

PM a

Práce a Odvody Mzdy

bez chyb,
přesně a penále®

Zákoník práce po novele
– přehled změn

Sankce po novele ZP

Důchodové pojištění – novela

Konec roku ve mzdové účtárně

Stravenkový paušál jako benefit

Valorizace důchodů od 1. 1. 2024

Veřejná správa

Vzdělávání pedagogických pracovníků – novela

Účetní závěrka vybraných účetních jednotek

Výkon funkce a zdravotní pojištění

Práce = Mzdy = Odvody

bez chyb, pokut a penále®

č. 1 / 2024 • měsíčník • ročník XIX.

PORADCE



Poradce, s. r. o.
Hlavní třída 28/2020, Český Těšín
IČ: 25836200
www.i-poradce.cz

ODPOVĚDNÁ REDAKTORKA

Andrea Súkeníková

SPOLUPRACOVNÍCI

JUDr. Ladislav Jouza, JUDr. Eva Dandová,
JUDr. Jana Drexlerová, Ing. Antonín Daněk,
Ing. Ivan Macháček, Ing. Pavel Novák

ZÁKAZNICKÉ CENTRUM

pondělí – pátek – 9.00 – 15.00

☎ 558-731 125, 731 126, 731 127,

732 708 627, 773 670 836

✉ abo@i-poradce.cz

🌐 www.i-poradce.cz

www.i-poradce.cz, e-shop

Doručíme poštou nebo kurýrem.

SAZBA / TISK

Tvorivec, s. r. o., Martin / listopad 2023

Za správnost údajů v příspěvcích
odpovídají autoři.

MK ČR: E 16821 • ISSN: 1801-9935

Vážení čtenáři!

V rukách držíte první číslo **měsíčníku PaM edičního roku 2024.**

V rubrice Aktuálně jsme se zaměřili na novelu zákoníku práce v příspěvku **Nová pravidla pro práci na dálku i dohody – souhrn změn v novele zákoníku práce**, tentokrát zejména na stále se rozšiřující home-office a na mnohé změny týkající se dohod.

Zákon o inspekci práce byl také novelizován. V jaké výši může inspektorát práce uložit zaměstnavateli pokutu za porušení povinností? Jaké změny nastaly? Čtete příspěvek **Jaké sankce hrozí zaměstnavatelům po novele zákoníku práce?** v rubrice Aktuálně.

V našich dalších měsíčních naleznete kromě jiného **Zákon o mimořádném odpuštění dluhů s komentářem** a **Zákon o místních poplatcích s komentářem** v Poradci 6/2024, v Poradci 7/2024 **Trestní řád s komentářem**, v DaÚ 1/2024 **Skončení kalendářního roku - oprava poměrného odpočtu daně**, v DÚVaP 1-2/2024 **Účetní závěrka – práce nekončí**, v 1000 řešení 11-12/23 **Účetní závěrka za rok 2023.**

ZÁKONY 2024, které vyjdou začátkem ledna, si můžete objednat již teď. Také si již můžete objednat **Účetní závěrku za rok 2023 (v 1000 řešení 11-12/2023)**, **Pomocníka mzdové účetní (v 1000 řešení 1-2/2024)**, **Daňová příznání za rok 2023 ...**

Všechny naše publikace si můžete objednat i přes e-shop. Doručíme Vám je poštou nebo kurýrem.

Děkujeme Vám za Vaší přízeň a důvěru, kterou projevujete měsíčníku jubilejních 19. let a těšíme se na brzké setkání již v prosinci.

