dnem doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyli-li v odvolání nebo vzdání se uveden den pozdější. Doposud bylo skončení výkonu práce na vedoucím pracovním místě účinné až den následující po dni doručení odvolání nebo vzdání se předmětného vedoucího místa, nebyli-li v tomto odvolání nebo vzdání se uveden den pozdější.
Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých	<ul style="list-style-type: none"> • V případě úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání přísluší vymezené skupině pozůstalých (manžel, partner, děti, rodiče, případně osoby v rodinném nebo obdobném poměru, kteří újmu zaměstnance pociťují jako svou vlastní) jednorázová náhrada nemajetkové újmy každému z nich nejméně ve výši 20násobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na náhradu vzniklo. • Novela tedy odstranila podmínku, aby rodiče žili s pozůstalým v jedné domácnosti a aby jeho děti byly nezaopatřené. • Rodičům patří každému polovina nárokované náhrady. • Podmínkou je nadále, aby tyto pozůstalí vznik nemajetkové újmy prokázali.
Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance	<ul style="list-style-type: none"> • Při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance může nárokovat jeho manžel, partner, rodiče, děti a další osoby v rodinném nebo obdobném poměru, kteří újmu zaměstnance pociťují jako újmu vlastní, jednorázovou náhradu vzniklé nemajetkové újmy. • Předkládá se ve výjimečných případech – kdy zaměstnanec utrpí újmu na zdraví takového rozsahu, že ho například zcela vyřadí z dosavadního života apod.
Náhrada přiměřených nákladů s pohřbem	<ul style="list-style-type: none"> • Stanovuje se nově, že do nákladů spojených s pohřbem patří i výdaje na zřízení pomníku nebo desky a činí nejméně 1,5násobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém na tuto náhradu vznikne právo.
Výpočet náhrady za ztrátu na výdělků po	<ul style="list-style-type: none"> • Náhrada poskytovaná v době nezaměstnanosti ve výši tzv. stop výdělků přísluší pouze po dobu zařazení do evidence uchazeče o zaměstnání.

<p>skončení pracovní neschopnosti v případě, kdy zaměstnanec nepracuje a je veden jako uchazeč o zaměstnání</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pokud zaměstnanec po skončení vedení v evidenci začne znovu pracovat, při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků se mu jako dosahovaný výdělek zohlední skutečný výdělek, kterého při výkonu práce dosahuje. • Nový výpočet uvedené náhrady za ztrátu na výdělků bude prováděn od 30. července 2020, a to i u případů u nichž je tzv. stop výdělek používán i podle dosavadní právní úpravy.
<p>Potvrzení o zaměstnání</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ruší se povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce (DPP). • Výjimkou zůstávají případy ukončení DPP, u nichž je dána účast na nemocenském pojištění a DPP, u nichž je z odměny prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy • Novela rozšiřuje výčet údajů, které je zaměstnavatel povinen v potvrzení o zaměstnání uvádět – konkrétně musí nově uvést i identifikaci orgánu, který nařídil srážky ze mzdy zaměstnance.
<p>Postavení členů evropské rady zaměstnanců a vyjednávacího výboru</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nově jsou proto i těmto osobám jejich překážky v práci z důvodu obecného zájmu při pružném rozvržení pracovní doby plně započítány z hlediska výkonu práce i z hlediska odměňování i během volitelné části pružné pracovní doby. • Jde o snahu přiblížit postavení těchto osob s postavením jiných zástupců zaměstnanců.
<p>Zákon o inspekci práce (nové definice přestupků a správních deliktů, kontrola na pracovišti, mzdová rovnost, sankce a pokuty) a Zákon o zaměstnanosti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • V souvislosti s novou směrnicí o vyslání zaměstnanců a směrnicí o jejím prosazování • Inspekce může prověřit až 5 let zpětnou historii vyslaného zaměstnance (cílem je zjistit skutečné místo výkonu práce zaměstnavatele v ČR a v jakém státě zaměstnanec obvykle práci koná. • Za porušení oznamovací či evidenční povinnosti v rámci vyslání zaměstnanců hrozí pokuta až 100 000 Kč. V případě, že na pracovišti nejsou povinné doklady vyslaného zaměstnance, hrozí pokuta až 500 000 Kč.