

# NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE platná od 1.10.2023

<h2 style="color: red; margin: 0;">Práce na dálku</h2>	<p>§ 317 Práce na dálku</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Výkon práce na dálku je možný pouze na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Dohodu je nutné uzavřít do 1.11.2023, jinak hrozí sankce až do výše 300.000 Kč.</li> </ol> </li> <li>2) Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) ke sjednanému dni</li> <li>b) <u>bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, kteroukoliv stranou</u></li> <li>c) s odlišnou délkou výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance</li> <li>d) s tím, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět</li> </ol> </li> <li>3) <u>Zaměstnavatel může zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona (např. COVID-19)</u></li> <li>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             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) a) se úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije; délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin,</li> <li>b) b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak,</li> <li>c) c) 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.                 <ol style="list-style-type: none"> <li>i) Neurčí-li zaměstnavatel stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn, hrozí sankce až do výše 300.000 Kč</li> </ol> </li> </ol> </li> </ol> <p><b>Přechodná ustanovení</b></p> <p>4. Nebyla-li přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se zaměstnancem, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele podle § 317 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, uzavřena písemná dohoda o podmínkách výkonu této práce, <b>uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem písemnou dohodu o výkonu práce na dálku podle § 317 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, a to ve lhůtě 1 měsíce ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.</b></p> <p><b>Doporučení:</b></p> <p><b>Základní parametry upravit v dohodě a zbytek v interní směrnici, která bude platit i v případech nařízené práce na dálku.</b></p>
--	--

## Náhrady nákladů při výkonu práce na dálku

Zaměstnavatel je zaměstnanci povinen hradit náklady spojené s výkonem práce na dálku, které zaměstnanci vzniknou při výkonu práce; náhrady těchto nákladů nesmějí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.

### Upozornění:

Zaměstnavatel nesmí použít náhradu nákladů spojené s výkonem práce na dálku jako příležitost ke snížení mzdy/platu nebo odměny z dohody. Nebo nesmí tímto zdůvodňovat neuskutečněné navýšení mezd/platů nebo odměn z dohod.

### § 190a

- 1) Náhrady nákladů spojených s výkonem práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317 (dále jen „práce na dálku“), tvoří
  - a) náhrady nákladů, které zaměstnanci vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku, jež zaměstnanec zaměstnavateli prokázal, nebo
  - b) paušální částka náhrady nákladů vymezených v odstavci 3; ustanovení § 190 tím není dotčeno.
- 2) **Zaměstnavatel se zaměstnancem si mohou předem písemně sjednat, že náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci nepřísluší.**
- 3) Bylo-li to písemně sjednáno nebo vnitřním předpisem stanoveno, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci za každou započatou hodinu práce na dálku paušální částku. Paušální částka se stanoví podle údaje zveřejněného Českým statistickým úřadem o spotřebě domácností upraveného pro model práce na dálku, a to za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu.
- 4) Paušální částka podle odstavce 1 písm. b) se poskytuje za započatou hodinu práce a její výši stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou na základě údaje podle odstavce 3 (**k 1.10.2023 činí částka 4.60/hod**)
  - a) v pravidelném termínu od 1. ledna kalendářního roku,
  - b) v mimořádném termínu, dojde-li ke zvýšení nebo snížení hodnoty údaje podle odstavce 3 nejméně o 20 % v porovnání s paušální částkou naposledy stanovenou vyhláškou;
    - i) paušální částka se zaokrouhluje na desetihaléře směrem nahoru
- 5) Zaměstnanci zaměstnavatele, kteří není odměňován platem (uveden v § 109 odst. 3), může být poskytována paušální částka vyšší. Paušální částka je splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo.
- 6) Je-li zaměstnanci poskytována paušální částka, platí, že zahrnuje náhradu veškerých nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly.

### Upozornění:

**Pozor na dosud poskytovaná plnění, která by byla poskytována souběžně a byly by tyto příjmy osvobozeny od daně a pojistného jako stanovená náhrada.**

- 7) Zaměstnanci, který pro zaměstnavatele koná práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, je možné poskytovat náhrady nákladů při výkonu práce na dálku, jestliže s ním zaměstnavatel toto právo sjednal.

