



# Co a jak upravuje aktuálně schválená novela zákoníku práce?

14. 9. 2023

**Poslanecká sněmovna schválila 12. září 2023 novelu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v původním znění. Nebyly přijaty dva senátní pozměňovací návrhy týkající se účinnosti zákona a rozvrhu práce v dohodách. S účinností se počítá první den následujícího kalendářního měsíce po uveřejnění ve Sbírce zákonů, tedy od 1. října 2023. Podívejme se na některé oblasti novely podrobněji.**

Pozn. šv: Prezident republiky Petr Pavel podepsal novelu zákoníku práce 18. 9. 2023

## **Přesčasy ve zdravotnictví**

Nejširší diskuse v Senátu i v Poslanecké sněmovně proběhla kolem nové právní úpravy přesčasové práce ve zdravotnictví. Po podnětných vystoupeních poslanců nakonec ke změně nedošlo. Bylo přijato původní sněmovní znění.

Bylo schváleno doplnění zákoníku práce (dále „zák. práce“) o nový § 93a – jedná se o legislativní návrat k dřívější právní úpravě v zák. práce (dříve zrušený § 93a), podle něhož mohl být rozsah přesčasové práce ve zdravotnictví navýšen.

Novela tak opětovně stanoví podmínky pro zvýšení přesčasové práce ve zdravotnictví. Další dohodnutou prací přesčas se rozumí práce v nepřetržitém provozu spojená s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby.

Nový § 93a zák. práce umožňuje lékařům, zubním lékařům, farmaceutům a zdravotnickým pracovníkům nelékařského zdravotnického povolání **dohodnout si písemně se zaměstnavatelem další práci přesčas výše do průměrné výše 8 hodin týdně, u zaměstnanců zdravotnické záchranné služby do průměrné výše 12 hodin týdně.** Tato „navíc“ práce přesčas může být dohodnuta na období 26, nebo kolektivní smlouvou až na 52 týdnů po sobě jdoucích. **Uvedení pracovníci ve zdravotnictví tak mohou vykonávat až 16 hodin práce přesčas týdně, za rok tedy 832 hodin.**

## **Jen písemná dohoda**

Novela zák. práce stanoví další podmínky pro platnost dohody. Musí být sjednána písemně (jinak je neplatná), nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru a na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích.

Okamžitě a bez udání důvodu lze tuto dohodu písemně zrušit v průběhu 12 týdnů od jejího sjednání. Dohoda může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce, a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.

## **Ochrana zaměstnanců**

Nový § 93a zák. práce chrání ve smyslu směrnice ES zaměstnance. **Zaměstnavatel nesmí zaměstnance nutit k sjednání dohody.** Pokud by zaměstnanec dohodu nesjednal, nesmí být vystaven jakémoliv újmě. Právě z důvodu ochrany zaměstnanců je

zachována platnost ostatních ustanovení zák. práce vztahujících se k práci přesčas. Do této oblasti patří i nová povinnost zaměstnavatele. **Musí vést evidenci o zaměstnancích, kteří vykonávají další dohodnutou přesčasovou práci.**

### **Flexibilní dohody**

Podle původního návrhu novely zák. práce měli „dohodáři“ právo na poskytnutí veškerých překážek v práci, včetně důležitých osobních překážek v práci podle § 199 zák. práce. Novela připouští poskytnutí náhrady odměny z dohody po dobu trvání těchto překážek v práci (§ 199 a § 200 až 205 zák. práce) jen tehdy, byla-li dohodnuta nebo uvedena ve vnitřním předpise.

Ustanovení zák. práce se vztahují na „dohodáře“ s uvedenými výjimkami. Neuplatní se ustanovení o převedení na jinou práci, dočasného přidělení, odstupného, dovolené (zvláštní úprava), skončení pracovního poměru, odměňování, cestovních náhrad a náhrad při práci na dálku (nový § 190a zák. práce).

**Významná je novinka, která může umožnit zaměstnanci přechod z DPČ nebo DPP do pracovního poměru. Požádá-li zaměstnanec, jehož právní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní, písemně zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď. Může být kladná, směřující ke sjednání pracovního poměru, nebo záporná – záporné stanovisko zaměstnavatel odůvodní např. vážnými provozními důvody nebo povahou práce.**

### **Rozvrh pracovní doby**

Novela zák. práce přináší významnou povinnost zaměstnavatelům. Dohodářům musí předem rozvrhnout 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. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na jiné době seznámení.