Andrea Súkeníková
odpovědná redaktorka

NABÍDKA VYDAVATELSTVÍ PORADCE



rubriky

A

PP

CH

ODM

ODV

VS

OBSAH 1 / 2024

AKTUÁLNĚ A

Práce na dálku a dohody – nová pravidla 3

JUDr. Ladislav Jouza

Novela ZP – jaké sankce hrozí zaměstnavatelům 8

JUDr. Ladislav Jouza

Důchodové pojištění – novela zákona 12

JUDr. Eva Dandová

PRACOVNÍ PRÁVO PP

Dohody o práci po novele zákoníku práce 16

JUDr. Ladislav Jouza

Postavení ženy v zaměstnání – novela zákoníku práce 20

JUDr. Eva Dandová

Dohoda o rozvázání pracovního poměru podepsaná pod nátlakem . . 25

JUDr. Jana Drexlerová

Právo na přestávky v práci u dohod konaných mimo pracovní poměr 29

JUDr. Ladislav Jouza

CHYBY A POKUTY CH

O čem musí zaměstnavatel informovat zaměstnance? 32

JUDr. Ladislav Jouza

Kdy zaměstnavatel nemusí platit odškodnění? 36

Richard W. Fetter

Vady právních jednání v zákoníku práce 38

JUDr. Eva Dandová

ODMĚŇOVÁNÍ ODM

Konec roku ve mzdové účtárně. 42

JUDr. Ladislav Jouza

Stravenkový paušál. 47

Ing. Pavel Novák

Valorizace důchodů od 1. ledna 2024. 50

JUDr. Eva Dandová

Praktická řešení k odměňování. 54

ODVODY ODV

Podnikatelé ve zdravotním pojištění v roce 2024. 56

Ing. Antonín Daněk

Pojištění ve zdravotním pojištění – práva a povinnosti 59

Ing. Antonín Daněk

Zaměstnavatelé a odpočet ve zdravotním pojištění v roce 2024 . . . 63

Ing. Antonín Daněk

VEŘEJNÁ SPRÁVA VS

Další vzdělávání pedagogů – novela vyhlášky 66

JUDr. Eva Dandová

Účetní závěrka vybraných účetních jednotek 70

Ing. Zdeněk Morávek

Výkon funkce a minimum ve zdravotním pojištění 74

Ing. Jiří Hálek

Praktická řešení k veřejné správě 77

PRÁCE NA DÁLKU A DOHODY – NOVÁ PRAVIDLA

... Nový § 93a ZP chrání ve smyslu směrnice ES zaměstnance. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance nutit k sjednání dohody. Pokud by zaměstnanec dohodu nesjednal, nesmí být vystaven jakékoliv újmě. Právě z důvodu ochrany zaměstnanců je zachována platnost ostatních ustanovení ZP vztahujících se k práci přesčas. Do této oblasti patří i nová povinnost zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí vést evidenci o zaměstnancích, kteří vykonávají další dohodnutou přesčasovou práci.

JAKÉ SANKCE HROZÍ ZAMĚSTNAVATELŮM PO NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE?

... Změny v novele ZP (§ 90 odst. 1) zaručují zaměstnancům trvání nepřetržitého denního odpočinku alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Mladistvému zaměstnanci pak alespoň 12 hodin. Kritériem pro poskytování tohoto odpočinku již není celková doba mezi koncem jedné směny a začátkem směny následující, ale cyklus 24 hodin po sobě jdoucích.

NOVELA ZÁKONA O DŮCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ

... Zákon má dělenou účinnost, převážná část nabyla účinnosti 1. října 2023 a pouze účinnost jednoho změnového bodu, který zavádí prodloužení potřebné doby pojištění pro nárok na předčasný starobní důchod z dosavadních 35 let na 40 let, je odložena až na první den třináctého kalendářního měsíce následujícího po vyhlášení zákona, tedy na 1. říjen 2024, a to z důvodu proveditelnosti tohoto opatření v podmínkách ČSSZ a ostatních plátců důchodu.

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE A POSTAVENÍ ŽENY V ZAMĚSTNÁNÍ

... Podle nového § 241a ZP mohou zaměstnanci pečující o dítě mladší než 15 let, o osobu závislou na péči jiné osoby anebo těhotné zaměstnankyně žádat o výkon práce na dálku, byť i zde není tato žádost tzv. nároková, přičemž jí odpovídá povinnost zaměstnavatele případné nevyhovění žádosti zaměstnanci písemně odůvodnit.

