

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE 2023

1. ÚVOD

Tímto si Vám dovoluujeme shrnout nejzásadnější změny, které do vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli přinese zákon č. 281/2023, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

2. POSOUZENÍ DOPADŮ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE

Novela zákoníku práce přináší řadu změn, konkrétně v oblastech digitalizace právního jednání, povinnosti informování zaměstnance ze strany zaměstnavatele, ochrany zákonného postavení zaměstnance, zvláštních pracovních podmínek, práce na dálku, dohod o pracovní činnosti, dohod o provedení činnosti a doručování. Dále novela zákoníku práce zavádí změny ryze technického a gramatického rázu, například zavádí změny v poznámkách pod čarou, zaměňuje slova či doplňuje odkazy na příslušné směrnice Evropské unie, případně některá ustanovení vypouští.

2.1. Digitalizace právního jednání

První změnu v oblasti digitalizace právního jednání zavádí § 21, který zavádí možnost uzavření pracovní smlouva, případně DPP či DPČ, nebo jejich změny, eventuálně dohoda o rozvázání pracovního poměru i dohoda o zrušení DPP a DPČ nebo jejich změny, elektronicky. Zaměstnavatel má v takovém případě povinnost zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, která nesmí být v dispozici zaměstnavatele. Odstavec 2 zmíněného ustanovení zároveň zakládá právo zaměstnance odstoupit od smlouvy (za splnění podmínky, že smlouva je uzavřena prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací), a to do sedmi dnů ode dne dodání vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, pouze však pokud ze strany zaměstnance nebylo započato s plněním.

2.2. Informační povinnost zaměstnavatele

Zákoník práce rozšiřuje informační povinnost na straně zaměstnavatele. Příslušná změna § 37 zároveň snižuje lhůtu z aktuálních třiceti dnů na sedm dní. Rozšíření informační povinnosti se konkrétně týká – údajů o době, podmínkách a trvání zkušební doby; údaje o postupu, který je třeba dodržet při rozvazování pracovního poměru, včetně údajů o výpovědních dobách; údaje o odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel poskytuje; údaje o stanovené týdenní pracovní době, včetně délky vyrovnávacího

advokátní kancelář

období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení a o rozsahu práce přesčas; údaje o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí peníze. Především úprava zahrnovala do informační povinnosti pouze pracovní poměr delší než jeden měsíc, novela toto ruší a doba trvání pracovního poměru nehraje v tomto konkrétním případě významnou roli. Nově se tak informační povinnost vztahuje i k pracovnímu poměru o délce kratší než jeden měsíc, a to včetně DPP a DPČ. Informace lze shrnout jak v pracovní smlouvě, tak i v interním předpisu nebo prostřednictvím elektronické komunikace.

2.3. DPČ a DPP

V návaznosti na směrnici o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii novela zákoníku práce přináší zásadní změny v oblasti úpravy dohod o provedení pracovní činnosti a dohod o provedení práce. Nejzásadnější změnou v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy DPP a DPČ, je zavedení placené dovolené pro osoby, které uzavřely se zaměstnavatelem DPP nebo DPČ. Při výměře délky dovolené se bude vycházet z fikce 20hodinového pracovního týdne. Zaměstnanec pracující v režimu DPP nebo DPČ získá nárok na placenou dovolenou, pokud jeho smlouva trvá alespoň 28 dní a zároveň odpracoval alespoň čtyřnásobek fiktivní týdenní pracovní doby. Ustanovení o dovolené nabude účinnosti 1.1.2024.

Nově taktéž zaměstnanci pracujícímu mimo pracovní poměr vzniká nárok na volno z důvodů všech přípustných překážek v práci na straně zaměstnance, tedy například účast z důvodu účasti na pohřbu nebo z důvodu návštěvy lékaře. Náhrada odměny jim však nebude náležet, přesto se čas musí započítávat pro účely výpočtu dovolené. Překážky v práci je i přesto nutné zahrnout do odpracované doby pro účel výpočtu dovolené. Zaměstnanci pracující v režimu dohod taktéž budou mít nárok na příplatky za práci během svátků, ve ztížených pracovních podmínkách, práci v noci a o víkendu.

Novela zároveň stanovuje povinnost seznámit zaměstnance s rozvrhem pracovní doby, a to nejpozději do tří dnů před předpokládaným výkonem pracovní činnosti. Zaměstnancům pracujícím v režimu některé z dohod bude náležet výslovné právo požadovat zaměstnání v pracovním poměru. Zaměstnavatel není povinen žádosti vyhovět, nicméně v případě nevyhovění musí poskytnout odůvodnění zamítnutí žádosti.

2.4. Práce na dálku

Novela rovněž reaguje na trendy posledních let spočívající ve stále využívanějším výkonu práce mimo pracoviště, tzv. home-office. Zákoník práce nově zavádí pro tento institut pojem práce na dálku, jenž definuje v ustanovení § 190a odst. 1 zákoníku práce jako výkon práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele. Podle novelizovaného ustanovení § 317 odst. 1

advokátní kancelář

platí, že práci na dálku je možné vykonávat pouze po předchozí písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zákoník práce připouští i písemné uložení práce na dálku zaměstnavatelem, avšak pouze v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci. V takovém případě rovněž platí, že práce musí být stanovena na nezbytně dlouhou dobu, práce na dálku je umožněna povahou vykonávané práce, a že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé.

