**Informace a odpovědi na dotazy ze Sociálně právní poradny SONS v Praze 12/2020**

V prosincovém článku budeme pokračovat v informaci o

* [novele zákoníku práce](#Novela_zakoniku_prace),
	+ [výpovědi z důvodu změny zaměstnavatele](#Vypoved_z_duvodu_zmeny_zamestnavatele),
	+ [pracovním volnu související s akcí pro děti a mládež](#Pracovni_volno_na_akci_pro_deti_a_mladez),
	+ [dodatku k dovolené](#Dodatek_k_dovolene),
	+ [sdíleném pracovním místě](#Sdilene_pracovni_misto).
* [Zvýšení maximální částky příspěvku](#Zmena_vyse_prispevku_na_zamestnavani_OZP) na zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce,
* [osvobození od dálničního poplatku](#Uzivani_dalnic_drziteli_ZTP_a_ZTPP) pro zrakově postižené držitele průkazu ZTP a ZTP/P po 1. lednu 2021.

**Novela zákoníku práce**

Ve stručnosti se nyní podívejme na další změny, které přinesla novela zákoníku práce (zákon č. 285/2020 Sb.).

**Výpověď z důvodu změny zaměstnavatele**

Již od 30. července 2020 byla mírně změněna možnost zaměstnance skončit pracovní poměr výpovědí odůvodněné tím, že se mění jeho zaměstnavatel. Podle dosavadní úpravy mohl zaměstnanec z důvodu přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele vypovědět pracovní poměr jen do dne, kdy ke změně došlo, později už jen v případě, že by prokázal, že došlo k podstatnému zhoršení jeho pracovních podmínek. Podle nové úpravy má zaměstnanec možnost při změně zaměstnavatele pracovní poměr vypovědět buď do 15 dnů od doby, kdy je o změně řádně (tedy nejméně 30 dnů předem) informován – pracovní poměr pak skončí dnem změny zaměstnavatele, pokud by však nebyl o změně řádně informován, má možnost pracovní poměr z tohoto důvodu vypovědět do dvou měsíců od změny, výpovědní doba v tomto případě činí 15 dnů. Pro puntičkáře dodejme, že změnou zaměstnavatele máme na mysli přechod práv a povinností, resp. přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jak je popsán v ustanoveních § 338 a následujících.

**Pracovní volno související s akcí pro děti a mládež**

S účinností Od 1. ledna 2021 bylo do zákoníku práce vloženo ustanovení § 203a, jež lze parafrázovat tak, že:

Nárok na pracovní volno v souvislostí s akcí pro děti a mládež s náhradou mzdy může zaměstnanec získat jen na akci pořádanou právnickou osobou, jejíž hlavní činností je pořádání takových akcí a tato právnická osoba funguje alespoň 5 let.

Maximální limit této náhrady je navázán na průměrnou mzdu v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku, jak je stanovována pro účely zákona o zaměstnanosti, v současné době činí 33.429 Kč. Zaměstnavatel má nárok na úhradu této náhrady mzdy nebo platu ze státního rozpočtu.

Aby bylo zřejmé, k jaké činnosti a jak dlouhé pracovní volno lze tedy získat, cituji příslušné ustanovení:

*„k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež, a pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež.“*

Zaměstnanci přísluší za výše popsaných podmínek pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku nejvýše za 1 týden v kalendářním roce,“

**Dodatek k dovolené**

K článku uveřejněnému minulý měsíc, v němž jsem se poměrně podrobně zabýval změnami v dovolené, jsem od pozorného čtenáře, váženého kolegy právníka, dostal několik podnětů, o jaké informace jsem Vás ochudil. Vybírám z nich dva:

1. Odpracuje-li zaměstnanec (z jakýchkoliv důvodů) za kalendářní rok více hodin, než odpovídá jeho pracovnímu úvazku, má právo za každou dvaapadesátinu pracovní doby také na prodloužení dovolené o jednu dvaapadesátinu.
2. Když jsem v článku zmiňoval, že každý zaměstnanec má povinnost vyčerpat v příslušném kalendářním roce nejméně čtyři týdny, nezabrání-li mu v tom. překážky v práci v podobě např. dočasné pracovní neschopnosti, nezmínil jsem, že u pedagogických a akademických pracovníků, jejichž dovolená činí ze zákona 8 týdnů, musí být vyčerpáno v příslušném roce týdnů nejméně 6.

Tohoto doplnění inspirovaného čtenářským podnětem využiji ještě k upozornění, že naše informativní články nepopisují (vzhledem k jejich rozsahu a zaměření ani nemohou) zdaleka veškerou právní úpravu, vždy se jedná o určitý extrakt toho, co považujeme za zásadní, obecné či zajímavé. Proto by bylo od čtenářů nerozumné, kdyby na základě informací poskytnutých v těchto článcích činili nějaká důležitá rozhodnutí; určitě doporučujeme závažnější rozhodnutí v konkrétní situaci ještě konzultovat s jinými zdroji či právníky; obrátit se pochopitelně lze např. i na naši poradnu.