KONEC ROKU VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ

... Pro výpočet průměrného výdělku je rozhodující hrubá mzda, která byla zaměstnanci zúčtována v předchozím kalendářním čtvrtletí. Při rozhodování, které částky patří do základu pro výpočet průměrného výdělku, je nutné si uvědomit, co se rozumí mzdou. Do základu pro výpočet se započítávají jen částky, které jsou poskytovány za vykonanou práci.

DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGŮ – NOVELA VYHLÁŠKY

... Novela vyhlášky dále provedla navýšení hodinové dotace studia pedagogiky pro učitele 2. stupně základní školy a učitele střední školy z dosavadních 250 hodin na 300 hodin. Důvodem bylo, aby způsob získání učitelské kvalifikace prostřednictvím dalšího vzdělávání i dosažené kompetence absolventů byl v co největší míře srovnatelný s výstupy z navazujících magisterských studijních programů vysokých škol připravujících učitele.

ÚČETNÍ ZÁVĚRKA VYBRANÝCH ÚČETNÍCH JEDNOTEK

... Přehled o peněžních tocích sestavují ty vybrané účetní jednotky, které k rozvahovému dni a za bezprostředně předcházející účetní období překročí nebo dosáhnou hodnoty aktiv celkem 40 mil. Kč a hodnoty ročního úhrnu čistého obrátu 80 mil. Kč. Tyto hodnoty musí být splněny obě, pak teprve vybrané účetní jednotce vzniká povinnost sestavit tento výkaz. Při splnění pouze jedné z nich nikoliv.

Práce na dálku a dohody

– nová pravidla

Rozhodující skutečností pro přijetí novely zákoníku práce č. 281/2023 Sb., s účinností většiny ustanovení od 1. října 2023, byl zejména požadavek na zapracování směrnic Evropského parlamentu a Rady EU. Jedná se o směrnici 2019/1138 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o směrnici 2019/1152 o transparentních předvídatelných pracovních podmínkách.

A

V novele jsou dále upravena některá ustanovení související s novými prvky v ekonomické oblasti. Jedná se např. o stále se rozšiřující práci na dálku (home-office), rozvíjející se elektronickou komunikaci, která má odraz v doručování písemností, flexibilitu pracovněprávních vztahů, zejména v podobě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr apod.

Novela ZP má informační povinnosti zaměstnavatele upraveny v novém § 37. Zaměstnavatel je povinen písemně informovat o právech a povinnostech zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru, jestliže je pracovní smlouva neobsahuje. **Tyto informace musí poskytnout nejpozději do 7 dní (dříve do 1 měsíce) od vzniku pracovního poměru.** Zaměstnavatel poskytne každému zaměstnanci informace písemně. Musí být poskytovány nebo předány v listinné nebo elektronické podobě. Pokud k nim má zaměstnanec přístup, mohou být uloženy a vytisknuty. Zaměstnavatel si uschová doklad o jejich předání a doručení.

Informace musí obsahovat

např. jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, bližší označení druhu a místa výkonu práce, údaj o dovolené a o způsobu určování její délky.

Podle § 37 odst. 1 ZP musí být zaměstnanec na začátku pracovněprávního vztahu zaměstnavatelem dále písemně **informován o taxativně vypočtených skuteč-**

nostech. Do tohoto ustanovení se doplnil údaj např. o době trvání a podmínkách zkušební doby, údaj o postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, údaj o poskytovaném odborném rozvoji zaměstnance apod.

V případě, že by došlo ke změnám uvedených údajů,

je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bezodkladně, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů a kolektivních smluv.

Nově je zařazena povinnost informovat o době trvání a podmínkách zkušební doby, o výpovědních dobách a postupu při neplatném rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel informační povinnost může splnit i tím, že odkáže zaměstnance na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Sedmidenní lhůta k informování běží od vzniku pracovního poměru.

