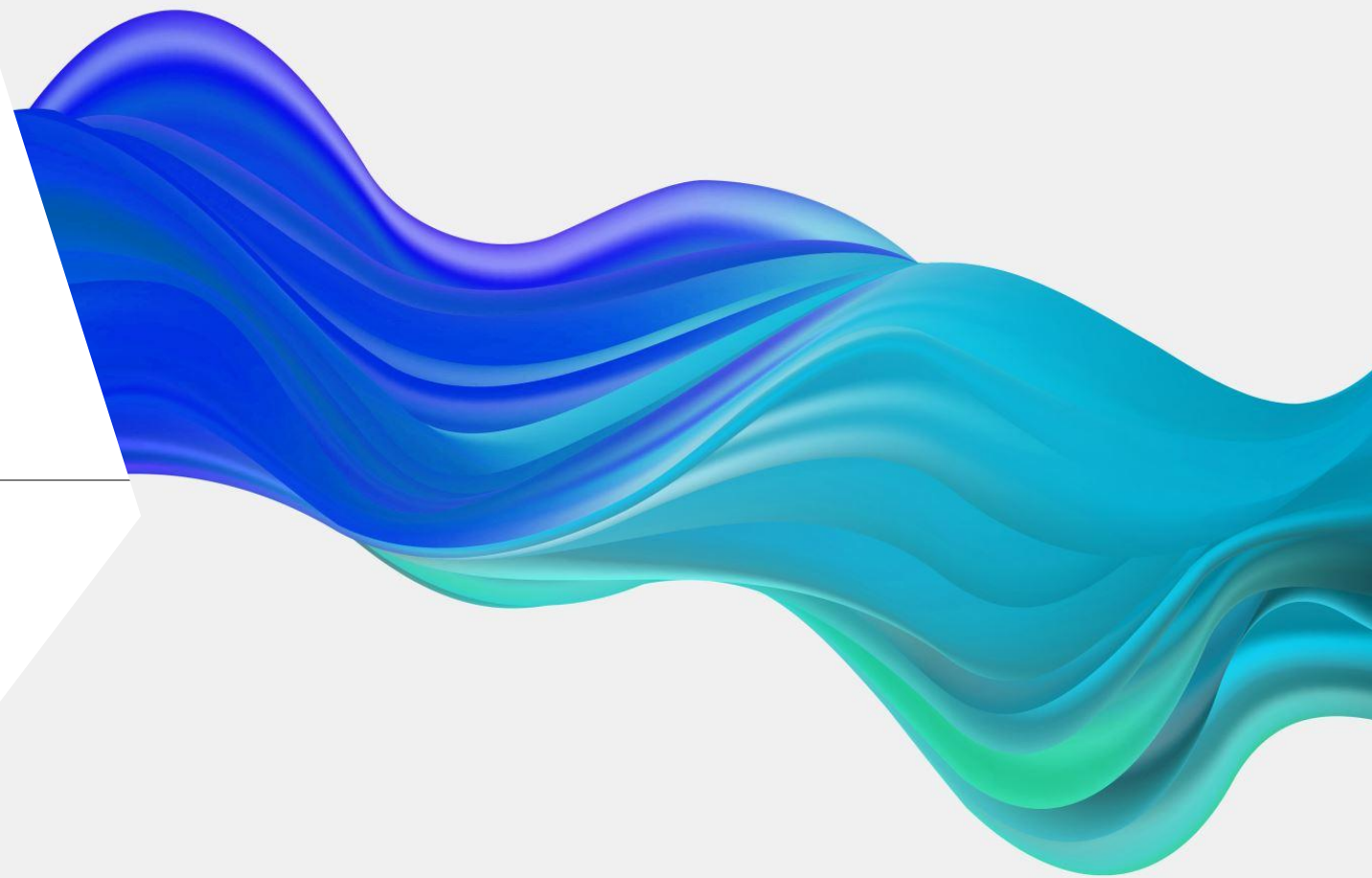


**Transpoziční novela
zákoníku práce
(zákon č. 281/2023
Sb.)**



Transpoziční novela zákoníku práce

Hlavní cíle novely

Primární cíle:

