

Právní poradna

Prosinec 2020

Co nového v zákoníku práce

- Novela zákoníku práce zákonem č. 285/2020 Sb.
 - Organizační změny
 - Dovolená
 - Doručování písemností
 - Sdílené pracovní místo
 - Odškodňování pravoních úrazů

Přechod práv a povinností

- Sloučení, splynutí škol a školských zařízení z rozhodnutí zřizovatele
- Přechod práv a povinností na nástupnickou organizaci

§ 339 ZP

- Dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel jsou 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.

Projednat za účelem dosažení shody

- Stanovené nebo navrhované datum převodu,
- důvody převodu,
- právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
- připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

Upřesnění § 51a

- Výpověď ze strany zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů
- Dána do 15 dnů ode dne informování zaměstnance v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem účinnosti přechodu - pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází nabytí účinnosti tohoto přechodu
- Informace v rozsahu § 339 zaměstnanci nebyla dána nejpozději 30 dnů předem
 - Byla-li dána výpověď před nabytím účinnosti přechodu – pracovní poměr skončí dnem, který předchází přechodu
 - Byla-li dána výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí uplynutí výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli

Personální změny v důsledku organizačních opatření

- Odvolání vedoucích pracovníků – ředitele školy X jiného vedoucího zaměstnance
- Aplikace speciální právní úpravy dané ŠZ
- Aplikace obecné právní úpravy dané ZP

Odvolání ředitele školy, školského zařízení

- § 166 odst. 4 ŠZ – musí být odvolán
- a) pozbytí některého z předpokladů pro výkon činností ředitele školy nebo školského zařízení stanovených zvláštním právním předpisem,
- b) nesplnění podmínky zahájení a úspěšného ukončení studia k získání odborné kvalifikace podle zvláštního právního předpisu,
- c) nesplnění podmínky získání znalostí z oblasti řízení školství studiem pro ředitele škol a školských zařízení podle zvláštního právního předpisu, nebo
- **d) organizačních změn, jejichž důsledkem je zánik vedoucího pracovního místa ředitele.**

Odvolání ředitele školy, školského zařízení

- § 166 odst. 5 ŠZ– může být odvolán
- a) závažného porušení nebo neplnění právních povinností vyplývajících z jeho činností, úkolů a pravomocí na vedoucím pracovním místě ředitele, které bylo zjištěno zejména inspekční činností České školní inspekce nebo zřizovatelem,
- b) návrhu České školní inspekce podle § 174 odst. 14,
- c) pravomocného rozhodnutí soudu o neplatnosti odvolání předchozího ředitele z funkce nebo pravomocného rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru s předchozím ředitelem. (odstupné ve výši nejméně čtyřnásobku jeho průměrného výdělku)

Odvolání vedoucího pracovníka

- Aplikace ZP v ostatních případech neupravených speciální právní úpravou
- Písemná forma
- Doručení do vlastních rukou
- I bez uvedení důvodu

Novela § 73a ZP

- (1) Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem ~~následujícím po~~ doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.

Související novela ŠZ - §166 odst. 10 a11, od 1.10.2020

- Pokud škola nemá ředitele – zřizovatel může jmenovat ředitele bez KŘ na dobu určitou do doby jmenování ředitele na základě výsledků KŘ. Zřizovatel vyhlásí KŘ bez zbytečného odkladu.
- Škola má ředitele, ale brání mu překážka v práci dlouhodobého charakteru (veřejná funkce, RD) – zřizovatel může vyhlásit KŘ a jmenovat na dobu určitou – po dobu překážek, nejdéle však na 6 let.
- Stejnou osobu lze jmenovat opakovaně.
- Do doby jmenování může zřizovatel jmenovat ředitele bez konkurzního řízení

Změny související s novou úpravou čerpání dovolené

- Promítly se
 - do úpravy týdenní pracovní doby
 - do pružného rozvržení pracovní doby

Směnný provoz

- Namísto pojmu „třísměnný pracovní režim“ se zavádí pojem „vícesměnný pracovní režim“
- Na zaměstnance se vztáhne zkrácená týdenní pracovní doba 37,5 hodiny

§ 79 – stanovená týdenní pracovní doba

- (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.** ~~Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle věty první nesmí však provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3. Takto zkrácená týdenní pracovní doba je stanovenou týdenní pracovní dobou.~~

§ 85 – pružné rozvržení pracovní doby

- (5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní
- při pracovní cestě zaměstnance,
- **v době čerpání dovolené**
- při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven,
- brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,
- v době důležitých osobních překážek v práci podle § 191 a 191a a
- v dalších případech určených zaměstnavatelem.

