

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

18. dubna 2023

Weinhold Legal

Změna zákoníku práce a související změny

Dne 5. dubna 2023 schválila vláda novelu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „**zákoník práce**“ nebo „**ZP**“) a dalších zákonů (dále jen „**Novela**“), která má za úkol:

- ▶ transponovat směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále jen „**směrnice WLB**“) a směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „**směrnice TPWC**“),
- ▶ upravit **elektronické uzavírání pracovních smluv**, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr či dohod o rozvázání pracovního poměru či vztahů na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- ▶ zavést **povinnost rozvrhovat pracovní dobu v rámci vztahů založených** dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „**Dohody**“),
- ▶ upravit **pravidla pro práci na dálku a náhrad s tím spojených** a dále
- ▶ upravit změny v doručování.

Níže shrnujeme vybrané navrhované změny [ve znění uloženém dne 14. dubna 2023 v systému VeKLEP](#). Upozorňujeme však, že se níže uvedené může ještě změnit v průběhu legislativního procesu. Nicméně s ohledem na to, že účinnost Novelu je plánována **na první den kalendářního měsíce následujícího po dni jejího vyhlášení** ve Sbírce zákonů, je třeba se začít připravovat už nyní, a to především v oblasti informování zaměstnanců.

Elektronické uzavírání některých dohod a smluv v pracovních vztazích

Zákoník práce by měl nově stanovit, jak se bude **postupovat v případě uzavření pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce nebo jejich změn** anebo **dohody o rozvázání pracovního poměru** či dohod o rozvázání vztahů založených Dohodami **prostřednictvím sítě nebo služeb elektronických komunikací**.

Bude-li výše uvedená smlouva nebo dohoda uzavírána elektronicky, bude mít zaměstnavatel povinnost **zaslat jejich vyhotovení na**

elektronickou adresu zaměstnance, která **není v dispozici zaměstnavatele** a kterou zaměstnanec pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil (nelze tedy zasílat tyto dokumenty na pracovní adresy zaměstnance).

Od takto uzavřených pracovních smluv, Dohod či jejich změn bude mít **zaměstnanec** právo **odstoupit nejpozději do 7 dnů** ode dne jejich doručení na výše uvedenou elektronickou adresu. Písemné odstoupení (v jiné formě se k takovému jednání nebude přihlížet) bude možné učinit, jen dokud nebylo ze strany zaměstnance započato s plněním.

Informační povinnost o podmínkách výkonu práce

Směrnice TPWC stanoví rozšířený rozsah pracovních podmínek, o kterých má být zaměstnanec informován na začátku pracovního vztahu či při jejich změně, a také kratší lhůtu ke splnění této povinnosti, než je zakotveno v dosavadní úpravě. Výslovně bude zakotvena povinnost informovat i zaměstnance pracující na základě Dohod a rozšíří se informace vůči zaměstnancům, kteří jsou vysíláni do zahraničí.

Nově by tak měl zaměstnavatel **během 7 dnů** (nikoliv jednoho měsíce jako dosud) **od vzniku pracovního poměru či nejpozději v den účinnosti změny písemně informovat zaměstnance** nejen o údajích zaměstnavatele, bližším označení druhu a místa výkonu práce, výměře a způsobu určování délky dovolené, kolektivních smlouvách stanovících práva zaměstnanců, odměňování, ale také o:

- a) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,
- b) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvázání pracovního poměru, a to včetně údaje o výpovědních dobách a postupu při neplatném rozvázání pracovního poměru,
- c) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel poskytuje,
- d) stanovené týdenní pracovní době (už platí nyní), o způsobu rozvržení pracovní doby (už platí nyní) včetně délky vyrovnávacího období (nově), pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas (nově),
- e) rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávek v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo, a
- f) orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance.

O údajích uvedených pod bodem a) až f), o dovolené a odměňování bude stačit informovat odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu či vnitřní předpis.

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

18. dubna 2023

Weinhold Legal



Bude-li se informace podávat **elektronicky**, bude muset být zaměstnanci přístupná a ten bude muset mít možnost si ji **uložit nebo vytisknout**. Zaměstnavatel bude povinen **uschovat doklad o předání informace** zaměstnanci. Splnění informační povinnosti bude platit bez ohledu na délku pracovního poměru.

V rámci informační povinnosti je stanovena i povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance **při nástupu do práce s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy**.

