

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE 2023

Největším tématem letošního roku pro personalisty a mzdové účetní je novela zákoníku práce, která z větší části nabyla účinnosti v říjnu 2023 a zbývající ustanovení budou platit od ledna 2024.

Jaké novinky tato novela přinese pro praxi? V rámci školení nabídneme ucelený výklad institutů, jichž se novelizace dotkne, a prakticky orientované informace o jednotlivých změnách s důrazem na výklad nových práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců a náměty na změny v procesech a nastaveních pro zaměstnavatele.

Obsah

- Úvod do problematiky
- Práce z domova a hrazení jejích nákladů
- Informační povinnosti zaměstnavatele
- DPP a DPČ včetně dovolené
- Pracovní doba, doba odpočinku a práce přesčas
- Sledování pracovního a rodinného života, rodičovská a otcovská dovolená
- Doručování a elektronická komunikace
- Další změny a novinky, aktuální judikatura Nejvyššího soudu





JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D. - působí jako vyučující na Právnické fakultě Univerzity Karlovy. Praktické zkušenosti získal jako advokát mezinárodní advokátní kanceláře a podnikový právník specializovaný na pracovní právo. Je autorem nebo spoluautorem řady publikací a článků, včetně každoročně vydávaných publikací "Zákoník práce v praxi" a "Zákoník práce s výkladem".

Společnost Alfa Software, s.r.o. zajistila tisk této brožury z podkladů dodaných jednotlivými lektory a nese odpovědnost za případné chyby nebo nepřesnosti v podkladech obsažené.




UNIVERZITA KARLOVA
Právnická fakulta

Novela zákoníku práce

 Listopad 2023  JUDr. Jakub Tomšej, Ph. D.  # 21

1



Dnešní agenda

- Úvodní informace
- DPP a DPČ
- Pracovní doba
- Rodičovská dovolená a sladování práce s rodinou
- Práce na dálku a její náklady
- Informační povinnosti zaměstnavatele
- Doručování
- Ostatní změny
- Další novely z roku 2022 a 2023
- Výhled do budoucna

2

2



Aktuální vývoj

- 5. dubna 2023: návrh zákona schválen vládou
- 12. září 2023: návrh zákona schválen Poslaneckou sněmovnou (přehlasovány připomínky Senátu)
- 17. září: podpis prezidenta republiky, vyhlášeno pod 281/2013 Sb.
- 1. 10. 2023 – nabývá účinnosti většina novely
- 1. 1. 2024 – účinnost některých zbývajících ustanovení (zejména dovolená u DPP/DPČ)

3

3




Zdroje k novele

- Tomšej, J.: Zákoník práce v praxi, 5. vydání
- Podklad od MPSV:
[https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/Informace+k+transpozici%C4%8Dn%C3%AD+novele+ZP+\(z%C3%A1kon+%C4%8D.+281_2023+Sb.\).pdf/](https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/Informace+k+transpozici%C4%8Dn%C3%AD+novele+ZP+(z%C3%A1kon+%C4%8D.+281_2023+Sb.).pdf/)

4

4




Důvody k novelizaci

- Směrnice o WLB (deadline: léto 2022)
- Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách (deadline: léto 2022)

- Práce z domova
- Digitální komunikace

5

5



DPP a DPČ – úvod

- Práce na kratší pracovní úvazek vs. DPP a DPČ

- Není ZP preferováno – ale neobsahuje ani žádný limit nebo zákaz

- Rozsah sjednané práce – „práce na zvanou“

6

6



DPP a DPČ – rozvrh pracovní doby

- § 74 odst. 2 ZP: Při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

7

7




Dohoda o provedení práce (§ 75 ZP)

- (1) Rozsah práce vykonávané na základě dohody o provedení práce nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce.
- (2) Do rozsahu práce podle odstavce 1 se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Doby uvedené v § 348 odst. 1 se do rozsahu práce nezapočítávají.
- (3) V dohodě o provedení práce musí být uvedeny sjednané práce a doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