Dílčí upřesnění platu § 127 (ne mezd)

- Konstatuje se, že náhradní volno se poskytuje v rozsahu práce, konané přesčas (sjednocení dikce § 114 odst. 1 ZP- mzda a § 127 odst. 1 ZP - plat)
- Výslovně se konstatuje, že zaměstnanci s příplatkem za vedení povinně poskytuje plat nebo náhradní volno za práci přesčas konanou v noci, ve dnech pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti
- Limit práce přesčas v kalendářním roce 150 hodin se o tuto práci přesčas nezvyšuje

§ 130 rozdělená směna

- Příplatek za rozdělenou směnu přísluší jen když směnu rozdělil zaměstnavatel, nikoli sám zaměstnanec
- Zaměstnanci přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu
- Souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny

Další novinky v překážkách v práci

- Reakce na epidemii
- Zohlednění práce s dětmi

§ 191a – důležité osobní překážky

- ~~• Zaměstnavatel není povinen udělit písemně souhlas s nepřítomností zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, jen v případě, že prokáže, že tomu brání vážné provozní důvody.~~
- Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci o dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a a 41c zákona o nemocenském pojištění, nebrání-li tomu vážné provozní důvody**

§ 203 - Jiné úkony v obecném zájmu

- 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 1 týden v kalendářním roce;**
- Účinnost od 1.1.2021 – ne pro tábory roku 2020

§203a – Pracovní volno související s akcí pro děti a mládež

- Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci pouze pokud se jedná o akci pořádanou právnickou osobou zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu 5 let a práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností
- Tuto skutečnost musí zaměstnanec zaměstnavateli prokázat
- Maximální výše poskytnutí náhrady mzdy nebo platu činí výši průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku přecházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno, vyhlášené podle zákona upravujícího zaměstnanost
- Zaměstnavatel má nárok na úhradu poskytnuté náhrady mzdy nebo platu ze státního rozpočtu – úhradu poskytuje na žádost OSSZ podle sídla zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí doložit poskytnutí náhrady a splnění podmínek pro její poskytnutí

Nová úprava dovolené - § 211 - 223

- **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.
- **Ruší se podmínka odpracování 60 dnů v roce**
- **Rozhodující není délka trvání pracovního poměru, ale jen doba výkonu práce**

§ 212 – výměra dovolené

- Nejméně 4 týdny v kalendářním roce
- Zaměstnavatelé podle § 109 odst. 3 ZP – 5 týdnů
- PP – 8 týdnů
- **Nevhodná praxe určovat nárok na dovolenou ve dnech – týden neznamena pro každého zaměstnance 5 pracovních dnů. Přejchod na hodiny může být matoucí**
- 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 pracovní doby

Příklad – různá týdenní pracovní doba

- 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 30 hodin.
- Za kalendářní rok 2021 odpracuje celkem 52 celých násobků týdenní pracovní doby, z toho 26 týdnů po 40 hodinách a 26 týdnů po 30 hodinách. Dovolená u zaměstnavatele činí 5 týdnů. Postupem podle § 213 (viz níže) se stanoví výsledná délka jeho dovolené za kalendářní rok 2021 následovně:

- za první pololetí - $40 : 52 = 0,769 \times 26 = 19,99 \times 5 = 99,95$
- za druhé pololetí - $30 : 52 = 0,576 \times 26 = 14,99 \times 5 = 74,95$
- za rok 2021 - $99,95 + 74,95 = 174,90$; zaokrouhлено na hodiny nahoru
- 175 hodin

§ 213 – dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

- Nepřetržité konání práce u téhož zaměstnavatele po dobu 52 týdnů v příslušném kalendářním roce v rozsahu týdenní pracovní doby – přísluší dovolení za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo
- Konal-li zaměstnanec práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době

příklad

- Zaměstnanec odpracoval 52 týdnů = 2080 hodin
- Rozvrhovaná doba činí 40 hodin a výměra dovolené činí 5 týdnů (8 týdnů)
- Celkový počet odpracovaných hodin v roce vydělíme 40 hodinami týdenní fondu pracovní doby = 52
- Zaměstnanec splnil podmínku pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok = má nárok na 200 hodin dovolené (5x40) popřípadě 320 hodin dovolené (8x40)
- Žádný dopad na zaměstnance s rozvrženou pracovní dobou do 5 dnů pracovního týdne po 8 hodinách
- Dopad pouze na zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

- Vyrovnávací období (26 týdnů) přesahuje do dalšího roku (září až únor)
- Zaměstnanec odpracoval větší počet směn do konce roku – odpracoval 2240 hodin při 40 hodinovém pracovním týdnu = 56 směn
- Zaměstnanci vznikne právo na dovolenou v délce 216 hodiny (5 týdnů dovolené), 345 hodin (8 týdnů dovolené)
- $40:52=0,77 \times 56 =43,08 \times 5 =215,38$ zaokrouhleno 216 hodin ŘD
- $40:52=0,77 \times 56= 43,08 \times 8 = 344,64$ zaokrouhleno 345 hodin ŘD

- odpracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o 1 dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu.
- *přihlíží se pouze k celým násobkům stanovené týdenní doby nad 52, které nezahrnují přesčasovou práci zaměstnance*

§ 213 – nárok na poměrnou část dovolené

- Zaměstnanci nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok
- Pracoval pro zaměstnavatele alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby – zaměstnanci přísluší poměrná část dovolené
- Za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu $\frac{1}{26}$ stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobená výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo

Příklad

- Zaměstnanec odpracoval pouze 21 týdnů s týdenní pracovní dobou 40 hodin = odpracoval 840 hodin
- Pokud výměra dovolené činí 5 týdnů
- Nárok na dovolenou činí 80 hodin (10 směn po 8 hodinách)
- Výpočet: $40:52 = 0,769 \times 21 = 16 \times 5 = 80$
- Pokud výměra dovolené činí 8 týdnů
- Nárok na dovolenou činí 128 hodin (16 směn po 8 hodinách)
- Výpočet: $40:52 = 0,769 \times 21 = 16 \times 8 = 128$

§ 214 – dovolená za odpracované dny

- Novela vypouští samostatný typ dovolené za odpracované dny
- Pouze dovolená za kalendářní rok, poměrná část dovolené a dodatková dovolená
- Právo zaměstnance na dovolenou nebude přepočítáváno na pracovní dny, ale na hodiny, v nichž se bude čerpat dovolená, vždy po větších celcích

§ 216 – společná ustanovení o dovolené

- Jen do výše dvacetinásobku stanovení 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
 - Dočasné pracovní neschopnosti (výjimka pro pracovní úraz a nemoc z povolání)
 - Karantény nařízené podle jiného právního předpisu
 - Čerpání RD (výjimka zaměstnanec čerpající RD v rozsahu čerpání MD)
 - Jiné důležité osobní překážky v práci podle § 199, s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpise
 - **Odovídá stávajícím 100 zameškaných směn**
- **Mimoto musí zaměstnanec v kalendářním roce odpracovat alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní pracovní doby (= standardních 60 směn – posunutý význam původní podmínky pro vznik nároku na dovolenou)**

Ostatní náhradní doby uvedené v § 348

- **Považují se za výkon práce v plném rozsahu**
- kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci (s odchylkou některých započítaných pouze do výše 20násobku týdenní pracovní doby), s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
- dovolené,
- kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
- kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

Zaměstnanec dočasně uvolněn pro výkon veřejné funkce a jeho dovolená

- Dovolenu nebo její část je povinen poskytnout ten, pro koho byl zaměstnanec uvolněn
- Je povinen poskytnout i tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním
- Nevyčerpal-li uvolněný zaměstnanec dovolenu před skončením uvolnění – poskytuje mu ji uvolňující zaměstnavatel
- Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenu se posuzuje vcelku za dobu před uvolněním a po uvolnění

§ 216, nový odst. 5

- Dovolená, na níž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru

§ 218 nový odst. 2 – čerpání dovolené

- 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 PP a akademických pracovníků VŠ 6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku.
- Týká se až dovolené za kalendářní rok 2021

§ 218 nový odst. 6 – čerpání dovolené

- Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci a **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 – přerušení dovolené

- **K přerušení dovolené v době poskytování dlouhodobé péče, ošetřování nemocného člena rodiny, vojenské služby nebo služby v operačním nasazení nedojde, požádá-li zaměstnanec o pokračování v čerpání dovolené během těchto překážek v práci**
- **Případně-li v době dovolené zaměstnanec 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.**

§ 221 – zrušení odst. 2, definice změny 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.
- ~~(2) Změnou zaměstnání podle odstavce 1 se rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele.~~

§ 222 odst. 1 a 4

- Vypuštění úpravy umožňující u zaměstnance s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby poskytovat náhradu mzdy za dobu čerpání dovolené ve výši průměrného výdělku za průměrnou délku směny – není již k tomu důvod kvůli přepočtu dovolené na hodiny

§ 223 krácení dovolené

- Zaměstnavatel může krátit dovolenou jen za neomluveně zameškanou směnu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. **Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací (§348/3)**
- Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, který vznikl v tomto roce
- Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů

Zrušení krácení dovolené pro překážky v práci

- Nově se posuzují jako částečně započitatelné náhradní doby
- Vypouští se toleranční pravidlo, že dovolená vyčerpaná před nástupem na RD se z důvodu jejího čerpání nekrátí
- RD je napříště částečně započitatelnou náhradní dobou podle § 216 odst. 2 (nejde o krácení, ale vznik nároku)

Přechodná ustanovení

- Právo na dovolenou, které vzniklo před 1.1.2021 a její čerpání se řídí dosavadní právní úpravou, i když bude čerpána v roce 2021.

