

# Transpoziční novela zákoníku práce a některých dalších zákonů

## zákon č. 281/2023 Sb.

Novela vyhlášena dne 19. 9. 2023 ve Sbírce zákonů jako zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (konkrétně 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 a zákon o ochraně veřejného zdraví)

### Dělená účinnost:

- **1. 10. 2023:** naprostá většina změn
- **1. 1. 2024:** právo na dovolenou pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 77), změna, pokud jde o odměnu za členství některých zaměstnanců v řídicích a kontrolních orgánech podnikajících právnických osob (§ 303) a změna v pojetí nepřetržitého odpočinku v týdnu (§ 92)

### 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)
- nad rámec transpozice bylo cílem kvalitně upravit dosud neukotvený institut tzv. práce z domova a přinést větší flexibilitu do oblasti doručování podle zákoníku práce

## Hlavní změny právní úpravy obsažené v zákoníku práce

### 1) Změny u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ)

#### I. Rozvrhování pracovní doby

- **zaměstnavatel je povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby** a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení (§ 74 odst. 2 ZP)
- **zaměstnavatel nemusí předem rozvrhnout pracovní dobu na celý týden** nebo dokonce celé vyrovnávací období - pokud zaměstnavatel potřebuje **ad hoc rozvrhovat pracovní dobu dle svých aktuálních potřeb**, postačí, aby zaměstnanci v dostatečném předstihu případně **rozvrhl i jen jednu směnu** (tj. určí, že v určitý den bude zaměstnanec pracovat od - do)

- lhůta pro seznámení zaměstnance s písemným rozvrhem činí **3 dny předem**, ledaže se zaměstnanec se zaměstnavatelem **dohodnou na jiné době seznámení** (tj. zpravidla na kratší době seznámení)
- zaměstnavatel nadále **nemá mít povinnost zaměstnanci přidělovat práci v určitém garantovaném rozsahu**, ledaže by se k tomu v rámci DPP či DPČ zavázal, např. u DPČ je tak dále možné ujednání „až 20 hodin týdně“ atd.
- **z § 77 ZP plyne, že na právní vztahy založené DPP/DPČ se aplikují pravidla dle části čtvrté zákoníku práce** → zaměstnanci musí být poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu, nepřetržitý denní odpočinek, přestávky v práci na jídlo a oddech, zaměstnavatel musí evidovat jeho pracovní dobu apod.

## II. Překážky v práci

- nově v případě **překážek v práci** na straně zaměstnance podle **nařízení vlády č. 590/2006 Sb.** (ošetření u lékaře, svatba, pohřeb atd.) a **překážek v práci z důvodu obecného zájmu** (darování krve, tábory atd.), které by kolidovaly s rozvrhem pracovní doby, **zaměstnanci náleží pracovní volno**, avšak **bez náhrady odměny z dohody** (§ 77 odst. 3 ZP)
- u **DPP** (nikoliv DPČ) se **do celoročního limitu 300 hodin se nezapočítávají tzv. náhradní doby** podle § 348 odst. 1 ZP - tzn. bere se v potaz pouze faktický výkon práce, nikoliv např. doba zameškaná z důvodu překážky v práci či čerpání dovolené

## III. Právo na dovolenou (účinnost od 1. ledna 2024)

- zaměstnancům pracujícím na základě DPP/DPČ **nově od 1. ledna 2024 náleží přímo ze zákona právo na dovolenou**, a to za stejných podmínek jako zaměstnancům v pracovním poměru (viz § 77 ZP) – toto se přirozeně týká i zaměstnanců pracujících na základě dohod, které byly uzavřeny např. během roku 2023
- výměra dovolené se bude u zaměstnanců pracujících na základě DPP/DPČ řídit stejně jako u zaměstnanců v pracovním poměru § 212 ZP
- do odpracované doby pro účely dovolené se započtou vedle fakticky odpracovaných hodin rovněž tzv. náhradní doby, kdy zaměstnanec fakticky nepracoval – např. čerpání dovolené či některé překážky v práci (viz § 348 odst. 1 ZP spolu s § 216 odst. 2 a 3 ZP)
- výhradně pro účely dovolené **zákon stanoví fiktivní týdenní pracovní dobu v délce 20 hodin týdně** (viz § 77 odst. 8 ZP)
- zaměstnanci vznikne právo na dovolenou za předpokladu, že **v kalendářním roce za nepřetržitého trvání pracovněprávního vztahu odpracuje alespoň 4násobek své fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby** (tj. 80 hodin) a **současně jeho pracovněprávní vztah nepřetržitě trval v tomto kalendářním roce po dobu alespoň 4 týdny** (tj. 28 kalendářních dní)
- postupovat při výpočtu dovolené lze dle následujícího **univerzálního vzorce**: *počet celých odpracovaných fiktivních týdenních pracovních dob* / 52 × 20 × výměra dovolené (výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru)
- výše uvedené podmínky pro vznik práva na dovolenou se budou posuzovat **zvlášť ke každé dohodě** (ledaže na sebe pracovněprávní vztahy bezprostředně navazují, pak se takové pracovněprávní vztahy dle **§ 216 odst. 1 ZP pro účely dovolené považují za jeden nepřetržitě trvající vztah** - je přitom možné, aby takto např. navazovala DPP na DPP, DPČ na DPČ, DPČ na DPP (či obráceně)
- nebude-li právo na dovolenou vyčerpáno za trvání pracovněprávního vztahu, bude při jeho skončení **proplaceno náhradou odměny ve výši průměrného výdělků** (§ 222 ZP)