8

8




Dohoda o provedení práce (§ 75 ZP)

§ 348 odst. 1 ZP: Za výkon práce se považuje doba

- **a)** kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
- **b)** dovolené,
- **c)** kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
- **d)** kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

9

9




DPP a DPČ

- Dle § 77 se na DPP/DPČ nevztahují:
 - a) převedení na jinou práci a přeložení,
 - b) dočasného přidělení,
 - c) odstupného,
 - (d) dovolené – jen do 31.12.2023)
 - e) skončení pracovního poměru,
 - f) odměňování,
 - g) cestovních náhrad a náhrad podle § 190a.

Vypuštěno: pracovní doba a doba odpočinku (včetně příplatků!),
překážky v práci na straně zaměstnance a od 1. 1. 2024 dovolená

10

10




Dovolená u DPP a DPČ

- § 77 odst. 8 ZP: U zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti platí, že pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně.
- Nutno číst spolu s § 213 odst. 3 ZP, který zaměstnancům přiznává právo na poměrnou část dovolené za kalendářní rok, pokud odpracují alespoň 4 týdny

11

11




Dovolená

- Příklad 1: Letní brigáda
- DPP sjednána od 1.6. do 30.9., odpracováno 292 hodin
- $292 / 20 = 14,6$ -> 14násobek týdenní pracovní doby
- $20 \times 4 \times 14/52 = 21,54$
- Celkový nárok: 22 hodin

12

12




Dovolená

- Příklad 2: Výpomoc při rodičovské dovolené
- DPČ na dobu neurčitou, 2 x 4 hodiny týdně
- Celkem odpracováno 416 hodin
- $416 / 20 = 20,8$ -> 20násobek týdenní PD
- $20 \times 4 \times 20/52 = 30,77$
- Celkový nárok =31 hodin

13

13




Dovolená

- Příklad č. 3: Expert
- DPP na ekonomickou analýzu, 20 hodin v době od 1.1. do 20.1.
- Pracovněprávní vztah netrval alespoň 4 týdny ani nebylo odpracováno 80 hodin – nárok na dovolenou nevzniká

14

14




DPP a DPČ (§ 77 ZP)

- (3) Zaměstnanci pracujícímu na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205, není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.
- (4) Požádá-li zaměstnanec, jehož právní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní, písemně zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď.
- (5) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit
 - a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
 - b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
 - c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.
- (6) Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

15

15




DPP a DPČ (§ 77 ZP)

- Má-li zaměstnanec za to, že mu dal zaměstnavatel výpověď podle odstavce 5 písm. b) proto, že
 - a) se zákonným způsobem domáhal
 - 1. práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti podle § 77a nebo při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 77b,
 - 2. práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2, nebo
 - 3. práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230, nebo
 - b) zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4, o úpravu pracovních podmínek podle § 241 nebo § 241a, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval podle § 191,
- a ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi zaměstnavatele písemně požádá o odůvodnění výpovědi, je zaměstnavatel povinen jej bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi.

16

16




Nepřetržitý odpočinek

- § 90 ZP: Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout **nepřetržitý denní odpočinek** v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.
- § 92 ZP: Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci **poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu** tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň ~~35-24~~ 35-24 hodin a mladistvý zaměstnanec v trvání alespoň 48 hodin.
- Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, poskytne zaměstnavatel nepřetržitý odpočinek v týdnu podle odstavce 1 a 2 všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

17

17




Další dohodnutá práce přesčas

- Pouze ve zdravotnictví: lékaři, stomatologové, farmaceuti, nelékařští pracovníci v nemocnicích zařazení do nepřetržitého provozu
- Nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně a v případě zaměstnanců zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně ve vyrovnávacím období 26/52 týdnů
- Notifikace inspekci práce
- Zákaz nucení a újmy zaměstnancům, kteří odmítnou

18

18




Dohoda o práci přesčas...

