

4. 5. 2023

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Aktuální stav novely zákoníku práce a přehled očekávaných změn

Vláda ČR na začátku dubna 2023 schválila návrh rozsáhlé a dlouho diskutované novely zákoníku práce, která se tak posunula dále v rámci legislativního procesu.

Stav novely

Novela byla s výjimkou některých změn, na které Vás dále v článku upozorňujeme, schválena v rozsahu, který byl výsledkem připomínkového řízení. Její aktuální znění tak představuje kompromisní řešení státních orgánů a zájmových skupin, které se na základě neformální dohody zavázaly k tomu, že nebudou o jakékoli další úpravy usilovat.

Navzdory této gentlemanské dohodě lze očekávat, že debaty proběhnou zejména ve vztahu k práci na dálku či digitalizaci pracovněprávní dokumentace, tj. oblastem, které by měly být do zákoníku práce zahrnuty nad rámec změn transponovaných evropskými směrnicemi, tj. směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU.

Zásadní změnu oproti původnímu návrhu představuje stanovení účinnosti novely, která by měla ve většině případů nastat již první den prvního kalendářního měsíce následujícího po dni vyhlášení zákona, a tedy zkrátit legisvakanční lhůtu o jeden měsíc. U některých ustanovení zákona (např. v případě dovolené) by měla účinnost nově nastat k prvnímu dni kalendářního roku následujícího po dni vyhlášení zákona.

I přesto lze nadále předpokládat, že by novela mohla téměř v celém rozsahu nabýt účinnosti již na podzim letošního roku, s výjimkou ustanovení, u kterých by účinnost nastala až od následujícího roku 2024.

Přehled očekávaných změn

Níže přinášíme aktuální přehled zásadních změn vycházející z poslední verze návrhu novely, která byla schválena Vládou ČR a posunula se dále do legislativního procesu v Parlamentu ČR.

Za předpokladu, že by v následujících fázích legislativního procesu nebyl návrh novely již významně pozměněn, mohly by uvedené změny představovat již finální podobu dlouhodobě očekávané novelizace zákoníku práce; pozměňovací návrhy a úpravy zákona však nelze vyloučit.

1. Informační povinnost zaměstnavatele

Zaměstnavatelé budou povinni informovat své zaměstnance o podstatných právech a povinnostech vyplývajících pro ně z pracovněprávního vztahu v kratší lhůtě, než je tomu nyní, a to zřejmě již do 7 dnů od vzniku pracovněprávního poměru, tedy v podstatně kratší lhůtě, která v současné době činí 1 měsíc. V případě jakýchkoli nastalých změn v průběhu trvání pracovněprávního poměru by měli být zaměstnavatelé povinni o takových změnách informovat své zaměstnance nejpozději v den jejich účinnosti.

Současně dojde k rozšíření okruhu povinně sdělovaných informací, v důsledku kterého by zaměstnanci měli být informováni například o době trvání a podmínkách zkušební doby, odborném rozvoji (je-li jim poskytován), rozsahu minimálního nepřetržitého denního/týdenního odpočinku či o poskytování přestávek na jídlo a oddech.

Pokud by zaměstnavatelé poskytovali tyto informace v elektronické podobě, měl by být zaměstnancům nejen umožněn přístup k nim, ale rovněž by měli mít možnost si tyto informace uložit či vytisknout.

Informační povinnost by se měla nově vztahovat i na zaměstnance na DPČ a DPP, kteří by měli být ze strany zaměstnavatele písemně seznámeni s rozvrhem své pracovní doby, či s jeho změnou, a to nejpozději 3 dny před začátkem směny, nebo období, na které je pracovní doba rozvržena. Tato lhůta, která byla oproti původní verzi návrhu stanovujícího 7 dní v rámci připomínkového řízení zkrácena, by se neměla uplatnit pouze v případě, že by se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na jiné době seznámení.

2. Zásadní změny v oblasti dohod konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnance pracující na základě DPČ nebo DPP by mělo díky novele čekat daleko více zásadních změn, které by se měly promítnout v jejich pracovněprávním vztahu, a to zejména za účelem poskytnutí vyšší míry ochrany.

Jednou z klíčových změn představuje bezesporu zavedení nároku na dovolenou, který by měl zaměstnancům na DPČ a DPP vzniknout za obdobných podmínek, jako je tomu u pracovního poměru založeného pracovní smlouvou. Pro účely výpočtu dovolené se použije tzv. „univerzální vzorec“, na základě kterého může zaměstnancům na DPČ a DPP při plném vytižení vzniknout nárok na dovolenou až do výše 80 hodin za rok. Z hlediska praktických účelů je pak v případě dovolené navržena již v úvodu zmiňovaná pozdější účinnost, a to k prvnímu dni kalendářního roku následujícího po dni vyhlášení zákona.

