

Novela zákoníku práce 2023

Přehled nejdůležitějších změn

1. Informování o obsahu pracovního poměru § 37

Zaměstnavatelé budou povinni informovat své zaměstnance o zákonem určených právech a povinnostech vyplývajících pro ně z pracovněprávního vztahu **nejpozději do sedmi dnů od vzniku pracovního poměru**. Jedná se o podstatné zkrácení oproti současné jednoměsíční lhůtě.

Informace, které musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout jsou stanoveny v § 37 odst. 1, a doplňují se o tyto údaje:

- o době trvání a podmínkách zkušební doby,
- o postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a to včetně údaje o výpovědních dobách a postupu při neplatném rozvázání pracovního poměru,
- o poskytovaném odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zajišťuje,
- o stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, o rozsahu práce přesčas,
- o rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a době poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
- údaj o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance.

V případě, že by došlo ke změnám uvedených údajů, bude 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.

Zaměstnavatelé budou mít též možnost poskytovat tyto informace v elektronické podobě. Uskutečňuje-li se informování v elektronické podobě, musí být informace přístupná zaměstnanci takovým způsobem, aby si ji zaměstnanec mohl uložit a vytisknout; zaměstnavatel je povinen uschovat si doklad o předání informace zaměstnanci.

2. Dohody mimo pracovní poměr (DPČ a DPP) § 74 a násl.

Novela zákoníku práce se nejvíce dotkne postavení zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti („DPČ“) nebo dohody o provedení práce („DPP“)

Tzv. dohodářům bude poskytnuta daleko vyšší míra ochrany než doposud. Mezi nejvýznamější změnu patří právo na dovolenou.

Dovolená

Zaměstnancům pracujícím na základě dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti vznikne právo na dovolenou automaticky ze zákona při splnění zákonem stanovených podmínek

Právo na dovolenou bude zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr náležet za stejných podmínek, jako je tomu u zaměstnanců v pracovním poměru (totéž platí o jejím čerpání a případném krácení). Vzhledem k tomu, že ale u dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti zákoník práce nestanoví týdenní pracovní dobu ve smyslu § 79 a § 80, což je zásadní veličina pro určení délky dovolené v konkrétním případě (viz např. § 213, 216 odst. 2 zákoníku práce), tak v § 77 odstavci 8 se nově má stanovit, že výhradně pro účely dovolené se za týdenní pracovní dobu považuje u zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce týdenní pracovní doba v délce 20 hodin týdně, a to bez ohledu na to, zda a v jakém skutečném rozsahu počtu hodin týdně byla práce v předmětné dohodě sjednána a následně konána. Pracovněprávní vztah zaměstnance k zaměstnavateli na tutéž dohodu tedy musí v příslušném kalendářním roce nepřetržitě trvat alespoň 4 týdny (tj. 28 kalendářních dnů) a zaměstnanec v rámci tohoto pracovněprávního vztahu musí v daném kalendářním roce odpracovat alespoň 4násobek své fiktivní týdenní pracovní doby, tj. alespoň 80 hodin (včetně případných náhradních dob - viz § 348 odst. 1 spolu s § 216 odst. 2 a 3. Aby právo na dovolenou za daný kalendářní rok vzniklo, musí být obě tyto podmínky splněny kumulativně.

Výpočet délky dovolené tedy závisí na:

- délce týdenní pracovní doby zaměstnance, která podle § 77 odstavce 8 činí vždy 20 hodin týdně,
- počtu celých odpracovaných násobků této týdenní pracovní doby v daném kalendářním roce (pozn.: do odpracované doby pro účely dovolené se i v tomto případě započtou tzv. náhradní doby, kdy zaměstnanec fakticky nepracoval, tedy užit se § 348 odst. 1 v kombinaci s § 216 odst. 2 a 3 zákoníku práce),
- výměře dovolené (viz § 212 zákoníku práce).

K výpočtu dovolené za kalendářní rok lze použít tzv. **univerzální vzorec ve tvaru: počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby/52 × týdenní pracovní doba × výměra dovolené.**

Rozvrh pracovní doby § 74

Další významnou změnou je povinnost zaměstnavatele **vypracovat rozvrh pracovní doby** i pro zaměstnance pracující na dohodu.