Nový § 37a zákoníku práce by měl stanovit výčet informací (stát vyslání, doba vyslání, měna, ve které bude vyplácena mzda/plat, peněžité nebo věcné plnění poskytované zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance) předávaných **zaměstnanci při vyslání k výkonu práce na území jiného státu**, pokud tyto údaje neobsahuje pracovní smlouva. Při vyslání do jiného státu EU k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb se zaměstnanec informuje též **o odměně** za práci v souladu **s právní úpravou hostitelského státu**, podmínkách **cestovních náhrad a dalších plnění** poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním a odkazu na **oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem** v rámci evropského systému IMI o výměně informací.

Nesplnění výše uvedených informačních povinností bude představovat novou skutkovou podstatu přestupku v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, **s pokutou až do výše 200.000 Kč**.

Dle přechodných ustanovení k Novele budou zaměstnanci, vůči kterým byla splněna povinnost před účinností Novely, mít možnost požádat písemně o informace v rozsahu Novely. V takovém případě zaměstnavatel bude muset vyhovět jejich žádosti a splnit informační povinnost v novém rozsahu ve lhůtě 7 dnů od podání žádosti.

Povinná písemná forma některých ujednání

Ujednání o pracovním poměru na **dobu určitou** bude povinně mít **písemnou** formu, což už je dovozováno nyní, ale navrhuje se legislativní zpřesnění. V případě, že nebude dodržena písemná forma, **bude se jednat o pracovní poměr na dobu neurčitou**.

V případě ujednání o **kratší pracovní době** (lidově „zkrácený úvazek“) se nově bude též vyžadovat **písemná forma** tohoto ujednání s tím, že případné nedodržení nemá vliv na rozsah sjednané týdenní pracovní doby, ale tento nedostatek bude přestupkem. Za nedodržení písemné formy bude možné uložit **pokutu do výše 400.000 Kč**.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Povinnost rozvrhnout pracovní dobu

Připravovaná Novela představuje nejvýznamnější zásah do úpravy Dohod od přijetí stávajícího zákoníku práce. Zaměstnancům pracujícím na základě Dohod bude **zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu** nebo seznámit s jeho změnou, a to **3 dny před začátkem směny nebo období**, na něž je pracovní doba rozvržena, případně v jinak dohodnuté době. Nově se tak na Dohody uplatní veškerá ustanovení o pracovní době včetně dob odpočinku a překážek v práci na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele (ledaže je dále stanoveno jinak). Tedy i v případě, kdy zaměstnanec nebude mít pro zaměstnance práci, bude pro něj platit rozvržení pracovní doby.

Rozsah dohody o provedení práce – celkově 300 hodin za kalendářní rok zůstane zachován, avšak nebudou se do tohoto rozsahu započítávat doby uvedené v § 348 odst. 1 zákoníku práce (překážky v práci, dovolená, náhradní volno za práci ve svátek a práci přesčas, den, kdy zaměstnanec nepracuje, protože je státní svátek a mzda/plat se mu nekrátí).

Odměňování, překážky v práci a náhrady

V případě odměňování se na tyto zaměstnance uplatní ustanovení § 110 zákoníku práce (stejná mzda za práci stejné hodnoty) a tito zaměstnanci budou mít právo na odměnu, náhradní volno nebo náhradu odměny za **práci ve svátek, právo na příplatek za noční práci a práci ve ztíženém pracovním prostředí stejně jako na příplatek za práci v sobotu a v neděli**.

Zaměstnancům na základě Dohod nebude příslušet **náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci** podle § 199 zákoníku práce (např. návštěva lékaře, svatba, pohřeb rodinného příslušníka aj.) a **překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205 zákoníku práce** (např. darování krve, pracovní volno při branné povinnosti), nebude-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.

Zaměstnavatelé mají mít právo provádět **jednostranné sračky ze mzdy dle § 147 zákoníku práce** z odměn z dohod stejně jako ze mzdy.

Pokud bude práce na základě Dohod vykonávána mi dálkově, může se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnout na poskytování náhrad.

Právo žádat o přijetí do pracovního poměru

Zaměstnanec pracující po delší dobu na základě Dohod bude moci **písemně požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru**. A to v případě, kdy jeho právní vztahy založené Dohodami v souhrnu trvaly v **předchozích 12 měsících v souhrnu nejméně po**

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

18. dubna 2023

Weinhold Legal

dobu 180 dnů. Zaměstnavatel pak bude povinen nejpozději do 1 měsíce od obdržení žádosti zaměstnanci poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď.