Informace v dohodách o práci

Neobsahuje-li dohoda o provedení práce (dále DPP) a dohoda o pracovní činnosti (dále DPČ) informace uvedené v ZP, je zaměstnavatel povinen je sdělit zaměstnanci. Jedná se o údaje uvedené v novém § 77a. Jsou to nové povinnosti, které jsou do novely ZP zapracovány na základě směrnice EU. **Tuto povinnost musí**

zaměstnavatel splnit do 7 dnů ode dne započetí výkonu práce. Některé informace mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Proto bude vhodné, když zaměstnavatel uvede v písemném vyhotovení DPČ a DPP odkaz na příslušná ustanovení ZP, která upravují např. překážky v práci apod. V některých případech, které uvádí novela ZP, má zaměstnanec **právo na písemnou informaci od zaměstnavatele** o důvodech výpovědi a tedy skončení DPČ nebo DPP. Je to tehdy, jestliže se zaměstnanec domníval, že dostal výpověď proto, že se zákoným způsobem domáhal práva na informace při vzniku nebo změně DPČ nebo DPP, práva na rozvržení pracovní doby nebo na odborný rozvoj. Neexistenci těchto důvodů by pak musel zaměstnavatel prokázat.

Změny v novele ZP (§ 90 odst. 1) zaručují zaměstnancům trvání nepřetržitého denního odpočinku

alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Mladistvému zaměstnanci pak alespoň 12 hodin. Krite-riem pro poskytování tohoto odpočinku již není celková doba mezi koncem jedné směny a začátkem směny následující, ale cyklus 24 hodin po sobě jdoucích. U zaměstnanců, kteří jsou mladší 18 let, je tato minimální délka nepřetržitého odpočinku zaručena zákonem absolutně a nejsou z ní připuštěny výjimky. **U zaměstnanců starších než 18 let jsou možné výjimky.** Jsou situace,

kdy není možno zaměstnancům zaručit při rozvržení stanovené pracovní doby nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny v délce nejméně 11 hodin. Odpočinek může být zkrácen až na osm hodin po sobě jdoucích během 24 hodin zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Jedná se o druhy prací, které jsou uvedeny v § 90 odst. 2 ZP.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Zaměstnanci podle nové právní úpravy bude náležet v rámci týdne nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin, spolu s nepřetržitým denním odpočinkem (11 hodin) je to 35 hodin. **Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.** Tento odpočinek se musí opakovat v sedmidenních obdobích a nemůže být shromažďován tak, že by si zaměstnanec mohl nahromadit více volna a vyčerpat si je najednou, např. až za tři týdny apod. K tomu, aby nepřetržitý odpočinek byl poskytován vždy během jednoho týdne, jsou důvodem zejména zdravotnická hlediska zohledněná i v právu Evropské unie. Stanovený počet hodin (35) nepřetržitého odpočinku je více než jeden den, ale nejsou to celé dva dny. Pokud zaměstnanec pracuje např. i v sobotu (např. v obchodě a ve službách), představuje 35 hodin dobu jednoho a půl dne volna v týdnu, takže v praxi na něj musí připadnout většinou i minimálně část soboty.

PŘESČASY VE ZDRAVOTNICTVÍ -

Nový § 93a ZP umožňuje lékařům, zubním lékařům, farmaceutům a zdravotnickým pracovníkům nelékařského zdravotnického povolání **dohodnout si písemně se zaměstnavatelem další práci přesčas výše do průměrné výše 8 hodin týdně, u zaměstnanců zdravotnické záchranné služby do průměrné výše 12 hodin týdně.** Tato „navíc“ práce přesčas může být dohodnutá na období 26, nebo kolektivní smlouvou až na 52 týdnů po sobě

jdoucích. **Uvedení pracovníci ve zdravotnictví tak mohou vykonávat až 16 hodin práce přesčas týdně, za rok tedy 832 hodin.**

Jen písemná dohoda

Novela ZP stanoví další podmínky pro platnost dohody. Musí být sjednána písemně (jinak je neplatná), nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru a na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích. Okamžitě a bez udání důvodu lze tuto dohodu písemně zrušit v průběhu 12 týdnů od jejího sjednání. Dohoda může být vypovězena z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce, a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.

