
Změny zákoníku práce od 1.10.2023

JURÁŠ A PARTNEŘI, advokátní kancelář v.o.s. | Krajský soud v Brně zn. A 25409 | Identifikační číslo: 293 10 911 | DIČ: CZ29310911 | Sídlo: Lešetín IV/777, 760 01 Zlín tel.: +420 577 018 224 | www.jurasapartneri.cz | datová schránka | qxda6tf |

Mgr. Jaroslav Juráš, advokát | +420 776 268 625 | juras@jurasapartneri.cz | **JUDr. Lucie Chovancová, advokátka** | +420 775 568 625 | chovancova@jurasapartneri.cz | **Mgr. Marek David, advokát** | +420 777 725 861 | david@jurasapartneri.cz | **Mgr. Veronika Koncer, advokátka** | +420 773 668 625 | koncer.v@jurasapartneri.cz | **JUDr. Vojtěch Dolina, advokát** | +420 727 890 059 | dolina@jurasapartneri.cz | **Mgr. Klára Slívová, advokátka** | +420 601 154 697 | slivova@jurasapartneri.cz | **Mgr. Anna Mikulíková, advokátka** | +420 731 887 577 | mikulikova@jurasapartneri.cz | **Mgr. Jan Hruboš, advokátní koncipient** | +420 731 015 851 | hribos@jurasapartneri.cz | **Mgr. Martin Kandel, advokátní koncipient** | +420 720 236 806 | kandel@jurasapartneri.cz | **Mgr. Jan Mikulín, advokátní koncipient** | +420 778 971 949 | mikulin@jurasapartneri.cz

Obsah

A.	Úvodem	3
B.	Uzavření pracovně právních dokumentů prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací - § 21 zákoníku práce	3
C.	Informace o obsahu pracovního poměru - § 37 zákoníku práce.....	3
D.	Dohody o provedení práce a pracovní činnosti - § 74 a násl. zákoníku práce.....	4
E.	Nepřetržitý denní odpočinek - § 90 zákoníku práce.....	5
F.	Rodičovská dovolená - § 196 zákoníku práce.....	5
G.	Práce na dálku - § 317 zákoníku práce.....	5
H.	Náhrady při výkonu práce na dálku - §190a zákoníku práce	6
I.	Doručování písemností - § 334 a následující zákoníku práce	7
J.	Závěrem.....	8

A. Úvodem

Poslanecká sněmovna dne 12. 9. 2023 schválila novelu zákoníku práce. Účinnost novely nastane ke dni **dne 1.10.2023!** Účinnost novely ve vztahu k dovolené u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nastane **dne 1.1.2024.**

Co se k 1.10.2023 mění?

B. Uzavření pracovněprávních dokumentů prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací - § 21 zákoníku práce

Jedná se o využití HR platforem a aplikací (například Sloneek, OKbase apod.), webového rozhraní, e-mailové adresy, cloudového úložiště apod. pro sjednávání dvoustranných právních jednání v pracovněprávních vztazích.

1. Tímto způsobem můžete uzavřít a měnit:
 - (a) pracovní smlouvu,
 - (b) dohodu o provedení práce,
 - (c) dohodu o pracovní činnosti.
2. Je také možné takto uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru a dohodu o ukončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
3. Zaměstnanec může od tímto způsobem uzavřených smluv či dohod odstoupit do sedmi dnů od jejich doručení. To neplatí, pokud zaměstnanec již započal s plněním svých povinností.

