PRACOVNÍ PRÁVO AKTUÁLNĚ A PRAKTICKY

JUDr. Petr Bukovjan

květen 2023

seminář, Projektová kancelář Kraje Vysočina

Obsah semináře

- **během semináře** se budeme zabývat především **následujícími tématy**:

1. **návrh novely zákoníku práce**
   (stav **legislativního procesu**; přehled **navrhovaných změn**)
2. **pracovní doba a doba odpočinku**
   (**rozvržení** a chyby s ním spojené; **práce přesčas** a její kompenzace; správné **vedení evidence pracovní doby**)
3. **dovolená**
   (**minimální délka** čerpání dovolené; **převod nevyčerpané dovolené** do dalšího kalendářního roku; **krácení dovolené** atd.)
4. **překážky v práci**
   (**obecné vymezení** a související problémy; **vyšetření nebo ošetření** zaměstnance **u lékaře** atd.)
5. **další vybrané problémy z pracovněprávní praxe**
   (prodlužování **zkušební doby**; **zákaz výpovědi**; **dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti** a pracovněprávní následky atd.)

NÁVRH NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE

PŘEHLED ZMĚN

Návrh novely zákoníku práce

- **nutnost novely zákoníku práce kvůli implementaci směrnic EU** – transparentní a předvídatelné **pracovní podmínky**; rovnováha mezi **pracovním a soukromým životem** rodičů a pečujících osob
- **datum implementace** ke dni **1. 8. 2022**, resp. **2. 8. 2022**, **nebylo dodrženo**; novela po **připomínkovém řízení**; účinnost?
- **přehled nejdůležitějších navrhovaných změn**…

Elektronické uzavření smluv

(§ 21 ZP)

- **možnost platného uzavření** mj. pracovní **smlouvy**, dohody o pracovní činnosti **nebo dohody** o provedení práce **prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**
- **povinnost zaměstnavatele** s tím spojená (zaslání vyhotovení na **elektronickou adresu zaměstnance**, která není v dispozici zaměstnavatele)
- **právo zaměstnance** až na výjimky **odstoupit od takto uzavřené smlouvy** (nejpozději do 7 dnů od doručení vyhotovení)

Informační povinnost zaměstnavatele
(§ 37 a § 77a ZP; § 12 a § 25 ZIP)

- **nejen ve vztahu k pracovnímu poměru**, ale **též v souvislosti s dohodami** o pracích konaných mimo pracovní poměr
- **kratší lhůta a bez jakýchkoliv výjimek**
- **výslovné připuštění elektronické formy a povinnosti zaměstnavatele** s tím spojené
- **větší rozsah údajů, o kterých nutno zaměstnance informovat** (např. o podmínkách zkušební doby, o rozsahu práce přesčas nebo dobách nepřetržitých odpočinků atd.)
- nadále **možnost odkazu na právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis** (zřejmě možnost využití elektronického vzoru MPSV)
- **nová skutková podstata přestupku** (pokuta až do výše 200.000 Kč)

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
(§ 74 až 77, § 138, § 190a odst. 7 a § 194 ZP)

- výslovná **povinnost k rozvržení pracovní doby a podmínky** s tím spojené
- uplatní se až na výjimky **pravidla o pracovní době nebo překážkách v práci jako pro zaměstnance v PP** (ovšem **bez práva na náhradu odměny** u některých překážek a **bez práva na náhradu při výkonu práce na dálku**)
- vedle sjednané odměny též **právo na některé příplatky** (např. za noční práci nebo za práci v sobotu a v neděli) **a ve vztahu ke svátku**; **výše a podmínky jak pro mzdovou sféru**
- **právo na dovolenou** (**fiktivní týdenní pracovní doba** v délce **20 hodin**)
- **co se nezapočítává do maximálního rozsahu práce v rámci DPP**
- **za určitých podmínek nové povinnosti zaměstnavatele** (písemné zdůvodnění výpovědi z dohody; reakce na žádost o zaměstnání v PP)

Pracovní podmínky některých zaměstnanců

(§ 241 a § 241a ZP; § 18 a § 31 ZIP)

- **písemná forma žádosti** zaměstnance **o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu** týdenní pracovní doby
- **kratší pracovní doba** formou **dohody dle § 80 ZP**; možnost písemně požádat o **obnovení nebo částečné obnovení původní délky TPD**
- **písemná žádost o výkon práce na dálku**
- povinnost zaměstnavatele **písemně zdůvodnit nevyhovění uvedeným žádostem**
- **rozšíření skutkové podstaty přestupku** (pokuta až do výše 200.000 Kč)

