



Změny v pracovním právu přehledně. S čím musí zaměstnavatelé nově počítat?

Zdroj: shutterstock.com

Počátkem října 2023 nabyla účinnosti podstatná část dlouho očekávané novely zákoníku práce. Přináší změny, které mají vliv na téměř každého zaměstnavatele. K těm významnějším, kterým se budeme v tomto článku podrobněji věnovat, patří nová pravidla pro práci na dálku a práci na základě jedné z dohod o práci konané mimo pracovní poměr. Za pozornost stojí rovněž problematika digitalizace a s tím související doručování, změna pravidel informační povinností zaměstnavatele či ochrana některých skupin zaměstnanců.

Práce na dálku

Podle nových pravidel musí být práce na dálku upravena písemnou dohodou a jakékoli ústní dohody gentlemanského typu již nestačí. Písemně lze také dohodu o práci na dálku ukončit, a to dohodou nebo výpovědí s patnáctidenní výpovědní lhůtou. Důvod výpovědi není třeba uvádět ani ze strany zaměstnance, ani ze strany zaměstnavatele. Nakonec však novela obsahuje možnost vyloučení vypověditelnosti dohody o práci na dálku, což je velmi podstatné zejména pro provoz, které již nedokážou na svém pracovišti poskytnout pracovní místo všem svým zaměstnancům. Tato dohoda musí být se všemi zaměstnanci uzavřena nejpozději do 1 měsíce od účinnosti novely a jelikož se tím rovněž mění místo výkonu práce, lze jen doporučit spolu s ní uzavřít také jednoduchý dodatek k pracovní smlouvě, který tuto skutečnost zohlední.

Pokud v dohodě o práci na dálku není ujednáno jinak, zaměstnanec si smí rozvrhnout pracovní dobu sám. V takovém případě se však uplatní některé výjimky ze zákona jako třeba absence možnosti změny rozvržení pracovní doby v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů či nepříznání náhrady mzdy při jiných důležitých osobních překážkách v práci, nestanoví-li nařízení vlády jinak. I pokud si ale zaměstnanec rozvrhuje práci sám, je pro účely výpočtu náhrady mzdy v případě čerpání dovolené nebo nemocenské rozhodující zaměstnavatelem rozvržená pracovní doba do směn. V tomto případě ale pochopitelně fiktivní.

V neposlední řadě novela také zavádí konkrétnější pravidla pro povinnost zaměstnavatele hradit náklady zaměstnance pracujícího z domova, kdy zaměstnavatel má tři možnosti, jak s touto povinností naložit. Jednak může se zaměstnancem předem písemně ujednat, že náhrada se zcela nebo částečně vyloučí. Dále může zaměstnavatel se zaměstnancem písemně ujednat nebo stanovit vnitřním předpisem, že mu uhradí paušální částku, kterou upřesňuje prováděcí vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí, podle které má zaměstnanec za každou započatou hodinu nárok na 4,60 Kč. A poslední možností zaměstnavatele je uhradit náklady, které zaměstnanci skutečně vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku, kteréžto však musí zaměstnanec prokázat.

Dohody o práci konané mimo pracovní poměr

Zaměstnavatelé budou nově povinni rozvrhovat pracovní dobu zaměstnancům pracujícím na dohodu, a to alespoň tři dny předem. Tuto lhůtu bude možné sice ujednat kratší, to však jen za předpokladu, že rozvržení práce zůstane dostatečně předvídatelné. Podle zaměstnavatelů se jedná možná o nejvýraznější zásah do jejich běžné činnosti, nicméně písemné rozvrhování pracovní doby se dá dělat řadou flexibilních způsobů a o natolik velký zásah do jejich činnosti se proto nemusí jednat.

U „dohodářů“ se nově uplatní i pravidla pro překážky v práci. Dohodářům bude v takovém případě vždy příslušet pracovní volno, nicméně náhrada odměny z dohody jen

v některých případech, alternativně když bude sjednána či určena vnitřním předpisem. Dále zaměstnavatelé musí těmto zaměstnancům nově také poskytnout příplatek za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci o víkendu.

Kromě toho dohodáři, kteří u zaměstnavatele pracovali za poslední rok alespoň 180 dní, mohou požádat svého zaměstnavatele o uzavření pracovní smlouvy, což je další změnou, jenž vede k posílení pozice zaměstnanců pracujících na základě dohod. Zaměstnavatel totiž může takový požadavek odmítnout, ale takové odmítnutí musí písemně a hlavně legitimně odůvodnit. V některých případech je navíc zaměstnavatel nově povinen výpověď dohody odůvodnit, pokud o to dohodář požádá do měsíce od doručení výpovědi. Jde například o situace, kdy se zaměstnanec může domnívat, že zaměstnavatel mu dal výpověď z důvodu uplatňování některých jeho nároků jako třeba žádost o čerpání rodičovské dovolené nebo žádost o úpravu rozvržení pracovní doby.

Závěrem nutno podotknout, že od počátku roku 2024 bude zaměstnavatel také muset dohodářům umožnit čerpání dovolené. Vzhledem k tomu, že u dohod zákoník práce nestanovuje týdenní pracovní dobu, bude pro výpočet dovolené rozhodující fiktivní doba 20 hodin, a to bez ohledu na rozsah dohodnuté nebo skutečně odvedené práce.

Doručování

Od 1. října 2023 se také změnil výčet písemností, které se doručují do vlastních rukou, kdy z něj především vypadlo souhrnné označení pro „písemnosti týkající se vzniku a změn pracovního poměru“, což má za následek také snadnější digitalizaci těchto dokumentů. Ve výčtu dle § 334 zákoníku práce však nadále zůstávají výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době, další písemnosti týkající se ukončení pracovního poměru nebo dohod o práci konané mimo pracovní poměr (jako třeba vytýkácí dopisy), odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance či vzdání se tohoto místa a mzdový či platový výměr.

