

ONLINE KONFERENCE Velká novela zákoníku práce (online - živé vysílání) - 1.6.2023, 9 – 12 hod

1. Proč novela zákoníku práce
2. Práce na dálku
3. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
4. Digitalizace
5. Doručování
6. Informování zaměstnanců
7. Soudní spory se zaměstnanci
8. Práva zaměstnanců pečujících o děti
9. Další změny

Ad 1) Proč novela zákoníku práce

Novela zákoníku práce musí implementovat směrnice EU, kdy termín byl srpen 2022

- Směrnice o work-life balance (WLBD 2019/1158)
 - Placená otcovská dovolená 10 pracovních dní
 - Rodičovská dovolená 2+2 měsíce flexibilně pro každého rodiče do 8 let věku dítěte
 - Flexibilita pro rodiče dětí do 8 let
- Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách (TPWC 2019/1152)
 - Informace o podmínkách výkonu práce, 6m zkušební doba
 - Ochrana u nejistých forem zaměstnávání
- Prošla prvním čtením v Poslanecké sněmovně
 - Účinnost Q3 a 1. 1. 2024

Následují pozměňovací návrhy, které budou známy cca za 10 dní. Existuje dohoda sociálních partnerů, že změny nebudou, ale poslanecké návrhy nelze vyloučit.

Proti změnám týkajícím se DPP a DPČ jsou zdravotníci s tím, že by to ohrozilo jeho fungování.

Účinnost 3. Q t.r. a část od ledna 2024

Ad 2) Práce na dálku

- **Písemná dohoda**
 - Základní pravidla
 - Souhlas zaměstnance
 - Možnost, že nelze vypovědět
 - Bez dohody v případě mimořádných opatření (pokud má zaměstnanec vhodné místo)
 - Pokuta až 300 tis. korun
- Zaměstnanci **pečující o dítě mladší 9 let / o osobu závislou na pomoci / těhotné zaměstnankyně**
 - Možnost požádat o práci na dálku
 - Písemně zdůvodnění odmítnutí

Pracovní doba při práci na dálku

- Rozvrhuje zaměstnavatel
- Rozvrhuje zaměstnanec
 - **Nepoužije se úprava rozvržení pracovní doby**, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, **délka směny ale nesmí přesáhnout 12 hodin**
 - Při jiných důležitých osobních překážkách zaměstnanci zpravidla nepřísluší náhrada mzdy nebo platu
 - Pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu a čerpání dovolené se uplatní fiktivní rozvržení pracovní doby
 - Nově příplatky za práci ve svátek a přesčas (zůstává příplatek za práci o víkendu, v noci)
- **Náklady** práce na dálku
 - Prokázané náklady
 - Paušální náhrada
 - Dohoda, že náklady nepřísluší
 - U DPP/DPČ náhrada jen pokud bylo sjednáno
- **Ochrana dat**
- **BOZP** zůstává nedořešené
 - Samocertifikace
 - Vyšetřování úrazu
- **Dohoda!**
 - Kde pracuje?
 - Možnost vypovědět
- **Kdo rozhoduje o možnosti HO**
- **Pracovní doba**
- **Náklady**
- **BOZP**

Ad 3) Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

- **Nově povinnost zaměstnavatele písemně rozvrhovat pracovní dobu a informovat** o ní zaměstnance **minimálně 3 dny předem**
 - Lze sjednat jinou dobu – i kratší, ale pozor na předvídatelnost
 - Není stanoveno období – předem lze rozvrhnout i jen jednu směnu

- Dosud pouze omezení max. 12 hodin v průběhu 24 hodin po sobě jdoucích
- **Nově ustanovení ZPr upravující pracovní dobu a dobu odpočinku**, tj. například:
 - Přestávky v práci
 - Nepřetržitý denní odpočinek
 - Nepřetržitý odpočinek v týdnu
 - Noční práce
 - Evidence pracovní doby

- **Nově:**
 - **Veškeré překážky v práci**, tj. také jiné důležité osobní překážky dle § 199 ZPr či překážky z důvodu obecného zájmu - ale tyto bez náhrady odměny, pokud není dohodnuto nebo stanoveno jinak
 - **Není nutný fiktivní rozvrh** pracovní doby při DPN / karanténě ↔ uplatní se vypracovaný rozvrh pracovní doby

- **Nově nárok u DPP i DPČ:**
 - **Fiktivní týdenní pracovní doba** 20 hodin / týden
 - **Podmínky:**
 - Dohoda trvá nepřetržitě alespoň **4 týdny** v příslušném kalendářním roce **a**
 - Zaměstnanec odpracuje alespoň 4násobek fiktivní týdenní pracovní doby, tj. **80 hodin** (4 x 20 hodin)
 - **Výpočet pro poměrnou část dovolené:** počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby/52 × týdenní pracovní doba × výměra dovolené
 - **Veškerá ustanovení o dovolené** – povinnost nařídit (min. 14 dnů předem), proplácet jen při skončení

