



---

## NEWSLETTER 19.9. 2023

Novela zákoníku práce 2023

## NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE 2023

- Dne 19.9. 2023 byla ve Sbírce zákonů vyhlášena novela zákoníku práce, tj. zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále též jen „ZP“). Jako celek nabude zákon účinnosti dne 1.10. 2023, a v části týkající se dovolených dne 1.1. 2024.
- Jedná se o transpozici dvou evropských směrnic, a to:
  - směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (**tzv. Work-life balance směrnice**),
  - směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (**tzv. TPWC směrnice**).
- Mezi **zásadní změny**, které novela zákoníku práce přináší, náleží zejména:
  - zavedení možnosti elektronického uzavírání některých pracovněprávních dokumentů,
  - rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnancům,
  - poskytnutí vyšší ochrany zaměstnancům pracujícím na základě dohody o provedení práce (dále též jako „DPP“) či dohody o pracovní činnosti (dále též jako „DPČ“),
  - zakotvení nových pravidel pro výkon práce na dálku (home office),
  - úprava doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci,
  - další drobnější změny: rodičovská dovolená, kratší pracovní doba, nepřetržitý odpočinek.

## I. ELEKTRONICKÉ UZAVÍRÁNÍ DVOUSTRANNÝCH DOKUMENTŮ V PRACOVNÍCH VZTAZÍCH

- Novela zákoníku práce umožňuje, aby některá dvoustranná právní jednání, kterými se pracovněprávní vztahy zakládají, mění nebo ukončují, byla uzavírána s využitím sítě nebo služby elektronických komunikací, a to konkrétně u následujících dokumentů:
  - pracovních smluv, dohod o provedení práce, dohod o pracovní činnosti a jejich změn, a
  - dohod o rozvázání pracovního poměru podle § 49 ZP a dohod o zrušení dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti podle § 77 odst. 5 písm. a) ZP.
- Příslušný dokument bude uzavřen elektronicky, pokud zaměstnavatel zašle jeho vyhotovení **na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a kterou zaměstnanec zaměstnavateli pro tyto účely písemně sdělí** (např. na soukromý email zaměstnance). V žádném případě se tedy nebude moci jednat o pracovní email zaměstnance. Novela zákoníku práce přitom nevyžaduje konkrétní druh elektronického podpisu na takovém dokumentu. S ohledem na příslušnou právní úpravu (tj. zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce a nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 910/2014 ze dne 23.7. 2014 o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu – tj. nařízení eIDAS), jakož i dosavadní judikaturu českých soudů, by se mělo jednat alespoň o zaručený elektronický podpis, který zpravidla požadavky na písemnou formu splňuje, a to jak na straně zaměstnavatele, tak i zaměstnance (tzn. že postačí i komerční kontraktační nástroje jako je DocuSign, naopak např. skenovaná kopie dokumentu s vlastnoručními podpisy smluvních stran dostačovat nebude).

- Zaměstnanec bude mít právo od elektronicky uzavřené pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo jejich změn **odstoupit**, a to od okamžiku jejich uzavření, nejpozději však **do 7 dnů** ode dne dodání jejich podepsaného vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance. Podmínkou přitom bude, že zaměstnanec dosud nezačal s plněním (např. zaměstnanec ještě nenastoupil do práce, nezačal vykonávat nový druh práce sjednaný v dodatku k pracovní smlouvě, od kterého odstupuje). Odstoupení bude muset být učiněno **písemně**, jinak se k němu nebude přihlížet.

## II. INFORMOVÁNÍ O OBSAHU PRACOVNÍHO POMĚRU

- Novela upravuje i informační povinnost zaměstnavatele podle § 37 odst. 1 ZP, a to tak, že:
  - **zkracuje lhůtu** pro splnění této povinnosti z 1 měsíce na **7 dnů** od vzniku pracovního poměru a
  - **rozšiřuje okruh informací**, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci písemně sdělit. Podle nové úpravy se bude jednat o všechny tyto údaje (*novelou doplněné údaje jsou níže podtržené*):
    - i. názvu a sídle zaměstnavatele – PO, jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele – FO,
    - ii. bližším označení druhu a místa výkonu práce,
    - iii. výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,
    - iv. době trvání a podmínkách zkušební doby, pokud je sjednána,
    - v. postupu, který je zaměstnavatel i zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, o běhu a délce výpovědní doby,