- a) musí být sjednána písemně, jinak je neplatná,
- b) nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru,
- c) nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích,
- d) může být okamžitě zrušena, a to i bez udání důvodu v období 12 týdnů od sjednání; okamžité zrušení musí být provedeno písemně a doručeno druhému účastníku,
- e) může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu; výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví

19

19




Rodičovská dovolená – úvod

- Západní vs. východní Evropa
- Dávka otcovské poporodní péče, otcovská: vyřešeno předchozí novelou
- Otázka předčasného návratu z RD

20

20




Rodičovská dovolená (§ 196 ZP)

- K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci na jeho písemnou žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.
- Žádost podle odstavce 1 podává zaměstnanec alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na jeho straně; žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené.

21

21




Úpravy pracovní doby – úvod

- ZP v současnosti řeší jen úpravy pracovní doby
- Antidiskriminační zákon: přiměřená opatření pro osoby se zdravotním postižením (zahrnuje nejen úpravy pracovní doby, ale i práci z domova, převedení na jinou práci...)

22

22




Úpravy pracovní doby – úvod

- WLB směrnice: pružné uspořádání práce
- Povinnost zaměstnavatele vzít v potaz zájmy zaměstnavatele i zaměstnance, zvážit žádost a písemně na ni odpovědět

23

23



Úpravy pracovní doby (§ 241 ZP)

Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování do směn též k potřebám zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě.


Požádá-li

- a) těhotná zaměstnankyně,
- b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo
- c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)^{77a)},

zaměstnavatele písemně o kratší pracovní dobu podle § 80 nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit.

24

24




Úpravy pracovní doby (§ 241, § 241a ZP)

- Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu podle odstavce 2 bylo vyhověno, zaměstnavatele písemně o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.
- Požádá-li totožná skupina zaměstnanců zaměstnavatele písemně o výkon práce na dálku podle § 317 a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.

25

25




Práce na dálku – úvod

- Odkaz na výkon práce za „dohodnutých podmínek“ – nemožnost práci z domova nařídit
- Nejasnosti ohledně rozvrhování pracovní doby
- Nejasnosti ohledně BOZP, pracovních úrazů
- Otázka „sociální izolovanosti“ zaměstnanců

26


26



Práce na dálku (§ 317 ZP)

- Výkon práce na dálku je možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v odstavci 3 stanoveno jinak.
- Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět.


27



Práce na dálku (§ 317 ZP)

- Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona, a to na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Zaměstnanec je povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídit, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné místo způsobilé k výkonu práce na dálku.
- Nebyla-li přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se zaměstnancem, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele podle § 317 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, uzavřena písemná dohoda o podmínkách výkonu této práce, uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem písemnou dohodu o výkonu práce na dálku podle § 317 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, a to ve lhůtě 1 měsíce ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

28




Práce na dálku (§ 317 ZP)

- Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje, platí že
 - a) se úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije; délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin,
 - b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak,
 - c) se pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 a čerpání dovolené uplatní stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen předem určit.

29

29




Náklady práce z domova - úvod

- Pohled HR vs pohled práva
- Povinnost zaměstnavatele hradit dovozována z obecné zásady, že závislá práce je vykonávána na náklady zaměstnavatele
- Úhrada prokazatelně vynaložených nákladů vs úhrada paušálů

30

30




Náhrada nákladů při výkonu práce na dálku (§ 190a ZP)

Náhrady nákladů spojených s výkonem práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317 (dále jen „práce na dálku“), tvoří

- a) náhrady nákladů, které zaměstnanci vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku, jež zaměstnanec zaměstnavateli prokázal, nebo
- b) paušální částka náhrady nákladů vymezených v odstavci 3.

Zaměstnavatel se zaměstnancem si mohou předem písemně sjednat, že náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci nepřísluší.

31



Náhrada nákladů při výkonu práce na dálku (§ 190a ZP)

Bylo-li to písemně sjednáno nebo vnitřním předpisem stanoveno, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci za každou započatou hodinu práce na dálku paušální částku. Paušální částka se stanoví podle údaje zveřejněného Českým statistickým úřadem o spotřebě domácností upraveného pro model práce na dálku, a to za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu.

