

# Novela zákoníku práce v bodech

JUDr. Nataša Randlová, Ph.D. / Mgr. Jakub Lejsek

V průběhu dubna schválila vláda dlouho očekávanou a hojně diskutovanou novelu zákoníku práce, která má transponovat směrnice EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU a o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby. Novela ale mimo samotnou transpozici pamatuje i na další změny, např. úpravy v oblasti výkonu práce z domova. V současné době je daný návrh projednáván na půdě Poslanecké sněmovny, a to pod tiskem 423. Cílem tohoto článku není detailně rozebrat navržené, ale přiblížit čtenářům hlavní změny.

## Elektronizace dokumentů a doručování

Návrh zákona stanoví zvláštní **pravidla upravující uzavírání pracovních smluv**, dohod o pracovní činnosti (DPČ), dohod o provedení práce (DPP), jakož i dohod o ukončení pracovního poměru, pokud jsou uzavírány elektronickými prostředky. V takovém případě má být zaměstnavatel povinen zasílat je na **osobní (soukromou) e-mailovou adresu zaměstnance**.

Tato e-mailová adresa by měla být plně v dispozici zaměstnance (tj. neměla by to být e-mailová adresa na doménu zaměstnavatele). Zaměstnanec by pak měl mít možnost od dohod **písemně odstoupit do 7 dnů od jejich doručení**, pokud již nebyl zahájen výkon práce.

## Rozšíření informační povinnosti

Mění se stávající znění § 37 zákoníku práce, který upravuje informační povinnost zaměstnavatele v rámci pracovního poměru tak, že nově zahrnuje **povinné informace o zkušební době, o odborném rozvoji, o příslušných institucích sociálního zabezpečení** apod. Informace je třeba poskytnout do 7 dnů od vzniku pracovního poměru v písemné formě.

Případné změny musí být zaměstnanci sděleny nejpozději v den, kdy změny vstoupí v platnost. Do § 37a zákoníku práce jsou pak přidány dodatečné informace pro zaměstnance vysílané do jiného členského státu nebo do třetí země. Předmětná informační povinnost se nově vztahuje i na zaměstnance zaměstnané na základě DPP a DPČ.

## Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Na DPP a DPČ se mají vztahovat z větší části stejná pravidla jako na pracovní poměr, s následujícími výjimkami:

- převedení na jinou práci a přeložení;
- dočasného přidělení;
- odstupného;
- skončení pracovního poměru;
- odměňování;
- cestovních náhrad a náhrad za práci na dálku.

Zaměstnavatel i nadále nemá mít povinnost přidělovat zaměstnanci práci. Jediným přijatým pravidlem, které má omezit nejistotu ohledně DPP a DPČ, má být nové pravidlo, že **zaměstnavatel je povinen rozvrhnout každou přidělenou práci nejméně 3 dny předem**, tj. před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení (která může být i kratší než 3 dny).

## Výkon práce z domova

Na základě nového § 317 zákoníku práce by měla být práce na dálku vždy **vykonávána na základě písemné**

Pravděpodobně od 1. 1. 2024 (pokud novela vyjde ve Sbírce zákonů do konce roku 2023) by zaměstnanci zaměstnaní na základě DPP a DPČ měli **nárok na každoroční placenou dovolenou** a platila by pro ně obecná pravidla platná pro zaměstnance zaměstnané v pracovním poměru. Jsou však plánována zvláštní pravidla **pro výpočet dovolené**, která stanoví, že pro účely tohoto výpočtu mají tito zaměstnanci **stanovenou pracovní dobu v rozsahu 20 hodin týdně**.

Zaměstnanec zaměstnaný na základě DPP a DPČ má nově mít také možnost písemně **požádat zaměstnavatele o zaměstnání ve standardním pracovním poměru**, pokud jeho DPP a DPČ u zaměstnavatele **za posledních 12 měsíců trvaly alespoň 180 dní**. Zaměstnavatel je povinen písemně odpovědět do 1 měsíce od doručení žádosti a musí své rozhodnutí odůvodnit.

**dohody** – jedinou výjimkou, kdy může zaměstnavatel nařídít práci na dálku jednostranně, jsou situace, kdy to státní



### **z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých**

Stav projednávání: vláda

Navrhovaná účinnost: 1. 6. 2023

Tento návrh představuje pravidelnou valorizaci náhrady za ztrátu na služebním příjmu po skončení neschopnosti ke službě a náhrady nákladů na výživu pozůstalých, přičemž reaguje na změny ve vývoji úrovně služebního příjmu.