- vi. odborném rozvoji zaměstnance, pokud ho zaměstnavatel zabezpečuje,
  - vii. stanovené týdenní pracovní době, způsobu jejího rozvržení, včetně délky vyrovnávacího období, pokud je pracovní doba rozvrhována nerovnoměrně a o rozsahu práce přesčas,
  - viii. rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech,
  - ix. mzdě, její splatnosti, výplatním termínu mzdy, místu a způsobu vyplácení mzdy,
  - x. kolektivních smlouvách a označení jejich smluvních stran,
  - xi. orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem dotčeného zaměstnance.
- Informační povinnost může zaměstnavatel splnit stejným způsobem jako doposud, tj. uvedením povinných údajů přímo **v pracovní smlouvě** nebo **v samostatné písemné informaci dle § 37 odst. 1 ZP**, kterou je zaměstnavatel oprávněn, na rozdíl od pracovní smlouvy, jednostranně měnit. Některé údaje (body iii. až ix. a xi. výše), mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.
  - O změně údajů uvedených v § 37 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bezodkladně, nejpozději **v den účinnosti změny**.

- Zaměstnavatel může písemnou informaci podle § 37 odst. 1 ZP poskytnout zaměstnanci **v listinné nebo i elektronické podobě** (např. na Intranetu). Informace v elektronické podobě musí být zaměstnanci přístupná a zaměstnanec musí mít možnost si ji uložit nebo vytisknout. Zaměstnavateli je přitom uložena povinnost uchovávat doklad o předání informace zaměstnanci.
- **Informační povinnost zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnancům vysílaným na území jiného státu** je nově upravena v samostatném ust. § 37a ZP. Okruh povinně sdělovaných informací je rovněž rozšířen. Zaměstnavatel bude mít povinnost sdělit zaměstnanci informaci o státu, v němž má být práce vykonávána, o předpokládané době vyslání, o peněžitém nebo věcném plnění v souvislosti s výkonem práce a také informaci o tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance ze zahraničí.

### III. DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR (DPČ/DPP)

- Na pracovněprávní vztahy založené dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti se budou napříště vztahovat některá pravidla, která se dosud uplatňovala pouze na výkon práce v pracovním poměru a která mají v souladu s požadavky tzv. TPWC směrnice zajistit větší **transparentnost a předvídatelnost** těchto vztahů. Konkrétně se bude jednat o aplikaci následujících pravidel:
  - **rozvrhování pracovní doby.** Zaměstnavatel bude mít nově **povinnost předem rozvrhnout pracovní dobu v písemném rozvrhu** a seznámit s ním i jeho změnou zaměstnance, a to nejméně 3 dny předem, nedohodnou-li se na jiné době seznámení (tj. kratší nebo i delší),

- **veškerých překážek v práci.** Vzhledem k tomu, že zaměstnanci bude rozvrhována pracovní doba, nebude důvod pro to, aby mu nenáležely i práva v souvislosti s překážkami v práci, pokud se však bude jednat o jiné důležité osobní překážky v práci podle § 199 ZP (např. vyšetření u lékaře, svatba, úmrtí atd.) nebo o překážky v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205 ZP, bude zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pouze pracovní volno nikoliv i náhradu odměny (ledaže by se na tom se zaměstnancem domluvil anebo tak stanovil vnitřním předpisem). V případě ostatních překážek v práci (např. dočasná pracovní neschopnost, karanténa) bude zaměstnanci náležet jak právo na pracovní volno, tak i náhradu odměny.
- **poskytování příplatků**, příp. náhradního volna, a to za práci ve svátek, noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.
- **Přechod na pracovní poměr.** Zaměstnanec, jehož právní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti v předchozích 12 měsících v souhrnu u téhož zaměstnavatele trvaly nejméně 180 dní, **může zaměstnavatele písemně požádat o zaměstnání v pracovním poměru.** Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci odůvodněnou písemnou odpověď nejpozději do 1 měsíce (nikoliv však žádosti nutně vyhovět).
- **Právo na odůvodnění výpovědi.** Pokud bude mít zaměstnanec za to, že dostal výpověď proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv nebo je využil (např. práva na informace při vzniku nebo změně jeho pracovněprávního vztahu, práva na rozvržení pracovní doby předem nebo práva na odborný rozvoj, anebo že požádal o zaměstnání v pracovním poměru), může ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi písemně požádat zaměstnavatele o **písemné odůvodnění výpovědi.**

Zaměstnavatel je v takovém případě povinen zaměstnance bez zbytečného odkladu o důvodech výpovědi písemně informovat. Pokud zaměstnavatel tak neučiní, hrozí mu **pokuta až do výše 200 000 Kč**.

