

**PETERKA PARTNERS**

THE CEE LAW FIRM

# **NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE ZMĚNY OD 30.7.2020**

Letní webinář

11.8.2020

# Přednášející



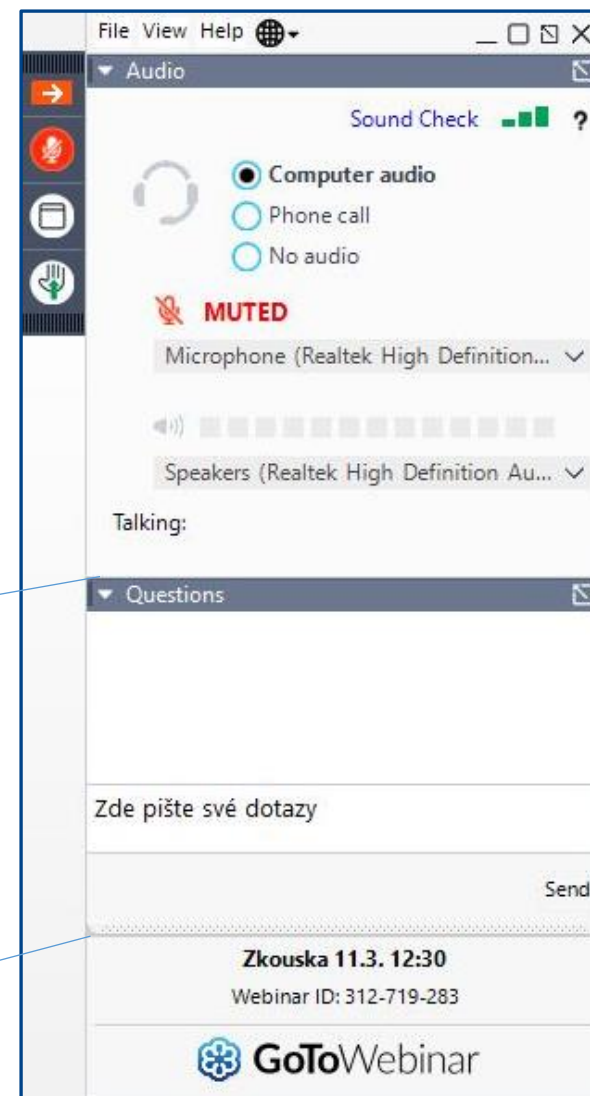
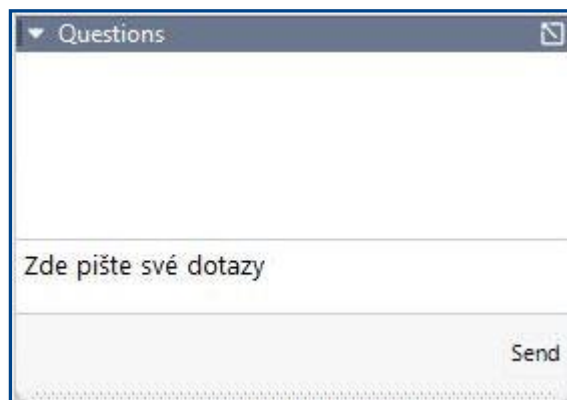
JUDr. Adéla Krbcová, partner, ředitelka pro ČR  
PETERKA & PARTNERS advokátní kancelář s.r.o.

# LIVE

Tento webinar je vysílán živě.

S ohledem na počet účastníků jej vysíláme pouze v tzv. poslechovém formátu.

Vaše dotazy a připomínky nám můžete posílat pomocí internetového rozhraní.



# Úvodem

- Novela z. č. 285/2020 Sb., vyhlášená ve sbírce zákonů 26.6.2020
- Nejde o „COVID-19“ předpis
- Rozdělená účinnost
  - ✓ **30. července 2020**
  - ✓ **1. ledna 2021**

# Hlavní změny

30. července 2020	1. ledna 2021
Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (vč. specifického výpovědního důvodu)	Dovolená
Doručování písemností	Sdílené pracovní místo
Vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb (vč. dopadů do agenturního zaměstnávání)	Příspěvek odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů
Odvolání z vedoucího místa/ vzdání se	Náhrada škody
Potvrzení o zaměstnání	Pracovní volno u akcí pro děti a mládež
Prevenční povinnost	Atd.
Dílčí otázky v pracovní době	
Dílčí otázky v odměňování (veř. sektor)	
Dlouhodobé ošetřovné	
Renta	
Atd.	

# Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů - §338 a násl.