#### IV. Náhrada nákladů vzniklých zaměstnanci při práci na dálku

- pokud jde o zaměstnance, který koná pro zaměstnavatele práci na základě DPP či DPČ, je **možné sjednat s ním právo na poskytování náhrad** při práci na dálku na stejném principu jako v případě náhrad při pracovní cestě, avšak povinnost k jejich poskytování **není ze zákona automatická**

#### V. Zaměstnanci pracujícímu na základě DPP/DPČ přísluší příplatky a další kompenzace

- pro poskytování odměny z dohody se § 115 až 118 nově použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda → **zaměstnanci pracujícímu na základě DPP/DPČ přísluší příplatky nebo jiné kompenzace za svátek, práci v noci, v sobotu a v neděli a ve ztíženém pracovní prostředí**
- pokud zaměstnavatel uvedený v **§ 109 odst. 3 ZP** (odměňující zaměstnance platem) zaměstnává zaměstnance na základě DPP/DPČ, právní úprava hlavy III. části šesté zákoníku práce, tedy pravidla pro poskytování platu zaměstnancům v pracovněprávním vztahu, se na odměnu z dohody nevztahují. V případě práce ve svátek, práce v noci, práce ve ztíženém pracovním prostředí a práce v sobotu a v neděli se uplatní stejná minimální úroveň ochrany, jako u zaměstnanců odměňovaných mzdou

#### VI. Další změny

- **v dohodě o provedení práce musí být vždy uvedeny sjednané práce** (§ 75 odst. 3 ZP)
- **bylo zavedeno právo zaměstnance**, který je zaměstnán na základě DPP a DPČ v souhrnu po **dobu delší než 180 dní v rámci období posledních 12 měsíců**, požádat zaměstnavatele **o zaměstnání v pracovním poměru** → povinnost zaměstnavatele poskytnout mu **do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď**, pokud žádosti nevyhoví, tj. žádost není nároková (viz § 77 odst. 4 ZP)
- **bylo zavedeno právo zaměstnance** pracujícího na základě DPP či DPČ **požádat zaměstnavatele ve lhůtě 1 měsíce od doručení výpovědi o její odůvodnění**, pokud se domnívá, že tak zaměstnavatel učinil z důvodu, že se zaměstnanec domáhal nebo využil zákonem vypočtených práv → povinnost zaměstnavatele poskytnout **bez zbytečného odkladu písemné odůvodnění výpovědi** (viz § 77 odst. 7 ZP)

## 2) Bližší úprava práce na dálku (homeworking)

### I. Dohoda o práci na dálku (§ 317)

- zaměstnavatel je povinen uzavřít se zaměstnancem **písemnou dohodu o práci na dálku**, zákon přitom nevymezuje žádné podstatné náležitosti této dohody. Podle přechodných ustanovení k zákonu č. 281/2023 Sb. platí, že nebyla-li přede dnem nabytí účinnosti novely se zaměstnancem, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, uzavřena písemná dohoda o podmínkách výkonu této práce, uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem písemnou dohodu o výkonu práce na dálku do 1. listopadu 2023 (k výkladu přechodných ustanovení lze odkázat na dokument zpracovaný MPSV <https://www.mpsv.cz/web/cz/prace-a-pravo#vzory>)
- závazek z dohody o práci na dálku lze **rozházet písemnou dohodou** anebo jej **písemně vypovědět** z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu s **15denní výpovědní dobou** běžící ode dne doručení výpovědi (lze sjednat odlišnou délku výpovědní doby či se strany mohou dohodnout, že závazek z dohody nemůže ani jedna z nich vypovědět)