- **Informační povinnost zaměstnavatele při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti.** Rozsah informační povinnosti je obsažen v § 77a ZP a je obdobný jako u pracovního poměru. Navíc musí být zaměstnanec informován o předpokládaném rozsahu pracovní doby připadající na den, popř. týden. (neznamená to však nutně, že je zaměstnavatel povinen v tomto rozsahu zaměstnanci pracovní dobu skutečně rozvrhnout).
- **Právo na dovolenou.** S účinností **od 1.1. 2024** se i u zaměstnanců pracujících na základě dohod konaných mimo pracovní poměr uplatní pro vznik, vyměřování i čerpání dovolené stejná pravidla jako u zaměstnanců v pracovním poměru. Pokud tedy zaměstnanec pracující na základě DPP nebo DPČ splní zákonné podmínky, vznikne mu **právo na dovolenou**, přičemž u těchto zaměstnanců bude platit, že pro účely dovolené činí **délka týdenní pracovní doby 20 hodin**, a to bez ohledu na skutečný rozsah pracovní doby sjednané a vykonané dle dohody.

## IV. PRÁCE NA DÁLKU (HOME OFFICE)

- **Práce na dálku** bude po novele možná jen na základě **písemné dohody** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Povinné náležitosti dohody nebudou zákonem stanoveny, ale bude ponecháno zcela na smluvních stranách, aby si obsah dohody sjednaly (např. místo výkonu práce na dálku, rozvržení pracovní doby, zásady a zajištění BOZP, způsob náhrady nákladů při práci na dálku).
- Dohoda o práci na dálku bude moci být **ukončena**:
  - písemnou dohodou ke sjednanému dni nebo
  - písemnou výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s **15 ti denní výpovědní dobou**, která začne běžet dnem, ve kterém byla doručena druhé straně. Smluvní strany si však mohou sjednat i jinou délku výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel se zaměstnancem si také mohou v dohodě sjednat, že závazek z dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět (tzv. nevypověditelnost dohody).
- **Nařízení práce na dálku.** Zaměstnavatel bude moci nařídit zaměstnanci práci na dálku jen v případě, kdy tak stanoví orgán veřejné moci podle jiného zákona (např. podle krizového zákona, zákona o ochraně veřejného zdraví), a to jen 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 přitom povinen na výzvu zaměstnavatele písemně určit místo výkonu práce na dálku nebo mu sdělit, že takové způsobilé místo nemá. V případě nařízení práce na dálku se dohoda neuzavírá.

- Nová právní úprava **náhrady nákladů při výkonu práce na dálku** umožňuje, aby:
  - jako doposud zaměstnavatel hradil náklady, které zaměstnanci vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku a které mu zaměstnanec prokázal (tj. **skutečně prokázané náklady**), nebo
  - nově zaměstnavatel hradil náklady **paušální částkou**. Toto bude možné, pokud to bude písemně sjednáno nebo stanoveno vnitřním předpisem. Zaměstnanci bude náležet náhrada za každou započatou hodinu práce na dálku ve výši stanovené ve vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí. Pokud budou náklady hrazeny paušální částkou, bude platit, že paušální částka zahrnuje náhradu veškerých nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly.
  - **si zaměstnavatel se zaměstnancem předem písemně sjednali, že náhrada nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku zaměstnanci nepřísluší.**
- Zaměstnanci budou mít **právo o práci na dálku požádat**. Pokud tak učiní těhotná zaměstnankyně, zaměstnanec či zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 9 let, nebo osoby závislé na péči, mají navíc **právo na písemné odůvodnění**, pokud zaměstnavatel jejich žádost zamítne.
- V případě, že dohoda o výkonu práce na dálku byla před účinností novely sjednána pouze ústně, je zaměstnavatel povinen sjednat ji písemně nejpozději **ve lhůtě 1 měsíce** ode dne účinnosti novely.
- **Za přestupky na úseku práce na dálku** (např. za neuzavření dohody o práci na dálku v písemné formě) bude moci být zaměstnavateli uložena **pokuta až do výše 300 000 Kč**.

