



MGR. MICHAL VRAJÍK  
Advokát

Datum: 25. 4. 2023



## Pracovněprávní novinky 4/2023

Vážení klienti a obchodní partneři,

připravili jsme pro Vás letošní **čtvrté číslo Pracovněprávních novinek**, newsletteru věnovaného novinkám (především) v oblasti pracovního práva.

Aktuální číslo je věnováno chystané **novele zákoníku práce**, která se určitým způsobem dotkne naprosto všech zaměstnavatelů, a bude tak mít významný dopad do všech pracovněprávních vztahů.

Upozorňujeme, že novela by měla být účinná záhy po vyhlášení, což s sebou přináší potřebu připravovat se na změny s dostatečným předstihem.

Michal Vrajík a Tomáš Trojan

### Plánované změny zákoníku práce

Připravovaná novela zákoníku práce byla dne 18. 4. 2023 vládou předložena Poslanecké sněmovně, kde bude projednávána jako tisk č. 423. Zájemci mohou průběh projednávání sledovat na odkazu: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&T=423>

Plánovaná **účinnost** je **první den kalendářního měsíce následujícího po vyhlášení**, což může být i jen několik dní po vyhlášení ve Sbírce zákonů, v krajním případě i ze dne na den. Doporučujeme proto již nyní analyzovat, které z plánovaných změn se Vás budou týkat a následně s blížícím se koncem legislativního procesu se již začít aktivně připravovat. Účinnost novely lze předběžně očekávat **od září či října 2023**.

Jednou z plánovaných změn je **digitalizace personální agendy**, která by měla zjednodušit elektronickou komunikaci a doručování pracovněprávních písemností prostřednictvím emailu či datové schránky. Zaměstnanec i zaměstnavatel by tak



### Změny v oblasti DPP a DPČ

Zaměstnavatelům nově přibude **povinnost rozvrhovat pracovní dobu** i těmto zaměstnancům, a to **nejméně 3 kalendářní dny předem**, přičemž bude možné sjednat i kratší dobu seznámení s rozvrhem pracovní doby. Tento rozvrh pak bude použitelný i při dočasné pracovní neschopnosti či karanténě.

Nově se budou uplatňovat i **veškerá pravidla pro pracovní dobu a dobu odpočinku**, ale rovněž i pravidla pro **překážky v práci**, nicméně bez náhrady odměny z dohody u důležitých osobních překážek či překážek z důvodu obecného zájmu. Dále se změny dotknou i oblasti **odměňování** z dohod, protože by tito zaměstnanci nově měli mít právo i na příplatky za práci ve svátek, v noci, o víkendy a ve ztíženém pracovním prostředí, podobně jako je tomu u mzdy zaměstnanců v pracovním poměru.

Od nového kalendářního roku by i zaměstnanci na DPP a DPČ měli mít **právo na dovolenou**, přičemž pro účely výpočtu se bude vycházet z toho, že jejich týdenní pracovní doba je 20 hodin týdně.

Zaměstnanci budou mít rovněž **právo žádat přechod na jistější formu zaměstnání v pracovním poměru**, přičemž zaměstnavatel bude muset písemně odůvodněně odpovědět.

Zaměstnanci budou mít konečně i **právo žádat písemné odůvodnění výpovědi**, pokud budou mít za to, že výpověď dostali v důsledku toho, že se domáhali svých vybraných práv, přičemž zaměstnavatel bude povinen písemně informovat o důvodech výpovědi.

### Díličí technické změny

Novela samozřejmě kromě výše uvedeného přináší i drobnější spíše „technické“ změny, například, že doba určitá bude muset být sjednána písemně, stejně tak i kratší pracovní doba. Nepřetržitý odpočinek mezi směny bude přejmenován na nepřetržitý denní odpočinek apod.

### Plánované změny zákoníku práce – pokračování

například nově mohli doručovat písemnosti do datové schránky i bez předchozího souhlasu druhé strany. U emailového doručování **odpadnou uznávané elektronické podpisy**.

Významná změna se týká **informační povinnosti** zaměstnavatele zakotvené již nyní v ustanovení § 37 zákoníku práce, a to v důsledku implementace evropských směrnic. **Rozsah informací**, které bude zaměstnavatel povinen sdělovat zaměstnanci, **se rozšíří, zkrátí se lhůta**, ve které bude muset zaměstnavatel zaměstnance informovat a nově se informační povinnost bude **týkat i zaměstnanců pracujících na základě dohod konaných mimo pracovní poměr**.

**Změnám v oblasti DPP a DPČ** se věnujeme v samostatné rubrice vlevo od tohoto textu.

Jestliže **při skončení pracovního poměru, DPP či DPČ** zaměstnanec uvede, že s ním byl pracovněprávní vztah rozváznán proto, že se domáhal svých vybraných práv, bude muset zaměstnavatel u soudu prokazovat, že k rozvázání pracovněprávního vztahu došlo z jiného důvodu.

Nově mají být nastavena i pravidla pro **práci na dálku**, kdy určité skupiny zaměstnanců (těhotné zaměstnankyně, rodiče dětí do 9 let, zaměstnanci pečující o závislou osobu) o tuto formu výkonu práce budou moci žádat a zaměstnavatel bud případně zamítnutí muset písemně odůvodnit. Rovněž je řešena otázka **nákladů výkonu práce na dálku**, kde kromě současné povinnosti zaměstnance prokázat skutečné náklady, bude i možnost náhrady nákladů paušální částkou nebo i možnost sjednat si, že náhrada nákladů nebude vůbec příslušet.

I nadále budeme další **vývoj legislativního procesu sledovat a o jeho vývoji Vás budeme informovat**, abyste se na připravované změny mohli včas nachystat. Samozřejmě jsme Vám k dispozici pro Vaše případné dotazy či konzultace a rádi Vám rovněž pomůžeme s případnou implementací změn ve Vašem konkrétním případě, případně s přípravou nových vzorových dokumentů.

**Pokud Vás uvedená novinka zaujme nebo budete mít bližší dotazy, neváhejte se na nás obrátit.**

### KONTAKT:

Mgr. Michal Vrajík, advokát

Spálená 97/29,  
110 00 Praha 1

T: +420 605 068 258

E: [michal.vrajik@akvrajik.cz](mailto:michal.vrajik@akvrajik.cz)

[www.akvrajik.cz](http://www.akvrajik.cz)