- v případě, že tak stanoví mimořádné opatření vlády, zaměstnavatel je oprávněn písemně nařídit zaměstnanci výkon práce na dálku v místě, které zaměstnanec na výzvu zaměstnavatele předem písemně určil (ale: na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a místo výkonu práce musí být k výkonu sjednané práce způsobilé)

*Práci na dálku ve smyslu zákoníku práce je nutno striktně oddělit od práce související s přímou pedagogickou činností, kterou si pedagogický pracovník sám rozvrhuje na místě, které si rovněž sám určí. Typicky jde o situaci, kdy se např. učitel doma připravuje na nadcházející hodiny nebo opravuje písemné práce žáků. V ani jedné z uvedených situací nejde o práci na dálku, ačkoli není vykonávána na obvyklém pracovišti (ve škole). Důvodem je zvláštní úprava pracovní doby pedagogických pracovníků v § 22a zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. (viz metodický materiál MŠMT - <https://www.edu.cz/msmt-pripravo-prehled-informaci-pro-skoly-a-skolska-zarizeni-k-novele-zakoniku-prace/#priloha>)*

## **II. Náhrada nákladů (§ 190a ZP)**

Pokud jde o úhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku, nabízí se v podstatě následující 3 varianty:

### **1) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem písemně dohodnout, či vnitřním předpisem stanovit, že mu náklady vzniklé při práci na dálku budou kompenzovány formou paušální částky**

- tím bude zároveň vyloučena možnost zaměstnance další náklady ze strany zaměstnance prokazovat, neboť dle § 190a odst. 6 ZP platí, že pokud je zaměstnanci poskytována paušální částka, zahrnuje náhradu veškerých nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly
- účelem je zjednodušit povinnost zaměstnavatele k náhradě zvýšených nákladů zaměstnance vzniklých v souvislosti s prací na dálku → **minimální paušální částka je jejich ekvivalentem**. Vyšší částku bude možno poskytovat v podnikatelské sféře, zaměstnavatel při sjednání či stanovení poskytování paušální částky nebude povinen náklady hradit ve vyšší výši, byť by reálné náklady zaměstnance skutečně vyšší byly
- paušální částka se poskytuje za každou započatou hodinu práce, nikoliv za hodinu „kalendářní“, proto se zlomky hodin odpracované doby (vzniklé např. při uplatnění pružné pracovní doby, v důsledku některých překážek v práci) pro tento účel sečtou na konci období, za něž se paušální částka poskytuje; paušální částka se tak poskytne za celkový počet ukončených hodin práce a jednu případnou započatou hodinu práce
- MPSV bude pravidelně v termínu od 1. 1. kalendářního roku, popř. v mimořádných případech, určovat či měnit výši paušální částky svojí vyhláškou. **Pro rok 2023 je to vyhláška č. 299/2023 Sb., která stanoví paušální částku ve výši 4,60 Kč**
- paušální náhrada nákladů ve výši stanovené právním předpisem **nepodléhá dani z příjmu**
- paušální částka je splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo

### **2) Nebude-li poskytování paušální částky sjednáno/stanoveno, zaměstnanci se hradí pouze prokázané náklady (nebude-li ovšem sjednáno vyloučení nebo zúžení rozsahu jejich poskytování – viz bod 3)**

3) zaměstnavatel si se zaměstnancem může předem písemně sjednat, že mu při výkonu práce na dálku nebude náležet náhrada nákladů nebo jejich část (jedná se o novou výjimku z obecné zásady, že závislá práce je vykonávána na náklady zaměstnavatele)

- zaměstnanec pracující na základě DPP/DPČ nemá nárok na náhradu nákladů (ani těch, které by se poskytovaly na základě prokázání), které mu vznikají při práci na dálku, ledaže si to sjedná se zaměstnavatelem

### III. Žádost určitých skupin zaměstnanců o výkon práce na dálku (§ 241a ZP)

- **těhotné ženy, osoby pečující o osoby závislé na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni závislosti II až IV a zaměstnanci pečující o dítě do dosažení 9 let věku, mohou zaměstnavatele písemně požádat o výkon práce na dálku → pokud zaměstnavatel takovéto žádosti nevyhoví, což není jeho povinnost, musí zamítnutí písemně žadateli odůvodnit** (tj. jde o nenárokovou žádost)
- v případě vyhovění žádosti bude se zaměstnancem uzavřena písemná dohoda o práci na dálku ve smyslu § 317 odst. 1 ZP