- ❖ transpozice směrnice 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU (**směrnice TPWC**)
- ❖ transpozice směrnice 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (**směrnice WLB**)
- ❖ retranspozice směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (**směrnice WTD**) – reakce na komunikaci s Evropskou komisí a judikaturu SDEU

Další cíle jdoucí nad rámec transpozice práva EU

- ❖ úprava doručování s ohledem na postupující digitalizaci a potřeby praxe
- ❖ úprava podmínek pro výkon práce na dálku (homeworking)
- ❖ dočasné zavedení institutu další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví

Transpoziční novela zákoníku práce a dalších právních předpisů:

- ❖ zákon o státní službě
- ❖ zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- ❖ zákon o vojácích z povolání
- ❖ zákon o službě vojáků v záloze
- ❖ zákon o inspekci práce
- ❖ občanský soudní řád
- ❖ zákon o daních z příjmů
- ❖ zákon o krizovém řízení
- ❖ zákon o ochraně veřejného zdraví

Účinnost novely – dělená účinnost

- ❑ většina změn účinná od **1. 10. 2023**
- ❑ právo na dovolenou pro „dohodáře“, úprava § 303 odst. 3 a úprava nepřetržitého odpočinku v týdnu v § 92 – účinnost od **1. 1. 2024**

Hlavní oblasti změn ZP

- 1) Právní úprava DPP a DPČ
- 2) Informační povinnost zaměstnavatele
- 3) Úprava práce na dálku (nad rámec transpozice)
- 4) Žádost o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby
- 5) Rodičovská dovolená
- 6) Nepřetržitý odpočinek v týdnu
- 7) Doručování (nad rámec transpozice)
- 8) Změna § 303 odst. 3 ZP

Úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ)

Nejdůležitější změny za účelem transpozice práva EU:

- ◆ **limit 300 hodin u DPP** se již nevztahuje k dohodě, ale k fakticky vykonané práci, do rozsahu se nezapočítávají náhradní doby (DPN, dovolená apod.), DPP musí obsahovat sjednané práce (vedle doby trvání)
- ◆ **zaměstnavatel je povinen rozvrhovat „dohodáři“ pracovní dobu do směn** (s písemným rozvrhem nebo jeho změnami jej musí seznámit min. 3 dny předem, lze ale smluvně zkrátit)
- ◆ na tyto pracovněprávní vztahy se **nově užije část čtvrtá zákoníku práce** (→ nepřetržité odpočinky, přestávky v práci na jídlo a oddech atd.)
- ◆ **právo „dohodáře“ na veškeré překážky v práci** (část je ale „neplacená“)
- ◆ na tyto pracovněprávní vztahy se nově dle § 138 ZP užije § 115 až 118 ZP → **příplatky nebo jiné kompenzace** za práci v některých ztížených pracovních režimech
- ◆ **možnost „dohodáře“ v určitých případech žádat o zaměstnání v pracovním poměru** (180 dní za posledních 12 měsíců, odůvodnění)
- ◆ **možnost „dohodáře“ v určitých případech žádat o odůvodnění výpovědi**
- ◆ **„dohodáři“ náleží od 1. 1. 2024** při splnění zákonných podmínek **právo na dovolenou** (zavedena fiktivní týdenní pracovní doba pro účely dovolené v délce 20 hodin týdně)

Příklady rozvrhování pracovní doby u DPP/DPČ

1. Student na letní prázdniny sjedná se zaměstnavatelem DPP až na 300 hodin.

Zaměstnavatel předem neví, kolik hodin práce bude od zaměstnance během léta potřebovat, v současné době má pro zaměstnance práci pouze na tři dny od 1. až 3. července. Zaměstnavatel vypracuje písemný rozvrh těchto tří směn a seznámí s ním zaměstnance alespoň 3 dny předem, tj. se směnou na 1. července se musí zaměstnanec dozvědět nejpozději 27. června. Kratší doba seznámení než 3 dny předem je možná po dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

2. Zaměstnanec pracuje na základě DPČ na dobu neurčitou pravidelně ve dnech pondělí a středa v celkovém rozsahu 8 hodin týdně.

Zaměstnavatel může rozvrhnout 3 dny předem jen jedním rozvrhem všechny směny na celé období, co bude pro něho zaměstnanec pracovat (tj. 2 směny po 4 hodinách ve dnech pondělí a středa).