C. Informace o obsahu pracovního poměru - § 37 zákoníku práce

1. Lhůta pro písemné poskytnutí informací o právech a povinnostech z pracovního poměru (pokud nejsou součástí pracovní smlouvy) se zkracuje na sedm dnů.
2. Údaje, které musí zaměstnanec obdržet jsou rozšiřovány (nově o dalších šest), jde o:
 - (a) údaje o době trvání a podmínkách zkušební doby,

- (b) údaje o postupu, který jsou zaměstnavatel i zaměstnanec povinni dodržet při rozvázání pracovního poměru, a o běhu a délce výpovědní doby,
 - (c) údaj o odborném rozvoji (pokud jej zaměstnavatel poskytuje),
 - (d) údaj o stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období (pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení), a rozsahu práce přesčas,
 - (e) údaj o rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
 - (f) údaj o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance.
3. Povinně poskytované informace můžete nahradit odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.
4. Nově se do zákoníku práce vkládá § 37a. Ten řeší rozsah povinných informací, které musí být písemně poskytnuty zaměstnanci v případě jeho vyslání k výkonu práce do zahraničí, jde o:
- (a) určení státu,
 - (b) doby vyslání,
 - (c) měny mzdy,
 - (d) peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem,
 - (e) informaci, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat.
5. Žádnou z informačních povinností nemáte v případě, že vyslání zaměstnance nebude delší než čtyři po sobě jdoucí týdny.

D. Dohody o provedení práce a pracovní činnosti - § 74 a násl. zákoníku práce

1. Na dohody se nově vztahují ustanovení zákoníku práce, která řeší:
- (a) pracovní dobu a dobu odpočinku (povinnost rozvrhovat pracovní dobu, limity rozvrhování pracovní doby – odpočinek v týdnu, noční práce, pracovní pohotovost),
 - (b) překážky v práci,
 - (c) právo na dovolenou (za stejných podmínek jako pro pracovní poměr). Pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně.

2. Zaměstnanec může písemně požádat o pracovní poměr v případě, že jeho vztahy z dohod trvaly po dobu nejméně 180 dnů v předchozích 12 měsících. Nejpozději do jednoho měsíce musí zaměstnavatel zaměstnanci písemně a s odůvodněním odpovědět.

E. Nepřetržitý denní odpočinek - § 90 zákoníku práce

Odpočinek nebude nově vymezen jako doba mezi směnami, ale jako doba denní. Rozhodným kritériem pro poskytování odpočinku bude cyklus 24 po sobě jdoucích hodin. Konec jedné směny ani začátek směny následující již nebudou rozhodné.

Upozorňujeme, že odpočinek musí být poskytnut, nikoliv jen rozvrhnut. Jde o změnu proti stávajícímu znění § 90 odst. 1 zákoníku práce.

F. Rodičovská dovolená - § 196 zákoníku práce

Zákonodárce zpřesnil podmínky pro čerpání rodičovské dovolené.

Zaměstnanec žádá o čerpání rodičovské dovolené písemně a nebrání-li tomu vážné důvody ve lhůtě alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou.

V žádosti musí uvést dobu trvání rodičovské dovolené.

G. Práce na dálku - § 317 zákoníku práce

Novela kompletně mění výkon práce na dálku.

1. Výkon práce na dálku je možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
2. Dohody o práci na dálku lze rozvázat pouze písemně a to:
 - (a) dohodou ke sjednanému dni,
 - (b) výpovědí z jakéhokoliv důvodu s výpovědní dobou v délce 15 dnů. Odlišné délka výpovědní doby je možná. Musí však být shodná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Je možné ujednat, že dohoda o práci na dálku nemůže být vypovězena.
3. Nařídít zaměstnanci práci na dálku může zaměstnavatel při splnění čtyř podmínek:

- (a) stanoví tak opatření orgánu veřejné moci,
- (b) po dobu opatření,
- (c) povaha práce umožňuje práci na dálku,
- (d) místo výkonu práce je pro práci na dálku způsobilé.

K výzvě zaměstnavatele sdělí zaměstnanec bez zbytečného odkladu místo výkonu práce na dálku nebo, že takové místo nemá.

4. V případě, že si zaměstnanec po dohodě zaměstnavatelem sám rozvrhuje pracovní dobu a bude konat práce na dálku, platí:

- (a) délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin,
- (b) na takto konané práce se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- (c) v případě vzniku důležitých osobních překážek nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy (pokud prováděcí právní předpis nestanoví jinak),
- (d) uplatní se pro účely:

- poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohod o provedení práce a pracovní činnosti,
- čerpání dovolené,

rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit.