## 3) Změny v oblasti doručování

### I. Úprava výčtu písemností doručovaných v režimu zákoníku práce (§ 334 ZP)

Dochází k významnému zúžení okruhu písemností, které se doručují v přísnějším režimu podle § 334 až 337 ZP, konkrétně se tento režim bude nadále vztahovat na:

- **písemnosti týkající se skončení pracovního poměru nebo právního vztahu založeného DPP/DPČ** (výpověď z pracovního poměru, výpověď z DPP/DPČ, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, okamžité zrušení pracovního poměru, tzv. vytýkácí dopis atd.), s výjimkou dohody o rozvázání pracovního poměru a dohody, kterou se rozvazuje DPP/DPČ,
- **odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa,**
- **mzdový a platový výměr.**

**Ostatní zde neuvedené písemnosti**, tj. např. pracovní smlouva, dodatky pracovní smlouvy, dohoda o rozvázání pracovního poměru, **budou doručovány v režimu občanského zákoníku**, který je flexibilnější než zákoník práce, tj. zvláštní úprava doručování podle zákoníku práce se neuplatní. Doručování podle občanského zákoníku je založeno na teorii dojití, kdy právní jednání působí vůči nepřítomné osobě od okamžiku, kdy jí projev vůle dojde.

### II. Větší volnost zaměstnavatele při volbě pořadí způsobů doručování zaměstnanci (§ 334a ZP)

- u doručování vyjmenovaných písemností zaměstnanci platí, že je nově zaměstnavatel při volbě způsobu doručování méně limitován, **kdy doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací anebo prostřednictvím datové schránky anebo kdekoli bude zaměstnanec zastižen je postaveno naroveň osobnímu doručení písemnosti na pracovišti zaměstnavatele**
- pouze k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb může zaměstnavatel přistoupit až v případě, kdy osobní doručení na pracovišti zaměstnavatele není možné

### III. Změny při doručování vyjmenovaných písemností zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby el. komunikací (§ 335 ZP)

- **zaměstnanci mohou být vyjmenované písemnosti doručeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, jen pokud zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil souhlas v samostatném písemném prohlášení, v němž také uvedl elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele** → nelze tímto způsobem doručovat např. v rámci interního systému zaměstnavatele či na pracovní e-mail zaměstnance
- před vyslovením souhlasu je zaměstnavatel povinen **zaměstnance písemně informovat** o podmínkách doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, a to včetně tzv. fikce doručení
- zaměstnanec může kdykoliv souhlas písemně odvolat (s účinky od nynějška)
- doručení písemnosti zaměstnanci je nadále podmíněno tím, že zaměstnanec převzetí písemnosti potvrdí zaměstnavateli datovou zprávou, nově ale **již není vyžadováno, aby byla tato datová zpráva podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance a aby ji zaměstnanec odeslal do 3 dnů**
- **zavedla se fikce doručení** v případě, že zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí **ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání**, zaměstnanec tak doručení písemnosti nebude moci zabránit tím, že její převzetí zaměstnavateli nepotvrdí (je třeba upozornit, že tento způsob doručování může být nadále rizikový a zaměstnavatelé zde musí velice obezřetně volit konkrétní formu elektronického doručování, aby následně byli schopni prokázat, zda a v jaký okamžik byla jejich elektronická zpráva s písemností skutečně druhé straně dodána - od tohoto okamžiku se totiž i odvíjí běh lhůty pro fikci doručení).

### IV. Změny při doručování vyjmenovaných písemností zaměstnanci do datové schránky (§ 335a ZP)

- **došlo k vypuštění zvláštního souhlasu zaměstnance s doručováním písemností zaměstnavatelem do datové schránky zaměstnance** → pokud má zaměstnanec datovou schránku zřízenou a neznepřístupnil si dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, zaměstnavatel může doručovat vybrané písemnosti do datové schránky zaměstnance, aniž by k tomu zaměstnanec udělil zvláštní souhlas