Dovolená

Nově budou mít všichni „dohodáři“ právo na dovolenou za obdobných podmínek jako zaměstnanci v pracovním poměru. Pro účely dovolené se za týdenní pracovní dobu zaměstnance na základě Dohod bude považovat **20 hodin týdně** (bez ohledu na sjednaný rozsah). Při aplikaci základních principů úpravy dovolené to znamená, že aby na základě např. dohody o provedení práce vzniklo právo na dovolenou, bude muset dohoda trvat alespoň 4 týdny a zaměstnanec bude muset odpracovat alespoň 80 hodin v kalendářním roce, aby mu mohl vzniknout nárok na dovolenou.

Právo žádat zdůvodnění výpovědi

Zaměstnavateli zůstane možnost vypovědět Dohody bez uvedení důvodů s **15denní výpovědní dobou**.

Nicméně bude-li mít zaměstnanec za to, že mu byla dána výpověď, protože

- ▶ se zákonným způsobem domáhal:
 - práva na informace o podmínkách výkonu práce (§ 77a, § 77b),
 - práva na rozvržení pracovní doby předem,
 - práva na odborný rozvoj, nebo
- ▶ 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,

může **ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi písemně požádat zaměstnavatele o odůvodnění výpovědi**. Zaměstnavatel pak bude povinen zaměstnance písemně informovat o důvodech této výpovědi bez zbytečného odkladu.

Právo na informace o pracovních podmínkách

Zaměstnavatelé vůči zaměstnancům na základě Dohod budou mít též informační povinnost vůči zaměstnancům v zásadě v rozsahu § 37 zákoníku práce, nicméně ohledně pracovní doby se bude uvádět předpokládaný rozsah pracovní doby za den nebo týden, způsob rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období podle § 76 odst. 3 (vyrovnávací období pro maximální dovolený rozsah pracovní doby na základě dohody o pracovní činnosti). Jak uvádí důvodová zpráva, „*povinnost zaměstnavatele poskytnout informaci o předpokládaném rozsahu denní, resp. týdenní pracovní doby zároveň neznamená, že zaměstnavatel je povinen v tomto rozsahu zaměstnanci pracovní dobu i rozvrhnout a přidělovat práci. Jedná se*

pouze o povinnost poskytnout informaci zaměstnanci ve smyslu čl. 4 odst. 2 písm. l) směrnice TPWC, aby si mohl předem udělat určitou základní představu, v jakém přibližném časovém rozsahu bude vykonávat práci pro zaměstnavatele.“

Nový § 77b stanoví informační povinnost vůči zaměstnancům na základě Dohod, pokud budou vysláni na území jiného státu.

Případné nesplnění informační povinnosti je přestupkem s možností uložení pokuty do 200.000 Kč.

Doba odpočinku

Ke změně terminologie dochází v případě odpočinku mezi směny, který se nově bude nazývat „nepřetržitý denní odpočinek“ a terminologickým upřesněním povinností zaměstnavatele. S ohledem na některé výkladové problémy se nyní výslovně stanoví povinnost zaměstnavatele poskytnout nepřetržitý denní odpočinek alespoň v rozsahu 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená náleží matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu o který požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Zaměstnanec nebo zaměstnankyně budou žádost o rodičovskou dovolenou podávat písemně, a to alespoň 30 dnů před jejím nástupem, žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené.

Součástí žádosti by mělo být i uvedení doby trvání. Takovou žádost budou moci podávat jak zaměstnanec, tak zaměstnankyně opakovaně. Novela výslovně neřeší, zda budou mít zaměstnanci možnost žádat o dřívější ukončení mateřské dovolené, respektive, zda zaměstnavatel bude mít povinnost takové žádosti vyhovět, máme za to, že spíše ne.

Práva vybraných skupin zaměstnanců

Již nyní platí, že na žádost:

- ▶ zaměstnankyně či zaměstnance pečující o **dítě mladší než 15 let**,
- ▶ **těhotné** zaměstnankyně,
- ▶ zaměstnankyně či zaměstnance, kteří prokážou, že **sami dlouhodobě pečují** o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupních **závislosti II až IV**,

o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, je jim zaměstnavatel povinen **vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody**. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, bude povinen

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

18. dubna 2023

Weinhold Legal



to písemně odůvodnit. Pokud zaměstnavatel žádosti nevyhoví a nebrání-li tomu provozní důvody, jedná se o přešůpek s možností pokuty do 300.000 Kč.