## Náhrady nákladů při výkonu práce na dálku

### Zákon o daních z příjmů a paušální částka náhrad nákladů za práci na dálku

(7) Za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně, kromě příjmů, které nejsou předmětem daně podle § 3 odst. 4, dále nejsou

e) povinná plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce stanovená právním předpisem; **je-li plnění poskytováno v podobě paušální částky na náhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku, nepovažuje se za příjem a není předmětem daně do výše stanovené jiným právním předpisem pro zaměstnance odměňovaného platem.**

**Upozornění:**

**Paušální částky poskytované ve výši nad 4.60/hod jsou předmětem daně.**

## Žádost o flexibilní práci

### Flexibilní práce má tři formy:

- kratší pracovní doba
- obnova pracovní doby
- práce na dálku

#### § 241

- 1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování do směn též k potřebám zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě.
- 2) Požádá-li
  - a) těhotná zaměstnankyně,
  - b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo
  - c) 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)<sup>77a</sup>), zaměstnavatele **písemně o kratší pracovní dobu** podle § 80 **nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby**, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit.
- 3) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu podle odstavce 2 bylo vyhověno, zaměstnavatele písemně **o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.**

#### 241a

##### Požádá-li

- a) těhotná zaměstnankyně,
- b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo
- c) 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)<sup>77a</sup>),

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

#### Upozornění:

Zaměstnavatel obecně nemusí žádosti vyhovět. Odmítnutí žádosti musí být u chráněných zaměstnanců písemně odůvodněno. V některých případech je třeba žádosti vyhovět, ledaže tomu brání provozní důvody

**Při porušení stanovených povinností hrozí sankce až do výše 200.000 Kč.**

**DPP/DPČ**

## Úprava pracovní doby

### § 74

(1) Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

§ 74 odstavec 2 zní:

**„(2) Při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci 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, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.“**

### § 75

#### **Dohoda o provedení práce**

(1) **Rozsah práce** vykonávané na základě **dohody o provedení práce nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce.**

(2) Do rozsahu práce podle odstavce 1 se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. **Doby uvedené v § 348 odst.1 (doba čerpání dovolené) se do rozsahu práce nezapočítávají.**

(3) V dohodě o provedení práce musí být uvedeny sjednané práce a doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.“

#### **Poznámka:**

**§ 348, odst.1 – dopad tohoto ustanovení ve vztahu k DPP: čerpání dovolené se nezahrnuje do celkového rozsahu 300 hodin**

## DPP/DPČ

### Odměňování – nárok na příplatky

#### ODMĚNA Z DOHODY

##### § 138

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.

„Pro poskytování odměny z dohody **se § 115 až 118** použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda.“

#### HLAVA II - MZDA (§ 113 - § 121)

§ 113 - Sjednání, stanovení nebo určení mzdy

§ 114 - Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

§ 115 - Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

§ 116 - Mzda za noční práci

§ 117 - Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

§ 118 - Mzda za práci v sobotu a v neděli

§ 119 - Naturální mzda

##### § 77

#### **Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr**

- 1) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.
- 2) **Není-li v tomto zákoně stanoveno jinak**, vztahují se na právní vztah založený dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti ustanovení o pracovním poměru s výjimkou
  - a) převedení na jinou práci a přeložení,
  - b) dočasného přidělení,
  - c) odstupného,
  - d) dovolené,
  - e) skončení pracovního poměru,
  - f) odměňování,
  - g) cestovních náhrad a náhrad podle § 190a.

## DPP/DPČ

### Nárok na překážky v práci

- 3) Zaměstnanci pracujícím na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti **nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205**, není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.

### Přechod na pracovní poměr

- 4) **Požádá-li zaměstnanec**, jehož právní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto 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**.