## V. DORUČOVÁNÍ

- **Pravidla doručování podle § 334 a násl. ZP** se budou nadále vztahovat na doručování výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době a dalších písemností týkajících se skončení pracovních vztahů (tzv. kvalifikovaných výtek), dále i na odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, jakož i mzdového výměru, nikoliv však již na doručování dohody o rozvázání pracovního poměru dle § 49 ZP či dohody o ukončení DPČ/DPP dle § 77 odst. 4 ZP.
- Zaměstnavatel bude výše uvedené písemnosti doručovat **do vlastních rukou** zaměstnance, a to
  - jejich předáním na pracovišti zaměstnavatele,
  - jejich předáním, kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,
  - prostřednictvím datové schránky,
  - prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo
  - prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (nebude-li možné doručovat na pracovišti).
- Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací bude možné, pokud k němu dá zaměstnanec **souhlas na samostatném písemném prohlášení**, ve kterém uvede elektronickou adresu, která není v dispozici zaměstnavatele (např. soukromý email). Před udělením souhlasu je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně poučit o tomto způsobu doručování, včetně 15tídení lhůty pro potvrzení. Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti v této lhůtě nepotvrdí, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty. Zaměstnanec však již nemusí převzetí potvrzovat svým uznávaným elektronickým podpisem. Zaměstnanec může svůj souhlas kdykoliv písemně odvolat. Naopak

zaměstnavatel musí písemnosti uvedené v § 334 ZP nadále podepisovat svým uznávaným elektronickým podpisem.

- **Doručování do datové schránky zaměstnance**, bude nově možné tehdy, pokud si ji zaměstnanec nezneprůstupní pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. Pokud se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty. K doručování do datové schránky již nebude nutný souhlas zaměstnance.

## VI. SHRnutí NOVÝCH POVINNOSTÍ ZAMĚSTNAVATELŮ

- Novela zákoníku práce přináší řadu novinek, které pro zaměstnavatele znamenají **nové povinnosti**, zejména **vůči zaměstnancům na DPP/DPČ** (např. povinnost rozvrhovat pracovní dobu, poskytovat dovolenou, písemně odůvodnit na žádost zaměstnance výpověď, písemně odpovědět na žádost o zaměstnání v pracovním poměru). Zvýšené náklady mohou zaměstnavatelům vzniknout nejen v důsledku povinnosti poskytovat dovolenou, ale také příplatky za práci ve svátek, v noci nebo o víkendu.
- V souvislosti s **rozšířením informační povinnosti** budou zaměstnavatelé povinni upravit své pracovní právní dokumenty, tj. zejména pracovní smlouvy a písemné informace dle § 37 odst. 1 ZP, jakož i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP/DPČ) a nově písemné informace dle § 77a ZP tak, aby u zaměstnanců nastupujících po účinnosti novely, tj. po 1.10.2023, obsahovaly již veškeré novelou požadované údaje. Pokud o informace v rozsahu podle § 37 odst. 1 ZP nebo § 77a ZP po novele požádají zaměstnavatele jeho stávající zaměstnanci, kteří k němu nastoupili již před účinností novely, je zaměstnavatel povinen jim je poskytnout, a to do 7 dnů od doručení žádosti.
- **Dohody o práci na dálku** musí být do 1 měsíce od účinnosti novely převedeny do **písemné podoby**, přičemž je vhodné zrevidovat a příp. upravit způsob náhrady nákladů (např. paušální částkou).

Věříme, že výše uvedené shrnutí usnadní Vaši orientaci v nové právní úpravě. V případě potřeby jsme Vám plně k dispozici pro poskytnutí doplňujících informací nebo právní asistenci v dané oblasti.

Editor: JUDr. Magda Stárková, advokát, e-mail: [starkova@akvk.cz](mailto:starkova@akvk.cz)

---

Hlavním cílem Newsletterů je poskytnout základní informace k danému tématu a nelze je považovat za vyčerpávající odborný návod. Obsah této publikace slouží pouze k základní orientaci a nevychází ze specifických okolností jednotlivého případu či individuálních potřeb klienta. Před každým právním jednáním v konkrétním případě doporučujeme si vyžádat odbornou právní pomoc, kterou Vám rádi na základě Vaší žádosti poskytneme.