### **Návrh zákona o vstupu a pobytu cizinců (cizinecký zákon)**

Stav projednávání: vláda

Navrhovaná účinnost: 1. 1. 2026

Návrh cizineckého zákona se soustředí na čtyři oblasti – elektronizace, evidence, subjekty podílející se na procesu migrace, zástupci cizinců.

V první oblasti je cílem elektronizace a digitalizace cizinecké pobytové agendy, a tím pádem zrychlení a usnadnění řízení o pobytu (zejména usnadněním elektronické komunikace cizince s úřady).

V druhé oblasti se návrh zaměřuje na neevidování všech cizinců ze zemí EU pobývajících v ČR déle než 90 dnů v Registru obyvatel, což přináší nevýhody jak cizincům (zejm. ztížený přístup k úřadům, uplatňování některého nároku na dávku ze sociálního systému, volební právo apod.), tak i správním orgánům (v oblasti plánování, evidování protiprávního jednání cizinců apod.). Nová právní úprava na tento stav reaguje zavedením povinné registrace občanů EU pobývajících v ČR déle než 90 dnů.

Třetí oblast se zaměřuje na subjekty podílející se na procesu migrace, v jejichž zájmu k příchodu cizince do ČR

dochází – tedy např. zaměstnavatele zahraničních pracovníků. Tyto subjekty však dosud nejsou účastníky správního řízení o udělení pobytového oprávnění, a tak mnohdy nemá jí z jejich pohledu zásadní informace o průběhu a výsledku řízení (tj. v jaké fázi se řízení nachází, zda cizinci byl pobyt udělen, a tedy zda a kdy mohou počítat s jeho příjezdem nebo o tom, zda cizinci pobyt již neskončil (byl zrušen nebo zanikl ze zákona). Návrh za tímto účelem zřizuje osobu „garanta“, který má umožnit vyšší zapojení a zároveň posílit odpovědnost subjektů, které mají zájem na příjezdu a pobytu cizince v ČR a na procesu legální migrace aktivně participují

Poslední, čtvrtou oblastí je zastupování cizinců – dle předkladatelů se cizinci nechávají v předmětných řízeních zastupovat, a to často „pochybnými zprostředkovateli“ a kvaziprávními zástupci. To pak může vést k újmě cizince. Úprava tak míří na požadování určité úrovně odbornosti a kvalifikace těchto zástupců.

Vzhledem k tomu, že se jedná o zcela nový zákon, který má nahradit současný rámec právní úpravy pobytu cizinců, budeme vývoj této novely důsledně sledovat a v dalších dílech vás informovat o dalších změnách, a to i s ohledem na skutečnost, že v současnosti je účinnost navržena na 1. 1. 2026.

### **Návrh zákona, kterým se mění zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů**

Stav projednávání: vláda

Navrhovaná účinnost: Dnem následujícím po dni vyhlášení

Návrh ve jménu mezigenerační spravedlnosti a udržitelnosti důchodového systému doplňuje dílčí úsporná opatření v oblasti valorizace důchodů. Návrh si klade za cíl omezit možnosti využívání předčasných důchodů a snížit finanční výhodnost předčasného odchodu z trhu práce proti setrvání na něm.

## **Evropská unie**

### **Nová směrnice o transparentnosti odměňování žen a mužů**

Směrnice brojí proti problému rozdílu v odměňování žen a mužů, a to zvýšením požadavků na standardy transparency v odměňování.

Mezi hlavní nástroje, které směrnice zejména zaměstnancům ke zjištění případného nerovného zacházení dává, patří povinnost zveřejňovat nástupní mzdu v inzerci či před pohovorem, právo zaměstnanců žádat zaměstnavatele o informace o průměrných výdělcích v jejich kategorii dělených dle pohlaví či žádat zaměstnavatele o údaje o kritériích, podle nichž jsou mzda a kariérní postup určovány.

Mezi nové povinnosti zaměstnavatelů patří povinnost společností s více než 250 zaměstnanci každoročně nahlašovat svůj interní rozdíl v odměňování žen a mužů, ukáže-li se tento být vyšší než 5 % a není-li odůvodněn objektivními a genderově neutrálními faktory, následuje povinnost zaměstnavatele provést posouzení odměňování a nápravu.

Zaměstnanci, kteří utrpěli ztrátu vlivem diskriminace na základě pohlaví, budou mít nárok na plnou kompenzaci zjištěného rozdílu, a to včetně bonusů a dalších příplatků.

## **AKTUÁLNÍ ŠKOLENÍ RANDLS TRAINING**

### **Novela zákoníku práce**

Dne 21. 9. 2023, od 9.00 do 13.00 hodin | **Lektor: JUDr. Nataša Randlová, Ph.D.**

Více informací na [www.randlstraining.com/skoleni](http://www.randlstraining.com/skoleni).