#### Poznámka:

**Zaměstnavatel je nejpozději do 1 měsíce od obdržení žádosti povinen zaměstnanci poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď, jinak hrozí sankce až do výše 200.000 Kč**

- 5) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit
- dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
  - výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
  - okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.
- 6) **Pro zrušení právního vztahu** založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti **se vyžaduje písemná forma**, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

### Písemné odůvodnění výpovědi v určitých případech

- 7) Má-li zaměstnanec za to, že mu dal zaměstnavatel výpověď podle odstavce 5 písm. b) proto, že
- se zákonným způsobem domáhal
    - práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti podle § 77a nebo při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 77b,
    - práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2, nebo

<p><b>DPP/DPČ</b></p>	<p>(3) práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230, nebo</p> <p>b) 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,</p> <p><b>a ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi zaměstnavatele písemně požádá o odůvodnění výpovědi, je zaměstnavatel povinen jej bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi.“</b></p> <p><b>Poznámka:</b>  <b>Zaměstnavatel je povinen jej bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi, jinak hrozí sankce až do výše 200.000 Kč</b></p> <p>8) U zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti platí, že pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně.“. Platnost od 1.1.2024</p>
<p><b>Informační povinnosti zaměstnavatele</b></p>	<p><b><u>Okruh povinně sdělovaných informací u pracovních poměrů a nově i u DPP a DPČ:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Informovat ve lhůtě do 7 dnů</u></b></li> <li>• <b><u>Speciální informační povinnost při vysílání do zahraničí</u></b></li> <li>• <b><u>Při nesplnění povinností hrozí sankce až do výše 200.000 Kč</u></b></li> </ul> <p><b><u>Doporučení:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Revize vzorových dokumentů, úprava stávajících dohod dodatkem</u></b></li> <li>• <b><u>Interní předpis lze doplnit přílohou (např. příloha č.1)</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b><u>Prokazatelně seznámit zaměstnance 15 dnů před účinností předpisu</u></b></li> </ul> </li> </ul>



## Informační povinnosti zaměstnavatele

### § 77a

#### Informování o obsahu právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

1) **Neobsahuje-li tyto údaje dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o**

- a) názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližším označení sjednané práce a místa výkonu práce,
- c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,
- d) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,
- e) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, a o délce a běhu výpovědní doby,
- f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,
- g) předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období podle § 76 odst. 3,
- h) rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
- i) odměně z dohody, o podmínkách jejího poskytování, o splatnosti a termínu výplaty odměny z dohody a o místu a způsobu vyplácení odměny z dohody,
- j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a o označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,
- k) orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem zaměstnance, **a to nejpozději ve lhůtě 7 dnů ode dne započetí výkonu práce.**

2) Informace uvedené v odstavci 1 písm. **c) až f), h), i) a k)** mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Ustanovení § 37 odst. 3 až 5 se použijí obdobně.

### § 77b

#### Informování zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vysílaných na území jiného státu

- 1) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu a neobsahuje-li tyto údaje dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen jej předem písemně informovat o
- a) státu, v němž má být práce vykonávána,
  - b) předpokládané době tohoto vyslání,
  - c) měně, ve které mu bude vyplácena odměna z dohody,
  - d) peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce,

## Informační povinnosti zaměstnavatele

- e) tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.
- 2) Je-li zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vyslán do jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb<sup>91)</sup>, je zaměstnavatel dále povinen jej předem písemně informovat o
- odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu,
  - podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,
  - odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem<sup>118)</sup>.
- 3) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) a v odstavci 2 písm. a) **mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.**
- 4) **Zaměstnavatel není povinen zaměstnance informovat podle odstavců 1 a 2, jestliže vyslání zaměstnance nepřesahuje dobu 4 týdnů po sobě jdoucích.**
- 5) Ustanovení § 37 odst. 3 a 4 se použijí obdobně

### § 37

#### Informování o obsahu pracovního poměru

(1) Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat

- jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- blížejší označení druhu a místa výkonu práce,
- údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- údaj o výpovědních dobách,
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

(2) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.

(3) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c), d) a e) a v odstavci 2, týkající se měny, ve které bude zaměstnanci vyplácena mzda nebo plat, mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis.