Výše uvedení zaměstnanci pak budou moci požádat o **obnovení či částečné původních pracovních podmínek** (např. navýšení úvazku, změnu rozvrhu pracovní doby). Případné nevyhovění i této žádosti je nutno odůvodnit.

Nově pak mohou požádat:

- ▶ **těhotné** zaměstnankyně,
- ▶ zaměstnankyně či zaměstnance pečující **o dítě mladší než 9 let**,
- ▶ zaměstnankyně či zaměstnance, kteří prokážou, že sami **dlouhodobě pečují** o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupních **závislosti II až IV**,

o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele („home office“). Zaměstnavatel bude muset písemně odůvodnit, pokud žádosti nevyhoví.

Pokud zaměstnavatel písemně neodůvodní, proč nevyhověl žádosti, mělo by takové jednání představovat přešůpek s možností uložení pokuty až do výše 200.000 Kč.

Práce na dálku („Home office“)

Práci na dálku bude možné konat na základě:

- ▶ písemné dohody se zaměstnancem (zákoník práce nebude stanovovat povinné náležitosti), nebo
- ▶ písemného pokynu zaměstnavatele jen stanoví-li to opatření orgánu veřejné moci, na nezbytně nutnou dobu, v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé.

Závazek z dohody o práci na dálku lze:

- ▶ rozvázat dohodou ke sjednanému dni nebo
- ▶ jej vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně (lze sjednat i jinou délku, která musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele); „dohoda i výpověď musí být písemná.

Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku **sjednat, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět**.

Pokud není se zaměstnancem, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele podle § 317 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti Novely, uzavřena písemná dohoda o podmínkách výkonu této práce, uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem písemnou dohodou o výkonu práce na dálku ve

Ihůtě 1 měsíce ode dne nabytí účinnosti Novely.

Pro zaměstnance, který bude vykonávat práci na dálku a bude si sám rozvrhovat pracovní dobu, platí, že:

- ▶ se na něj neuplatní úprava rozvržení pracovní doby, prostorů a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, pouze délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin;
- ▶ při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak;
- ▶ 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.

Náhrada nákladů za práci při práci na dálku bude řešena novým § 190a zákoníku práce, podle kterého tyto náklady tvoří:

- ▶ náhrady nákladů, které zaměstnanci vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku, jež zaměstnanec zaměstnavateli prokázal, nebo
- ▶ paušální částka náhrady nákladů uvedených níže.

Zákoník práce ve znění Novely výslovně dovolí **předem písemně sjednat, že náhrady nákladů** v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci **nepřisluší**.

Je-li to **písemně sjednáno** (se zaměstnancem nebo v kolektivní smlouvě) nebo **stanoveno vnitřním předpisem**, může být poskytována za každou započatou hodinu práce na dálku paušální částka (sčítáno během měsíce), která v sobě zahrnuje náklady na plyn, elektřinu, pevná paliva, dodávku tepla v dálkovém vytápění a centralizované poskytování teplé vody, dodávku vody z vodovodu a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu, a to za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu. Tuto částku stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou. Zaměstnancům v soukromém sektoru bude možné poskytnout částku větší, avšak s případnými daňovými konsekvencemi. Paušální částka je splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo. Výše paušální částky se bude měnit v závislosti na vývoji cen, podobně jako cestovní náhrady.

Pro stejné druhy nákladů lze poskytnout buď paušál anebo skutečně vynaložené náklady.

Právo na náklady při výkonu práce na dálku bude možné sjednat i se zaměstnanci pracujícími na základě Dohod.

Doručování písemností

Speciální úprava doručování písemností bude platit nově pro

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

18. dubna 2023

Weinhold Legal

písemnosti týkající se **jednostranného rozvázání pracovněprávních vztahů** (tedy s výjimkou dohod o rozvázání pracovněprávních vztahů), dále **odvolání** z pracovního místa či **vzdání se a platového či mzdového výměru**.

Výše uvedené písemnosti bude zaměstnavatel muset doručit 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.

Doručování provozovatelem poštovních služeb

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

Odmítnutí převzetí

Odmítne-li zaměstnanec převzít písemnost při osobním doručování, bude se stejně jako dnes považovat tato písemnost za doručenou dnem, kdy zaměstnanec její převzetí odmítl.