Náhrada nemajetkové újmy

- § 249 odst. 2 – zaměstnanec nemusí zakročit k odvrácení škody, pokud by sebe či jinou fyzickou osobu (nejenom osoby blízké a spoluzaměstnance)
- Zvýšení náhrady za zřízení pomníku nebo desky (pracovní úraz, nemoc z povolání) – 1,5 násobek průměrné mzdy vyhlášené MPSV
- Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých se zvyšuje z nejméně 240 tis. Kč na nejméně 20násobek průměrné mzdy vyhlášené MPSV – rozšíření okruhu oprávněných (všechny děti, rodiče bez ohledu na to, zda žijí ve společné domácnosti)

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy

- Při zvlášť závažném ublížení na zdraví
- Bude ponechána na úvaze soudu
- Soud zohlední při určení výše jednorázové náhrady, které byly v souladu se ZP poskytnuty

§ 313 – potvrzení o zaměstnání

- (1) Při skončení pracovního poměru, ~~dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti~~ **nebo právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění anebo pokud byl z odměny prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy** je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání
- zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, **který orgán srážky nařídil**, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,

§ 317a – Sdílené pracovní místo

- Dva nebo více zaměstnanců s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce – uzavření dohody se zaměstnavatelem
- Budou si na sdíleném 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 vyrovnávací období
- Souhrn délky pracovní doby na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby – neplatí v případě zastupování zaměstnance, které požaduje zaměstnavatel a k němuž dal zaměstnanec v uzavřené dohodě souhlas, nebo souhlas pro konkrétní případ

Sdílené pracovní místo

- Dohoda musí obsahovat bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby
- Zaměstnanci jsou povinni předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby nejméně 1 týden před počátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Pokud tak neučiní, rozvrhne pracovní dobu zaměstnavatel.
- S případnými změnami rozvrhu jsou zaměstnanci povinni zaměstnavatele seznámit nejméně 2dny předem, nedohodnou-li se se zaměstnavatelem na jiné době seznámení

Sdílené pracovní místo

- Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat zastupování nepřítomného zaměstnance na témže sdíleném pracovním místě pouze tehdy, dal-li k tomu zaměstnanec v dohodě nebo pro konkrétní případ souhlas

Rozvázání dohody o sdíleném pracovním místě

- **Dohoda** zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni
- **Výpověď** zaměstnavatele, zaměstnance z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s **patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé straně**
- Zanikne-li závazek z dohody alespoň jednoho zaměstnance, pracovní režim sdíleného pracovního místa se u ostatních zaměstnanců na témže pracovním místě uplatní do konce probíhajícího vyrovnávacího období

Zánik práva, vrácení neprávem vyplacených částek a uplynutí doby

- § 332 – speciální úprava oproti OZ
- 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 (podle OZ o 6 měsíců) ode dne, kdy začala znovu běžet.

§ 334 – Doručování – účinnost od 30.7.2020

- Přednostní doručování na pracovišti do vlastních rukou.
- Není-li to možné
 - Kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,
 - Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb
 - Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
 - Prostřednictvím datových schránek

Není-li doručení na pracovišti možné, není už zaměstnavatel při výběru ostatních možných forem doručování omezen

§ 335a – Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím datových schránek

- 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 doručenou posledním dnem této lhůty
- **Není podmínkou potvrzení převzetí písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.**

§ 336 – Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

- Na poslední adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil – **riziko nedoručení přeneseno na zaměstnance**
- Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastižen, 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 (**dříve 10 pracovních dnů**)
- Jestliže si zaměstnanec písemnost nevyzvedne do **15 dnů** (**dříve 10 pracovních dnů**), považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty

§ 337 - Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem

- Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.
- 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.
- **Není podmínkou podepsání písemnosti uznávaným elektronickým podpisem**

§ 357

- Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda (§ 111) **nebo příslušná 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).
- **zvýšení ochrany zaměstnance proti nepřiměřeně nízkým příjmům – uplatní se již v červenci pro účely náhrady mzdy za dovolenou**

Shrnutí

- Novela ZP je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 285/2020 Sb.
- Dělená účinnost od 1.7.2020, 30.7.2020
- Od 1.1.2021 –
 - úprava dovolené
 - náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance
 - Sdílené pracovní místo

Závěrečné shrnutí

- Připravte se na nový způsob výpočtu dovolené
- Sledujte průběh připravovaných změn v dalších právních předpisech
 - Společné vzdělávání
 - Rozsah přímé pedagogické činnosti
 - Zákon o pedagogických pracovnících

Děkuji za pozornost

JUDr. Hana Poláková

polakova@sssbrno.cz