Doručit písemnost dle § 334 zákoníku práce pak je nově možné učinit buďto na pracovišti zaměstnavatele, anebo rovnou kdekoli bude zastížen, datovou schránkou či např. e-mailem, pokud k tomu budou splněny další podmínky. Zákoník práce tak opouští dosavadní koncepci, kdy musel zaměstnavatel vždy nejdřív primárně doručovat na pracovišti, a až pokud to nebylo možné, mohl použít některý z alternativních způsobů doručování. Pouze pro zasílání písemnosti poštou platí v tomto ohledu stejná pravidla, jako se uplatnila i dříve.

Změny pak doznaly i jednotlivé způsobu doručování. U datových schránek se nově nevyžaduje zaměstnancův souhlas a postačí, pokud má datovou schránku zpřístupněnou pro příjem soukromých datových zpráv. Významné také je, že se použije fikce doručení, kdy v případě neotevření datové schránky nastane taková fikce 10. den od dodání zprávy. Značných změn doznalo také doručování e-mailem. Zaměstnanci je možno takto doručit, pokud je předem informován o důsledcích této formy doručování a zaměstnavatel od něj získá (odvolatelný) písemný souhlas s tímto doručováním včetně sdělení soukromé e-mailové adresy. Tento souhlas musí být udělen na samostatné listině, a nelze jej proto zahrnout do pracovní smlouvy. Taková zpráva zasláná prostřednictvím e-mailu je pak doručena dnem, kdy zaměstnanec její potvrzení doručí, nebo po uplynutí lhůty v délce 15 dní od jejího dodání. Zákon však stále obsahuje povinnost zaměstnavatele poslat takový e-mail s uznávaným elektronickým podpisem.

Další změny

Novela přinesla ještě několik dalších dílčích změn, které rovněž stojí za zmínku. Jednak kromě obecných postupů elektronického doručování, novela upravila i konkrétní postup při elektronickém uzavírání pracovněprávních smluv a dohod a jejich změn, tedy dodatků. Zaměstnavatel především musí zaslat plné znění takového dokumentu do soukromé e-mailové schránky zaměstnance a následně může nově zaměstnanec, který dosud

nezahájil výkon práce, ve lhůtě 7 dnů od elektronického uzavření smlouvy od této odstoupit s účinky k okamžiku jejího uzavření.

Novela také zpřísnila informační povinnost zaměstnavatelů ve smyslu § 37 zákoníku práce. Zaměstnavatelé budou muset nově informovat zaměstnance například o délce minimálního nepřetržitého denního a týdenního odpočinku, způsobu rozvržení pracovní doby, a odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje. Všechny informace dle § 37 musí navíc zaměstnavatel nově sdělovat nikoli do 30 dnů od uzavření pracovní smlouvy či dohody, ale již do 7. Novela vložila do zákoníku práce také nový § 37a, který se týká informací, jež musí zaměstnavatel sdělit zaměstnancům před vysláním na služební cestu do zahraničí. Rozsah se liší podle toho, zda jde o cestu v rámci unijního poskytování služeb, nebo mimo něj. Obě informační povinnosti musí být dány písemně, přičemž přípustná je výslovně i elektronická podoba, kterou si zaměstnanec musí mít možnost uložit a vytisknout. Záznam o tom, že zaměstnavatel splnil svou informační povinnost, musí vždy archivovat.

Dále se také rozšiřují případy, kdy bude v případě soudního sporu obráceno důkazní břemeno v neprospěch zaměstnavatele. Během sporu o neplatnost výpovědi může zaměstnanec dát soudu podnět k tomu, aby uložil procesní povinnost zaměstnavateli prokázat, že výpověď zaměstnanci nedal z důvodu uplatňování některých jeho nároků. Takovým nárokem je například žádost o čerpání rodičovské dovolené nebo rozvržení pracovní doby předem.

Novela také rozšiřuje práva chráněných zaměstnanců jako například zavedení práva těhotných žen a některých pečujících osob požadovat po zaměstnavateli, aby jim stanovil, zkrátit, nebo jinak upravil týdenní pracovní dobu, a popřípadě původní týdenní pracovní dobu zase obnovil, nebo aby jim umožnil pracovat na dálku a uzavřel s nimi proto o práci na dálku dohodu. Přitom platí, že pokud se zaměstnavatel rozhodne této skupině zaměstnanců z nějakého důvodu nevyhovět, musí své rozhodnutí písemně odůvodnit, a to legitimně, například tím, že by to ohrozilo jeho provoz, nebo je sjednaný druh práce objektivně s daným požadavkem neslučitelný.

Závěr

Novela na první pohled přináší řadu nových práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, které je potřeba mít v rámci všech zaměstnavatelských procesů ošetřené. Na druhou stranu řada z těchto změn již u velké většiny zaměstnavatelů alespoň v nějakém rozsahu funguje, resp. jde administrativně zvládnout poměrně flexibilně a nenáročně. I když tedy všem zaměstnavatelům lze jen doporučit, aby novele věnovali svou pozornost a ideálně se v této souvislosti obrátili na své právní poradce, nejedná se o změny, které by snad měly zapříčinit jakékoli enormní zvýšení nákladů či paralyzování běžných administrativních činností.

JUDr. Matěj Tkadlec,
advokát

Mgr. Richard Vogel,
advokátní koncipient