*Původní úprava:*

- ✓ *Široké pojetí (převod činností, úkolů, jejich částí)*
- ✓ *Problém s výpovědí zaměstnanců, kteří s přechodem nesouhlasí*

■ **Nově ve dvou kategoriích případů:**

- 1. Při převodu činnosti / její části, za kumulativního splnění zákonných podmínek (zohlednění EP + judikatury ESD)**
  - ✓ Činnost je po převodu vykonávána stejným/podobným způsobem a rozsahem
  - ✓ Činnost nespočívá zcela/převážně v dodání zboží
  - ✓ Bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního/převážného výkonu činnosti
  - ✓ Činnost není zamýšlena jako krátkodobá / nemá spočívat v jednorázovém úkolu
  - ✓ Je převáděn majetek, popř. právo na jeho užívání, požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro výkon zásadní / je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoli na majetku.
- 2. V případech stanovených zvláštním právním předpisem (př. převod, pacht závodu, fúze)**

# Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů - § 51a

- **Přejímající zaměstnavatel** = PO/FO, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činnosti dosavadního zaměstnavatele / v činnosti obdobného druhu
- Přechod, který jehož účinnost nastala před 30.7.2020, se řídí původní úpravou
- Právo zaměstnance „nepřejít“ : **výpověď ze strany zaměstnance z důvodu přechodu**
- Různé situace, dle **splnění/ne- informační povinnosti** ze strany zaměstnavatele
  - ✓ vůči zaměstnanci
  - ✓ v rozsahu § 339 ZP
  - ✓ alespoň 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu

# Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů - § 51a

Splnění informační povinnosti	Dozví se to	Podání výpovědi KDY	Podání výpovědi KOMU	Skončení pracovního poměru
Ano	Ano	Do 15 dnů od předání informace	Původnímu zaměstnavateli	<b>Nejpozději dnem předcházejícím datu účinnosti přechodu</b>
Ano	Ano	Později než 15 dnů, ale před přechodem	Původnímu zaměstnavateli	Uplynutím standardní výpovědní doby
Ne	Ano	Před účinností přechodu	Původnímu zaměstnavateli	<b>Dnem předcházejícím datu účinnosti přechodu</b>
Ne	Ne	Do dvou měsíců po přechodu po účinnosti přechodu	Přejímajícímu zaměstnavateli	<b>Uplynutím 15tídenční výpovědní lhůty počínající dnem doručení výpovědi</b>
Ne	Ne	Později	Přejímajícímu zaměstnavateli	Uplynutím standardní výpovědní doby



# Doručování písemností

- **Písemnosti** = Písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru / dohod / odvolání, důležité písemnosti týkající se odměňování a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance (výčet se nemění)

*Původní úprava:*

- ✓ *Vždy pokud doručit do vlastních rukou (nejen na pracovišti, chronologie)*
- ✓ *Problémy s doručením prostřednictvím provozovatele poštovních služeb*
- ✓ *Nepružné elektronické doručování*

# Doručování písemností zaměstnanci

## JAK se doručuje - § 334 / 2

- 1. Do vlastních rukou na pracovišti**
- 2. Není-li to možné:**
  - ✓ kdekoli, kde bude zastižen
  - ✓ Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb
  - ✓ Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací
  - ✓ Prostřednictvím datové schránky

**Není stanovena chronologie doručení dle bodu 2**

# Doručování písemností zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

## ZMĚNY:

- Na adresu, kterou zaměstnavateli **písemně sdělil zaměstnanec** (odpovědnost zaměstnance) - **§ 336/1**
- **Není-li zaměstnanec zastižen, uloží se písemnost v provozovně poskytovatele / u obecního úřadu, je vyzván písemným oznámením, aby si písemnost do 15 dnů vyzvedl - § 336/3**
- **Odmítne-li zaměstnanec písemnost převzít / neposkytne součinnost, trvá poučovací povinnost doručovatele o následcích, ale už se o ní neprovádí písemný záznam - § 336/4**

# Doručování písemností zaměstnanci prostřednictvím datové schránky - § 335a

- Předpokladem je **písemný souhlas zaměstnance**
- Fikce doručení: jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti, považuje se písemnost za doručenou posledním **(10.) dnem lhůty**

# Doručování písemností zaměstnavateli

## ZMĚNY

- Odmítne-li zaměstnavatel písemnost převzít / neposkytne součinnost / jinak **znemožní doručení písemnosti v místě sídla / podnikání**, považuje se písemnost za doručenou **dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.** – § 337/3
- **Datovou schránkou - § 337/6**
  - ✓ Předpokladem je **písemný souhlas zaměstnavatele**
  - ✓ Písemnost je doručena **dnem dodání do datové schránky**