Toto ustanovení (§ 74 odst. 2) bylo v senátním návrhu změněno, Poslanecká sněmovna změnu nepřijala.

### **Dovolená v dohodách**

Zaměstnancům pracujícím na základě dohod automaticky při splnění v zák. práce stanovených podmínek **vznikne právo na dovolenou. Uplatní se obecná právní úprava dovolené podle § 211 až 223 zák. práce.**

**Zaměstnanec však musí splnit zákonné podmínky.** Pro účely dovolené se za týdenní pracovní dobu považuje u zaměstnanců pracujících na DPČ a DPP týdenní pracovní doba v délce 20 hodin. **Nerozhoduje, zda a v jakém skutečném rozsahu počtu hodin týdně byla práce v dohodě sjednána a konána.**

Pracovněprávní vztah zaměstnance k zaměstnavateli na tutéž dohodu musí v příslušném kalendářním roce nepřetržitě trvat alespoň 4 týdny (tj. 28 kalendářních dnů) a zaměstnanec musí odpracovat alespoň 4násobek své fiktivní týdenní pracovní doby. Zaměstnanec pracující na základě DPČ a DPP tak musí odpracovat pro účely dovolené alespoň 80 hodin v příslušném kalendářním roce. Do toho se započítávají náhradní doby, např. kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci anebo nepracuje proto, že je svátek. Aby právo na dovolenou vzniklo, musí být obě podmínky (nepřetržitě trvání dohody a výkon práce) splněny současně.

## Délka dovolené

Délka dovolené se stanoví v souladu s § 213 zák. práce tak, že za každou celou odpracovanou týdenní pracovní dobu přísluší zaměstnanci dovolená v délce 1/52 této týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, přičemž výsledek se vždy zaokrouhlí na celé hodiny nahoru. K výpočtu se použije tzv. „univerzální vzorec“ ve tvaru:

**počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby/52 × týdenní pracovní doba × výměra dovolené**

Pro účely dovolené se bude posuzovat týdenní pracovní doba v rozsahu 20 hodin týdně. Zaměstnanci tak při čtyřtýdenní dovolené za odpracování každých 20 hodin (včetně náhradních dob) vznikne právo na jednu dvanáctinu (1/52) z 80 hodin (20x 4). Tedy přibližně 1,5 hodiny dovolené.

**Je nutno připomenout, že právní úprava dovolené u dohod bude účinná od 1. ledna 2024.**

## Nové informační povinnosti

Neobsahuje-li DPP a DPČ informace uvedené v zák. práce, je zaměstnavatel povinen je sdělit zaměstnanci. Jedná se o nové povinnosti, které jsou do novely zák. práce (§ 77a a § 77b) zapracovány na základě směrnice EU. **Tuto povinnost musí zaměstnavatel splnit do 7 dnů ode dne započetí výkonu práce.** Některé informace mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Proto bude vhodné, když zaměstnavatel uvede v písemném vyhotovení DPČ a DPP odkaz na příslušná ustanovení zák. práce, která upravují např. překážky v práci apod.

## Nepřetržitý denní odpočinek

**Změny v § 90 odst.1 zák. práce zaručují zaměstnancům trvání nepřetržitého denního odpočinku alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Mladistvému zaměstnanci pak alespoň 12 hodin. Kriteriem pro poskytování tohoto odpočinku již není celková doba mezi koncem jedné směny a začátkem směny následující, ale cyklus 24 hodin po sobě jdoucích.**

U zaměstnanců, kteří jsou mladší 18 let, je tato minimální délka nepřetržitého odpočinku zaručena zákonem absolutně a nejsou z ní připuštěny výjimky.

**U zaměstnanců starších než 18 let jsou možné výjimky.** Jsou situace, kdy není možno zaměstnancům zaručit při rozvržení stanovené pracovní doby nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami v délce nejméně 11 hodin.

