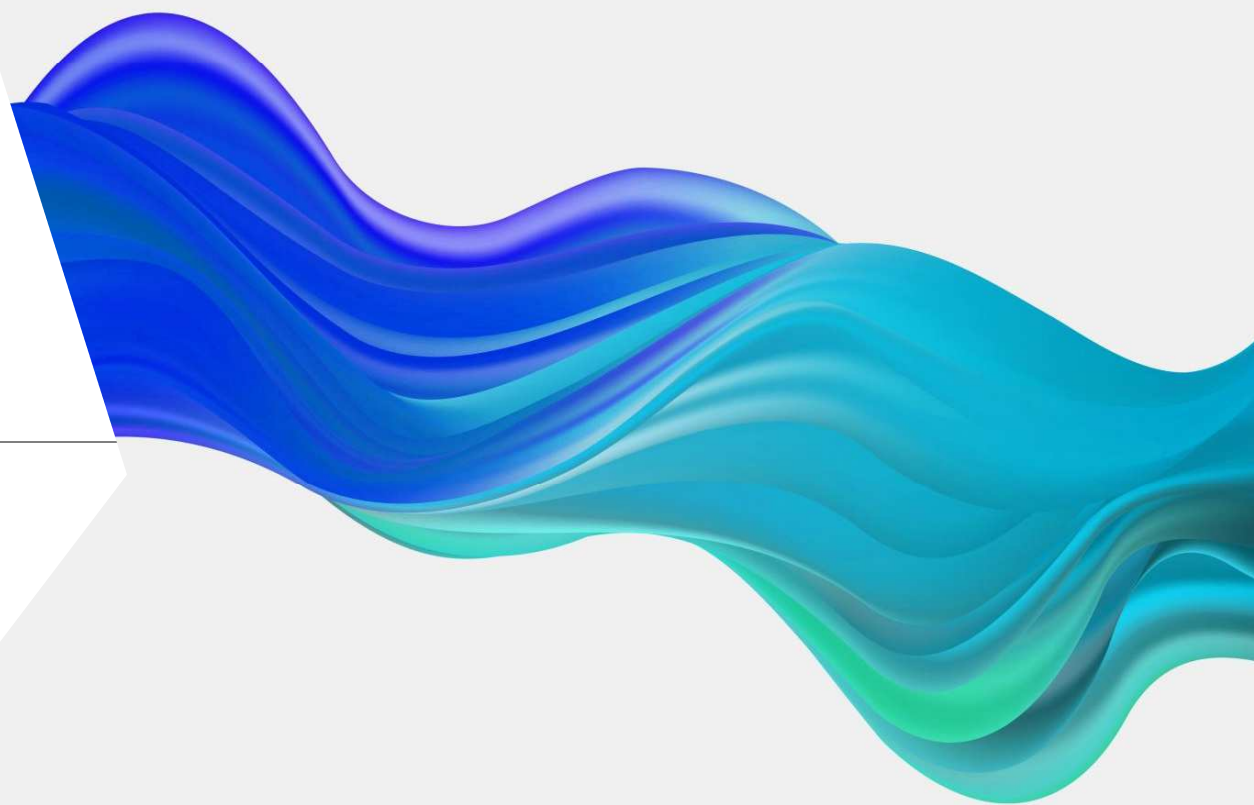


Transpoziční novela zákoníku práce a některých dalších zákonů



Transpoziční novela zákoníku práce a dalších právních předpisů:

- ❖ zákon o státní službě
- ❖ zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- ❖ zákon o vojácích z povolání
- ❖ zákon o službě vojáků v záloze
- ❖ zákon o inspekci práce
- ❖ občanský soudní řád
- ❖ zákon o daních z příjmů
- ❖ zákon o krizovém řízení
- ❖ zákon o ochraně veřejného zdraví

Hlavní cíle novely

Návrh je primárně předkládán za účelem:

- ❖ transpozice směrnice 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU (**směrnice TPWC**)
- ❖ transpozice směrnice 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (**směrnice WLB**)
- ❖ retranspozice směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (**směrnice WTD**)

Další cíle jdoucí nad rámec transpozice práva EU

- ❖ úprava doručování s ohledem na postupující digitalizaci a potřeby praxe
 - ❖ úprava podmínek pro výkon práce na dálku (homeworking)
- 

Účinnost novelty – dělená účinnost

Většina navržených změn – účinnost 1. dnem kal. měsíce následujícího po dni vyhlášení zákona

Právo na dovolenou pro „dohodáře“ – účinnost 1. dnem kal. roku následujícího po dni vyhlášení zákona

Transpoziční lhůta pro transpozici směrnice TPWC a směrnice WLB uplynula začátkem srpna 2022 → danou věc je nezbytné urychleně řešit (bylo již zahájeno nenotifikační řízení, **ČR hrozí pokuta ve výši desítek až stovek milionů Kč**).

