



MGR. MICHAL VRAJÍK
Advokát

Datum: 19. 9. 2023

Pracovněprávní novinky 8/2023

Vážení klienti a obchodní partneři,

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

Toto číslo je jako poslední věnováno zásadní transpoziční **novele zákoníku práce**, která definitivně nabývá účinnosti k **1. 10. 2023**.

Michal Vrajík

Novela zákoníku práce: je hotovo

Ke dni vydání tohoto čísla vyšla ve Sbírce zákonů **transpoziční novela zákoníku práce** pod č. 281/2023 Sb. **Nabude účinnosti dne 1. 10. 2023**. Je tedy hotovo a legislativní proces po více než roce dospěl do svého konce. Poslanecká sněmovna neschválila pozměňovací návrhy Senátu, o nichž jsme Vás informovali v minulém čísle, a prezident republiky poté návrh zákona podepsal. Novela tak byla schválena ve znění, o němž jsme Vás informovali v Pracovněprávních novinkách č. 4/2023 a 6/2023.

Jaké **změny** považujeme pro zaměstnavatele za **nejzásadnější**?

V oblasti **digitalizace HR agendy** je to především usnadnění **elektronického uzavírání pracovních smluv, DPP, DPČ**, dodatků k nim a dohod o jejich skončení. K těmto dokumentům není potřeba uznávaný elektronický podpis, je ale potřeba je po jejich uzavření dodat zaměstnanci na soukromou elektronickou adresu a zaměstnanec zásadně smí do 7 dnů odstoupit.



Novela zákoníku práce: je hotovo

Poslední oblastí dotčenou zásadními změnami je **práce na dálku (home office)**. Ten bude možný jen na základě písemné dohody, kterou zásadně lze vypovědět. Zaměstnanci, kteří si po dohodě rozvrhují pracovní dobu sami, budou mít nově právo na mzdu (plat) za práci přesčas a ve svátek.

U práce na dálku musí zaměstnavatel nést její **náklady**, ledaže se **předem písemně se zaměstnancem dohodne jinak**. Náklady se nesou ve formě prokázaných výdajů nebo **paušálu**, který stanoví vyhláška MPSV. V legislativním procesu je její návrh, který počítá s částkou **4,60 Kč za každou započatou hodinu**.

Co říci závěrem prakticky – novela se dotkne **každého zaměstnavatele**. Minimálně rozšířená informační povinnost totiž platí opravdu pro všechny. Zaměstnavatelé by tak měli projít **dvě věci**:

- **Procesy**, a to především pokud jde o rozvrhování pracovní doby, evidování pracovní doby, odměňování „dohodářů“, poskytování a evidování pracovního volna „dohodářům“, vyplácení nákladů při práci z domova, reakce na žádosti zaměstnanců o pečovatelská práva, případně v souvislosti s digitalizací HR agendy;
- **Vzory dokumentů**, a to především DPP, DPČ, dokumentaci k práci na dálku (dohoda, vnitřní předpis), dokumentaci k informační povinnosti pro zaměstnance v pracovním poměru i na základě DPP a DPČ, jakož i další nezbytné dokumenty.

Do nabytí účinnosti novely zbývá již jen pár dní, takže s přípravou už nelze otálet.

Novela zákoníku práce: je hotovo

Dále v oblasti **digitalizace HR agendy** jde o nová pravidla doručování písemností **elektronicky**, kdy za určitých podmínek bude nově možné doručit např. zrušení ve zkušební době či výpověď e-mailem i fikcí, aniž by musel zaměstnanec doručení potvrzovat.

Novela rozšiřuje **informační povinnost** zaměstnavatele. Zaměstnavatelé musí **písemně informovat zaměstnance** o řadě podmínek jejich pracovního poměru (nebo vztahu z DPP/DPČ) – např. délka dovolené, pracovní doba, zkušební doba, podmínky rozvázání pracovního poměru, minimální doby odpočinku.

Balík změn se týká **DPP a DPČ**:

- Povinnost **rozvrhovat pracovní dobu** zásadně nejméně **3 dny předem**;
- Povinnost **evidovat pracovní dobu** a dodržovat další pravidla na úseku pracovní doby a doby odpočinku;
- Povinnost poskytovat **pracovní volno při překážkách v práci** a od 1. 1. 2024 též placenou **dovolenou**;
- Povinnost platit **odměnu za práci ve svátek, v noci a o víkend** za stejných podmínek jako mzdu;
- Další práva – např. právo žádat přechod na jistější formu zaměstnání, tj. do pracovního poměru.

Nová práva mají též **pečující osoby** (těhotné zaměstnankyně, pečující o děti do určitého věku, pečující o jinou osobu závislou na pomoci), které mohou kromě kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy stanovené pracovní doby žádat též kombinaci těchto práv (tj. chtít částečný úvazek, a navíc třeba nerozvrhovat noční směny) a žádat obnovení či částečné obnovení původních podmínek. Rovněž těmto osobám vzniká právo žádat práci na dálku. Zaměstnavatel musí žádostem obecně buď vyhovět nebo aspoň písemně zdůvodnit zamítnutí.

Pokud Vás některá 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

www.akvrajik.cz