Výkon práce na dálku

(§ 190a a § 317 ZP; § 7, § 12a a § 25a ZIP; § 24 ZDP)

- až na výjimky na základě **písemné dohody** **bez povinných obsahových náležitostí**; možnosti **rozvázání** takové dohody
- nadále **možnost, aby si zaměstnanec za sjednaných podmínek sám rozvrhoval pracovní dobu** a důsledky z toho plynoucí
- **náhrada vynaložených nákladů** (**prokazatelné** – **paušální částka** – **písemná dohoda** o tom, že zaměstnanci náhrada nákladů nebo její část **nepřísluší**)
- **výše a splatnost** **paušální částky**
- **nová** **skutková podstata** **přestupku** (pokuta až do výše 300.000 Kč); související **právo inspektora** a podmínky s tím spojené

Doručování písemností
(§ 334 až § 337 ZP)

- **změny ve výčtu písemností**, na jejichž doručování **dopadají zákonem stanovená pravidla** (vznik a skončení PPV, vzdání se vedoucího pracovního místa a záznam o porušení režimu DPN)
- **jinak**, pokud jde o **volbu způsobu doručení** (nikoliv absolutní preference doručení písemnosti zaměstnanci osobně na pracovišti zaměstnavatele)
- **jednodušší doručování** písemností **elektronicky** (už netřeba uznávaného elektronického podpisu; souhlas zaměstnance v **samostatném písemném prohlášení**; povinnost zaměstnavatele s tím spojená) **nebo datovou schránkou** (už netřeba souhlasu zaměstnance; **kdy je doručeno?)**
- **doručení písemnosti zaměstnavateli** v případě, že **odmítne písemnost převzít, neposkytne součinnost nebo doručení jinak znemožní**

Další vybrané změny

(§ 80, § 90, § 90a, § 92 a § 196 ZP; § 15 a § 28 ZIP)

- sjednání **kratší pracovní doby** **písemnou formou**
- **nepřetržitý denní odpočinek** **namísto mezi dvěma směnami**; **formulační změny** (vazba nikoliv na rozvrh směn, ale na skutečné poskytnutí odpočinku)
- **rodičovská dovolená** (**písemná forma** žádosti; **předstih** až na výjimky v délce **30 dnů** před nástupem; **uvedení doby trvání**)

PRACOVNÍ DOBA
VYBRANÉ PROBLÉMY

Základní definice pracovní doby
(§ 78 ZP)

- **povinnost zaměstnance konat práci** (být k ní připraven na pracovišti zaměstnavatele) a **povinnost zaměstnavatele přidělovat práci**
- **vazba na další pracovněprávní instituty** (odměňování, překážky v práci, dovolená atd.)
- **kde** pracovní doba naopak **nehraje roli** (porušení „pracovní kázně“; definice pracovního úrazu)
- až na **výjimky** je **v dispozici zaměstnavatele** – rozvržení; začátek, konec a délka směn; pracovní režim
- proč je lepší **nemít zmínku o parametrech pracovní doby v pracovní smlouvě** (dohoda vs. informace)

Rozvržení pracovní doby

(§ 78 odst. 1 písm. l) a m) a § 84 ZP)

- **rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení** pracovní doby – rozdíly; princip **vyrovnávacího období**
- **rozvrh směn (týdenní pracovní doby)** – význam; **formální podmínky** (písemná forma a předstih 2 týdnů, není-li dohodnuto jinak); **změna rozvrhu** a důsledky z toho vyplývající
- **časté chyby zaměstnavatelů** – vazba na tzv. **plánovací kalendář**; skrytá práce přesčas, nebo chybějící hodiny (dopad do dovolené); **více rozvrhů zároveň**

Práce přesčas

(§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93 ZP)

- základní **definiční znaky**:

1. **nařízená nebo odsouhlasená** zaměstnavatelem
2. **nad stanovenou TPD** (nad plný pracovní úvazek)
3. **mimo rozvrh směn** (neplést s prací ve svátek ve směně!)