Aktuální stav legislativního procesu

- ❖ **září-říjen 2022 – meziresortní připomínkové řízení**
- ❖ **30. 1. 2023 – novela předložena do vlády**
- ❖ **únor 2023 – jednání pracovních komisí LRV**
- ❖ **2. 3. a 9. 3. 2023 – jednání LRV**
- ❖ **dne 5. 4. 2023 vláda návrh zákona schválila → vládní návrh zákona**
- ❖ **dne 18. 4. 2023 byl návrh předložen Poslanecké sněmovně ČR (sněmovní tisk 423)**

Hlavní oblasti změn zákoníku práce

- 1) Právní úprava DPP a DPČ
- 2) Informační povinnost zaměstnavatele
- 3) Úprava práce na dálku (nad rámec transpozice)
- 4) Žádost o výkon práce na dálku
- 5) Žádost o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu
týdenní pracovní doby
- 6) Rodičovská dovolená
- 7) Doručování (nad rámec transpozice)

Úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ)

Nejdůležitější navržené změny za účelem transpozice práva EU:

- ❖ **zaměstnavatel je povinen rozvrhovat „dohodáři“ pracovní dobu do směn** (s písemným rozvrhem nebo jeho změnami jej musí seznámit min. 3 dny předem, lze ale smluvně zkrátit)
- ❖ na tyto pracovněprávní vztahy se **nově užije část čtvrtá zákoníku práce** (→ nepřetržité odpočinky, přestávky v práci na jídlo a oddech atd.)
- ❖ **právo „dohodáře“ na veškeré překážky v práci** (část je ale „neplacená“)
- ❖ na tyto pracovněprávní vztahy se nově dle § 138 ZP užije § 115 až 118 ZP → **příplatky nebo jiné kompenzace** za práci v některých ztížených pracovních režimech
- ❖ **„dohodáři“ náleží** při splnění zákonných podmínek **právo na dovolenou** (zavedena fiktivní týdenní pracovní doba pro účely dovolené v délce 20 hodin týdně)
- ❖ **možnost „dohodáře“ v určitých případech žádat o zaměstnání v pracovním poměru**
- ❖ **možnost „dohodáře“ v určitých případech žádat o odůvodnění výpovědi**

Informační povinnost zaměstnavatele

Hlavní změny:

- ❖ **rozšíření** informační povinnosti zaměstnavatele
- ❖ zkrácení lhůty pro splnění informační povinnosti na **7 dní** od vzniku pracovního poměru (dnes 1 měsíc)
- ❖ zrušení výjimky z informační povinnosti pro pracovní poměry kratší než 1 měsíc
- ❖ rozšíření informační povinnosti vůči zaměstnancům vyslaným do zahraničí
- ❖ zvláštní úprava informační povinnosti pro „dohodáře“ v novém § 77a a § 77b ZP

Navržené změny jsou nutné za účelem řádné transpozice zejm. čl. 3 až 7 směrnice TPWC
(je navržena minimalistická transpozice)

Práce na dálku

(změna § 317 a nový § 190a ZP)

Hlavní změny:

- ❖ **písemná dohoda o práci na dálku** (žádné podstatné náležitosti)
- ❖ úprava rozvázání závazku z dohody o práci na dálku (dohoda, výpověď)
- ❖ oprávnění zaměstnavatele výjimečně nařídit za určitých podmínek výkon práce na dálku (novela krizového zákona a zákona o ochraně veřejného zdraví)
- ❖ možnost zaměstnavatele sjednat nebo stanovit ve vnitřním předpisu, že bude poskytovat zaměstnanci **kompensaci nákladů** při práci na dálku formou **paušální částky** (paušál zahrnuje veškeré při práci na dálku vznikající náklady) – paušální částku stanoví vyhláškou MPSV, náleží za každou započatou hodinu výkonu práce, v „podnikatelské sféře“ lze poskytovat částku vyšší
- ❖ nebude-li poskytování paušální částky sjednáno/stanoven, budou se zaměstnanci hradit jím prokázané náklady (jako je tomu dosud); pokud paušální částka poskytována bude, již nelze nahrazovat prokazované náklady
- ❖ možnost zaměstnavatele písemně sjednat se zaměstnancem, že mu náhrada nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část nepřísluší

Žádost o výkon práce na dálku

Nový § 241a ZP – změna je nutná za účelem transpozice čl. 9 směrnice WLB
(navržena je minimalistická transpozice)

Požádá-li

- těhotná zaměstnankyně,
- zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo
- 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),

zaměstnavatele písemně o výkon práce na dálku podle § 317 a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit (NENÁROKOVST)

Žádost o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby

stávající úprava obsažena v § 241 ZP – zaměstnavatel je již dnes povinen žádosti určitých osob (pečující, těhotné) o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby vyhovět, ledaže tomu brání vážné provozní důvody

Navržené změny za účelem transpozice čl. 9 směrnice WLB:

- ❖ žádost zaměstnance musí být nově **písemná**
- ❖ zaměstnavatel nově musí případné zamítnutí žádosti zaměstnanci vždy **písemně odůvodnit** (vážné provozní důvody)
- ❖ **zaměstnanec má možnost žádat o obnovu nebo částečnou obnovu původní týdenní pracovní doby** (nenárokové, zaměstnavatel nemusí vyhovět, pouze písemně odůvodnit příp. zamítnutí žádosti)

Rodičovská dovolená

Stávající úprava v § 196 ZP - navrženy změny za účelem transpozice směrnice WLB

Navržené změny:

- žádost o rodičovskou dovolenou musí být **písemná**
- žádost musí obsahovat **určenou dobu čerpání** rodičovské dovolené
- zaměstnanec (zaměstnankyně) žádost podává alespoň **30 dní předem**, ledaže tomu brání důvody na jeho straně

Doručování

Hlavní změny:

- ❖ **větší volnost zaměstnavatele** při volbě způsobu doručování písemností zaměstnanci
- ❖ **zjednodušení doručování** prostřednictvím sítě nebo služeb **el. komunikací** (např. fikce doručení)
- ❖ **nevyžaduje se souhlas** s doručením do **datové schránky zaměstnance**
- ❖ **nevyžaduje se souhlas** s doručením do datové schránky zaměstnavatele, **prodloužení lhůty pro fikci doručení** do datové schránky zaměstnavatele
- ❖ následné zaslání vyhotovení některých písemností uzavřených prostřednictvím sítě nebo služby el. komunikací na el. adresu zaměstnance (nesmí být v dispozici zaměstnavatele), možnost zaměstnance odstoupit