Ochrana zaměstnanců

Nový § 93a ZP chrání ve smyslu směrnice ES zaměstnance. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance nutit k sjednání dohody. Pokud by zaměstnanec dohodu nesjednal, nesmí být vystaven jakékoliv újmě. Právě z důvodu ochrany zaměstnanců je zachována platnost ostatních ustanovení ZP vztahujících se k práci přesčas. Do této oblasti patří i nová povinnost zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí vést evidenci o zaměstnancích, kteří vykonávají další dohodnutou přesčasuovou práci.

DOHODY O PRÁCI KONANÉ MIMO PRACOVNÍ POMĚR -

Novela ZP nic nezměnila na povinnosti zaměstnavatele sjednat dohodu o pracovní činnosti (DPČ) a dohodu o provedení práce (DPP) písemně a jedno vyhotovení vydat zaměstnanci. **Novela připouští poskytnutí náhrady odměny z dohody po dobu trvání těchto překážek v práci (§ 199 a § 200 až 205 ZP) jen tehdy, byla-li dohodnuta nebo uvedena ve vnitřním předpise.**

Ustanovení ZP se vztahují na „dohodáře“ s uvedenými výjimkami. Neuplatní se ustanovení o převedení na jinou práci, dočasného přidělení, odstupného, dovolené (zvláštní úprava), skončení pracovního poměru, odměňování, cestovních náhrad a náhrad při práci na dálku (nový § 190a ZP). **Dohodáři však musí být při splnění zákonných podmínek uvedených v § 88 a 89 ZP poskytnuty přestávky v práci.**

Přechod do pracovní smlouvy

Významná je „novinka“, která může umožnit zaměstnanci přechod z DPČ nebo DPP do pracovního poměru. Požádá-li zaměstnanec, jehož právní vztahy založené DPČ a DPP v předchozích 12 měsících v souhrnu u zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní, písemně zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď. Může být kladná směřující ke sjednání pracovního poměru nebo záporné stanovisko zaměstnavatele odůvodní např. vážnými provozními důvody nebo povahou práce.

Dovolená v dohodách

Od 1. ledna 2024 budou mít zaměstnanci pracující podle dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce nárok na dovolenou. Bude se postupovat v souladu s § 213 ZP tak, že za každou celou odpracovanou týdenní pracovní dobu přísluší zaměstnanci dovolená v délce 1/52 této týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, přičemž výsledek se vždy zaokrouhlí na celé hodiny nahoru. K výpočtu se použije tzv. „univerzální vzorec“ ve tvaru: počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby / 52 × týdenní pracovní doba × výměra dovolené. Pro účely dovolené se bude posuzovat týdenní pracovní doba v rozsahu 20 hodin týdně. Zaměstnanci tak při čtyřtýdenní dovolené za odpracování každých 20 hodin (včetně náhradních dob) vznikne právo na jednu dvanáctinu

(1/52) z 80 hodin (20 × 4). Tedy přibližně 1,5 hodiny dovolené.

Příklad
Zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce odpracoval v době od června do září 292 hodin, tedy 14 násobek fiktivní 20 hodinové týdenní pracovní doby (292 : 20 = 14,6).

Při výměře 4 týdnů vzniklo právo na 22 hodin dovolené ($14 / 52 \times 20 \times 4 = 21,54$).

Nebude-li mít zaměstnanec možnost si dovolenou vyčerpat ve volnu, zaměstnavatel mu za ni po skončení práce podle dohody poskytne náhradu mzdy.

Rozvrh pracovní doby

Novela ZP přináší významnou povinnost zaměstnavatelům. „Dohodářům“ musí předem rozvrhnout pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance, nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na jiné době seznámení. Toto ustanovení (§ 74 odst. 2 ZP) bylo v senátním návrhu změněno, Poslanecká sněmovna změnu v opětovném projednávání nepřijala.

DOČKÁME SE SOULADU RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA?