# Odvolání z vedoucího místa / vzdání se

*Původní úprava:*

- ✓ *Smluvně šlo rozšířit na další posty*
  - ✓ *Výkon práce na daném místě končil dnem následujícím po doručení odvolání/vzdání se*
- 
- Možné sjednat jen se zaměstnanci na pracovních místech v taxativním výčtu v **§ 73/3 ZP**
  
  - Výkon práce na vedoucím místě skončí **dnem doručení odvolání / vzdání se**, není-li uveden den pozdější - **§ 73a/1**

# Potvrzení o zaměstnání - § 313

*Původní úprava:*

✓ *Potvrzení se vydává při skončení všech pracovněprávních vztahů (PS, DPP, DPČ)*

■ **Od 30.7. se nevydává potvrzení o zaměstnání při skončení DPP**

**2 výjimky:**

- ✓ **DPP založila účast zaměstnance na nemocenském pojištění (byl-li zaměstnanci na základě DPP/všech DPP u jednoho zaměstnavatele zúčtován započitatelný příjem v kal. měsíci v částce vyšší než 10 000 Kč)**
- ✓ **Pokud je z odměny prováděn výkon rozhodnutí / exekuce srážkami ze mzdy**

# Dílčí změny na úseku pracovní doby

- Místo tzv. třisměnného režimu se zavádí **vícesměnný pracovní režim** (zaměstnanci se vzájemně pravidelně střídají ve 3 a více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích – 37,5 h/týdně) - **§ 78/1**
- Zkrácená pracovní doba (KS/vnitřní předpis) ve mzdové sféře se považuje za stanovenou pracovní dobu (plný úvazek) - **§79/3**
- Rozšíření výčtu situací, kdy se neuplatní pružné rozvržení pracovní doby , ale předem stanovené rozvržení do směn, o **dovolenou** - **§ 85/5**



# Další dílčí změny - přehled

- Dlouhodobé ošetřovné - **pov. poskytnout pracovní volno** po dobu péče o osobu potřebující dlouhodobou péči v domácím prostředí a nevykonává tak zaměstnání (viz § 41a až 41c z. o nemocenském pojištění), nebrání-li tomu vážné provozní důvody - **§ 191a**
- Prevenční povinnost - povinnost zaměstnance zakročit k odvracení škody **nemá zaměstnanec** pokud by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo **jinou fyzickou osobu** (nejen ostatní zaměstnance a osoby blízké) - **§ 249**
- Renta (náhrada za ztrátu na výděлку po skončení nemoci) – po skončení zařazení zaměstnance do evidence uchazečů o zaměstnání se náhrada počítá obecným způsobem (rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po prac. úrazu / zjištění nemoci z povolání s připočtením příp. invalidního důchodu). **Neuplatní se tzv. stop výděлку.** - **§ 271b**

# Další dílčí změny - přehled

- **Běh lhůt** - nastane-li překážka, pro kterou lhůta stanovená ZP neběží, nemá to vliv na původní délku. Zbývá-li po odpadnutí překážky méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dřív než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet (koriguje se úprava OZ) - **§ 332**
- **Průměrný výdělek** – nepodkročitelná výše průměrného výdělku se nově vztahuje k nejnižší úrovni zaručené mzdy (nikoli minimální).
- Změny v odměňování a cestovních náhradách **v platové sféře** - **§§ 127, 130, 176, 177 a 179**
- Legislativně-technické a terminologické změny (např. odkazy)

# Vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb

- **Transpozice směrnice EP a R (EU) 2018/957**, kterou se mění směrnice o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
- Úprava se vztahuje na **vysílání zahraničních zaměstnanců do ČR**
- Rozlišení mezi **krátkodobým vysláním** (rozšíření katalogu pracovních podmínek v § 319/1) a **dlouhodobým** na 12, resp. 18 měsíců při tzv. **kvalifikovaném oznámení** (nový § 319a garantuje veškeré pracovní podmínky, s výj. úpravy vzniku, změny a zániku PP), přičemž zůstává zachován příznivější režim
- Zpřesňují se podmínky vysílání agenturami práce a informační povinnost uživatele vůči agentuře

★ ZVEME VÁS NA SPECIÁLNÍ WEBINÁŘ NA DANÉ TÉMA ★



# Děkuji za pozornost

[krbcova@peterkapartners.cz](mailto:krbcova@peterkapartners.cz)

Czech Republic

Slovakia

Ukraine

Bulgaria

Russia

Poland

Romania

Belarus

Hungary