

Bird & Bird

# Novela zákoníku práce - přehledně

Právní novinky

*červenec 2023*



# Novela zákoníku práce

Poslanecká sněmovna ČR nyní projednává návrh zákona novelizujícího zákoník práce, který byl 27. července 2023 vrácen Senátem ČR s drobnými pozměňovacími návrhy. Pozměňovací návrhy se týkají zejména účinnosti novely.

**Dle výsledku hlasování Poslanecké sněmovny může účinnost novely nastat buď 1. ledna 2024 či 1. září 2023.**

Hlavním cílem novely je zvýšení informovanosti zaměstnanců a posílení jejich práv a postavení při sladování rodinného a pracovního života (zde se jedná především o transpozici unijních směrnic).

Novela si rovněž klade za cíl přiblížit potřebám praxe nastavení elektronického doručování písemností a práce na dálku.

Zaměřili jsme se na hlavní oblasti, u kterých má dojít ke změnám, a ty Vám postupně přiblížíme:

Informační povinnost  
zaměstnavatele  
u pracovního poměru

Práce na dálku

Doručování  
písemností  
a elektronické dohody

Dohody o pracích  
konaných mimo  
pracovní poměr

# Rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele u pracovního poměru

Nově budou zaměstnavatelé povinni informovat rovněž o následujících skutečnostech:

- Době trvání a podmínkách **zkušební doby**, je-li sjednána.
- Postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při **rozvazování pracovního poměru**, včetně délky výpovědní doby a jejím běhu.
- **Odborném rozvoji** zaměstnance, pokud je zaměstnavatelem zabezpečován.
- Stanovené týdenní **pracovní době**, způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, rozsahu práce přesčas.
- Rozsahu minimálního **nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu**, poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo.
- **Orgánu sociálního zabezpečení**, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance.

# Další změny u informační povinnosti

Zkrácení lhůty  
k poskytnutí informací

Lhůta nově činí **7 dnů** od vzniku pracovního poměru, tj. ode dne nástupu do práce sjednaného v pracovní smlouvě.

Změny poskytnutých  
údajů

O změnách údajů poskytnutých zaměstnanci je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance **bez zbytečného odkladu – nejdéle v den, kdy změna nabývá účinnosti.**

Elektronické poskytnutí  
údajů

V případě, že jsou údaje poskytnuty zaměstnanci elektronicky, musí být poskytnuty takovým způsobem, aby si je mohl zaměstnanec **uložit a vytisknout.** Zaměstnavatel musí uchovat **doklad o předání** informace zaměstnanci.

# Práce na dálku

Výkon práce na dálku je možný na základě **písemné dohody** se zaměstnancem.

Dohodu o práci na dálku je možné ukončit písemnou dohodou či písemnou výpovědí – i bez udání důvodu:

- Výpovědní doba bude činit 15 dnů od doručení výpovědi druhé straně, ledaže se se zaměstnancem dohodnete na jiné délce výpovědní doby.
- Lze se také dohodnout, že závazek z dohody o práci na dálku nemůže ani jedna strana vypovědět.

Novela dále zavádí možnost nařídit práci na dálku, a to pouze tehdy, pokud tak stanoví orgán veřejné moci podle jiného předpisu, např. krizového zákona.

Pravidla práce na dálku se nově vztahují jak **na zaměstnance, kterým pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, tak na ty zaměstnance, kteří si pracovní dobu rozvrhují sami.**

Nově budou mít zaměstnanci rozvrhující si sami pracovní dobu právo na příplatky za práci přesčas i příplatky za práci ve svátek.

# Náhrada nákladů při výkonu práce na dálku

Zaměstnanci výslovně přísluší náhrada nákladů spojených s výkonem práce na dálku.

Režimy náhrady takových nákladů jsou následující:

Náhrada nákladů  
v prokázané výši

**nebo**

Náhrada nákladů  
paušální částkou

**nebo**

Vyloučení náhrady  
(části) nákladů

# Náhrada nákladů

## Vyloučení náhrady nákladů

Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou **předem písemně dohodnout**, že náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci **nepřísluší**.

Na rozdíl od poskytování náhrady v paušální výši nemůže být vyloučení náhrady nákladů či jejich části stanoveno vnitřním předpisem.

## Paušální částka

Paušální částka se poskytuje za každou započatou hodinu práce a jen tehdy, pokud je to **písemně sjednáno nebo stanoveno vnitřním předpisem**.