Další rozvrh směn, resp. jeho změnu vypracuje a seznámí s ním zaměstnance 3 dny předem až ve chvíli, pokud potřebuje učinit některé změny v rozvrhu směn (např. potřebuje pondělní směnu přehodit na úterý), po dohodě se zaměstnancem lze učinit změnu v i kratším časovém horizontu.

Příklad k výpočtu dovolené - dlouhodobý přivýdělek při studiu na DPČ

Student si při studiu na VŠ přivydělává na základě DPČ, kterou má se zaměstnavatelem uzavřenou na dobu neurčitou. Má přitom sjednaný rozsah práce na 8 hodin týdně, kdy pracuje pravidelně dvakrát týdně po dobu 4 hodin. Za kalendářní rok 2024 odpracoval pro účely dovolené celkem 416 hodin. Jeho výměra dovolené činí 4 týdny. Na kolik hodin dovolené mu vznikne právo za tento rok?

*Zaměstnanec odpracoval 20násobek fiktivní 20hodinové TPD ($416 : 20 = 20,8$), za což mu vznikne právo na **31 hodin dovolené** ($20/52 \times 20 \times 4 = 30,77$).*

Příklad k výpočtu dovolené – třítýdenní brigáda na DPP

Zaměstnanec uzavřel DPP od 1. do 25. března 2024 a odpracoval 150 hodin. Vznikne mu právo na dovolenou?

Zatímco podmínka odpracování alespoň 80 hodin, tj. 4násobku fiktivní 20hodinové TPD splněna byla (odpracoval 150 hodin), druhá z podmínek, aby dohoda trvala alespoň 28 po sobě následujících kal. dnů v tomto případě splněna není, a tudíž zaměstnanci právo na dovolenou nevznikne.

Informační povinnost zaměstnavatele

Hlavní změny:

- ❖ **rozšíření** informační povinnosti zaměstnavatele (např. rozvázání, vzdělávání, orgán soc. zabezpečení)
- ❖ zkrácení lhůty pro splnění informační povinnosti na **7 dní** od vzniku pracovního poměru
- ❖ zrušení výjimky z informační povinnosti pro pracovní poměry kratší než 1 měsíc
- ❖ rozšíření informační povinnosti vůči zaměstnancům vyslaným do zahraničí
- ❖ zvláštní úprava informační povinnosti pro „dohodáře“ v novém § 77a a § 77b ZP

Práce na dálku

(změna § 317 a nový § 190a ZP)

Hlavní změny:

- ❖ **písemná dohoda o práci na dálku** (žádné podstatné náležitosti)
- ❖ úprava rozvázání závazku z dohody o práci na dálku (dohoda, výpověď)
- ❖ oprávnění zaměstnavatele výjimečně nařídit za určitých podmínek výkon práce na dálku (novela krizového zákona a zákona o ochraně veřejného zdraví)
- ❖ lze sjednat, aby si zaměstnanec rozvrhoval pracovní dobu sám (nezbavuje zaměstnavatele odpovědnosti)
- ❖ možnost zaměstnavatele sjednat nebo stanovit ve vnitřním předpisu, že bude poskytovat zaměstnanci **kompensaci nákladů** formou **paušální částky** (paušál zahrnuje veškeré při práci na dálku vznikající náklady) - paušální částku stanoví vyhláškou MPSV, náleží za každou započatou hodinu výkonu práce, v „podnikatelské sféře“ lze poskytovat částku vyšší – **dle vyhlášky č. 299/2023 Sb. činí tato částka 4,60 Kč pro zbývající část roku 2023**
- ❖ nebude-li poskytování paušální částky sjednáno/stanoveno, budou se zaměstnanci hradit jím prokázané náklady (jako je tomu dosud); pokud paušální částka poskytována bude, již nelze nahrazovat prokazované náklady
- ❖ možnost zaměstnavatele písemně sjednat se zaměstnancem, že mu náhrada nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část nepřísluší

Žádost o výkon práce na dálku

Nový § 241a ZP – změna je nutná za účelem transpozice čl. 9 směrnice WLB

(minimalistická transpozice)

Požádá-li

- těhotná zaměstnankyně,
- zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 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 výkon práce na dálku podle § 317 a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit (NENÁROKOVOST)