- Pro mnohé rodiče a zaměstnance s pečovatelskými povinnostmi je **rovnováha mezi pracovním a soukromým životem značným problémem**, který má negativní dopad zejména na nižší zaměstnanost žen a jejich odměňování. Otázky s tím spojené uvádí směrnice Evropského parlamentu a Rady EU č 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. **Proto novela ZP v souladu se směrnicí řeší některé otázky kolem otcovské i rodičovské dovolené, pružného zaměstnávání žen apod., což by mělo napomoci k dosažení souladu mezi rodinným a pracovním životem.**

Otcovská dovolená

je od 1. prosince 2022 **překážkou v práci** podle § 195a ZP. Toto ustanovení doplnilo novelu ZP. Navazuje na § 38a až 38d zákona o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb. Zaměstnavatel je povinen na žádost otce ji poskytnout. Otcovská náleží, pokud nástup na ni nastal v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče. Podpůrní doba u otcovské činí dva týdny a její výše je 70 % denního výměrovacího základu.

Rodičovská dovolená

Po vyčerpání mateřské dovolené (tzv. placené) má žena nárok na to, aby jí byla poskytnuta rodičovská dovolená až do 3 let věku dítěte (§ 196 ZP). Tato rodičovská dovolená (dříve další mateřská dovolená) se ženě poskytne v rozsahu, o jaký požádá, ve většině případů v závislosti na době čerpání rodičovského příspěvku.

Pečovatelská dovolená

Pracovněprávní předpisy v ČR neuvádějí pojem pečovatelská dovolená, ale dlouhodobé ošetřovné. Tento pojem plně koresponduje s článkem 6 směrnice EU. Nárok na dlouhodobé ošetřovné má zaměstnanec (pojištěnec), který **pečuje o osobu potřebující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí**. Podmínkou je, že nevykonává v zaměstnání, z něhož dlouhodobé ošetřovné náleží, nebo v jiném zaměstnání práci. Dlouhodobou péčí se rozumí poskytování celodenní péče ošetřované osobě. Délka pracovního volna je maximálně 90 kalendářních dnů. **Z hlediska nemocenského pojištění se označuje jako podpůrní doba dlouhodobého ošetřovného.** Začíná prvním dnem vzniku potřeby dlouhodobé péče a končí dnem, v němž končí tato potřeba.

Výhody pro ženy s dětmi

Nové ustanovení § 241 ZP přináší výhody pro zaměstnankyně. Ženy, které nastupují do pracovního

poměru, mohou být přijímány na kratší pracovní dobu, jestliže se jedná o místa, kde povaha práce plnou pracovní dobu nevyžaduje. Také v těchto případech, kdy žena má zdravotní nebo jiné vážné důvody a provoz to dovoluje, může zaměstnavatel ženě na její žádost povolit kratší pracovní dobu. V těchto případech jí náleží mzda odpovídající této kratší pracovní době.

ZP dále přiznává ženám, které jsou těhotné nebo které pečují o děti mladší 15 let, nárok na vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. **Do toho je zahrnuta i kratší pracovní doba.** Zaměstnavatelé jsou dále povinni přihlížet k potřebám žen, které pečují o děti, při zařazování do směn. Novela ZP zajišťuje v novém odstavci 3 § 241 ZP právo zaměstnance (stanoví povinnost zaměstnavatele) obnovení původní týdenní pracovní doby, pokud o to požádá. Nové ustanovení § 241a ZP taxativně vyjmenovává okruh zaměstnanců, jimž by měl zaměstnavatel vyhovět v jejich písemné žádosti o možnosti výkonu práce na dálku podle § 317 ZP. **Jedná se o těhotné zaměstnankyně, o zaměstnance či zaměstnankyně pečující o dítě mladší 9 let nebo o osoby, které jsou závislé na jejich pomoci.** Případné záporné stanovisko je zaměstnavatel povinen písemně odůvodnit. Nebude-li zaměstnanec se záporným odůvodněním zaměstnavatele souhlasit, může se obrátit s návrhem na řešení záležitosti na soud.

JEDNODUŠŠÍ DORUČOVÁNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH PÍSEMNOSTÍ

- ZP v § 334 až v § 337 již neukládá zaměstnavateli povinnost, aby některé písemnosti doručoval zaměstnanci do vlastních rukou. Zejména se jedná o právní jednání, kterými se končí pracovní poměr.