Paušální částka bude stanovena vyhláškou vydanou MPSV na základě údajů zveřejněných ČSÚ. Zaměstnavatelé mohou poskytovat paušální částku vyšší – rozdíl mezi částkou stanovenou vyhláškou a poskytnutou paušální částkou bude pro daňové účely představovat příjem zaměstnance.

# Elektronické uzavírání právního jednání

Zákoník práce nově upravuje elektronické uzavírání následujících dokumentů:

Pracovní smlouva a její změny

DPP či DPČ a jejich změny

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o zrušení vztahu z DPP či DPČ

## Povinnosti zaměstnavatele

V případě uzavření výše uvedených dokumentů elektronicky je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na **soukromou elektronickou adresu zaměstnance**, kterou zaměstnanec zaměstnavateli pro tyto účely **písemně sdělil**.

## Právo zaměstnance odstoupit

Zaměstnanec má právo **písemně odstoupit** od pracovní smlouvy a její změny (dodatku), DPP či DPČ a jejich změn, a to **až do 7 dnů** ode dne dodání jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance.

Odstoupit nebude možné, pokud zaměstnanec již započne s plněním.



# Doručování písemností zaměstnanci

Pravidla doručování dle zákoníku práce se nově uplatní jen na následující kategorie dokumentů:

Jednostranné ukončení  
pracovního poměru nebo  
vztahu z DPP či DPČ

Odvolání z pracovního místa  
vedoucího zaměstnance nebo  
vzdání se tohoto místa

Mzdový výměr

Zaměstnavatel doručuje písemnost zaměstnanci vždy **do vlastních rukou**, a to jedním z následujících způsobů:

- Předáním na pracovišti zaměstnavatele.
- Předáním kdekoliv, kde bude zastižen.
- Datovou schránkou.
- Prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací.
- Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb **pouze tehdy**, pokud není možné doručení na pracovišti zaměstnavatele.

Novela zákoníku práce tak staví naroveň doručování na pracovišti zaměstnavatele s ostatními způsoby doručení.

# Doručování prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací

Zaměstnanec s tímto způsobem doručování musí udělit **souhlas**, a to v **samostatném písemném prohlášení** – souhlas nelze zahrnout do pracovní smlouvy. V prohlášení zaměstnanec rovněž uvede elektronickou adresu pro doručování, která **není v dispozici zaměstnavatele**.

Před udělením souhlasu musí zaměstnavatel **písemně informovat** zaměstnance o podmínkách doručování písemnosti tímto způsobem.

Zaměstnanec může souhlas kdykoliv **písemně odvolat**.

Zaměstnanec již není povinen potvrzovat přijetí písemnosti uznávaným elektronickým podpisem.

Fikce doručení

Nepotvrdí-li zaměstnanec převzetí písemnosti do 15 dnů od jejího dodání, **15. dnem se písemnost považuje za doručenou**.

# Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Novela zákoníku práce přináší následující zásadní změny ve vztahu k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodě o pracovní činnosti a dohodě o provedení práce:

- Nově mají mít zaměstnanci ze zákona právo na dovolenou, a to za stejných podmínek, jako je tomu u zaměstnanců v pracovním poměru (tj. s pracovní smlouvou).
- Zaměstnanci mají mít nárok na příplatky nebo náhradní volno, popř. náhradu odměny z dohody, za práci ve svátek, za práci v sobotu a v neděli, za noční práci a za práci ve ztíženém pracovním prostředí.
- Zaměstnavatelé budou mít nově povinnost určit zaměstnancům předem rozvrh pracovní doby a evidovat jejich pracovní dobu.

## Dovolená

Pro účely dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok, se zavádí tzv. fiktivní týdenní pracovní doba v délce **20 hodin týdně**.

Zavedení práva na dovolenou nabude účinnosti od 1. ledna 2024.

# Dotazy?

Potřebujete zrevidovat stávající pracovněprávní dokumentaci a upravit ji ve světle novely zákoníku práce? Rádi byste správně nastavili procesy pro elektronické uzavírání a doručování dokumentů? Nebo máte jiné dotazy?

Neváhejte se na nás obrátit, rádi Vám s tím pomůžeme.



*Filip Hron*

Seniorní advokát

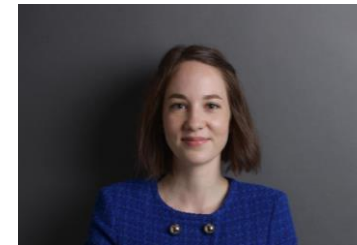
filip.hron@twobirds.com



*Roman Norek*

Advokát

roman.norek@twobirds.com



*Karolína Rösler*

Advokátní koncipientka

karolina.rosler@twobirds.com