



Lidské zdroje pod lupou

Novela zákoníku práce: na co se máme připravit?

Ať už jste zaměstnavatel, manažer, nebo zaměstnanec, neobejdete se bez znalostí zákoníku práce. Již dlouhou dobu se v médiích přetřásá, jaké změny přinese jeho očekávaná novela. Podívejme se tedy, na co nového se máme připravit v pracovněprávních vztazích.

Dosud není jisté, v jaké konkrétní podobě bude novela zákoníku práce nakonec přijata, v parlamentu pravděpodobně dojde k dílčím změnám vládního návrhu. Novela by však měla nabýt účinnosti v horizontu několika málo měsíců, pojďme tedy nahlédnout, co nás v oblastech, jako jsou dovolená, home office, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, doručování písemností zaměstnancům a podobně, čeká.

Do práce i po rodičovské

Dle novely zákoníku práce bude mít zaměstnanec garantovaný návrat na původní pracovní pozici a pracoviště i po rodičovské dovolené. V současné době platí, že zaměstnavatel musí pracovní místo se specifikovaným druhem práce a místem jejího výkonu zaměstnanci držet jen do skončení mateřské.

Home office

Jedním z nejdiskutovanějších a nekritizovaných bodů novely je regulace práce mimo oficiální pracoviště, tedy tzv. homeworkingu a teleworkingu. Nově by měl mít zaměstnanec dlouhodobě pracující z domova nárok na paušální proplácení nákladů, jako jsou energie či technika. Firma také bude muset umožnit zaměstnanci – pokud o to požádá – pravidelné setkání s dalšími pracovníky, aby tím zabránila izolaci pracovníka od kolektivu. Zaměstnanec bude naopak nově povinován zajistit dostatečnou ochranu firemních dat na domácím pracovišti.

Převedení na jinou práci?

Jen se souhlasem zaměstnance

V současnosti může zaměstnavatel jednostranně převést zaměstnance na jinou práci i ve chvíli, kdy s tím daná osoba nesouhlasí. Novela tuto možnost ruší. Pokud budete chtít převést zaměstnance na jinou práci, budete tak moci učinit jen s jeho souhlasem. Výjimkou jsou mimo-



Novela nařizuje zaměstnavatelům eliminovat riziko vzniku stresu, obtěžování a násilí na pracovišti

řádné situace, kdy toto převedení může být v obecném zájmu, například při živelní události.

Hromadné propouštění? Pouze se sociálním plánem

Z německé či rakouské praxe vychází další změna zákoníku: Bude-li chtít zaměstnavatel přikročit k hromadnému propouštění, bude muset nejdříve připravit tzv. sociální plán pomoci, kterým firma propouštěným pracovníkům ulehčí jejich odchod.

Nová kategorie: vrcholový řídicí zaměstnanec

Novela zavádí novou kategorii zaměstnanců, tzv. vrcholových řídicích zaměstnanců. Ti si budou smět určovat režim pracovní doby, ale nebudou mít naopak nárok na příplatky za práci přesčas, o svátcích, víkendech apod. Na základě dohody se zaměstnavatelem se může stát vrcholovým řídicím zaměstnancem vedoucí zaměstnanec v přímé řídicí pů-

sobnosti statutárního orgánu anebo takto vymezenému vedoucímu zaměstnanci přímo podřízený vedoucí zaměstnanec. Podmínkou je, že musí být odměňován smluvní mzdou, která musí být sjednána v takové výši, aby mu pravidelně v každém kalendářním měsíci bylo vypláceno alespoň 75 000 Kč.

Ochrana před stresem na pracovišti

V médiích jste se již možná setkali s kritikou bodu, který nově nařizuje zaměstnavatelům eliminovat riziko vzniku stresu, obtěžování a násilí na pracovišti. Toto vážné ustanovení nabízí celou řadu výkladů a je otázkou, jak se bude prokazovat, že se firma provinila, a že k újmě zaměstnance došlo skutečně kvůli výkonu práce.

Změny u práce na dohodu

Jedna z nevyraznějších novinek novely původně zaváděla právo na dovolenou u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, v připomínkovém řízení bylo však toto ustanovení vypuštěno. Novela ale obsahuje návrh, že zaměstnancům pracujícím na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti bude garantováno právo na minimální mzdu, na zákonné přestávky a dobu odpočinku mezi jednotlivými směnami.

Toto jsou pouze vybrané nevyraznější změny v zákoníku práce. Na některé z nich se však tentokrát nedostalo, jiné si zaslouží podrobnější rozbor. Vrátime se proto k nim v některém příštím pokračování personální poradny. ■

AUTORKOU TEXTU JE
Ing. Pavla Hodinková,
managing director
Agentura Dream Job s.r.o.
pavla@dream-job.cz
tel.: +420 602 723 046