- s jakým **předstihem** nutno zaměstnanci oznámit potřebu práce přesčas?
- práce přesčas jako práce **výjimečná**; spojeno s řadou **omezení** (mj. **zákonné limity**)

Limity práce přesčas
(§ 93 ZP)

- pro **nařízenou** práci přesčas platí následující **limity** (zaměstnavatel je musí dodržet současně):

1. **maximálně 8 hodin v jednotlivých týdnech**
2. **maximálně 150 hodin v kalendářním roce**

- nad tyto limity je nutná **dohoda se zaměstnancem** o práci přesčas (nikoliv nutně v písemné formě)
- **celkový rozsah práce přesčas** nesmí překročit **v průměru 8 hodin týdně** za vyrovnávací období (26 x 8 = **208 hodin**; 52 x 8 = **416 hodin**)
- nezahrnuje se práce přesčas, za kterou bylo poskytnuto **náhradní volno**

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas
(§ 127 ZP)

- **příplatek**, **nebo náhradní volno?**; pořadí a co rozhoduje; **výše příplatku**
- **jak je to s čerpáním náhradního volna** – termín; **kdo ho určuje k čerpání**
- **stanovení platu s přihlédnutím k práci přesčas** – vazba na pobírání příplatku za vedení; v jakém rozsahu a výjimky

CHYBY V APLIKACI PRÁVNÍ ÚPRAVY

DOVOLENÉ

Minimální délka čerpání dovolené
(§ 217 odst. 1 a § 218 odst. 6 ZP)

- **účelem dovolené je odpočinek** a není-li dohodnuto se zaměstnancem jinak, jedna z částí jeho dovolené musí činit nejméně **2 týdny vcelku**
- pravidlo, že čerpání dovolené může zaměstnavatel určit zaměstnanci **s jeho souhlasem** výjimečně **v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její poloviny**; pod to jen při **dočerpání** zbývající části dovolené v hodinách (**příklady z praxe**)
- není tedy připuštěno volně **čerpat dovolenou v řádu hodin** (odpovědnost vedoucího, aby takové žádosti zaměstnance ani nevyhověl)

Minimální délka čerpání dovolené – příklad

Zadání

- zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele ve směnách dlouhých **7,5 hodiny**
- požádal zaměstnavatele **v květnu 2023** o čerpání dovolené **v délce 3 hodin**

Postup zaměstnavatele

- takové žádosti **nesmí zaměstnavatel (vedoucí zaměstnanec) vyhovět**, protože jde o dovolenou v délce **kratší poloviny směny** a nemá to povahu **dočerpání** zbývající části dovolené v hodinách
- **výjimečně** by přicházelo v úvahu čerpání dovolené **v délce alespoň 3,75 hodiny (lépe 4 hodiny)**
- lze řešit žádostí o **neplacené volno** nebo určením čerpání např. **náhradního volna za práci ve svátek nebo za práci přesčas**

Převod dovolené do dalšího kalendářního roku
(§ 218 odst. 2 ZP)

- povinnost zaměstnavatele k určení čerpání dovolené **v celé výměře v daném kalendářním roce s výjimkou naléhavých provozních důvodů** nebo **překážek v práci na straně zaměstnance**
- v úvahu přichází také **žádost zaměstnance o převod části dovolené** do příštího kalendářního roku
- zaměstnavatel **může (ne musí) takové žádosti vyhovět**, pokud:

1. je žádost zaměstnance **písemná**
2. bude přihlédnuto k **oprávněným zájmům zaměstnance** (nelze ho k tomu nutit)
3. se převod týká **dovolené nad 4 týdny**, u pedagogů a akademiků **nad 6 týdnů** (jen ve vztahu k **danému kalendářnímu roku**?)

Převod dovolené do dalšího kalendářního roku – příklad

Zadání

- zaměstnanec má stanovenou TPD v délce **40 hodin**
- výměra dovolené u zaměstnavatele činí **5 týdnů** (5 x 40 = **200 hodin**)
- z loňského roku byla zaměstnanci převedena do daného roku dovolená v délce **2 týdny** (2 x 40 = **80 hodin**); k čerpání má zaměstnanec celkem **7 týdnů** dovolené (7 x 40 = **280 hodin**)
- v daném kalendářním roce vyčerpá zaměstnanec **4 týdny** dovolené (4 x 40 = **160 hodin**)
- zaměstnanec požádá písemně zaměstnavatele **o převod zbývající nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku**

Převod dovolené do dalšího kalendářního roku – příklad

Postup zaměstnavatele (pokud žádosti vyhoví)

» varianta první (přísnější)

