

# Zákoník práce opravu potřeboval



**Tomáš Procházka**  
partner AK Eversheds Sutherland

PRO

**N**

Novela byla pro zákoník práce servisním balíčkem, který jednou za čas v důvěrně známém programu něco změní (dovolená), přidá novou funkci (sdílené pracovní místo) a opraví některé z dlouho známých chyb (doručování).

A právě odstranění některých problémů právní úpravy je hlavním přínosem. Můžeme se samozřejmě hněvat, že jich mohla napravit víc nebo důkladněji. Ale je lepší vidět sklenici zcela plnou a radovat se z maličkostí.

Změnou, která mi opravdu udělala radost, je postup doručení písemnosti zaměstnanci. Připomeňme si, že podle předchozí právní úpravy měl zaměstnavatel povinnost nejdříve zkusit písemnost zaměstnanci doručit osobně - na pracovišti, doma nebo jinde, kde jej bylo možné zastihnout. Teprve pokud se osobní doručení nepodařilo, měl zaměstnavatel „*právo*“ poslat dopis poštou. Jakkoli se to může zdát absurdní, podle uvedeného pravidla doslovně postupoval i Nejvyšší soud a například v případě pražského magistrátu zneplatnil výpověď jen proto, že ji zaměstnanci během dovolené rovnou poslali poštou, aniž by se ji pokusili předtím doručit osobně. Tato změna je tak skutečně revoluční.

Další chvályhodnou aktualizací je nová úprava přechodu zaměstnanců v případě převodu úkolů a činností na jiného zaměstnavatele. I v tomto případě vykládal Nejvyšší soud příslušné ustanovení doslovně a dovozoval přechod zaměstnanců i v případech, kdy to postrádalo byznysovou logiku. Za příklad poslouží případ kavárny v plzeňském OC Plaza, kde jedna kavárna ukončila činnost a vyklidila obchodní jednotku. A tu si pronajala jiná společnost, zařídila ji po svém a s měsíčním odstupem tam otevřela svoji kavárnu. Nejvyšší soud rozhodl, že nový provozovatel kavárny je povinen převzít všechny zaměstnance kavárny předchozí. Podle nové úpravy by již k přechodu zaměstnanců v tomto extrémním případě nedošlo. Navíc se česká úprava přechodu zaměstnanců výrazně přiblížila unijnímu chápání toho, kdy by mělo k „*přechodu zaměstnanců*“ docházet.

Závěrem mezi pozitivní novely zařadím i novou úpravu dovolené s počítáním v hodinách, přestože její vnímání veřejností není jednoznačné. Pro firmy s rozvržením pracovní doby „*osm hodin denně, pětkrát za týden*“ je nová úprava určité jen spravováním něčeho, co už fungovalo, a pouze zkomplikovala život potřebou nového nastavení personálních systémů. Naopak firmám, které uplatňují rozvržení komplikovanější, předchozí právní úprava nedávala možnost spočítat dovolenou férově, a musely se proto uchýlovat k různým kličkám mimo platnou právní úpravu. Právě to nová úprava zlepšila, i když není dokonalá, protože není dobře „*matematicky*“ promyšlená. Na druhou stranu řadu implementačních problémů si způsobují firmy samy (případně ve spolupráci s dodavatelem mzdového systému) implementací nové právní úpravy. Pozitivem dovolené v hodinách je i její počítání s vyšší přesností - na dvaapadesátiny oproti předchozím dvanáctinám.