(4) Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíc.

(5) Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

## Doručování písemností

### Doručování písemností:

- uplatněno pouze na vybrané dokumenty dle §334
- 4 způsoby doručování:
  - Na pracovišti
  - Osobně
  - Do datové schránky
  - Elektronicky
- Doporučení: shrnout pravidla doručování v interní směrnici

### § 334

#### **Společné ustanovení o doručování**

Při doručování výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době a dalších písemností týkajících se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, s výjimkou dohody podle § 49 a § 77 odst. 5 písm. a), a při doručování odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, mzdového výměru nebo platového výměru (dále jen „písemnost“), se postupuje podle § 334a až 337.“

### § 334a

#### **Obecné ustanovení o doručování písemnosti zaměstnavatelem**

- 1) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou
  - a) jejím předáním na pracovišti zaměstnavatele,
  - b) jejím předáním, kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,
  - c) prostřednictvím datové schránky,
  - d) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
  - e) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb může zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci pouze v případě, není-li možné doručení na pracovišti zaměstnavatele.
- 2) Odmítne-li zaměstnanec převzít písemnost doručovanou způsobem podle odstavce 1 písm. a) nebo b), považuje se tato písemnost za doručenou dnem, kdy zaměstnanec její převzetí odmítl.
- 3) Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy<sup>94)</sup> vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.
 

<sup>94)</sup> Zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů.“

## Doručování písemností

### § 335a

#### Doručování zaměstnavatelem do datové schránky zaměstnance

Zaměstnavatel může doručit písemnost zaměstnanci prostřednictvím datové schránky, **pokud si ji zaměstnanec neznepřístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby**, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů.

**Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty.**

### § 337

#### Doručování písemnosti zaměstnancem

- 1) Zaměstnanec doručuje písemnost zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. **Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.**
- 2) **Písemnost je zaměstnavateli doručena, jakmile ji zaměstnavatel převzal.** Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.
- 3) Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli **prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil**; písemnost určená zaměstnavateli musí být zaměstnancem podepsána.
- 4) 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 doručenou posledním dnem této lhůty.**
- 5) **Doručení písemnosti zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná.**
- 6) **Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky**, pokud si ji zaměstnavatel neznepřístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. **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.** Ustanovení odstavců 4 a 5 se nepoužijí.

<p><b>Elektronické uzavírání smluv</b></p>	<p><b><u>Sjednání/změny pracovního právního vztahu elektronicky a odstoupení</u></b></p> <p><b>§ 21</b></p> <p>1) Jsou-li pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti nebo jejich změny anebo dohoda podle § 49 a § 77 odst. 5 písm. a) uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, <b><u>je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.</u></b></p> <p>2) <b>Zaměstnanec má právo</b> od pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo jejich změny, které jsou uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, <b><u>odstoupit od okamžiku jejich uzavření, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů ode dne dodání jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance podle odstavce 1.</u></b></p> <p><b>Odstoupení musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Odstoupení je možné, jen dokud nebylo ze strany zaměstnance započato s plněním.</b></p>
<p><b>Rodičovská dovolená §196</b></p>	<p><b>§ 196</b></p> <p><b>Rodičovská dovolená</b></p> <p>1) K prohloubení péče o dítě je <b>zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci na jeho písemnou žádost rodičovskou dovolenou.</b> Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a <b><u>to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.</u></b></p> <p>2) <b>Žádost</b> podle odstavce 1 <b>podává zaměstnanec alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou,</b> nebrání-li tomu vážné důvody na jeho straně; <b>žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené a lze ji podávat i opakovaně.</b></p>
<p><b>Další změny</b></p>	<p><b>Nepřetržitý denní odpočinek</b></p> <p><b>§ 90</b></p> <p><b>„(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.“.</b></p> <p><b>§ 90a</b></p> <p><b>„Nepřetržitý denní odpočinek, zkrácený v rozsahu podle § 90 odst. 2, může být zaměstnanci staršímu 18 let nahrazen při sezónních pracích v zemědělství tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.</b></p>