Podle návrhu zákoníku práce je při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti 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.

Překážky v práci §77

Podle novely budou mít také zaměstnanci pracující na základě dohody **právo na čerpání všech překážek v práci. Zvláštní omezující úprava** tak bude ze zákoníku práce **vypuštěna**. Zaměstnancům pracujícím na základě dohody však bude příslušet náhrada mzdy za jiné důležité osobní překážky v práci a překážky z důvodu obecného zájmu pouze v případě, že se tak se zaměstnavatelem dohodnou nebo tak bude stanoveno ve vnitřním předpise.

Příplatky § 138

Novinkou je **poskytování příplatků** i pro zaměstnance pracující na dohodu. Navrhuje se, aby i zaměstnancům vykonávajícím práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byly poskytovány příplatky nebo náhradní volno, popř. náhrada odměny z dohody, **za práci ve svátek, příplatek za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci o sobotách a nedělích**. Dosud záviselo poskytnutí správné výše odměny z dohody na základě komplikovaného porovnávání práce a podmínek jejího výkonu jednotlivými skupinami zaměstnanců na základě ustanovení § 110 zákoníku práce.

Přechod na pracovní poměr § 77

Již v současném ustanovení § 74 zákoníku práce je stanoveno, že zaměstnavatel by měl plnění svých úkolů zajišťovat především zaměstnanci v pracovním poměru. Novela míří ke stejnému cíli a uvádí, že pokud zaměstnanec pracoval pro zaměstnavatele na některou z dohod alespoň 180 dní v předchozích 12 měsících, může zaměstnavatele písemně požádat o přechod na zaměstnání v pracovním poměru. Zaměstnavatel je pak povinen mu do jednoho měsíce poskytnout písemnou odpověď s odůvodněním (nikoli nutně žádosti vyhovět).

Odůvodnění výpovědi z dohody § 77

Za neméně důležité považuje novela zajištění vyšší míry ochrany i v případě **ukončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou**. Výpověď dohody standardně nevyžaduje odůvodnění.

Nicméně, bude-li se zaměstnanec podle navrženého znění novely domnívat,

že mu byla dána výpověď z dohody proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv anebo jich využil, má právo **požadovat po zaměstnavateli písemné odůvodnění**.

Informování o obsahu právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr §77a

V § 77a se navrhuje zvláštní právní úprava informační povinnosti zaměstnavatele při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti. Rozsah informační povinnosti zaměstnavatele je obdobný § 37 odst. 1, zaměstnanec však nadto musí být informován o předpokládaném rozsahu pracovní doby připadající na den, popřípadě týden.

Informační povinnost musí zaměstnavatel splnit ve lhůtě 7 dnů ode dne započetí výkonu práce.

Vymezení okruhu poskytovaných informací

Neobsahuje-li níže uvedené 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.

Výše uvedené informace v 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.

3. Nepřetržitý odpočinek v týdnu § 92

Poslanecká sněmovna formou pozměňovacího návrhu upravila v návaznosti na aktuální evropskou judikaturu ustanovení týkající se nepřetržitého odpočinku v týdnu, a to § 92 zákoníku práce v tomto znění:

(1) Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne zaměstnanci staršímu 18 let poskytnout nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem podle § 90 odst. 1, na který musí bezprostředně navazovat; celková doba trvání těchto odpočinků je nepřetržitým odpočinkem v týdnu.

(2) Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne mladistvému zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 48 hodin.

(3) Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, poskytne zaměstnavatel nepřetržitý odpočinek v týdnu podle odstavce 1 a 2 všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

(4) V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu podle odstavce 1 pouze tak, aby délka jeho trvání činila nejméně 24 hodin. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut za období 2 týdnů nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 70 hodin.

Poslední, tj. 5. odstavec, zde není uveden, jelikož se týká prací v zemědělství.

5. Nepřetržitý denní odpočinek § 90

Zpřesňuje se stávající právní úprava tak, že se nepřetržitý odpočinek nevymezuje jako odpočinek mezi směnami, ale jako denní.

