

H&P Newsletter

Přehled změn, které přináší novela zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2021

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.

Dovolená	<ul style="list-style-type: none"> Mění se výpočet dovolené podle hodin (důležitá bude týdenní pracovní doba zaměstnance a kolik hodin reálně odpracuje). Nemění se v zásadě podmínky pro vznik dovolené (včetně okruhu překážek v práci, které se považují nebo nepovažují za výkon práce pro účely výpočtu dovolené). Novela se snaží institut dovolené zjednodušit a odstranit nerovnosti dané v praxi u kratších úvazků (zaměstnanci se stejně dlouhou týdenní pracovní dobou mají různě dlouhou dovolenou, podle toho, kolik směn bez ohledu na jejich délku na ně v průměru na jeden týden připadne).
Druhy a výměra dovolené	<ul style="list-style-type: none"> Nově se upravuje pouze dovolená za kalendářní rok a její poměrnou část a dodatková dovolená. Zrušena je dovolená za odpracované dny. Zachována je i základní výměra dovolené 4 týdny za kalendářní rok.
Dovolená za kalendářní rok	<ul style="list-style-type: none"> Podmínkou je výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu 52 týdnů v kalendářním roce v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období (k práci přesčas se nepřihlíží) Délka dovolené = násobek příslušné nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby x výměra dovolené u zaměstnavatele
Poměrná část dovolené	<ul style="list-style-type: none"> Podmínkou je, že zaměstnanec konal práci u zaměstnavatele alespoň po dobu 4 týdnů a neodpracoval u téhož zaměstnavatele celý kalendářní rok (k přesčasům se nepřihlíží). Délka této dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší pracovní dobu 1/52 uvedené týdenní pracovní doby x výměra dovolené u zaměstnavatele
Prodloužení dovolené	<ul style="list-style-type: none"> Pokud zaměstnanec odpracuje podle rozvrhu směn v kalendářním roce více jak 52násobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o 1/52 dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.
Změny délky dovolené během roku	<ul style="list-style-type: none"> Změna délky týdenní pracovní doby (např. dvousměnný režim se změní na nepřetržitý nebo zaměstnanec požádá v průběhu roku o kratší týdenní pracovní dobu), přísluší zaměstnanci dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby Výsledná dovolená = součet dílčích výsledků za každé období samostatně nebo průměr, který připadá na týden z celkového součtu týdenních pracovních dob za příslušné období.
Dodatková dovolená	<ul style="list-style-type: none"> Délka je 1 týden a je rovněž vyjádřena v hodinách odpovídajících příslušné týdenní pracovní době zaměstnance Výčet prací zvlášť obtížných se pro účely dodatkové dovolené rozšiřuje (např. o činnosti čištění stok, kanálových prostor atp. s rizikem zvýšeného nebezpečí infekce)
Překážky v práci a dovolená	<ul style="list-style-type: none"> Zachován výčet překážek v práci, které se pro účely dovolené podle dosavadní úpravy nepovažují za výkon práce – nově však tyto budou započítány jako odpracovaná doba pouze v rámci souhrnného limitu, kterým je 20násobek příslušné stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby (vždy v každém kalendářním roce zvlášť). Podmínkou, aby se tyto překážky daly považovat za výkon práce je, aby

	zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v příslušném kalendářním roce odpracoval alespoň 12násobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.
Převedení a krácení dovolené	<ul style="list-style-type: none"> • Zaměstnavatel povinen určit čerpání dovolené tak, aby zaměstnanec vyčerpal dovolenou v tomtéž kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo. • Nelze-li vyčerpat dovolenou v jednom kalendářním roce, lze se dohodnout na převodu dovolené do dalšího kalendářního roku podmínkou je, že zaměstnanec v příslušném kalendářním roce vyčerpal alespoň 4 týdny dovolené – lze tedy převést pouze dovolenou nad základní výměr 4 týdnů. • Určit čerpání dovolené v délce kratší, než je délka jedné směny (minimálně však její poloviny), lze jen se souhlasem zaměstnance. • Požádá-li zaměstnanec o dovolenou v den, na který připadl svátek, avšak v němž byl povinen směnu odpracovat (§ 91 odst. 4 ZP), započítá se tento den do dovolené. • Zaměstnavatel není povinen za dovolenou poskytnout náhradu mzdy v rozsahu, ve kterém mu přísluší náhrada za dovolenou podle práva členského státu, do něhož byl vyslán. • Krácení dovolené je možné nově jen z důvodu neomluvené absence, krátí se hodiny. Institut krácení dovolené pro překážky v práci, které se nepovažují za výkon práce pro účely dovolené se zrušuje.
Dovolené v dohodě o pracovní činnosti	<ul style="list-style-type: none"> • Dovolená na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti není automatická, na dovolené je potřeba se domluvit v dohodě.
Sdílená pracovní místa	<ul style="list-style-type: none"> • Tvorba sdílených pracovních míst na základě písemné dohody (dohoda může být součástí pracovní smlouvy). • O jedno pracovní místo se budou moct dělit dva a více zaměstnanců. • Zaměstnanci musí vykonávat stejný druh práce. • Pracovní dobu si mohou zaměstnanci rozvrhnout sami do směn, tak aby každý naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu. • Zaměstnanci se střídají tak aby pracovní místo bylo v pracovní době vždy obsazeno. • Závazek z dohody o sdíleném pracovním místě mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem rozvázat dohodou, výpovědní doba je 15denní. • Zanikne-li závazek z dohody o sdíleném pracovním místě alespoň u jednoho ze sdílejících zaměstnanců, režim sdíleného pracovního místa se zbývajícím zaměstnancům bude uplatňovat do konce probíhajícího vyrovnávacího období.
Pracovní volno	<ul style="list-style-type: none"> • Rozšířeno o činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže obdobné činnostem na táborech pro děti a mládež. • Zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnancům náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku až za dobu 1 týdne v kalendářním roce. • Volno s náhradou mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci pouze v případě, že akci pořádá právnická osoba zapsaná ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let a práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností (zaměstnanec tuto skutečnost musí prokázat). • Za určitých podmínek má zaměstnavatel nárok na náhradu poskytnuté náhrady mzdy nebo platu ze státního rozpočtu.