### V. Změny při doručování vyjmenovaných písemností zaměstnancem (§ 337 ZP)

- **doručování do datové schránky zaměstnavatele** je nově možné **bez souhlasu zaměstnavatele**
- při doručování do datové schránky zaměstnavatele dochází k **zavedení lhůty pro fikci doručení v délce 10 dní** (tj. uplatní se stejná lhůta jako při doručování do datové schránky zaměstnance, zatímco dosud platilo, že je písemnost zaměstnavateli doručena již dnem dodání do datové schránky)
- **doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**, kdy písemnost **nově již nemusí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance** (postačí prostý podpis zaměstnance), je nadále podmíněno tím, že zaměstnavatel převzetí písemnosti potvrdí

zaměstnanci datovou zprávou, nově ale **již není vyžadováno, aby byla tato datová zpráva podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnavatele a aby ji zaměstnavatel odeslal do 3 dnů**

- **zavádí se fikce doručení v případě, že zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání**

## **VI. Zaslání vyhotovení určitých písemností na el. adresu zaměstnance (§ 21 ZP)**

- **u dvoustranných právních jednání týkajících se vzniku, změny nebo skončení pracovněprávního vztahu (pracovní smlouva, DPP, DPČ, dodatek k pracovní smlouvě, dohoda o rozvázání pracovního poměru atd.) uzavřených prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (např. v rámci interního systému zaměstnavatele), je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.**
- **nejde-li o dohodu o rozvázání pracovního poměru nebo dohodu o rozvázání DPP/DPČ, zaměstnanec může odstoupit od této smlouvy, a to od okamžiku jejího uzavření do uplynutí lhůty 7 dní od doručení jejího vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, ledaže již bylo z jeho strany započato s plněním**

## **Další podstatné změny ZP**

### **I. Informační povinnost zaměstnavatele o základních aspektech pracovněprávního vztahu (§ 37, § 77a ZP) a při vyslání zaměstnance k výkonu práce do zahraničí (§ 37a, § 77b ZP)**

- **rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele o nové údaje** (doba trvání a podmínky zkušební doby, údaj o rozsahu práce přesčas, poskytovaném odborném rozvoji, bližší informace o nepřetržitých odpočincích, přestávkách v práci na jídlo a oddech atd.)
- **zkrácení lhůty pro splnění informační povinnosti na 7 kalendářních dní od vzniku pracovního poměru** (z 1 měsíce)
- **dojde-li ke změně příslušného údaje, musí o ní zaměstnavatel písemně informovat zaměstnance bezodkladně, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti;** to neplatí v případě změny právních předpisů, kolektivních smluv nebo vnitřních předpisů
- **zrušení výjimky z informační povinnosti pro pracovní poměry kratší než 1 měsíc**
- **úprava podmínek pro elektronické doručování informace zaměstnanci**
- **rozšíření informační povinnosti vůči zaměstnancům vyslaným do zahraničí** (nový § 37a ZP)
- **zakotvení nové informační povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům pracujícím na základě DPP/DPČ** v nových § 77a a § 77b ZP (7denní lhůta zde běží ode dne zahájení výkonu práce)
- **k výkladu přechodných ustanovení lze odkázat na dokument zpracovaný MPSV:**  
<https://www.mpsv.cz/web/cz/prace-a-pravo#vzory>

### **II. Zakotvení obligatorní písemné formy při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 ZP) a při sjednávání kratší pracovní doby (§ 80 ZP)**



### **III. Změny v právní úpravě problematiky pracovní doby a doby odpočinku (§ 90 až § 93 ZP)**

- v § 90, § 90a a § 93 ZP se zpřesnila dosavadní nepřesná právní úprava tak, kdy se nepřetržitý odpočinek již nevymezuje jako odpočinek mezi směny, ale jako denní, protože rozhodujícím kritériem pro poskytování tohoto typu nepřetržitého odpočinku je cyklus 24 hodin po sobě jdoucích, a nikoliv celková doba mezi koncem jedné směny a začátkem směny následující, a to plně v souladu s požadavkem čl. 3 směrnice 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (upravuje taktéž tento nepřetržitý odpočinek jako denní)
- je tak výkladově nesporné, že je nezbytné poskytnout nepřetržitý denní odpočinek zaměstnanci i ve dnech, kdy má určenou pouze práci přesčas
- pokud jde o výše uvedený cyklus 24 hodin po sobě jdoucích, zde nedošlo k žádné změně (byl zaveden do ZP již od 1. 1. 2001), tj. ten začne běžet zpravidla v okamžiku začátku směny a bude končit stejnou hodinou následující den (např. u ranní směny začínající v pondělí v 6:00 končí tento cyklus v úterý v 6:00) - do tohoto 24hodinového cyklu se musí „vejít“ rozvržená směna, případná práce přesčas, pracovní pohotovost a nepřetržitý denní odpočinek v rozsahu alespoň 11 hodin, popř. zkrácený v rozsahu alespoň 8 hodin
- právní úprava se dále zpřesnila tak, **aby zaměstnavatel měl povinnost tento denní odpočinek skutečně poskytnout, a nikoliv jen naplánovat/rozvrhnout** (k čemuž dospívaly některé právní výklady), což je hlavní podstata právní úpravy odpočinků z hlediska BOZP.

