



Změny v pracovněprávních předpisech související s novelou zákoníku práce

Zdroj: shutterstock.com

Novela zákoníku práce, která nabývá účinnosti ve většině ustanovení 1. října 2023, zasahuje do řady dalších pracovněprávních předpisů. Proto obsahem zákona, jímž se mění zákoník práce č. [262/2006 Sb.](#) (dále ZP), jsou i jejich úpravy.

Přestupky na úseku práce na dálku

Mezi nejčtenější změny v ZP patří právní úprava práce na dálku. Obsahuje řadu povinností, které se týkají zejména zaměstnavatelů-právnických i podnikajících fyzických osob. To má odraz v zákoně o inspekci práce č. [251/2005 Sb.](#), (dále ZIP), který stanoví sankce za správní přestupky v pracovněprávní oblasti. Zaměstnanec může zaměstnavatele požádat o umožnění výkonu práce na dálku. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, bude povinen písemně odůvodnit její zamítnutí.

Předpokladem bude písemná dohoda zaměstnance se zaměstnavatelem. Tato dohoda musí obsahovat:

- označení místa nebo míst výkonu práce na dálku,
- způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce a její kontroly,
- rozsah konané práce na dálku a bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby,
- způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem,
- dobu, na kterou se dohoda o práci na dálku uzavírá,
- způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, včetně její kontroly, a možnosti vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu.

Jaká výše sankce?

Zaměstnavatel (právnícká nebo podnikající fyzická osoba) se dopustí přestupku např. tím, že v rozporu s § 317 odst. 1 ZP neuzavře dohodu o práci na dálku písemně. O přestupek se může jednat také tehdy, jestliže ukončení dohody o práci výpovědí nebo dohodou zaměstnavatel neprovede písemně. Současná praxe při uplatňování práce na dálku (home office) se dosud nevypořádala s problémem, zda zaměstnavatel je oprávněn nařídít zaměstnanci práci na dálku. Novela ZIP tento problém odstraňuje. Nařídít práci na dálku může zaměstnavatel zaměstnanci písemně jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona, na nezbytně nutnou dobu, v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Zaměstnanec může zaměstnavatele požádat o umožnění výkonu práce na dálku. Zaměstnavatel nebude povinen vyhovět ve všech případech. Jedině tehdy požádá-li o tuto formu pracovního zapojení zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, těhotná zaměstnankyně a zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečující o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, bude povinen písemně odůvodnit její zamítnutí, např. pro vážné provozní důvody. Nově je rovněž stanovena povinnost zaměstnavatele určit pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 ZP, překážek v práci a čerpání dovolené stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn. Za tyto přestupky a

další uvedené v § 317 ZIP může inspektorát práce uložit zaměstnavateli pokutu až do částky jednoho milionu korun.

Vhodná úprava pracovní doby-přestupky

V souladu se směrnicí EU o sladění pracovního a rodinného života návrhy novely ZP upravuje postup a povinnosti zaměstnavatelů při realizaci žádosti zaměstnanců v některých případech, kdy se uplatňují „rodinné“ okolnosti.

Např. zaměstnavatel musí vyhovět písemné žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou 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 ve stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby. O tom uzavře se zaměstnancem písemnou dohodu. Nebude povinen vyhovět této žádosti, pokud mu v tom budou bránit vážné provozní důvody a její zamítnutí bude pak povinen písemně odůvodnit. Obdobnou možnost budou mít uvedené zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří požádají o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele. K zamítnutí této žádosti může zaměstnavatel přistoupit pouze tehdy, budou-li mu v tom bránit vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce.

Zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kterým bylo vyhověno v žádostech z výše uvedených důvodů, mohou písemně požádat zaměstnavatele o obnovení původních pracovních podmínek. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni. Tento závazek mohou zaměstnavatel nebo zaměstnanec rovněž písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Byla-li dohoda o práci na dálku uzavřena s osobou pečující o dítě nebo zdravotně postiženou osobou (viz § 241 ZP) může zaměstnavatel závazek z této dohody vypovědět pouze z vážných provozních důvodů nebo neumožňuje-li to povaha vykonávané práce. Za nesplnění uvedených povinností může být zaměstnavateli uložena orgánem inspekce práce pokuta až do výše 300 tisíc korun.