Doručování prostřednictvím emailu a jiných elektronických prostředků

K doručování zaměstnavatelem prostřednictvím **sítě nebo služby elektronických komunikací** bude možné přistoupit pouze, pokud zaměstnanec s tím vyslovil **souhlas v samostatném písemném prohlášení**, v němž také uvedl **elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele**. Před udělením souhlasu bude zaměstnavatel povinen **zaměstnance písemně informovat o podmínkách doručování písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací včetně zákonné lhůty pro fikci doručení**. Takto doručovaná písemnost bude doručena dnem, kdy **převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou** (emailem). Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti **nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty**. I nadále bude vyžadováno, aby takto doručovaná písemnost byla podepsána uznávaným elektronickým podpisem. Souhlas bude možné odvolat.

Doručování prostřednictvím datové schránky

K doručování zaměstnavatelem **do datové schránky zaměstnance** bude možné přistoupit, **pokud si zaměstnanec nezneprístupnil svou datovou schránku pro dodání dokumentů od „soukromých osob“**. Tzn., nebude třeba speciálního souhlasu k doručování do datových schránek zaměstnance, bude záležet pouze na nastavení datové schránky zaměstnance. Jestliže se zaměstnanec **nepřihlásí**

do datové schránky **ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, bude se považovat písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty**.

Doručování písemností zaměstnavateli

Naopak **zaměstnanec bude doručovat písemnosti zaměstnavateli:**

- ▶ osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele (na žádost je zaměstnavatel povinen potvrdit doručení písemnosti), písemnost bude doručena převzetím nebo se bude považovat za doručenou, pokud zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti,
- ▶ prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být zaměstnancem podepsána, doručena bude dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou. Jestliže zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, bude se považovat za doručenou posledním dnem této lhůty,
- ▶ prostřednictvím datové schránky, pokud si ji zaměstnavatel nezneprístupnil pro dodávání dokumentů od „soukromých osob“. Jestliže se zaměstnavatel nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty.

Změna procesních předpisů – přenesení důkazního břemene ve sporu

Bude-li (bývalý) zaměstnanec tvrdit před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že mu zaměstnavatel dal výpověď nebo okamžitě zrušil pracovní poměr nebo některou z Dohod proto, že

- ▶ se zaměstnanec zákonným způsobem domáhal některého ze svých práv:
 - na informace při vzniku nebo změně pracovněprávního vztahu (§ 37 a § 77a zákoníku práce),
 - práva na informace při vysílání zaměstnance na území jiného státu (§ 37a a § 77b zákoníku práce),
 - práva na rozvržení pracovní doby předem (§ 74 odst. 2 a § 84 zákoníku práce),
 - práva na odborný rozvoj (§ 227 až 230 zákoníku práce),
- ▶ zaměstnanec zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4 zákoníku práce, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal, nebo

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

18. dubna 2023

Weinhold Legal

- ▶ Žalobce zaměstnavatele požádal o možnost pečovat o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřovat podle § 191 zákoníku práce nebo o takovou fyzickou osobu podle § 191 zákoníku práce pečoval nebo ji ošetřoval,

je zaměstnavatel povinen dokázat, že k výpovědi nebo okamžitému zrušení došlo z jiného důvodu.

Změna zákona o inspekci práce

Novela přináší kromě jiného i změny zejména v následujících oblastech:

- ▶ inspektoři práce budou moci vstupovat se souhlasem zaměstnance a jiných dotčených osob, které v daném místě žijí, do jiných míst, než je pracoviště zaměstnavatele, je-li tam vykonávána práce na dálku,
 - ▶ zavádí se nová skupina přestupků na úseku práce na dálku, přestupkem tak bude, pokud zaměstnavatel:
 - neuzavře písemně dohodu o práci na dálku, je-li práce na dálku vykonávána,
 - poruší svou povinnost při výpovědi dohody o práci na dálku či nařízení práce na dálku,
 - nerozvrhne pracovní doby pro účely náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 zákoníku práce a čerpání dovolené stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn podle § 317 odst. 4 písm. c) zákoníku práce,
- s pokutou až do výše 300.000 Kč

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí. Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhradu specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, s.r.o. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážit jiný než námi uváděný výklad.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera / manažera, s nímž jste obvykle ve spojení.



Eva Procházková
Vedoucí pracovněprávního týmu
Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com



Anna Bartůňková
Vedoucí advokát
Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com



Daša Aradská
Advokát
Dasa.Aradska@weinholdlegal.com