Žádost o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby

stávající úprava obsažena v § 241 ZP – zaměstnavatel je již dnes povinen žádosti určitých osob (pečující, těhotné) o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby vyhovět, ledaže tomu brání vážné provozní důvody

Změny za účelem transpozice čl. 9 směrnice WLB:

- ❖ Žádost zaměstnance musí být nově **písemná**
- ❖ zaměstnavatel nově musí případné zamítnutí žádosti zaměstnanci vždy **písemně odůvodnit** (vážné provozní důvody)
- ❖ **zaměstnanec má možnost žádat o obnovu nebo částečnou obnovu původní týdenní pracovní doby** (nenárokové, zaměstnavatel nemusí vyhovět, pouze písemně odůvodnit příp. zamítnutí žádosti)

Rodičovská dovolená

Stávající úprava v § 196 ZP - změny za účelem transpozice čl. 5 směrnice WLB

Změny:

- Žádost o rodičovskou dovolenou musí být **písemná**
- Žádost musí obsahovat **určenou dobu čerpání** rodičovské dovolené
- zaměstnanec (zaměstnankyně) žádost podává alespoň **30 dní předem**, ledaže tomu brání důvody na jeho straně
- zdůrazněno, že o čerpání rodičovské dovolené **lze žádat opakovaně**

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Nepřetržitý odpočinek v týdnu tvoří:

- a) nepřetržitý denní odpočinek (§ 90 zákoníku práce)
- b) nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin (§ 92 odst. 1 zákoníku práce)



$$a + b = 35 \text{ hodin}$$

Tento odpočinek se poskytuje jako celek, nikoliv každý zvlášť

Možnosti zkrácení (§ 92 odst. 4 zákoníku práce):

- z limitu nepřetržitého denního odpočinku
- z limitu 24hodinového odpočinku
- nebo z kombinací obou limitů
 - celková délka nesmí být kratší než 24 hodin po sobě jdoucích v 1. týdnu
 - celková délka nesmí být kratší než 46 hodin po sobě jdoucích v 2. týdnu

1. týden + 2. týden = 70 hodin

Při zkrácení nepřetržitého denního odpočinku se doba, o kterou se zkrátí, poskytuje následující týden jako součást časového bloku týdenního odpočinku, nikoliv samostatně jako součást následující denního odpočinku (§ 90 odst. 2 se neuplatní).

Mladiství: princip „složeného“ odpočinku se neuplatní, platí stávající princip poskytování odpočinku v týdnu (§ 92 odst. 2 ZP), tj. nemusí navazovat na nepřetržitý denní odpočinek

Zemědělství: zákon jako dosud negarantuje v jednom týdnu zaměstnanci minimální 24 hodinový odpočinek! (§ 92 odst. 5 ZP)

Doručování

Hlavní změny:

- ❖ **rozvolnění právní úpravy pro dvoustranná právní jednání** činěná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací
- ❖ zvláštní úprava doručování se vztahuje pouze na **jednostranná ukončení pracovněprávního vztahu, odvolání a vzdání se vedoucí funkce a mzdový a platový výměru**
- ❖ **volnost zaměstnavatele** při volbě způsobu doručování písemností zaměstnanci
- ❖ **zjednodušení doručování** prostřednictvím sítě nebo služeb **el. komunikací** (fikce doručení), zaměstnanec musí vyslovit s tímto způsobem doručování souhlas na samostatné listině, vyžaduje se, aby zaměstnanec označil adresu mimo sféru zaměstnavatele
- ❖ **nevyžaduje se souhlas** s doručením do **datové schránky**

Změna § 303 odst. 3 ZP

- dle § 303 odst. 3 ZP je omezeno členství určitých zaměstnanců v řídicích a kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost
- od 1. 1. 2024 dochází ke sjednocení úpravy v tomto ustanovení s úpravou v § 81 zákona o státní službě (odstranění nerovností)
- úprava se tím rozvolňuje, kdy je nově možné pobírat odměnu za členství v těchto orgánech do určité výše

Materiály na stránkách MPSV

- vzory ke splnění informační povinnosti zaměstnavatele
- výklad přechodných ustanovení k novele
- kompletní shrnutí transpoziční novely

<https://www.mpsv.cz/web/cz/novela-zakoniku-prace>

Děkuji za pozornost.