

# Novela zákoníku práce přinese řadu novinek



Author: Ondřej Tejnský | Published: 16.11.2016

Jednou ze zásadních koncepčních změn je zavedení institutu tzv. vrcholového řídicího zaměstnance. Jedná se o zvláštní kategorii vedoucích zaměstnanců v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu zaměstnavatele - právnické osoby, nebo zaměstnavatele - fyzické osoby, a jim bezprostředně podřízených vedoucích zaměstnanců. Předpokladem pro klasifikaci osoby jako vrcholného řídicího zaměstnance by mělo být i dosažení určité výše měsíční hrubé mzdy, a to nejméně 75 000 Kč měsíčně (původně byla navrhována částka 100 tisíc Kč měsíčně). Vrcholovým řídicím zaměstnancem se však žádný výše uvedený vedoucí zaměstnanec pobírající dostatečně vysokou mzdu nestane automaticky, ale bude třeba, aby mezi tímto zaměstnancem a zaměstnavatelem byla uzavřena příslušná dohoda. Díky zavedení tohoto institutu si manažeři splňující stanovené podmínky budou moci sami určovat režim pracovní doby výměnou za to, že si nebudou nárokovat některé příplatky (například příplatek za práci přesčas).

## Jiná dovolená

Zásadních změn by se měla dočkat také úprava dovolených. Nárok na dovolenou by již neměl být odvozován od odpracovaných dnů, ale měl by být založen na týdenní pracovní době zaměstnance. Se stanovenou či sjednanou kratší týdenní pracovní dobou by měla korespondovat i délka dovolené. Ta se bude nově stanovovat v hodinách. Cílem této změny je zejména zjednodušení způsobu výpočtu nároku na dovolenou. Pokud jde o krácení dovolené, novela počítá s tím, že zaměstnavatel bude moci krátit dovolenou jen za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), a to o počet neomluveně zameškaných hodin (v poměru jedna ku jedné). Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn bude možné sčítat. Při krácení dovolené bude muset být zaměstnanci, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň 3 týdny.

## Nabídková povinnost zaměstnavatele

Změny se dotknou také dosavadní povinnosti a možnosti zaměstnavatele jednostranně převést zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu. Tam, kde zákoník práce dosud zaměstnavateli ukládal povinnost převést zaměstnance na jinou práci, dojde k modifikaci této povinnosti zaměstnavatele na povinnost nabídnout zaměstnanci jinou pro něho vhodnou práci (nabídková povinnost zaměstnavatele) s tím, že pokud taková práce spočívá v činnostech, k nimž se zaměstnanec smluvně nezavázal, bude toto přeřazení možné realizovat jen se souhlasem zaměstnance, resp. na základě dohody o změně obsahu

pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel tuto svoji zákonem stanovenou nabídkovou povinnost splní a zaměstnanec přesto odmítne návrh na změnu sjednaného druhu práce akceptovat, bude tato situace posuzována jako překážka v práci na straně zaměstnance, u níž nebude dotčenému zaměstnanci příslušet náhrada mzdy. Nově bude mít zaměstnavatel možnost přidělit zaměstnanci bez jeho souhlasu jinou práci, než která mezi nimi byla sjednána, pouze na nezbytně nutnou dobu a bude-li to třeba k odvrácení mimořádné či živelní události nebo jiné hrozící nehody.

## Úprava systému „home-office“

Z důvodu posílení prostoru pro lepší propojení pracovního a rodinného života přináší novela rovněž několik změn do úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (práce z domova), a to zejména pokud jde o úpravu podmínek takové práce. Na základě dohody se zaměstnavatelem bude mít zaměstnanec možnost rozvrhnout si pracovní dobu sám, přičemž na jeho pracovněprávní vztah se nebudou vztahovat některá ustanovení zákoníku práce týkající se pracovní doby, osobních překážek v práci a odměňování.

I v případě práce z domova platí, že se jedná o závislou práci vykonávanou na náklady zaměstnavatele. Zaměstnavatel proto bude při výkonu práce zaměstnance mimo pracoviště zaměstnavatele povinen hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které zaměstnanci při výkonu práce vzniknou. Tyto náklady přitom nebudou moci být zahrnuty ve mzdě zaměstnance. Strany si však úhradu výše uvedených nákladů budou moci sjednat paušální částkou.

Novela zákoníku práce myslí i na případnou izolaci zaměstnanců pracujících z domova. Aby k takovému jevu nedocházelo, budou zaměstnavatelé muset dbát také na to, aby zaměstnanci pracující z domova někdy své domovy opustili a s kolegy konajícími práci se standardně, tj. na pracovišti zaměstnavatele, setkali.

Další navrhované změny se týkají například přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, prevence před stresem a obtěžováním na pracovišti, doručování či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

*Autor pracuje jako advokát v AK bnt attorneys-at-law.*

---

16.11.2016 08:00, Ondřej Tejský