

# Novela zákoníku práce – změny platné od 1.10.2023

Ve Sbírce zákonů již vyšla novela zákoníku práce. **Novela jako celek nabude účinnosti dnem 1. října 2023. Účinnost některých změn je však posunuta až na 1. ledna 2024 (např. nárok na dovolenou u DPP a DPČ).**

Nová úprava se týká především **home office** a dalších flexibilních forem práce, zlepšení postavení zaměstnanců pracujících na **DPP/DPČ**, zjednodušení **doručování** v pracovněprávních vztazích a rozšíření **informační povinnosti** zaměstnavatele.

Nové povinnosti by zaměstnavatelé určitě neměli podcenit, za jejich nedodržení hrozí statisícové pokuty.

## Home office a flexibilní formy práce

Nařídít práci na dálku jednostranně může zaměstnavatel jen výjimečně a pouze v zákonem stanovených případech. V ostatních případech je **výkon práce na dálku po novele možný jen na základě písemné dohody** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Oproti původnímu návrhu již v zákoně nejsou stanoveny povinné obsahové náležitosti dohody. Dohoda o výkonu práce na dálku pak může být ukončena dohodou zaměstnavatele a zaměstnance nebo výpovědí s 15denní výpovědní dobou, nedohodnou-li se strany na jiné délce výpovědní doby.

**Pokud má aktuálně zaměstnavatel zaměstnance pracující z domova bez písemné dohody, je třeba, aby tato dohoda byla dodatečně uzavřena, a to nejpozději do jednoho měsíce od účinnosti novely, tedy nejpozději do 1. listopadu 2023.**

Pokud jde o náhrady nákladů zaměstnance na home office, **je nadále možné hradit zaměstnanci skutečné náklady, které zaměstnavateli prokáže, případně je nově možné hradit náklady paušální částkou, pokud si to strany sjednají nebo pokud to vyplývá z vnitřního předpisu zaměstnavatele.** Výše „zákonné“ **paušální náhrady bude stanovena vyhláškou MPSV.** Zaměstnavatel v soukromém sektoru může poskytnout vyšší částku paušální náhrady. Pro zaměstnance však předmětem daně nebude pouze částka do výše zákonného paušálu, případný rozdíl tedy bude představovat zdanitelný příjem zaměstnance. Vzhledem k tomu, že paušální náhrada je stanovena jako hodinová, je třeba mít přesnou evidenci doby strávené zaměstnancem na home office, a to jako podklad pro mzdovou agendu a k prokázání nezdanění náhrady nebo její části.

Pokud jde o žádost o home office, má zaměstnavatel povinnost písemně zdůvodnit nevyhovění žádosti, žádá-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnanec pečující o dítě mladší 9 let nebo jinou osobu závislou na pomoci.

## **Zjednodušení doručování písemností do vlastních rukou a uzavírání smluv**

Jednou z novinek je **možnost uzavření některých smluv a dohod prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**. Takto bude možné uzavřít pracovní smlouvu, DPP, DPČ, jejich změny a dohody o rozvázání pracovního poměru či skončení DPP/DPČ. Smlouva či dohoda musí být zaslána na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele (tj. nikoli pracovní e-mail) a kterou zaměstnanec zaměstnavateli pro tento účel písemně sdělil. Při dodržení těchto podmínek pak postačí, když bude dokument podepsán tzv. prostým elektronickým podpisem (sken podpisu, potvrzení e-mailem). Od takto uzavřené smlouvy či dohody bude moci zaměstnanec písemně odstoupit, nejpozději však do 7 dní ode dne dodání na jeho elektronickou adresu a pouze pokud již nebylo započato s prací.

**Do vlastních rukou tak bude nadále třeba doručovat pouze dokumenty týkající se skončení pracovního poměru, DPP nebo DPČ (kromě dohody o ukončení), odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa a platební nebo mzdový výměr.**

**Doručení do vlastních rukou bude možné učinit rovněž elektronicky, a to za předpokladu, že s tímto způsobem doručení vyslovil zaměstnanec písemný souhlas a poskytl k tomu účelu elektronickou adresu (opět není možné, aby šlo o adresu v dispozici zaměstnavatele). Písemnost musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnavatele a je doručena dnem, kdy zaměstnanec potvrdí převzetí (oproti dosavadní úpravě již není třeba potvrzení uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance!) nebo uplynutím 15 dní.**

**Zjednodušení se týká i doručení do datové schránky zaměstnance, kdy již k tomuto způsobu doručení není třeba žádného dalšího souhlasu zaměstnance.** Takto zasláná písemnost se stává doručenu dnem přihlášení zaměstnance do datové schránky nebo uplynutím 10 dní.