Doručení do vlastních rukou

ZP k platnosti právního jednání (např. výpověď z pracovního poměru, dohoda o odpovědnosti, doho-

da o skončení pracovního poměru apod.), s nímž je spojen vznik, změna nebo zánik práv a povinností zaměstnance, vyžaduje jeho doručení. Přitom některé písemnosti musí být doručeny do vlastních rukou, nesmí je tedy převzít např. manželka. Jde o písemnosti, které významně zasahují do sociální sféry zaměstnance a týkají se vzniku a zániku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Jedná se např. o výpověď z pracovního poměru, dohodu o skončení zaměstnání, rozhodnutí o změně pracovní smlouvy apod.*

Novela ZP dává přednost doručování pracovněprávních písemností na pracovišti

Písemnosti se zaměstnanci doručují do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Stává se často, že zaměstnanec písemnost, např. výpověď z pracovního poměru nebo změnu mzdového výměru, odmítne na pracovišti převzít.

Potom zaměstnavateli stačí, když odmítnutí prokáže (např. svědecky) a písemnost se považuje za doručitelnou. Postup zaměstnance je k jeho tíži, neboť v důsledku toho nebude mít informace o důvodech např. výpovědi z pracovního poměru a její případnou neplatnost bude z tohoto důvodu v případném soudním řízení uplatňovat obtížněji. ZP sice dává přednost osobnímu doručení, ale někdy to není možné. Potom může být doručováno prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (nejčastěji poštou). Jde-li o písemnost zasílanou poštou a která se citelně dotýká zaměstnance, je pochopitelné, že se doručení často vyhybá nebo převzetí odmítne. Právo ovšem není na jeho straně. Jestliže zaměstnanec svým jednáním nebo opomenutím **doručení písemnosti zmařil**, považuje se zásilka za **doručenou**

dnem, kdy zaměstnanec její převzetí odmítl.

K doručení písemnosti elektronicky zaměstnavatel potřebuje písemný souhlas zaměstnance. Další podmínkou je, že zaměstnanec uvede elektronickou adresu pro doručování, kterou zaměstnavatel nemá k dispozici. Ještě dříve, než zaměstnavatel dostane souhlas k doručování od zaměstnance, musí ho písemně informovat o podmínkách tohoto způsobu doručování. Zaměstnanec **může svůj souhlas s doručováním písemně odvolat.**

Novela ZP stanoví v § 335 odst. 3 i novou povinnost pro zaměstnance. Jestliže převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručitou posledním dnem této lhůty.

Doručování do datové schránky zaměstnance

Nové ustanovení § 335 a ZP uvádí podmínky, které umožňují doručování prostřednictvím datové schránky. Zaměstnanec s tím musí vyslovit písemný souhlas. Může tedy hlasovou schránku znepřístupnit pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby a dalších osob podle zákona o elektronických úkonech. Zaměstnanec má desetidenní lhůtu k přihlášení do datové schránky ode dne dodání písemnosti. Jinak by se písemnost považovala za doručitou posledním dnem této lhůty.

Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena, zastížen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje, doručovatel uloží písemnost v místě příslušné provozovně pošty nebo u obecního úřadu. **Zaměstnance o tom písemně uvědomí a vyzve ho, aby si písemnost do 15 kalendářních dnů vyzvedl.** Současně ho prokazatelně poučí o následcích odmítnutí převzetí písemnosti. O tom by měl

doručovatel provést písemný záznam.