Paušální částka podle odstavce 1 písm. b) se poskytuje za započatou hodinu práce a její výši stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou na základě údaje podle odstavce 3


- a) v pravidelném termínu od 1. ledna kalendářního roku,
- b) v mimořádném termínu, dojde-li ke zvýšení nebo snížení hodnoty údaje podle odstavce 3 nejméně o 20 % v porovnání s paušální částkou naposledy stanovenou vyhláškou; paušální částka se zaokrouhluje na desetihaléře směrem nahoru.

Zaměstnanci zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3, může být poskytována paušální částka vyšší. Paušální částka je splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo.

Je-li zaměstnanci poskytována paušální částka, platí, že zahrnuje náhradu veškerých nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly.

Zaměstnanci, který pro zaměstnavatele koná práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, je možné poskytovat náhrady nákladů při výkonu práce na dálku, jestliže s ním zaměstnavatel toto právo sjednal.

32




Náhrada nákladů při výkonu práce na dálku (§ 190a ZP)

Paušální náhrada pro rok 2023: vyhláška č. 299/2023 Sb. -
4,60 Kč za každou započatou hodinu práce

33

33




Informační povinnost – úvod

- Co uvést do pracovní smlouvy a co nechat jinde?
- Jak rozvrhovat pracovní dobu?

34


34



Informační povinnost zaměstnavatele (§ 37)

- Neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat do 7 dnů od vzniku PP
- a) názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližším označení druhu a místa výkonu práce,
- c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,
- **d) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,**
- **e) postupu při rozvazování pracovního poměru** a o běhu a délce výpovědní doby,
- **f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,**
- g) stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby **včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas,**
- h) **rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávk v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,**
- i) mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,
- k) **orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance.**

35



Informační povinnost zaměstnavatele (§ 37)

(2) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) až i) a k) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

(3) O změnách údajů uvedených v odstavci 1 je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bez zbytečného odkladu, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů, kolektivních smluv a vnitřních předpisů.


(4) Uskutečňuje-li se informování v elektronické podobě, musí být informace přístupná zaměstnanci takovým způsobem, aby si ji zaměstnanec mohl uložit a vytisknout; zaměstnavatel je povinen uschovat si doklad o předání informace zaměstnanci.

Další informační povinnosti: vysílání zaměstnanců do zahraničí

Stejně informační povinnosti: DPP/DPČ! (§ 77a ZP)

Přechodné ustanovení: Zaměstnanci, u nichž lhůta pro poskytnutí informace již uběhla, poskytnout jen na žádost!

36




Doručování

- Při 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, s výjimkou dohody podle § 49 a § 77 odst. 5 písm. a), a při doručování odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, mzdového výměru nebo platového výměru (dále jen „písemnost“), se postupuje podle § 334a až 337 ZP.

37

37




Doručování v občanském právu

- Doručování písemností soudy a správními orgány vs. doručování hmotněprávních úkonů (např. výpověď smlouvy)
- Hmotněprávní úkony: důležité je dojití do dispoziční sféry adresáta
- § 573 OZ: při použití pošty po ČR – má se za to, že došla třetí pracovní den po odeslání

38

38



Doručování obecně (§ 334a ZP)


Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou

- jejím předáním na pracovišti zaměstnavatele,
- jejím předáním, kdekoliv bude zaměstnanec zastížen,
- prostřednictvím datové schránky,
- prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
- prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb může zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci pouze v případě, není-li možné doručení na pracovišti zaměstnavatele.

Odmítne-li zaměstnanec převzít písemnost doručovanou způsobem podle odstavce 1 písm. a) nebo b), považuje se tato písemnost za doručenu dnem, kdy zaměstnanec její převzetí odmítl.