Jen pro úplnost dodáváme, že i nadále je možné doručovat zaměstnanci osobně na pracovišti (případně kdekoli, kde bude zastížen) a pokud nelze doručit na pracovišti, je možné doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

## **DPP/DPČ**

Novým nárokem dohodáři bude také **volno z důvodu všech přípustných překážek v práci na straně zaměstnance** (zapříčiněné např. návštěvou lékaře či účastí na pohřbu), **náhrada odměny jim však příslušet nebude, ledaže se zaměstnavatel se zaměstnanec dohodnou jinak.** **Překážky v práci se ale budou započítávat do odpracované doby pro účely výpočtu dovolené – je nutné je tedy evidovat!**

Zaměstnanci pracující na dohodu budou mít také nárok na příplatky **za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a práci o víkend.**

**Novela stanoví rovněž povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s rozvrhem pracovní doby alespoň 3 dny před začátkem směny nebo období, na které je rozvrh vypracován, pokud se obě strany nedohodnou na jiné době.**

Pro účely nároku na dovolenou se bude vycházet z fikce, že délka týdenní pracovní doby zaměstnance činí 20 hodin. Stejně jako u pracovního poměru bude minimální výměra dovolené u zaměstnance na DPP/DPČ 4 týdny v kalendářním roce. **Změna v nároku na dovolenou u DPP/DPČ nabývá účinnosti 1. ledna 2024.**

Pokud zaměstnanec pracující na DPP/DPČ odpracuje u zaměstnavatele nejméně 180 dní v předchozích 12 měsících, **může zaměstnavatele písemně požádat o zaměstnání v pracovním poměru.** Zaměstnavatel je pak povinen poskytnout zaměstnanci nejpozději do 1 měsíce písemnou odůvodněnou odpověď.

V určitých případech může zaměstnanec rovněž požadovat písemné odůvodnění výpovědi, a to především pokud se domnívá, že výpověď dostal kvůli tomu, že se domáhal svých zákonných práv.

Zaměstnavatelé by se v tomto směru měli zamyslet nad tím, jestli bude třeba nějak aktualizovat stávající DPP/DPČ, jestli a jaké změny bude třeba udělat ve mzdovém systému ve vztahu k těmto zaměstnancům apod.

## **Informační povinnost**

**Novelou došlo k rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele ohledně obsahu pracovního poměru a ke zkrácení lhůty ke splnění této informační povinnosti z 1 měsíce na 7 dní od vzniku pracovního poměru.**

Pokud nejsou tyto informace obsaženy v samotné pracovní smlouvě, je třeba zaměstnanci nově poskytnout informace také o době trvání a podmínkách zkušební doby, podrobnější informace o postupu při rozvazování pracovního poměru, o poskytovaném odborném rozvoji, podrobnější informace ohledně pracovní doby a dobách odpočinku a údaj o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné za zaměstnance. Obdobnou informační povinnost má zaměstnavatel rovněž ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na DPP/DPČ. Další speciální informační povinnost má pak vůči zaměstnancům vysílaným na území jiného státu.

Některé z informačních povinností je možné splnit též odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis a za určitých podmínek je možné poskytnout informace také v elektronické podobě. Předání informace zaměstnanci musí být zaměstnavatel schopen prokázat.

**MPSV připravilo pro zaměstnavatele vzory ke splnění informační povinnosti podle § 37 a § 77a.** Jde pouze o doporučení, které **není pro zaměstnavatele závazné.** Zmíněné vzory a další informace najdete v příloze.

### **§ 37 Informování o obsahu pracovního poměru**

- (1) Neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, 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 druhu 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 pracovního poměru, a o běhu a délce výpovědní doby,
  - f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,
  - g) stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas,
  - 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) mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
  - j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,
  - k) orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance, a to nejpozději ve lhůtě 7 dnů od vzniku pracovního poměru.
- (2) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) až i) a k) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.
- (3) O změnách údajů uvedených v odstavci 1 je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bez zbytečného odkladu, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů, kolektivních smluv a vnitřních předpisů.
- (4) 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.
- (5) Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí při své práci dodržovat, s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy.