- na základě písemné žádosti zaměstnance lze do dalšího kalendářního roku převést **jen 1 týden** dovolené (**40 hodin**); jde o dovolenou **nad rámec 4 týdnů za daný kalendářní rok**
- pro **převod zbývajících 2 týdnů** dovolené (**80 hodin**) si musí zaměstnavatel obhájit **naléhavé provozní důvody** nebo **překážky v práci na straně zaměstnance**

» varianta druhá (benevolentní)

- na základě písemné žádosti zaměstnance lze do dalšího kalendářního roku převést **až 3 týdny** dovolené (**120 hodin**); jde o dovolenou **nad rámec 4 týdnů z celkem 7 týdnů, které měl v daném kalendářním roce k čerpání**

Převod dovolené a další postup
(§ 218 ZP)

- povinnost určit čerpání převedené dovolené **nejpozději do konce následujícího kalendářního roku** (**s výjimkou** pro případ čerpání MD, RD a uznání DPN)
- co když **nebude o čerpání** této převedené dovolené **rozhodnuto** zaměstnavatelem do **30. 6. následujícího kalendářního roku**?
- nevyčerpanou dovolenou **nelze v průběhu trvání PP proplatit** (i kdyby s tím zaměstnanec souhlasil)

Obecné principy krácení dovolené
(§ 223 ZP)

- **jen pro neomluveně zameškanou směnu** (nikoliv třeba za neomluvené nenastoupení na práci přesčas)
- jde o krácení za **celou neomluveně zameškanou směnu** včetně možnosti **součtu kratších částí neomluveně zameškaných směn**
- **vazba na kalendářní rok** (neomluvené zameškání směny v daném kalendářním roce; **nemožnost krátit „starou“ dovolenou**)
- nezáleží na tom, **v jaké části roku k neomluvenému zameškání směny došlo** (rozdíl jen v **technice krácení**)

Rozsah krácení dovolené
(§ 223 ZP)

- krácení **maximálně o počet hodin odpovídající neomluveně zameškané směně** (do konce roku 2020 o 1 až 3 dny dovolené)
- **povinnost zachovat 2 týdny dovolené**, pokud pracovní poměr **trval po dobu celého kalendářního roku**
- neomluvené zameškání směny (směn) **negativně ovlivňuje právo na dovolenou i jinak než jen prostřednictvím možnosti jejího krácení** (nepovažuje se totiž za výkon práce; vazba na konstrukci dovolené)

Rozsah krácení dovolené – příklad č. 1

Zadání

- pracovní poměr bude trvat zaměstnanci po dobu celého kalendářního roku
- pracuje ve směnách dlouhých **7,5 hodiny**
- v průběhu kalendářního roku zameškal neomluveně **2 celé směny** a pak z jedné směny **5 hodin** a z další směny **3 hodiny**

Výpočet

- **2 celé** neomluveně zameškané směny: **2 x 7,5 = 15 hodin**
- **součet kratších neomluvených částí** dalších směn: **5 + 3 = 8 hodin** (dosahuje alespoň délky směny 7,5 hodiny; další celá neomluveně zameškaná směna, celkem tedy 3)
- **maximální rozsah krácení** dovolené: **3 x 7,5 = 22,5 hodiny**

Rozsah krácení dovolené – příklad č. 2

Zadání

- zaměstnanec má sjednánu kratší pracovní dobu v délce **30 hodin**; rozvržení pracovní doby do pětidenního pracovního týdne Po až Pá ve směnách dlouhých **6 hodin**
- výměra dovolené u zaměstnavatele činí **5 týdnů**; při splnění zákonem stanovených podmínek vznikne zaměstnanci právo na dovolenou v délce **150 hodin** (5 x 30)
- v průběhu kalendářního roku zameškáá zaměstnanec neomluveně **7 celých směn** (tj. **42 hodin**); kvůli tomu odpracuje v daném kalendářním roce celkem **1.518 hodin** namísto plánovaných 1.560 hodin

Rozsah krácení dovolené – příklad č. 2

Výpočet (včetně krácení)

1.518/30 = **50** celých násobků TPD

50/52 x 30 x 5 = **145 hodin** .... 50/52 x 150 = **145 hodin**

krácení dovolené o 42 hodin

145 – 42 = **103 hodin** (po provedeném krácení)

Krácení dovolené – vybrané problémy
(§ 223 ZP)

