



Novela zákoníku práce

Ve Sbírce zákonů byla vyhlášena novela zákoníku práce, která přináší rozsáhlé změny. Většina těchto změn nabývá účinnosti již 1. října 2023. Ostatní změny budou účinné od 1. ledna 2024.

Vybrané významné změny účinné od **1. října 2023**:

- zavedení možnosti uzavírat a doručovat **dvoustranné** dokumenty týkající se vzniku, změn, či zániku pracovněprávního vztahu (včetně pracovní smlouvy a dohody o skončení pracovního poměru) **elektronicky**
- změny týkající se **povinnosti zaměstnavatele informovat** zaměstnance o obsahu pracovněprávního vztahu (zkrácení lhůty pro informování, rozšíření okruhu povinně sdělovaných informací)
- změny týkající se **dohod o provedení práce a pracovní činnosti**, např.
 - zavedení povinnosti zaměstnavatele vypracovat rozvrh pracovní doby i pro zaměstnance pracujícího na některou z těchto dohod a zaměstnance s tímto rozvrhem seznámit
 - zavedení povinnosti zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci příplatky (např. za noční práci či práci přesčas) k odměně z těchto dohod
 - zavedení práva zaměstnance pracujícího na základě těchto dohod na čerpání překážek v práci na straně zaměstnance
- bližší úprava tzv. **práce na dálku** (zejména home office)
 - práce na dálku bude v zásadě možná pouze na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; nedohodnou-li se strany jinak, bude moci kterákoliv ze stran tuto dohodu vypovědět s patnáctidenní výpovědní dobou
 - pokud se na tom se zaměstnancem dohodne nebo to stanoví vnitřním předpisem, bude zaměstnavatel oprávněn hradit zaměstnanci náklady vynaložené při práci na dálku paušální částkou; tato paušální částka však bude muset být alespoň ve výši stanovené vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí; zaměstnavatel a zaměstnanec se budou rovněž moci písemně dohodnout, že zaměstnanci při práci na dálku náhrada nákladů náležen nebude
- změny v **doručování tzv. důležitých písemností**, u kterých musí být dodržena zvláštní pravidla pro doručování, např.

- podstatné zúžení výčtu důležitých písemností, na které se bude tato zvláštní úprava doručování vztahovat (vypuštění všech dvoustranných dokumentů týkajících se vzniku, změn, či zániku pracovněprávního vztahu, včetně pracovní smlouvy a dohody o skončení pracovního poměru)
- zjednodušení pravidel doručování těchto důležitých písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (zejména emailu) a prostřednictvím datové schránky

Vybraná významná změna účinná od **1. ledna 2024**:

- zaměstnanci pracující **na dohodu** o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti budou mít při splnění zákonem stanovených podmínek **právo na dovolenou**

Přechodná ustanovení

Novela zákoníku práce obsahuje přechodná ustanovení jen k povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o obsahu pracovněprávního vztahu a k možnosti vykonávat práci na dálku pouze na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Ostatní novelizovaná ustanovení zákoníku práce proto musí zaměstnavatelé a zaměstnanci v plném rozsahu dodržovat již od data účinnosti dané změny (tedy od 1. října 2023, popř. 1. ledna 2024).

V případě otázek jsme Vám rádi k dispozici.

Tým *CZERWENKA & PARTNER v.o.s.*