H. Náhrady při výkonu práce na dálku - §190a zákoníku práce

1. Zaměstnanci se nahrazují náklady spojené s výkonem práce na dálku. Tyto nesmějí být zahrnuty ve mzdě či odměně.
2. Je možné si předem písemně ujednat, že náklady spojené s prací na dálku zaměstnavatel zaměstnanci nehradí.
3. Nahrazují se náklady:
 - a) prokazatelně vzniklé s výkonem práce na dálku
 - b) ujednaná paušální částka.

4. Vnitřním předpisem, lze stanovit, že zaměstnanec obdrží za každou započatou hodinu práce na dálku paušální částku. Zaměstnanec i zaměstnavatel si totéž mohou ujednat dohodou. Musí tak učinit před započítáním práce na dálku a písemně.
5. Paušální částku stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou.
6. Paušální částka je splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vznikl nárok.
7. U dohod o provedení práce a pracovní činnosti není náhrada nákladů za práci na dálku poskytována. Rozhodné budou ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

I. Doručování písemností - § 334 a následující zákoníku práce

1. Jak víte, v zákoníku práce je specificky upraveno doručování písemností. Nově se úprava zákoníku práce bude vztahovat pouze na písemnosti:
 - (a) pro ukončení pracovního poměru, jde o:
 - výpověď,
 - okamžité zrušení,
 - zrušení ve zkušební době.
 - (b) pro ukončení dohody o provedení práce a dohody o provedení pracovní činnosti,
 - (c) pro odstoupení od pracovní smlouvy,
 - (d) upozorňující na možnost výpovědi z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci,
 - (e) jejichž obsahem je výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků,
 - (f) pro odvolání a vzdání se místa vedoucího zaměstnance,
 - (g) obsahující mzdový výměr.
2. Způsob, jak zaměstnavatel písemnosti doručuje - § 334a zákoníku práce:
 - (a) písemnosti doručuje zaměstnavatel zásadně na pracovišti. Jiné způsoby doručení připadají v úvahu až tehdy, není-li doručení na pracovišti možné.
 - (b) další způsoby doručování upravené v zákoníku práce jsou si postaveny na roveň. Zvolit lze kterýkoliv z nich.

3. Zpřesněno bude doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Tedy za užití různých HR platforem a aplikací (například Sloneek, OKbase apod.), webového rozhraní, e-mailové adresy, cloudového uložení apod.
- (a) zaměstnanec uděluje souhlas samostatným písemným prohlášením vyhotoveným jen pro účel doručování. V prohlášení uvede elektronickou adresu pro doručování, která nesmí být v dispozici zaměstnavatele. Nebude možné doručovat na pracovní e-mail.
 - (b) zaměstnanec může souhlas kdykoliv písemně odvolat,
 - (c) před udělením souhlasu musí zaměstnavatel sdělit zaměstnanci informace o:
 - podmínkách doručování a fikcí doručení - § 335 zákoníku práce;
 - okruh doručovaných listin - § 334 zákoníku práce.
- Zaměstnanec může okruh doručovaných písemností omezit, např. jen na mzdový výměr.
- (d) potvrzením převzetí písemnosti datovou zprávou zaměstnanec, je písemnost převzata.
4. Pro doručování písemností zaměstnavateli platí, že písemnosti mohou být doručovány do jeho datové schránky. Souhlas zaměstnavatele není potřeba. Písemnost je doručena přihlášením zaměstnavatele do datové schránky. Pokud se zaměstnavatel nepřihlásí, je písemnost uplynutím desátého dne od dodání do datové schránky doručena.

J. Závěrem

V případě, že budete mít potřebu jednotlivé dopady novely probrat či je řešit neváhejte se obrátit na advokátku naší advokátní kanceláře:

JUDr. Lucii Chovancovou, e-mail: chovancova@juraspartneri.cz, tel. 775 568 625.

Lucie se pracovnímu právu věnuje řadu let a ráda Vám pomůže.