

Tisková zpráva

Taylor Wessing upozorňuje na připravované novinky v pracovním právu

03.10.2016

V polovině roku 2017 pravděpodobně nabude účinnosti rozsáhlá novela zákoníku práce navržená Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky. Primárním cílem této novely je zajištění větší flexibility pracovněprávních vztahů a posílení ochrany zaměstnance. Navržené změny si kladou za cíl omezení administrativní náročnosti kladené na zaměstnavatele. Budou se týkat především tzv. Home office (práce z domova), dovolených, převádění zaměstnance na jinou práci. Nové pracovněprávní vztahy jsou v novele navrženy u dohod o provedení práce a pracovní činnosti. V novele je navržena nově kategorie tzv. vrcholových zaměstnanců. A veškeré pracovněprávní spory by, po schválení této novely, měly být rozhodovány jen obecnými soudy.

Mezinárodní advokátní kancelář Taylor Wessing shrnuje novou úpravu a změny, které budou mít významný vliv na vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Aleš Linhart, partner mezinárodní advokátní kanceláře Taylor Wessing k **práci z domova** uvádí: „Dosavadní znění zákoníku práce práci z domova nezakazuje, ale ani ji jinak výslovně neupravuje. Novela tedy vlastně dobíhá to, co již v řadě firem celkem dobře a prakticky funguje a výslovně umožňuje, po dohodě se zaměstnavatelem, rozvržení pracovní doby samotným zaměstnancem.“ Novela upřesňuje také podmínky zajištění ochrany bezpečnosti a zdraví při práci z domova (na zaměstnance pracujícího z domu se vztahují veškerá pravidla jako na zaměstnance na pracovišti), povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci dostatečné pracovní vybavení a pokrýt technické a energetické náklady např. paušálními měsíčními příspěvky. Linhart doplňuje: „Krom povinných školení se na zaměstnance na home office vztahují i pravidla spojená s dodržováním bezpečnosti při výkonu práce, jako např. zákaz požívání alkoholických nápojů a manipulace s nebezpečnými předměty, jejichž obsluhu nemá zaměstnanec explicitně uvedenou v pracovní smlouvě. Z tohoto titulu budou pak například rozhodnuty případy opaření zaměstnance na home office při přípravě oběda jako úrazy mimo kategorii pracovních úrazů a neexistuje tedy nárok na jejich kompenzaci.“

Zaměstnavatel podle této novely musí zajistit, aby zaměstnanci pracujícímu z domova nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci. Zaměstnanec však na druhou stranu nebude moci uplatnit některé osobní překážky v práci (např. nárok na volno při svatbě, pohřbu či návštěvě u lékaře) či náhrady mzdy nebo platu za práci přesčas.

Zásadní změnu, jejíž účinnost je posunuta až do roku 2018, přinese novela v oblasti čerpání **dovolené**. Ministerstvo si od novely zákona slibuje větší spravedlnost pro zaměstnance pracující na směnách a odpadnutí administrativní zátěže spojené s výpočtem dovolené pro jejich zaměstnavatele. Dovolená už se nebude počítat za odpracované dny, ale na základě týdenní pracovní doby. Dovolenu za kalendářní rok získá zaměstnanec, který

Kontakt

Jana Sosna

Tel.: +420 602 233 801

E-Mail: sosna.direct@taylorwessing.com

www.taylorwessing.com

bude nepřetržitě konat práci u stejného zaměstnavatele po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Právo na dovolenou pak bude ve výsledku vyjádřeno v hodinách. Linhart doplňuje: *Jednosměnný provoz zřejmě novela neovlivní. Ale zaměstnanci na vícesměnném provozu by tak získali spravedlivější výpočet dovolené, protože se bude upouštět od současného výběru dovolené po dnech a nebo půldnech.*“ Novela též výslovně připouští převedení nevyčerpané části dovolené, která přesahuje minimální výměru 4 týdnů (8 týdnů pro pedagogické pracovníky a akademické pracovníky vysokých škol) do následujícího kalendářního roku.

Současný zákoník práce stanoví **převedení zaměstnance na jinou práci** jako jednostranné opatření zaměstnavatele. Novela zohledňuje vůli zaměstnance a váže změnu obsahu pracovního poměru na souhlas obou smluvních stran, tedy na dohodu smluvních stran (např. ve formě dodatku). Přidělení jiné práce bez souhlasu zaměstnance bude možné pouze, pokud se jedná o veřejný zájem.

Novela v mnohém přibližuje **dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti** směrem k typickému pracovnímu poměru. Zaměstnavatelé budou muset i u těchto dohod např. dodržovat a evidovat přestávky v práci, bezpečnostní přestávky, dobu výkonu práce, maximální délku směny či dobu odpočinku. U nočních zaměstnanců na dohody musí zajistit prohlídku u poskytovatele lékařské péče. A advokát Linhart upozorňuje na novinku: *“Nově bude též platit pro určení minimální odměny nikoli minimální, ale zaručená mzda, která se zatím vztahovala pouze na zaměstnance v pracovním poměru. Zaměstnancům pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti bude nově příslušet zákonná dovolená.”*

V novele přibude **kategorie tzv. vrcholových zaměstnanců**. Jde o zaměstnance v přímé řídicí působnosti zaměstnavatele (statutárního orgánu zaměstnavatele právnické osoby) a jim bezprostředně podřízených vedoucích zaměstnanců, a to za předpokladu, že tento zaměstnanec pobírá měsíční mzdu minimálně ve výši 75.000,-Kč. Zjednodušeně řečeno se jedná o manažery. Pro tyto manažery nebude částečně platit obecná úprava týkající se oblastí pracovní doby a doby odpočinku, odměňování a překážek v práci.

Pokud se objeví pracovněprávní spor, jeho **řešení bude možné pouze u soudu**. Navrhovaná úprava totiž vylučuje z projednání těchto sporů rozhodce, kteří jinak bývají využíváni jako náhrada civilního procesu při řešení majetkových sporů. Ujednání pracovní smluv obsahující rozhodčí doložku budou tedy neplatná. Veškeré pracovněprávní spory budou tak po novele moci být rozhodovány jen obecnými soudy.

Kontakt

Jana Sosna

Tel.: +420 602 233 801

E-Mail: sosna.direct@taylorwessing.com

www.taylorwessing.com

O Taylor Wessing:

Taylor Wessing je mezinárodní advokátní kancelář poskytující svým klientům celosvětově kompletní servis ve všech odvětvích jejich podnikání. Více než 1 200 právníků přistupuje k poradenství cílevědomě a o obchodních záležitostech klientů přemýšlí inovativně, čímž jim pomáhá uspět zejména v rychle se rozvíjejících oblastech. Podporujeme naše klienty všude tam, kde chtějí podnikat. Našich 33 kanceláří* v Evropě, na Středním východě a v Asii, stejně tak naše dvě kanceláře v USA nejsou jen symbolickým zastoupením; jedná se o týmy se znalostí místního obchodního, průmyslového a kulturního prostředí, ale zároveň s mezinárodní zkušeností, která nám umožňuje vždy poskytovat efektivní a integrovaná řešení.

** zahrnuje naše přidružené kanceláře v Indonésii, Saudské Arábii a Jižní Korei*

Kontakt

Jana Sosna

Tel.: +420 602 233 801

E-Mail: sosna.direct@taylorwessing.com

www.taylorwessing.com