

5. 10. 2023

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

# Velká novela ZP definitivně schválena s účinností již od 1. 10. 2023

Poslanecká sněmovna dne 12. 9. 2023 odmítla pozměňovací návrhy Senátu a schválila novelu zákoníku práce v původně navrhovaném znění. Novela byla 17. 9. 2023 podepsána prezidentem a 19. 9. 2023 vyhlášena ve Sbírce zákonů.

Novela zákoníku práce tak bude definitivně účinná již od 1. 10. 2023 a moc času na přípravu zaměstnavatelům tedy nezbývá.

Níže připojujeme základní přehled změn a nutných nebo doporučených kroků pro přípravu:

TÉMA	PŘEHLED ZÁKLADNÍCH ZMĚN	JAK SE PŘIPRAVIT?
<b>Home office</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>HO bude možný jen na základě písemné dohody s 15denní výpovědní dobou (lze upravit nebo vyloučit dohodou).</li><li>3 způsoby kompenzace nákladů: (i) prokázané skutečné, (ii) paušální výše za hodinu dle vyhlášky nebo (iii) dohoda, že žádné náklady nepřísluší.</li><li>Chránění zaměstnanci (těhotné, pečující o děti do 9 let nebo o závislé osoby) mohou žádat o HO – nenároková, jen právo na písemné odůvodnění.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Uzavřít písemnou dohodu o HO do 1 měsíce.</li><li>Zvolit a implementovat způsob náhrady nákladů.</li><li>Revize a úpravy stávajících vnitřních HO dohod a předpisů.</li></ul>
<b>DPP/DPČ</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Povinnost rozvrhovat pracovní dobu a seznamovat s rozvrhem min. 3 dny před směnou, pokud nebyla dohodnutá kratší doba.</li><li>Nárok na základní režimové příplatky (noční, víkend, svátky, ztížené prostředí). – nenároková, jen právo na písemné odůvodnění.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Zrevidovat stávající vzory DPP/DPČ</li><li>Uzavřít dodatky k DPP/DPČ</li><li>Revize a úpravy stávajících vnitřních</li></ul>
<b>Rozšíření informační povinnosti</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Rozšíření rozsahu informací, o kterých je nutné informovat při nástupu.</li><li>Speciální informační povinnost při vyslání do zahraničí.</li><li>Zkrácení lhůty na 7 dnů od vzniku pracovního poměru.</li><li>Stávající zaměstnance nutné „nově“ informovat jen na jejich žádost.</li><li>Možnost informovat elektronicky, pokud je možnost uložit a vytisknout.</li><li>Informování i u DPP/DPČ v obdobném rozsahu.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Revidovat a doplnit vzorovou informaci.</li><li>Připravit novou informaci pro DPP/DPČ.</li><li>Revize a úpravy stávajících vnitřních předpisů, dokumentace a procesů.</li></ul>
<b>Elektronické uzavírání dohod</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Pracovní smlouvu, DPP/DPČ a jejich změny vč. dohod o ukončení bude možné uzavírat i elektronicky, typicky e-mailem, a to i s prostým el. podpisem.</li><li>Podmínkou je, že po uzavření budou doručeny na soukromý e-mail zaměstnance, který zaměstnanec písemně oznámil.</li><li>Zaměstnanec může do 7 dnů odstoupit (s výjimkou dohod o ukončení a pokud již začal pracovat).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Rozhodnout o el. uzavírání dohod.</li><li>Získat soukromé e-mail. adresy od zaměstnanců.</li><li>Revize a úpravy stávajících vnitřních předpisů, dokumentace a procesů.</li></ul>

TÉMA	PŘEHLED ZÁKLADNÍCH ZMĚN	JAK SE PŘIPRAVIT?
	<ul style="list-style-type: none"> <li>elektronicky, typicky e-mailem, a to i s prostým el. podpisem.</li> <li>Podmínkou je, že po uzavření budou doručeny na soukromý e-mail zaměstnance, který zaměstnanec písemně oznámil.</li> <li>Zaměstnanec může do 7 dnů odstoupit (s výjimkou dohod o ukončení a pokud již začal pracovat).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Získat soukromé e-mail. adresy od zaměstnanců.</li> <li>Revize a úpravy stávajících vnitřních předpisů, dokumentace a procesů.</li> </ul>
<b>Doručování důležitých HR dokumentů</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Podstatné zúžení seznamu dokumentů, které je nutné podle ZP doručovat do vlastních <u>rukou - zůstávají</u> zejména ukončovací dokumenty (nově s výjimkou dohod) a mzdový výměr.</li> <li>Volba základního způsobu doručování (osobně na pracovišti/kdekoliv, e-mailem nebo do <u>datovky</u>) na zaměstnavateli. Pouze u klasické pošty se vyžaduje nemožnost osobního předání na pracovišti.</li> <li>Bude možné doručovat s využitím e-mailu s uznávaným el. podpisem na základě speciálního souhlasu zaměstnance do jeho soukromé e-mailové adresy (fikce doručení po uplynutí 15 dnů).</li> <li>Bude možné doručovat i do datové schránky zaměstnance bez souhlasu, pokud si jí nezneprístupní pro soukromé zprávy.</li> <li>Podstatné zjednodušení i u el. doručování na určenou el. adresu zaměstnavatele (stačí prostý podpis, 15denní fikce doručení).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rozhodnout o využití el. doručování.</li> <li>Připravit znění a získat kvalifikované souhlasy zaměstnanců.</li> <li>Získat údaje o datových schránkách.</li> <li>Určit a seznámit zaměstnance s e-mailovou adresou pro doručování zaměstnavateli.</li> <li>Revize a úpravy stávajících vnitřních předpisů, dokumentace a procesů.</li> </ul>
<b>Další důležité změny</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Navýšení limitů pro dohodnutou práci přesčas ve zdravotnictví.</li> <li>Upravena žádost o RD (písemně, min. 30 dnů předem vč. doby trvání)</li> <li>„Zkrácen“ nepřetržitý odpočinek v týdnu (min. 24 hodin, ale plus 11 hodin)</li> <li>Přesunutí důkazního břemene v některých dalších sporech se zaměstnanci.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revize a úpravy stávajících vnitřních předpisů, dokumentace a procesů.</li> <li>Nové dohody o dalších přesčasech ve zdravotnictví.</li> </ul>



**Radek Matouš,**  
partner

# EVERSHEDS SUTHERLAND

Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.

Oasis Florenc  
Pobřežní 394/12  
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500

Fax: +420 255 706 550

e-mail: [paha@eversheds-sutherland.cz](mailto:paha@eversheds-sutherland.cz)

## Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)