Kromě dovolené by zaměstnancům na DPČ a DPP měly vznikat i další nároky, a to zejména nárok na ošetřovné, nárok na některé příplatky (za práci v noci či o svátcích) nebo také nárok na překážky v práci na straně zaměstnance (návštěva lékaře).

Novelou by měl být dále do zákoníku práce zaveden institut přechodu na jinou formu zaměstnání. Zaměstnancům na DPČ a DPP by tímto institutem mělo být umožněno si po určité odpracované době požádat o přechod z DPČ nebo DPP na pracovní smlouvu, tedy na formu zaměstnání s jistějšími a předvídatelnějšími podmínkami. Podání takové žádosti by však mělo být možné jen za podmínky, že pracovněprávní vztah založený dohodou trval v předchozích 12 měsících po dobu nejméně 180 dnů. Na žádost by zaměstnavatel měl být povinen vždy zareagovat a nejpozději do 1 měsíce od jejího obdržení poskytnout zaměstnanci odůvodněnou písemnou odpověď.

V neposlední řadě by vyšší míra ochrany měla být zaměstnancům na DPČ a DPP zaručena i ve vztahu k ukončení pracovněprávního vztahu. Zaměstnanci na DPČ a DPP by tak měli mít právo požadovat po zaměstnavateli písemné odůvodnění výpovědi, a to zejména pokud se budou domnívat, že jim výpověď byla dána kvůli uplatnění některých jejich práv vyplývajících ze zákoníku práce.

3. Nová pravidla pro žádost o rodičovskou dovolenou

V současné době není žádost o rodičovskou dovolenou zákoníkem práce nijak blíže regulována, tj. zaměstnanci či zaměstnankyně o ni mohou zažádat v jakékoli formě (písemné i ústní), a to

navíc v době předem neurčené.

Novela by v tomto ohledu měla stanovit jasná pravidla vyžadující písemnou formu takové žádosti obsahující uvedení plánované doby trvání (tj. její začátek i konec), přičemž by měla být předložena alespoň 30 dní před nástupem s výjimkou vážných důvodů nastalých na straně zaměstnance/kyně.

Samotné podání žádosti by nemělo být již nijak omezeno, přičemž by zaměstnanci/kyně měli mít možnost ji podávat opakovaně, a tedy si jejím prostřednictvím stávající rodičovskou dovolenou i prodloužit.

Informace uvedené v žádosti by měly být pro obě strany závazné, čímž by měla být významně ulehčena pozice zaměstnavatelů, a to zejména s ohledem na plánování odchodů a jejich zástupů, ač již nyní je závaznost data návratu v praxi dovozena.

4. Digitalizace pracovněprávních dokumentů

Významné usnadnění by měla novela přinést i s ohledem na plánovanou digitalizaci pracovněprávní dokumentace, přičemž by měla umožnit jak elektronické uzavírání smluv se zaměstnancem, tak elektronické doručování písemností.

Elektronické uzavírání pracovněprávní dokumentace

V prvé řadě by mělo být možné elektronicky uzavírat dvoustranné pracovněprávní dokumenty vázající se ke vzniku či změně pracovního poměru (např. pracovní smlouva či dodatek k ní), a to ať už prostřednictvím e-mailu či datové schránky. Od takto uzavřeného dokumentu by měl mít zaměstnanec možnost odstoupit do 7 dnů, avšak pouze za předpokladu, že z jeho strany nebylo započato s prací.

Elektronické doručování pracovněprávní dokumentace

Digitalizace by se měla rovněž promítnout v možnosti elektronického doručování jednostranných pracovněprávních dokumentů spadajících do přísnějšího režimu (tj. do vlastních rukou), do kterého se i nadále řadí písemností týkajících se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa. Oproti původnímu návrhu novely by se mezi tyto dokumenty neměl již řadit např. záznam o porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, přičemž naopak mzdové a platové výměry nebyly i přes četné připomínky zaměstnavatelů z výčtu uvedených důležitých písemností vyřazeny.

V případě elektronického doručování výše uvedených písemností by měl být vyžadován předchozí souhlas udělený zaměstnancem v samostatném písemném prohlášení, v rámci kterého by současně byla určena elektronická adresa pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele (typicky soukromý e-mail). Takto udělený souhlas by zaměstnanec měl mít možnost kdykoli odvolat, a to s účinky od okamžiku odvolání. Naopak v případě zbývajících dokumentů, tj. dokumentů které byly z „přísnějšího režimu“ vyřazeny, by měl být prostý elektronický podpis dostačující.

Pro veškeré elektronicky doručované písemnosti by dále měla platit fikce doručení, která byla oproti původnímu návrhu novely prodloužena z 10 na 15 dnů ode dne odeslání.