### **Úprava § 92 ZP (účinnost od 1. ledna 2024)**

- jde o zpřesnění ustanovení shodně jako u § 90 odst. 1 tak, aby se zamezilo právním výkladům, které tvrdily, že zaměstnavatel je na základě zákoníku práce pouze povinen rozvrhnout pracovní dobu takovým způsobem, aby zde byl obsažen minimálně 35hodinový odpočinek v týdnu, avšak žádné ustanovení zákoníku práce nenutilo zaměstnavatele tento odpočinek posléze zaměstnanci skutečně poskytnout
- dále se **reaguje na rozsudek Soudního dvora EU ve věci MÁV-START**, dle kterého u zaměstnance staršího 18 let musí denní odpočinek v rozsahu alespoň 11 hodin bezprostředně předcházet 24hodinovému nepřetržitému odpočinku - ohledně stávajícího minimálního rozsahu nepřetržitého odpočinku v týdnu se tedy nic nemění, tj. zaměstnanec stále bude čerpat nepřetržitý odpočinek v rozsahu 35 hodin. Podstatný rozdíl oproti stávající právní úpravě je však v tom, že zaměstnavatel bude muset zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v rámci 24hodinového cyklu vždy, neohledně na to, že jde o poslední směnu v týdnu, po které následuje nepřetržitý odpočinek v týdnu. Při případném nařizování přesčasové práce po poslední směně v týdnu bude tedy nově limitován v tom směru, že bude muset u denního odpočinku v rozsahu 11 hodin (resp. nejméně 8 hodin) vždy sledovat jeho poskytnutí v rámci 24hodinového cyklu počítaného od začátku poslední směny

### **IV. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví (§ 93a ZP)**

- opětovně se zavádí institut další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, který lze v mimořádných případech zavést podle čl. 22 směrnice 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o



některých aspektech úpravy pracovní doby; tento institut byl zaveden v zákoníku práce v letech 2008 až 2013

- navrhovaná právní úprava je totožná s právní úpravou zavedenou v letech 2008 – 2013, je plně v souladu s požadavky čl. 22 směrnice 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

#### **V. Rodičovská dovolená (§ 196 ZP)**

- nově žádost o rodičovskou dovolenou musí být **písemná** a podává ji zaměstnankyně a zaměstnanec **alespoň 30 dnů před nástupem** na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na jejich straně (zaměstnavatel však při nedodržení předstihu nemůže zaměstnanci odepřít nástup na rodičovskou dovolenou v požadovaném termínu)
- žádost musí **obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené**; zákon výslovně stanoví, že ji lze podávat i **opakovaně**

#### **VI. Nároková žádost určitých skupin zaměstnanců o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby (§ 241 ZP)**

- již za předchozí úpravy platilo, že o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby může **požádat těhotná zaměstnankyně, osoba pečující o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni závislosti II až IV anebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, přičemž zaměstnavatel musí takové žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody**
- zákon nově stanoví, že žádost **musí být písemná**
- pokud zaměstnavatel vyhoví žádosti o kratší pracovní dobu, uzavírá se dohoda podle § 80 ZP, tj. písemný dodatek k pracovní smlouvě o kratší pracovní době
- případné zamítnutí žádosti je nově zaměstnavatel povinen na základě vážných provozních důvodů **písemně odůvodnit** (nestačí tedy ústně sdělit, že to nejde)
- zákon nově výslovně umožňuje zaměstnanci požádat o **obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby** (např. plného úvazku), avšak zaměstnavatel není povinen takové žádosti vyhovět, pouze **musí písemně odůvodnit její případné zamítnutí**

#### **VII. Změna § 303 odst. 3 ZP (účinnost od 1. ledna 2024)**

- Zaměstnanci uvedení v § 303 odst. 1 ZP nesmějí být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, ledaže byli vysláni zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnáni. Nově přitom bude od 1. ledna 2024 připuštěno, aby za výkon funkce v těchto orgánech dostávali v omezené výši odměnu.