



MGR. MICHAL VRAJÍK
Advokát

Datum: 23. 2. 2023



Pracovněprávní novinky 2/2023

Vážení klienti a obchodní partneři,

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

Aktuální číslo je věnováno **připravované novele zákoníku práce**, která má ambici změnit roky zažitou praxi u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a bude tak mít i významný dopad téměř na všechny zaměstnavatele.

Rovněž se podstatným způsobem bude měnit i informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům.

Michal Vrajík a Tomáš Trojan

Připravovaná novela zákoníku práce

S velkou pravděpodobností **dojde v průběhu tohoto roku k přijetí novely zákoníku práce**, která se bude bezprostředně týkat všech zaměstnavatelů. Tato novela byla připravována již na podzim loňského roku, přičemž hlavním důvodem její přípravy je transpozice směrnic Evropského parlamentu a Rady (EU) o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Jak bývá v českém prostředí zvykem, návrh novely zákoníku práce jde poměrně výrazně nad požadavky obou směrnic.

Jednou z navrhovaných změn je úprava **uzavření pracovní smlouvy či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr elektronickou cestou**, podle níž bude zaměstnavatel povinen uzavřenou smlouvu zaslat na elektronickou adresu zaměstnance a zaměstnanec bude mít právo odstoupit do 7 dnů od uzavření, pokud již dříve nezačne s plněním.



Aktuální fáze legislativního procesu a možnost změn

Připravovaná novela zákoníku práce již prošla připomínkovým řízením a **navrhované změny**, které v tomto newsletteru popisujeme, **vychází z verze, která nyní míří k projednání ve vládě.**

V zásadě je očekáváno, že návrh novely ve vládě projde a následně bude standardně projednávána v Poslanecké sněmovně a v Senátu. Lze předpokládat, že během projednávání v Poslanecké sněmovně budou vzneseny pozměňovací návrhy, ale zatím jsme mezi odbornou veřejností nezaznamenali, že by měly být vznášeny zásadní nebo systematické pozměňovací návrhy, resp. **je spíše očekáváno, že poslanci vládní koalice podpoří vládní návrh novely zákoníku práce.**

Vzhledem k navrhovaným výrazným změnám v uvedených oblastech zákoníku práce lze nyní očekávat, že jednotlivá témata se nyní budou více objevovat v odborném tisku či veřejných médiích. Pro naše klienty však budeme celý legislativní proces i nadále bedlivě sledovat a o podstatných věcech je budeme samozřejmě informovat.

Navrhovaná změna úpravy doručování

Jednou z pozitivních změn je i nově navrhovaná úprava při doručování v pracovněprávních vztazích. U vypočtených písemností, které musí zaměstnavatel doručovat do vlastních rukou zaměstnance (např. výpověď, okamžité zrušení), by měl být **zaměstnavatel při volbě způsobu doručování méně limitován** tím, že si bude moci vybírat z více způsobů doručování a zejména se podstatně zjednoduší podmínky pro doručování těchto písemností e-mailem. Vedle e-mailu se i nadále očekávají možnosti osobního doručení a doručení prostřednictvím datové schránky, jakož i prostřednictvím pošty.

Připravovaná novela zákoníku práce - pokračování

Výraznou změnou pak má projít úprava **informační povinnosti** zaměstnavatele o obsahu pracovního poměru, kterou bude zaměstnavatel nově povinen splnit **do 7 dnů od vzniku pracovního poměru**, přičemž se **podstatně změní (rozšíří) i rozsah povinně poskytovaných informací** a nově tak přibude například údaj o zkušební době, o postupu při rozvázání pracovního poměru, o délce vyrovnávacího období, o rozsahu práce přesčas, o rozsahu povinných odpočinků, o přestávkách v práci či o příslušném orgánu sociálního zabezpečení.

Nejvýraznější navrhovanou změnou oproti současné právní úpravě je **změna u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**, kde se má nově zavést **povinnost zaměstnavatele předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu** v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na které je pracovní doba rozvržena. Na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se nově mají vztahovat i ustanovení zákoníku práce upravující **pracovní dobu (včetně její evidence) a dobu odpočinku** nebo ustanovení o **překážkách v práci**, s tím, že v určitých případech nebudou mít zaměstnanci právo na náhradu odměny. Od nového kalendářního roku by pak i tito zaměstnanci měli mít **právo na dovolenou.**

Další významnou navrhovanou změnou je nová úprava **práce na dálku** (tzv. home office) včetně podmínek pro její sjednání, výpověď či podmínek, za kterých může být zaměstnavatelem nařízena. V souvislosti s výkonem práce na dálku má být rovněž nově upravena i **náhrada při výkonu práce na dálku**, která má dát zaměstnavatelům možnost (nikoli však povinnost) hradit část nákladů prostřednictvím paušální částky osvobozené od daně a povinných odvodů.

Vývoj legislativního procesu budeme i nadále sledovat. Máte-li však již nyní jakékoliv dotazy týkající připravované novely zákoníku práce nebo Vás některá z oblastí chystaných změn zajímá více, jsme připraveni Vaše dotazy zodpovědět.

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

www.akvrajik.cz