**Sdílené pracovní místo**

Za největší novinku probírané novely zákoníku práce lze patrně označit úpravu tzv. sdíleného pracovního místa.

Zaměstnavatel může se dvěma nebo i více zaměstnanci s kratší pracovní dobou uzavřít písemnou dohodu o tom, že si budou tito dva nebo více zaměstnanců (musí mít stejný druh práce) sami rozvrhovat pracovní dobu. Tento písemný rozvrh, kdo kdy bude pracovat, musí zaměstnanci předložit zaměstnavateli alespoň týden před začátkem rozvrženého období. Všichni zaměstnanci na sdíleném pracovním místě by měli svůj podíl pracovní doby odpracovat v průběhu čtyřtýdenního vyrovnávacího období. Kdyby zaměstnanci rozvrh zaměstnavateli včas nepředložili, je tento oprávněn jim pracovní dobu rozvrhnout. Případné změny mají zaměstnanci oznamovat nejméně dva dny předem.

Dohodu o sdílení pracovního místa je možné ukončit dohodou, nebo výpovědí kterékoliv ze stran, a to bez udání důvodu, výpovědní doba činí 15 dní.

Osobně jsem docela zvědav, zda tento institut ve zdejších pracovněprávních vztazích zapustí kořeny.

O dalších změnách zákoníku práce, jako je např. doručování a náhrada škody zase příště...

**Změna výše příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Podle zákona o zaměstnanosti (z. č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů) zní správný název příspěvku, o němž chci referovat, takto: příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce; i zde se nám v průběhu času navyšuje počet slov, naštěstí tentokrát, s účinností od 1. 10. 2020, tudíž zaměstnavatelé budou moci zvýšený příspěvek čerpat i za 3. čtvrtletí 2020, se navýšila i maximální částka, o kterou mohou zaměstnavatelé za splnění zákonných podmínek příspěvek žádat.

S účinností od 1. ledna 2020 byla ke zvýšení maximální částky tohoto příspěvku zmocněna vláda, zvýšení je tedy možné provést i bez toho, aby musel být měněn zákon, což umožňuje mnohem pružnější reakci, bez zdlouhavého legislativního procesu. Vláda své možnosti využila a dne 25. září 2020 vydala nařízení číslo 388/2020 Sb., jímž maximální částku příspěvku zvýšila na 13.600 Kč.

**Užívání dálnic držiteli průkazu ZTP a ZTP/P**

V poslední době se na naši poradnu obracejí tazatelé s dotazy, jak to bude s možností bezplatného užívání dálnic držiteli průkazů ZTP nebo ZTP/P od ledna 2021, kdy začnou platit elektronické dálniční známky. Zde je tedy odpověď:

Novela zákona o pozemních komunikacích (z. č. 13/1997 Sb.), která elektronické dálniční známky zavedla, obsahuje i staronovou úpravu § 20a odst. 1 písm. h):

*„Zpoplatnění nepodléhá užití zpoplatněné pozemní komunikace silničním motorovým vozidlem*

* *h) přepravujícím těžce zdravotně postižené občany, kteří jsou podle zvláštního právního předpisu držiteli průkazu ZTP, nebo průkazu ZTP/P, pokud provozovatelem silničního motorového vozidla je postižená osoba sama nebo osoba jí blízká.“*

Z hlediska zrakově postižených držitelů průkazu ZTP či ZTP/P tedy nedochází k žádné změně.

Informace o elektronických dálničních známkách najdete na odkazu: <https://edalnice.cz/>

a z této stránky je možné se proklikat na stránku informující o osvobození některých vozidel, z níž cituji:

*„Vozidla přepravující držitele průkazu ZTP nebo ZTP/P. V případě silniční kontroly musí být držitel průkazů ZTP nebo ZTP/P ve vozidle přítomen, jinak se na vozidlo osvobození nevztahuje. Při silniční kontrole bude stačit předložit příslušný průkaz.“*

Zdroj: <https://edalnice.cz/osvobozeni/>

S ohledem na způsob provádění kontroly pomocí kamer zachycujících SPZ a jejich následné kontroly v registru silničních vozidel lze i přes výše uvedený návod doporučit, aby držitel průkazu ZTP či ZTP/P přepravující se po dálnici, vystavil za okénko parkovací průkaz, čímž může předejít nadbytečným kontrolám ze strany policie či celní správy ČR.

Za Sociálně právní poradnu SONS v Praze ***Luboš Zajíc***