Novela upravuje i náhrady nákladů souvisejících s prací na dálku. Zaměstnavatel nahradí náklady ve výši, kterou zaměstnanec náležitě prokázal, nebo paušální částkou. Zaměstnavatel se zaměstnancem si nicméně mohou sjednat, že náhrada za náklady vzniklé v důsledku práce na dálku zaměstnanci nepřisluší.

2.5. Žádost o rodičovskou dovolenou

Novela zákoníku práce upravuje i mechanismus žádosti o rodičovskou dovolenou. Zaměstnanec bude nově povinen podat písemnou žádost o rodičovskou dovolenou alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou. Žádost musí obsahovat i informaci o době trvání rodičovské dovolené a zaměstnanec ji může podat opakovaně. Novela upravuje i rozvržení pracovní doby osob pečujících o dítě do devíti let nebo osobu blízkou či těhotné ženy. Tyto skupiny budou mít nárok na kratší úvazek nebo práci na dálku. Zaměstnavatel nemusí vyhovět žádosti, nicméně musí zamítnutí požadavku patřičně odůvodnit. Novela zároveň zakazuje uložení práce přesčas těhotným ženám a rodičům pečující o dítě do jednoho roku věku.

2.6. Doručování pracovněprávních písemností

Další podstatnou změnou je způsob doručování některých pracovněprávních písemností, s níž se pojí i zúžení okruhu písemností, pro něž platí přísnější pravidla doručování ve smyslu ustanovení § 334 až § 337 zákoníku práce. Oproti předchozí úpravě dochází k vypuštění veškerých písemností týkajících se vzniku a změn pracovního poměru a záznamu o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Nově se jedná pouze o doručování výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době a dalších písemností týkajících se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti (mimo dohodu o skončení pracovního poměru, DPP a DPČ), odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa a mzdového nebo platového výměru.

Novelou zákoníku práce je dána nová posloupnost doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci, přičemž primárně je upřednostňováno doručování pracovněprávních písemností na pracovišti. Doručení kamkoliv, kde bude zaměstnanec zastížen, prostřednictvím datové schránky, sítě

nebo služby elektronických komunikací nadále není podmíněno nemožností doručit písemnost na pracovišti. Podmínka předchozí nemožnosti doručení na pracovišti ve smyslu předchozího znění zákoníku práce zůstává pouze v případě zvolení doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Další změna se týká doručování výše uvedených písemnosti zaměstnavatelem zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Dle ustanovení § 335 odst. 1 zákoníku práce platí, že elektronické doručení je možné pouze v případě, že zaměstnanec k němu udělil souhlas v písemném prohlášení, jehož náležitostí je rovněž uvedení elektronické adresy pro doručování, přičemž se musí jednat o takovou elektronickou adresu, která není v dispozici zaměstnavatele, tzn. nejedná se o pracovní e-mailovou adresu. Oproti předchozí úpravě obsažené v ustanovení § 335 odst. 2 zákoníku práce, která požadovala potvrzení o doručení zaměstnanci podepsáním uznávaným elektronickým podpisem, nově zákoník práce zakládá fikci doručení po 15 dnech od obdržení těchto písemností.

3. ZÁVĚR

Novela zákoníku práce přináší řadu podstatných změn. Mezi ty nejzásadnější patří například zavedení dovolené u zaměstnanců pracujících v režimu DPP a DPČ, dále rozšíření práv zaměstnanců na DPP a DPČ v podobě nároku na volno z důvodů všech přípustných překážek v práci na straně zaměstnance (účast na pohřbu, lékař, ...), výslovné právo požadovat pracovní poměr, příplatky za práci v konkrétních neobvyklých podmínkách. Novela zákoníku práce reaguje na sílící trend digitalizace a upravuje způsob uzavírání smluv na dálku, tedy digitálně. V takovém případě zaměstnanci náleží právo od takové smlouvy do sedmi dnů odstoupit, pokud nezapočal s plněním. Novela dále uzákoňuje, že elektronické doručení je možné pouze v případě, že zaměstnanec k němu udělil souhlas v písemném prohlášení, dále zakládá fikci doručení po 15 dnech od obdržení písemností. Novela zužuje okruh písemností, pro které platí přísnější pravidla doručování, vypouští z tohoto režimu veškeré písemnosti týkající se vzniku a změn pracovního poměru a záznamu o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Novela zároveň definuje a upravuje práci na dálku a ukládá povinnost podat písemnou žádost o rodičovskou dovolenou alespoň 30 dní před jejím začátkem.

* * *

V případě jakýchkoliv dotazů k tomuto dokumentu, doplnění či upřesnění nás, prosím, neváhejte kdykoliv kontaktovat. Jsme rovněž připraveni prezentovat jeho závěry na osobní schůzce.

Becker a Poliakoff, s.r.o., advokátní kancelář