- **Nově také specifikované příplatky nebo náhradní volno, popř. náhrada odměny z dohody:**
 - Za **práci ve svátek:** náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek s náhradou odměny ve výši průměrného výdělku („PV“) / příplatek ve výši 100 % PV
 - Za **noční práci** (mezi 22. a 6. hodinou): příplatek ve výši 10 % PV
 - Za **práci ve ztíženém pracovním prostředí:** příplatek ve výši 10 % min. mzdy
 - Za **práci v sobotu a neděli:** příplatek ve výši 10 % PV

- Možné dosažení **limitů pro placení odvodů na sociální a zdravotní pojištění**
 - DPP nad 10.000 Kč
 - DPČ od 4.000 Kč (včetně)

INFORMAČNÍ POVINNOST

- **Nově obdobně jako u pracovní smlouvy**
- Navíc **informace o předpokládaném rozsahu pracovní doby připadající na den, popřípadě týden** (≠ rozvrhnout pracovní dobu / přidělovat práci)
- Pokud zaměstnanec **již** na základě dohody **pracuje a požádá** o informace, zaměstnavatel povinen informace poskytnout **do 7 dnů ode dne doručení žádosti**
- Jinak **pokuta** až 200.000 Kč

ŽÁDOST O UZAVŘENÍ PRACOVNÍ SMLOUVY

- Práce na dohodu min. **po dobu 180 dnů v souhrnu v předchozích 12 měsících**
- **Písemná odůvodněná odpověď** do 1 měsíce: ANO/NE, důvody
- Jinak **pokuta** až 200.000 Kč
- Uzavření pracovní smlouvy není nárokové

ODŮVODNĚNÍ VÝPOVĚDI ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

- Pokud se **zaměstnanec domnívá, že dostal výpověď ze specifikovaného důvodu**, například:
 - **Domáhání se specifikovaných práv** (na informace / na rozvržení pracovní doby předem)
 - **Specifikované žádosti** (o zaměstnání na základě pracovní smlouvy, mateřskou dovolenou, úpravu pracovní doby)
 - **Čerpání mateřské, otcovské či rodičovské dovolené**
- Žádost o odůvodnění výpovědi **do 1 měsíce ode dne doručení výpovědi**
- **Písemná odpověď zaměstnavatele** ohledně důvodů výpovědi **bez zbytečného odkladu**

VYLOUČENÁ USTANOVENÍ TÝKAJÍCÍ SE PRACOVNÍ SMLOUVY

- Převedení na jinou práci a přeložení
- Dočasné přidělení
- Odstupné
- ~~Pracovní doba a doba odpočinku~~
- ~~Překážky v práci na straně zaměstnance~~
- ~~Dovolená (od 1.1.2024)~~
- Skončení pracovního poměru
- Odměňování (s výjimkou minimální mzdy a výjimkami výše)
- Cestovní náhrady a náhrady nákladů při výkonu práce na dálku

	Dosud	Po novele
Rozsah práce	<ul style="list-style-type: none"> DPP max. 300 hod. / kal. rok DPČ max. 1/2 stanovené týdenní pracovní doby (20 hod. / týden) 	Beze změny
Povinné náležitosti DPP	Doba, na kterou se DPP uzavírá	Nově i sjednané práce
Povinné náležitosti DPČ	<ul style="list-style-type: none"> Doba, na kterou se DPČ uzavírá Sjednané práce Rozsah pracovní doby 	Beze změny
Pracovní doba a doba odpočinku	<ul style="list-style-type: none"> Bez povinnosti rozvrhnout pracovní dobu Výkon práce max. 12 hod. / 24 hod. 	<ul style="list-style-type: none"> Povinnost rozvrhnout pracovní dobu min. 3 dny předem, lze se dohodnout jinak Pracovní doba a doba odpočinku jako u pracovní smlouvy

	Dosud	Po novele
Překážky v práci na straně zaměstnavatele	Veškeré překážky	Beze změny
Překážky v práci na straně zaměstnance	<ul style="list-style-type: none"> Omluva nepřítomnosti dle § 191 – 198 ZPr U DPČ možnost sjednat / stanovit překážky dle § 199 ZPr Fiktivní rozvrh pracovní doby pro DPN / karanténu 	<ul style="list-style-type: none"> Veškeré překážky, i překážky dle § 199 ZPr a překážky z důvodu obecného zájmu (ale tyto bez náhrady) Zrušení fiktivního rozvrhu
Dovolená	Možnost sjednat u DPČ	Od 1.1.2024 nárok u DPP i DPČ