5. Úprava práce na dálku

Nad rámec transpozice evropských směrnic přináší novela další zásadní změnu spočívající ve stanovení bližších pravidel pro práci na dálku.

Hlavním předpokladem pro její výkon by měla být písemná dohoda uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Aktuální verze novely však oproti té původní již nestanoví povinné náležitosti takové dohody, a proto by mělo být ponecháno výlučně na uvážení stran, co vše si jejím prostřednictvím sjednají. K tomu, aby dohoda v praxi skutečně plnila svůj účel, rozhodně doporučujeme se držet původního výčtu povinných náležitostí a v dohodě sjednat minimálně místo výkonu práce na dálku, způsob, jakým bude probíhat komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce včetně následné kontroly, nebo také určení rozsahu konané práce včetně rozvržení pracovní doby.

V rámci vypořádání připomínek se v souvislosti s výkonem práce na dálku ustoupilo i od dalších požadavků kladených na osobu zaměstnavatele, který by neměl být již povinen zajišťovat nejen to, aby zaměstnancům nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci, ale rovněž ani zajišťovat technické a programové vybavení potřebné pro výkon a ochranu dat a údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem.

Dohodu by mělo být možné vypovědět s výpovědní dobou v délce 15 dnů, od které by se mohly strany smluvně odchýlit, avšak pouze za podmínky, že délka výpovědní doby bude pro obě strany shodná.

Práci na dálku by mělo být možné zaměstnancům rovněž nařídit, avšak jen při kumulativním splnění zákonem stanovených podmínek, a to (i) stanoví-li tak opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona, (ii) na nezbytně nutnou dobu, (iii) pokud to povaha vykonávané práce umožňuje; a (iv) místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobitelné. Aktuální návrh novely tyto podmínky ještě zpřísňuje, neboť k určení místa výkonu by neměl být oprávněn zaměstnavatel, nýbrž by měl být vždy povinen vyzvat zaměstnance, aby takové místo bez zbytečného odkladu písemně sám určil.

K výrazným změnám došlo ve vztahu ke způsobu náhrady nákladů, které nejen, že jsou nově upraveny v samostatném ustanovení, ale současně došlo ke změně v jejich obsahu, a to dokonce poté, co byl již návrh po schválení Vládou ČR zveřejněn.

Zásadní změnu představuje možnost zaměstnavatele se zaměstnancem se písemně dohodnout, že náhradu nákladů nebude hradit. V případě, že by k takovému sjednání nedošlo, měla by být zachována možnost paušální náhrady nákladů či náhrada nákladů, které zaměstnanci prokazatelně vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku. Zároveň byla z návrhu vypuštěna konkrétně vymezena paušální částka ve výši 2,80 Kč, která by měla být nově stanovena vyhláškou MPSV, a to na základě údajů zveřejněných ze strany Českého statistického úřadu.

O výkon práce na dálku by měli mít zaměstnanci možnost si písemně požádat, přičemž tato výhoda by se měla dotýkat pouze vybraného okruhu zaměstnanců, mezi které se řadí těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci/zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 9 let, nebo osoby závislé na péči. Současně by tito zaměstnanci měli mít právo na to, aby jim zaměstnavatel případné zamítnutí jejich žádosti písemně odůvodnil.

Závěr

Z uvedeného přehledu změn je již nyní zřejmé, že nás v nadcházejícím období čekají v pracovněprávní oblasti výrazné změny, na které bude nutné se do jisté míry i vhodně připravit.

Další legislativní vývoj týkající se novely zákoníku práce pro Vás proto budeme i nadále pečlivě

sledovat a v případě jakýchkoli změn Vás budeme opět informovat. Současně pro Vás v červnu 2023 připravujeme další pracovněprávní snídani, přičemž jedním z hlavních témat bude i tato novela.



Mgr. Jakub Málek,
managing partner



Mgr. Kateřina Lansdorfová,
advokátní koncipientka



[PEYTON legal advokátní kancelář s.r.o.](#)

Futurama Business Park
Sokolovská 668/136d
186 00 Praha 8 - Karlín

Tel.: +420 227 629 700
e-mail: info@plegal.cz

[1] Rovněž i zaměstnanec má v souvislosti s vznikem pracovního úrazu určité povinnosti, a to zejména povinnost spočívající v bezodkladném oznámení zaměstnavateli dle § 106 odst. 4 písm. h) zákoníku práce, se kterou jsou spojeny i negativní důsledky při jejím nedodržení. S ohledem na téma tohoto článku však není této problematice věnována bližší pozornost.

Další články:

- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice - natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)
- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení - nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)
- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)
- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)
- [AI omnibus](#)