4. Rodičovská dovolená § 196

Rodičovská dovolená patří mezi důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance. Podle § 206 odst. 1 zákoníku práce v případě, že je zaměstnanci překážka v práci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Je zřejmé, že slovo „včas“ v kontextu rodičovské dovolené znamená před jejím nástupem. Navrhuje se v případě rodičovské dovolené pojem „včas“ upřesnit a stanovit, že **žádost se podává nejméně 30 dnů před nástupem**

na rodičovskou dovolenou, ledaže tomu brání vážné důvody na straně zaměstnance. To dává možnost o rodičovskou dovolenou požádat i dříve, na druhou stranu v některých naléhavých případech nebude možné dobu 30 dní dodržet (např. v důsledku úmrtí osoby, která o dítě pečuje, bude třeba péči o dítě zajistit „ze dne na den“).

Rodičovská dovolená přísluší zaměstnanci v rozsahu, o jaký požádá. Podle dosavadní judikatury v případě, že v žádosti není uvedena doba trvání rodičovské dovolené, platí, že rodičovská dovolená bude čerpána do 3 let věku dítěte. Takovýto stav není z hlediska právní jistoty stran vyhovující, navrhuje se tak právní úpravu zpřesnit tak, aby **v žádosti musela být vždy zaměstnancem uvedena doba trvání rodičovské dovolené** (tj. časové vymezení jejího začátku a konce - např. zaměstnankyně si požádá, že po skončení mateřské dovolené bude rodičovskou dovolenou čerpat až do dosažení 2 let věku dítěte). Z důvodu právní jistoty stran pracovního poměru se **navrhuje písemná forma žádosti**. Zůstává zachováno, že žádost o rodičovskou dovolenou lze podávat i opakovaně.

5. Odůvodnění rozhodnutí § 241

V § 241 odst. 2 je stanoveno, že požádá-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo 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) 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. Tato úprava v návrhu zákoníku práce zůstává beze změny.

Nově je ale stanoveno, že **nevyhová-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit**.

Dále je § 241 doplněn o odstavec 3, který stanoví, že 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 nevyhová, je povinen to písemně odůvodnit.

6. Práce na dálku (home office) § 317

Bližší úpravy se dočká též home office, v zákoně **definovaný jako práce na dálku**.

Základem písemná dohoda

Elementárním **předpokladem pro práci na dálku má být písemná dohoda**. Už se však nenavrhují specifické náležitosti dohody a je tak pouze na stranách, aby si obsah sjednaly.

Dohodu bude možné vypovědět s **15denní výpovědní dobou**. Strany se však budou moci dohodnout na jiné délce výpovědní doby, stejně jako na nevypověditelnosti dohody.

Zavádí se též **možnost zaměstnavatele práci na dálku nařídit**. 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.

O práci na dálku budou moci zaměstnanci požádat. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci či zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 9 let, nebo osoby závislé na péči mají navíc **právo na písemné odůvodnění, pokud jejich žádost bude zamítnuta viz. §241a**.

Kompenzace nákladů § 190a

Kompenzace nákladů je upravena v §190a zákoníku práce. Jednak se namísto **prokazovaných nákladů** navrhuje i umožnit hrazení náhrad nákladů **paušální částkou** v případě, kdy je to písemně sjednáno (individuálně či kolektivně) nebo stanoveno vnitřním předpisem.

Výchozí hodnota paušální částky bude stanovena a následně upravována prováděcím právním předpisem (vyhláškou) v pravidelném či mimořádném termínu podle vývoje dotčených ukazatelů, tj. úhrnu cen dotčených komodit a služeb.

Zaměstnanec se zaměstnavatelem mají také dále možnost na základě písemného individuálního ujednání **povinnost k náhradě nákladů v plném nebo částečném rozsahu vyloučit a stanovit tak, že náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci nepřísluší**.

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.

7. Doručování

Novela by měla posunout dále digitalizaci pracovněprávní dokumentace a umožnit elektronické uzavírání smluv se zaměstnanci, stejně jako doručování písemností.

Zpracovala: Mgr. Renata Valentová

OS DOSIA