	Dosud	Po novele
Odměňování	Pouze ustanovení o minimální mzdě	Nově také příplatky nebo náhradní volno, popř. náhrada odměny z dohody: <ul style="list-style-type: none"> za práci ve svátek za noční práci za práci ve ztíženém pracovním prostředí za práci v sobotu a v neděli
Informační povinnost	N/A	Povinně u DPP i DPČ
Právo na písemnou odůvodněnou odpověď v reakci na žádost o zaměstnání na základě pracovní smlouvy	N/A	Povinně , pokud DPP / DPČ min. 180 dní / předchozích 12 měsíců

	Dosud	Po novele
Právo na písemné odůvodnění výpovědi	N/A	Povinně při splnění podmínek
Vyloučená ustanovení týkající se pracovní smlouvy	<ul style="list-style-type: none"> Převedení na jinou práci a přeložení Dočasné přidělení Odstupné Pracovní doba a doba odpočinku Překážky v práci na straně zaměstnance Dovolená Skončení pracovního poměru Odměňování (s výjimkou minimální mzdy) Cestovní náhrady 	<ul style="list-style-type: none"> Převedení na jinou práci a přeložení Dočasné přidělení Odstupné Pracovní doba a doba odpočinku Překážky v práci na straně zaměstnance Dovolená (od 1.1.2024) Skončení pracovního poměru Odměňování (s výjimkou minimální mzdy a specifikovaných příplatků) Cestovní náhrady a náhrady nákladů při výkonu práce na dálku

Ad 4) Digitalizace

- Možnost **uzavřít pracovní smlouvu, DPC nebo DPP elektronicky**
 - Povinnost zaměstnavatele odeslat elektronické vyhotovení na soukromý e-mail zaměstnance
 - Právo zaměstnance odstoupit do 7 dnů, nezačal-li již pracovat
- Možnost **změny (dodatku) pracovní smlouvy, DPČ nebo DPP elektronicky**
 - Povinnost zaměstnavatele odeslat elektronické vyhotovení na soukromý e-mail zaměstnance
- Možnost **ukončit pracovní poměr, DPČ nebo DPP dohodou elektronicky**
 - Povinnost zaměstnavatele odeslat elektronické vyhotovení na soukromý e-mail zaměstnance
 - Neuplatní se přísnější postup pro doručování písemností dle § 334a až 337 ZP**

Digitalizace a elektronické podpisy

- Elektronický podpis = data v elektronické podobě, která jsou připojena k jiným datům v elektronické podobě nebo jsou s nimi logicky spojena** a která podepisující osoba **používá k podepsání**
- Druhy elektronických podpisů**
 - Prostý elektronický podpis
 - Zaručený elektronický podpis
 - Komerční certifikát
 - Kvalifikovaný certifikát
 - Kvalifikovaný elektronický podpis
 - Kvalifikovaný certifikát
 - Kvalifikovaný prostředek pro vytváření e-podpisů – čip nebo token
- „Uznávaný elektronický podpis“** – zaručený elektronický podpis vytvořený na základě kvalifikovaného certifikátu a kvalifikovaný elektronický podpis

Uzavření pracovní smlouvy - nová úprava

- Bez přísných pravidel
- E-mailem nebo jinak elektronicky (IT systém)
- Prostý elektronický podpis
 - Pozor na prokazatelnost
- Zaslání znění pracovní smlouvy zaměstnanci e-mailem
 - E-mail mimo dispozici zaměstnavatele
- Možnost zaměstnance odstoupit od pracovní smlouvy
 - Do 7 dnů od dodání smlouvy do jeho e-mailu
 - Písemně
 - Dokud nezačal pracovat

	Dosud	Po novele
Uzavření <ul style="list-style-type: none">Pracovní smlouvyDPPDPČ Změny Ukončení dohodou	<ul style="list-style-type: none">Písemný souhlas zaměstnancePoskytnutí elektronické adresyUznávaný el. podpis ZLZC potvrdil doručení do 3 dnů s uznávaným el. podpisemSouhlas zaměstnavatelePoskytnutí elektronické adresyUznávaný el. podpis ZLZaměstnavatel potvrdil doručení do 3 dnů od odesláníUznávaný elektronický podpis	<ul style="list-style-type: none">E-mailem nebo jinak elektronicky (IT systém)Prostý elektronický podpisZaslání znění pracovní smlouvy zaměstnanci e-mailemBez potvrzování doručeníMožnost zaměstnance odstoupit od pracovní smlouvy

Ad 5) Doručování

Viz prezentace

Ad 6) Informování zaměstnanců

- **Rozšíření seznamu povinně poskytovaných informací:**
 - Nově navíc:
 - (Doba trvání a podmínky zkušební doby)*
 - Postup, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru*
 - (Odborný rozvoj)*
 - Rozsah práce přesčas
 - (Délka vyrovnávacího období)*
 - Rozsah min. nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu*
 - Poskytování přestávky na jídlo a oddech / přiměřená doba na jídlo a oddech*
 - Orgán sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance*
- **Zkrácení lhůty** pro poskytnutí informací
 - 1 měsíc → **7 dní**
 - Počátek běhu lhůty: vznik pracovního poměru
 - Zaměstnanec **již pracuje a požádá** o informace → povinnost informace poskytnout do 7 dnů ode dne doručení žádosti
- **Změny**
 - Bez zbytečného odkladu, nejpozději v den účinnosti