39



Elektronické doručování (§ 335 ZP)

- Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec k tomuto způsobu doručování udělil souhlas v samostatném písemném prohlášení, v němž také uvedl elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele. Před udělením souhlasu podle věty první je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o podmínkách doručování písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací včetně zákonné lhůty podle odstavce 3. Zaměstnanec může souhlas podle věty první písemně odvolat.
- Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou. Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.
- Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zaslaná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná.

40




Doručování do datové schránky (§ 335a ZP)

- Zaměstnavatel může doručit písemnost zaměstnanci prostřednictvím datové schránky, pokud si ji zaměstnanec neznepřístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.

41

41




Doručování zaměstnancem (§ 337 ZP)

- Zaměstnanec doručuje písemnost zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.
- Písemnost je zaměstnavateli doručena, jakmile ji zaměstnavatel převzal. Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.
- Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být zaměstnancem podepsána.

42


42



Doručování zaměstnancem (§ 337 ZP)

- Písemnost doručovaná zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou. Jestliže zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.
- Doručení písemnosti zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná.
- Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky, pokud si ji zaměstnavatel nezneprístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. Jestliže se zaměstnavatel nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty. Ustanovení odstavců 4 a 5 se nepoužijí.


43



Elektronické dokumenty (§ 21 ZP)

- Jsou-li pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti nebo jejich změny anebo dohoda podle § 49 a § 77 odst. 5 písm. a) uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.
- Zaměstnanec má právo od pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo jejich změny, které jsou uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, odstoupit od okamžiku jejich uzavření, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů ode dne dodání jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance podle odstavce 1. Odstoupení musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Odstoupení je možné, jen dokud nebylo ze strany zaměstnance započato s plněním

44




Zaměstnanci v platové sféře

- § 303 odst. 3 ZP: Zaměstnanci uvedení v odstavci 1 nesmějí být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost; to neplatí, pokud do takového orgánu byli vysláni zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnání. Celkový úhrn odměn vyplacených zaměstnanci za všechna členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost za kalendářní rok včetně podílu na zisku či jiného peněžitého plnění činí nejvýše 25 % z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě a v případě vedoucího zaměstnance též příplatku za vedení, který mu lze jako nejvýše přípustný přiznat podle § 124 odst. 3 ve spojení se zvláštním právním předpisem, a to podle naposledy zaměstnancem obsazeného místa, na kterém zaměstnanec v příslušném kalendářním roce naposledy vykonával práci. Zaměstnanec je povinen zaměstnavatele bezodkladně informovat o každém peněžitém plnění, které mu bylo vyplaceno.

45

45



Novela č. 358/2022 Sb.


Účinnost: většina k 1. 12. 2022

Hlavní oblast zájmu: právo sociálního zabezpečení

- Příspěvek na mobilitu
- Příspěvek na zvláštní pomůcku
- Otcovská
- Karanténa

46

46




Změny ZP

- Otcovská dovolená = po dobu poskytování dávky otcovské poporodní péče podle ZNP
- Může být i situace, kdy se dítě narodí mrtvé nebo zemře krátce po porodu
- Ochrana před skončením pracovního poměru – ve stejném rozsahu jako u mateřské dovolené

47

47




Změny ZP

- Karanténa – stejná ochrana před skončením pracovního poměru jako v případě DPN

48

48




Novela zákona o zaměstnanosti

- Týká se agenturního zaměstnávání a zasahuje tedy i zákoník práce
- Pojem agenturního zaměstnávání a nelegální práce
- Povolení ke zprostředkování zaměstnání
- Nelegální práce

49

49



Co nás dalšího čeká?

- Minimální a zaručená mzda
- Pluralita odborových organizací
- Plánování dovolených
- Doložky mlčenlivosti
- Uvádění mzdy v pracovní inzerce, otázky na mzdovou historii
- Další opatření k transparentnosti v odměňování

50

50



UNIVERZITA KARLOVA
Právnická fakulta

Děkuji za pozornost



tomsej@prf.cuni.cz



Listopad 2023



Jakub Tomšej



51