Změna zákona o daních z příjmů č. [586/1992](#) Sb.se týká náhrady zaměstnanci při práci na dálku: Bude-li plnění poskytováno v podobě paušální částky na náhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku, nepovažuje se za příjem a není předmětem daně do výše paušální částky, kterou lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem.

Změna občanského soudního řádu

Novela občanského soudního řádu č99/1963 Sb., přináší významnou výhodu pro zaměstnance. Žalovaný zaměstnavatel bude povinen prokázat, že nedal zaměstnanci výpověď z toho důvodu, že s e zaměstnanec domáhal práva na informace při vzniku nebo změně pracovního poměru týkající se např. odborného rozvoje, možnostech čerpání rodičovské, mateřské nebo otcovské dovolené apod. Tato „novinka“ přichází v úvahu, pokud by zaměstnanec podal návrh na neplatné skončení pracovního poměru výpovědí.

Informování o služebním poměru

V souladu se směrnicí EU o pracovních podmínkách zajišťující zaměstnancům informace o pracovním poměru, byl novelizován i zákon č. [234/2014](#) Sb., o služebním poměru. Nejpozději s vydáním rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného bude služební orgán povinen písemně informovat osobu, která má být přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného, např. o

- služebním místě a činnostech, jejichž výkon se na služebním místě požaduje,
- místu pravidelného výkonu služby ve služebním úřadu (dále jen „pracoviště“),
- době trvání a podmínkách zkušební doby,
- způsobu odměňování, splatnosti platu, termínu výplaty platu a způsobu vyplácení platu,
- stanovené týdenní služební době, způsobu rozvržení včetně délky vyrovnávacího období, a o rozsahu služby přesčas,
- rozsahu minimálního nepřetržitého odpočinku mezi směny a v týdnu a o poskytování přestávky ve službě na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
- délce dovolené, popřípadě způsobu nařizování dovolené,
- podmínkách skončení služebního poměru a o postupu, který je služební orgán a státní zaměstnanec povinen dodržet při skončení služebního poměru, a to včetně postupu při nezákonném skončení služebního poměru apod.

Informace o uvedených skutečnostech mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní nebo služební předpis nebo na kolektivní dohodu, v nichž jsou obsaženy. O změnách těchto skutečností je služební orgán povinen státního zaměstnance písemně informovat bezodkladně, nejpozději však v den, od kterého se změna uplatňuje. Tato povinnost se nevztahuje na změny skutečností uvedených v právních a služebních předpisech a kolektivních dohodách. Služební orgán je povinen poskytnutí informace doložit. V případě poskytnutí informace v elektronické podobě musí být informace přístupná takovým způsobem, aby si ji státní zaměstnanec mohl uložit nebo vytisknout. Právní účinnost změn v uvedených souvisejících zákonech by měla nabýt účinnosti jako novela zák. práce: první den následujícího kalendářního měsíce po uveřejnění Sbírce zákonů.

Úprava pracovní doby státního zaměstnance

Novela služebního zákona přináší významné výhody některým skupinám státních zaměstnanců v úpravě pracovní doby, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Výhody mohou využít těhotné státní zaměstnankyně, dále státní zaměstnanci se zdravotním postižením nebo se závažným zdravotním důvodem, státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, nebo osamělému státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, Výhoda spočívá např. ve změně rozvržení služební doby, pružné rozvržení služební doby nebo v práci po kratší služební dobu. To platí obdobně i pro státního zaměstnance, který pečuje o osobu blízkou, která potřebuje značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu. Pokud služební orgán změnu rozvržení služební doby nebo pružné rozvržení služební doby nepovolí, je povinen o tom písemně uvědomit dotčeného státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly.



JUDr. Ladislav Jouza,
advokát a rozhodce pracovních sporů