### **§77a Informování o obsahu právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP/DPČ)**

- (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.

Podstatně se také **rozšíří soubor informací poskytovaných zaměstnancům při vysílání do jiného členského státu EU či do třetí země:**

### **§37a) Informování zaměstnanců v pracovním poměru vysílaných na území jiného státu**

(1) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu a neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, je zaměstnavatel povinen předem písemně informovat zaměstnance o

- a) státu, v němž má být práce vykonávána,
- b) předpokládané době tohoto vyslání,
- c) měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat,
- d) peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce,
- e) tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.

(2) Je-li zaměstnanec vyslán do jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb 91), je zaměstnavatel dále povinen předem písemně informovat zaměstnance o

- a) odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu,
- b) podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,
- c) odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem 118).

(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, nepřesahuje-li vyslání zaměstnance dobu 4 týdnů po sobě jdoucích.

(5) Ustanovení § 37 odst. 3 a 4 se použijí obdobně.

**§77b) Informování zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP/DPČ) 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,
- 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 91), je zaměstnavatel dále povinen jej předem písemně informovat o

- a) odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu,
- b) podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,
- c) odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem 118).

(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.

**Přechodné ustanovení novely zákona:**

- Byla-li informace podle § 37 odst. 1 nebo § 37 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, poskytnuta zaměstnanci přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci na jeho písemnou žádost ve lhůtě 7 dnů ode dne doručení žádosti informaci v rozsahu § 37 odst. 1 nebo § 37a odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

- Zaměstnanci pracujícím na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, který přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona zahájil výkon práce nebo byl vyslán k výkonu práce na území jiného státu, poskytne zaměstnavatel na jeho písemnou žádost ve lhůtě 7 dnů ode dne doručení žádosti informaci v rozsahu § 77a odst. 1 nebo § 77b odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

## Rodičovská dovolená

Novela se dotýká také otázky žádosti o rodičovskou dovolenou a reaguje tak na dosavadní komplikace, které zaměstnavatelům vznikaly v případě, že zaměstnanec neohlásil nástup na rodičovskou dovolenou s předstihem, což ovšem dosud nebylo jeho povinností. **Nově však bude zaměstnanec povinen podat písemnou žádost o rodičovskou dovolenou alespoň 30 dnů před nástupem.** Taková žádost musí obsahovat i informaci o době trvání rodičovské a lze ji podávat i opakovaně.

## Pracovní podmínky chráněných zaměstnanců

Zaměstnavatelům dále přibude povinnost **písemně zaměstnanci odůvodnit své rozhodnutí, kterým nevyhověl** zaměstnancově žádosti o kratší pracovní dobu či práci na dálku u chráněných skupin zaměstnanců. Právě o práci na dálku bude také možné nově žádat, nicméně nebude povinností zaměstnavatele takové žádosti vyhovět – původní verze návrhů počítaly dokonce s nárokem na práci z domova pro tyto osoby.

Stejně tak musí zaměstnavatel písemně odůvodnit, proč zamítl žádost zaměstnance o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby před jejím zkrácením.

Novela dále stanoví, že kratší pracovní doba (pod rozsah stanovený v § 79) neboli tzv. práce na zkrácený úvazek může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to pouze **písemně**. Na první pohled se může zdát, že se jedná o nepatrnou změnu, nicméně nedodržení písemné formy se nemusí zaměstnavateli vyplatit, jelikož tato povinnost bude nově kontrolována také ze strany orgánů inspekce práce.

## Nepřetržitý odpočinek v týdnu

S ohledem na aktuálně velmi nejasný výklad výpočtu nepřetržitého odpočinku v týdnu je navrženo nové znění ustanovení **§ 92 zákoníku práce, které nepřetržitý odpočinek v týdnu upravuje**. Jde především o upřesnění znění ustanovení tak, aby jeho interpretace reflektovala nedávnou evropskou judikaturu.

Dle evropské judikatury se nepřetržitý odpočinek v týdnu sčítá s délkou nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny. Aby bylo dosaženo **souhrnného nepřetržitého odpočinku v týdnu** v minimální délce trvání **35 hodin**, zaměstnavatel bude nově povinen zaměstnanci staršímu 18 let **skutečně poskytnout** nepřetržitý odpočinek v rozsahu **alespoň 24 hodin** a bezprostředně navazující nepřetržitý denní odpočinek v délce trvání alespoň 11 hodin.