	Dosud	Po novele
Lhůta	1 měsíc	7 dnů
Informování o obsahu pracovního poměru	Jméno zaměstnance, název / jméno a sídlo / adresa zaměstnavatele, bližší označení druhu a místa výkonu práce, délka, popř. způsob určování dovolené, údaj o výpovědních dobách, údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti, termínu výplaty, místu a způsobu vyplácení, údaj o kolektivních smlouvách	+ doba trvání a podmínky zkušební doby, postup rozvazování pracovního poměru, (odborný rozvoj), (délka vyrovnávacího období), rozsah práce přesčas, rozsah minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a době poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo, orgán sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné

	Dosud	Po novele
Informování zaměstnanců vysílaných na území jiného státu	Předpokládaná doba trvání vyslání, měna, ve které bude vyplácena mzda nebo plat	+ země, ve které má být práce konána, peněžité nebo věcné plnění poskytované v souvislosti s výkonem práce, zajištění návratu a podmínky EU: nárok na odměnu dle tamních p. předpisů, podmínky poskytování cest. náhrad a odkaz na web
Informování zaměstnanců pracujících na základě DPP / DPČ	N/A	Obdobně jako u pracovní smlouvy
Výjimka pro krátkodobé pracovní poměry	Pro pracovní poměry uzavřené na dobu kratší než 1 měsíc	N/A

Ad 7) Soudní spory se zaměstnanci

- **Obrácení důkazního břemene** v soudním sporu o neplatnost výpovědi, okamžitého zrušení PP nebo zrušení PP ve zkušební době
- Pokud zaměstnanec uvede skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ke skončení PP došlo proto, že se **zaměstnanec domáhal svých práv** dle konkrétních ustanovení ZP, zejména:
 - Práva na informace
 - Práva na rozvržení pracovní doby předem
 - Práva na odborný rozvoj
 - Požádal o čerpání MD, OD, RD nebo tuto dovolenou čerpal
 - Zaměstnanec pracující na DPP / DPČ po stanovenou dobu požádal o zaměstnání v PP
 - Požádal o možnost pečovat o / ošetřovat jinou FO nebo o tuto FO pečovat / ji ošetřovat
- Dále: diskriminace, whistleblowing
- → **Povinnost zaměstnavatele prokázat, že ke skončení PP došlo z jiného důvodu**

Ad 8) Práva zaměstnanců pečujících o děti

- **Kratší úvazek z důvodu péče o dítě do 15 let**
 - Také těhotné, zaměstnanci pečující o osobu závislou na pomoci jiných
 - **Písemná** žádost, povinnost vyhovět (pokud tomu nebrání vážné provozní důvody)
 - Zamítnutí žádosti → povinnost písemného zdůvodnění
 - Specifikace – kratší pracovní doba podle § 80
 - Nárokové
- (Částečný) **návrat na původní úvazek**
 - Písemná žádost
 - Zamítnutí žádosti → povinnost písemného zdůvodnění
 - Nenárokové
- **Home office**
 - Zaměstnanci pečující o dítě do 9 let, těhotné a zaměstnanci pečující o osobu závislou na pomoci jiných
 - Písemná žádost
 - Zamítnutí žádosti → povinnost písemného zdůvodnění
 - Nenárokové
- **Rodičovská dovolená**
 - Povinnost žádat **písemně** + uvést **plánovanou dobu trvání**
 - Žádost alespoň **30 dní** před nástupem (nebrání-li tomu vážné důvody)

Ad 9) Další změny

- **Pracovní poměr na dobu určitou**
 - Povinná písemná dohoda (výslovná)
- **Kratší pracovní doba** bude muset být sjednána písemně
- Zpřesnění úpravy **nepřetržitého denního odpočinku** (dříve nepřetržitý odpočinek mezi směnami) a **nepřetržitého odpočinku v týdnu**
 - Rozvržení x poskytnutí
- Doplnění **odměny z dohody a její náhrady u srážek ze mzdy**
- **Nové sankce** dle ZoIP, např.:
 - Porušení informační povinnosti – pokuta až 200.000 Kč
 - Přestupky na úseku práce na dálku – pokuta až 300.000 Kč
 - Porušení povinnosti uzavřít dohodu o kratší pracovní době písemně – pokuta až 400.000 Kč
 - Neposkytnutí náhrady odměny z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – pokuta až 200.000 Kč