Zák. práce bere takové mimořádné situace v úvahu. Připouští některé výjimky, ale omezuje je jen na takové případy, kdy převažuje obecný zájem. Uvádí taxativně případy, v nichž nemusí být dodržena minimální délka odpočinku.

**Odpočinek může být zkrácen až na osm hodin po sobě jdoucích během 24 hodin zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku:**

- v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- v zemědělství,
- ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních a při poskytování jiných služeb obyvatelstvu,
- u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

Uvedené **výjimky pro zkrácení odpočinku** je možné rozdělit do dvou skupin. Jednak **jsou to havarijní situace nebo živelní a obdobné mimořádné situace**, kdy jde o vážné nebezpečí pro ochranu zdraví, a za druhé jsou to případy, kdy nezbytnost zajištění provozu vyplývá z povahy práce.

V nepřetržitých provozech, ve veřejném stravování nebo v kulturních zařízeních jde o práci, kterou není možné přerušit, a to ani tehdy, když např. zaměstnanec, který má vystřídat předchozího zaměstnance, onemocní a nedostaví se do práce. Nebo např. v kulturních zařízeních, jako jsou divadla, by po skončení večerního představení nebylo možné ráno konat zkoušky, kdyby se musela dodržet 11hodinová doba odpočinku. Obdobný příklad je možno uvést z restauračního zařízení, kdy po skončení večerní směny by kuchař ráno nemohl připravovat snídaní s ohledem na odpočinek, který měl trvat, ale netrval 11 hodin.

Právní úprava je tak v souladu s čl. 3 Směrnice ES č. 93/104/EC, který požaduje poskytování „dnu odpočinku“ vždy v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

**O dobu zkrácení nepřetržitého odpočinku v jednom dni musí být ve druhém dni odpočinek prodloužen.** Tím se v souladu s čl. 17 citované směrnice zaměstnanci při zkrácení doby odpočinku poskytují rovnocenné náhradní doby.

### ***Příklad***

*Zaměstnanci byl v jednom dni zkrácen odpočinek na osm hodin a na pracovišti bude celkem 16 hodin. Z toho bude 14,5 hodiny pracovat a jedna hodina budou přestávky na jídlo a oddech. Následující den musí jeho odpočinek mezi dvěma směnami trvat 15 hodin (11 hodin za tento den a 4 hodiny z předcházejícího dne).*

To prakticky znamená, že tento zaměstnanec nemůže odpracovat osm hodin pracovní doby, protože těchto osm hodin bude mít přerušeno přestávkou na jídlo a oddech. Tyto skutečnosti musí vzít zaměstnavatel v úvahu při rozvrhu pracovních směn.

Komplikace mohou nastat v případě přesčasové práce.

### ***Příklad***

*Zaměstnanci byla nařízena přesčasová práce v jednom dni delší než 3 hodiny a bude mít zkrácen odpočinek pod limit 11 hodin.*

Ve druhém dni práce přesčas zaměstnavatel již nemůže nařizovat práci přesčas a může ji nařídít zase až ve třetím dni. V klasickém rozvrhu směn od pondělí do pátku to tedy znamená, že nepřetržitý odpočinek v týdnu může být zkrácen pouze v pondělí, ve středu a v pátek.

## **Nepřetržitý odpočinek v týdnu**

Ustanovení § 90 zák. práce se v novele zpřesnilo tak, aby se zamezilo absurdním právním výkladům, které tvrdily, že zaměstnavatel je na základě zák. práce pouze povinen rozvrhnout pracovní dobu takovým způsobem, aby zde byl obsažen minimálně 35hodinový odpočinek v týdnu, avšak žádné ustanovení zák. práce nenutilo zaměstnavatele tento odpočinek posléze zaměstnanci skutečně poskytnout. Po precizaci textu už podobné výklady nebudou možné.

Pracovněprávní předpisy tak vytvářejí potřebný časový prostor pro regeneraci pracovní síly, uplatňování individuálních zálib a pro rozvoj osobnosti.

Zaměstnanci podle nové právní úpravy bude náležet v rámci týdne nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin, spolu s nepřetržitým denním odpočinkem (11 hodin) je to 35 hodin.