Doručení nebylo možné

Jestliže je doručení na pracovišti nemožné, např. u zaměstnanců, kteří pracují na dálku, zaměstnavatel doručí písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací anebo prostřednictvím datové schránky. Pokud ani to nelze učinit, protože k tomu zaměstnanec např. neudělil souhlas, může zaměstnavatel zvolit jeden z dalších způsobů doručení písemnosti, tj. např. zaměstnanci písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Zmaření doručení

Za jednání zaměstnance, které se považuje za zmaření nebo vyhybání se doručení se např. považuje: zaměstnance nebylo možné na poslední zaměstnavateli známé adrese zastihnout, změnil-li zaměstnanec adresu, zásilku si v odběrní lhůtě nevyzvedl apod. Jako doručená se považuje i zásilka, jestliže zaměstnanec odmítl stvrdit její přijetí na doručence nebo že trval na tom, aby zásilka byla na poště otevřena ještě dříve, než ji převezme apod. **Naproti tomu není možné jako zmaření doručení písemnosti posuzovat, jestliže v době doručování byl zaměstnanec na dovolené, jejíž nástup mu zaměstnavatel určil.** Podmínkou je, že jeho adresa, kterou zaměstnavateli nahlásil, souhlasí se skutečností a zaměstnavatel písemnost zasílá do místa jeho bydliště a nikoliv do místa pobytu o dovolené. Mezi další důvody např. patří pracovní neschopnost, pobyt v lůžkovém zařízení apod.

Osobní předání písemnosti

Zaměstnanec doručuje písemnost zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti písemně potvrdit. **Doručení písemnosti zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal.** Jestliže zaměstnavatel

§ 317 zákona č. 262/2006 Sb.

Práce na dálku

(1) Výkon práce na dálku je možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v odstavci 3 stanoveno jinak.

(2) Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět.

(3) Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona, a to na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Zaměstnanec je povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídit, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné místo způsobilé k výkonu práce na dálku.

(4) Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje, platí, že

- a) se úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije; délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin,
- b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak,
- c) se průřezem poskytování náhrady...

odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo. Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil. Tato písemnost i musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance. Důsledky písemnosti jsou neúčinné, pokud se vrátí zaměstnanci jako nedoručitelná.

Písemnost doručovaná zaměstnavateli prostřednictvím **sítě nebo služby elektronických komunikací** je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou. Jestliže zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty. Při doručování **do datové schránky** zaměstnavatele platí nové pravidlo: **jestliže se zaměstnavatel do ní nepřihlásil ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti, považuje se poslední den této lhůty za doručení.**

Předpokladem pro práci na dálku je písemná dohoda

zaměstnance se zaměstnavatelem. Může být sjednána samostatně jako forma právního jednání nebo může být součástí pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Novela ZP uvádí, že bude-li mít zaměstnavatel důvody pro odmítnutí návrhu zaměstnance na smlouvu k práci na dálku, nemusí ji uzavřít. Jedná se o osoby, které požádají o tuto formu pracovního zapojení: zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, těhotná zaměstnankyně a zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečující o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby.

Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, bude povinen písemně odůvodnit její zamítnutí, např. pro vážné provozní důvody.

Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni. **Tento závazek mohou zaměstnavatel nebo zaměstnanec rovněž písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.**

ROZVRH PRACOVNÍ DOBY

Nové ustanovení § 317 ZP umožňuje na základě dohody se zaměstnavatelem, aby si zaměstnanec pracující na dálku rozvrhнул pracovní dobu sám. Na jeho pracovněprávní vztah se nebudou uplatňovat některá ustanovení ZP týkající se pracovní doby, osobních překážek v práci a odměňování. **Délka denní směny však nesmí přesáhnout 12 hodin.**

Povinnost hradit náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce

a budou v souvislosti např. se spotřebovanou energií apod., vznikne zaměstnavateli tehdy, jestliže se se zaměstnancem na tom dohodne. Jedná se např. o náklady jako je plyn, elektřina, pevná paliva, dodávka tepla (dálkové vytápění) a centralizované poskytování teplé vody, dodávka vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu. **Úhradu stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí paušální částkou.** S pomocí koeficientů se vypočítá paušální částka na dospělého v průměrné domácnosti při práci na hodinu a bude platit pro kalendářní rok. K úpravě paušálu by došlo, kdyby výchozí hodnoty se zvedly nebo klesly nejméně o 20 procent. **Výsledný hodinový paušál by podle vyhlášky MPSV měl činit 4,60 Kč.**

JUDr. Ladislav Jouza