- **co považovat** pro účely krácení dovolené **za neomluveně zameškanou směnu u zaměstnance s pružným rozvržením PD**?
- je možné za jedno a totéž porušení „pracovní kázně“ zaměstnanci **krátit dovolenou a současně s ním rozvázat pracovní poměr** např. okamžitým zrušením?
- krácení dovolené **u zaměstnanců s rozdílně dlouhými směnami**

PŘEKÁŽKY V PRÁCI
VYBRANÉ PROBLÉMY

Základní definice a principy
(§ 191 až § 210 ZP)

- zaměstnanec **nekoná práci**, zaměstnavatel **nepřiděluje práci**
- překážky v práci **na straně zaměstnance**, nebo **na straně zaměstnavatele** (má význam pro **vznik práva na náhradu** nebo posouzení **pro účely dovolené**)
- **problém s určením povahy překážky v práci** (např. doba do skončení PP pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti – viz dále)
- právními předpisy výslovně **neupravené překážky v práci** (sick days; neplacené volno atd.)

Základní definice a principy
(§ 191 až § 210 ZP)

- jde o **omluvenou nepřítomnost** zaměstnance v práci
  (**rozdíl s neomluvenou absencí** jako porušením „pracovní kázně“;
  problém např. u vykázání zaměstnance z pracoviště pro alkohol)
- vazba na **pracovní dobu (směnu)** zaměstnance
  (překážka v práci v době **nerealizované práce přesčas**?)
- zaměstnanci vzniká **právo na pracovní volno** (někdy placené)
- povinnost zaměstnance **oznámit a prokázat existenci své překážky v práci** (důvod; způsoby prokázání)

Vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení
(§ 199 ZP a NV č. 590/2006 Sb.)

- **pracovní volno na nezbytně nutnou dobu** (co pod to spadá? prokazování této doby)
- tzv. **nejbližší zdravotnické zařízení** a **rozsah náhrady platu**
- povinnost zaměstnance **směřovat vyšetření nebo ošetření mimo pracovní dobu** (jak reagovat na zneužívání)
- **rehabilitace** (má zaměstnanec právo na **placené pracovní volno**?)

DALŠÍ VYBRANÉ PROBLÉMY
Z PRACOVNĚPRÁVNÍ PRAXE

Délka zkušební doby
(§ 35 ZP)

- **maximální možná délka** (**řadový a vedoucí** zaměstnanec; vztah k **době určité**)
- **prodlužování zkušební doby** o celodenní **překážky v práci** a o celodenní **dovolenou**; **o dny kalendářní, nebo pracovní**?

Zákaz výpovědi z pracovního poměru
(§ 53 a § 54 ZP)

- **na které způsoby rozvázání PP dopadá** (jen **výpověď ze strany zaměstnavatele**)
- **přehled základních ochranných dob** (dočasná pracovní neschopnost, těhotenství, doba čerpání MD, OD a RD apod.)
- **kdy a jak se PP** v důsledku zákazu výpovědi **prodlužuje**
- **výjimky ze zákazu výpovědi** (kdy se neuplatní)

Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti

(§ 43 odst. 4 a 5 ZSZS; § 41 odst. 1 písm. a) a b) a § 52 písm. d) a e) ZP)

- **zákonná definice** – **co musí být splněno**, aby šlo o tento posudkový závěr
- uvedení toho, co je **příčinou nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance** – jak to má lékař v posudku vyjádřit a co to ovlivňuje
- **postup zaměstnavatele** – vyřazení zaměstnance z pracovního procesu; **řešení smluvní** (dohoda o změně druhu práce či o rozvázání PP), **nebo nesmluvní** (převedení na jinou vhodnou práci vs. výpověď)
- **překážka v práci a její povaha** – jak správně posoudit dobu do skončení PP, kdy zaměstnanec nepracuje (**s náhradou, či bez náhrady?**)
  (21 Cdo 1645/2020; 21 Cdo 2982/2020)

Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti

(§ 43 odst. 4 a 5 ZSZS; § 41 odst. 1 písm. a) a b) a § 52 písm. d) a e) ZP)

- **dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti** zaměstnance k práci a **náhrada za ztrátu na výdělku** **(21 Cdo 1334/2021)**
- **dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti a dosavadní práce** **(21 Cdo 2536/2022)**
- **domnělá „volba“ výpovědního důvodu** – zdravotní nezpůsobilost vs. **nadbytečnost** zaměstnance nebo porušení **„pracovní kázně“**

DĚKUJI ZA POZORNOST