## **Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.**

Tento odpočinek se musí opakovat v sedmidenních obdobích a nemůže být shromažďován tak, že by si zaměstnanec mohl nahromadit více volna a vyčerpat si je najednou, např. až za tři týdny apod. K tomu, aby nepřetržitý odpočinek byl poskytován vždy během jednoho týdne, jsou důvodem zejména zdravotnická hlediska zohledněná i v právu Evropské unie.

Stanovený počet hodin (35) nepřetržitého odpočinku je více než jeden den, ale nejsou to celé dva dny. Pokud zaměstnanec pracuje např. i v sobotu (např. v obchodě a ve službách), představuje 35 hodin dobu jednoho a půl dne volna v týdnu, takže v praxi na něj musí připadnout většinou i minimálně část soboty.

**Zák. práce v § 92 odst. 2 nestanoví jako nárok, aby neděle byla dnem pracovního klidu.** V případě, že to umožňuje provoz zaměstnavatele, měl by být stanoven nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a pokud možno, aby do něho spadala neděle. Žádný zaměstnanec nemá však nárok na to, aby kalendářní neděle byla pro něho dnem pracovního klidu. Je to odůvodněno zejména provozními možnostmi zaměstnavatele (např. naléhavost některých prací), využitím technických a výrobních prostředků ve vícesměnných provozech apod.

**Nepřetržitý odpočinek v týdnu není však možné u některých druhů prací poskytnout vždy v plné délce,** tedy v délce 35 hodin. Proto zák. práce v § 92 odst. 4 odkazuje na § 90 odst. 2, že při výkonu uvedených druhů prací může být nepřetržitý odpočinek v týdnu zkrácen na 24 hodin. To platí i pro technologické procesy, které nemohou být přerušeny. Je ovšem stanovena podmínka, že doba, o kterou se nepřetržitý odpočinek zkrátí, nesmí být poskytnuta samostatně. S následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu musí být zaměstnanci poskytnut nepřetržitý odpočinek za období 2 týdnů v délce alespoň 70 hodin.

## **Nová pravidla pro práci na dálku**

Právní úprava práce na dálku (práce mimo pracoviště) zapracovává některá doporučení obsažená ve směrnici Evropské unie. Jedná se o směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o směrnici 2019/1152 o transparentních předvídatelných pracovních podmínkách.

Zaměstnanec může zaměstnavatele požádat o umožnění výkonu práce na dálku. **Zaměstnavatel nebude povinen vyhovět ve všech případech.** Jedině tehdy požádá-li o tuto formu pracovního zapojení zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, těhotná zaměstnankyně a zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečující o osobu závislou na pomoc jiné fyzické osoby. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, bude povinen písemně odůvodnit její zamítnutí, např. pro vážné provozní důvody.

**Předpokladem pro práci na dálku bude písemná dohoda zaměstnance se zaměstnavatelem.** Může být sjednána samostatně jako forma právního jednání, nebo může být součástí pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Důležitý bude údaj o rozvržení pracovní doby, zda si rozvrh provede zaměstnanec sám nebo zaměstnavatel. Možná je i kombinace v jednotlivých dnech, např. u pružné pracovní doby podle § 85 zák. práce. V dohodě by měl být rovněž uveden (není to povinnost) způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, včetně průběžné kontroly místa výkonu práce.

## **Úhrada nákladů**

Povinnost hradit náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce a budou v souvislosti např. se spotřebovanou energií apod., vznikne zaměstnavateli tehdy, jestliže se se zaměstnancem na tom dohodne. Jedná se např. o náklady jako je plyn, elektřina, pevná paliva, dodávka tepla (dálkové vytápění) a centralizované poskytování teplé vody, dodávka vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu. **Úhrada bude stanovena paušální částkou.** Jiné, zejména nahodilé náklady, bude za účelem náhrady zaměstnanec zaměstnavateli nadále prokazovat.

Nová úprava má za účel praxi nahrazování nákladů administrativně zjednodušit. Výchozí hodnota paušální částky bude stanovena zákonem a poté upravována prováděcím právním předpisem (vyhláškou) v pravidelném či mimořádném termínu podle vývoje dotčených ukazatelů, tj. úhrnu cen dotčených komodit a služeb.

Zaměstnanci zaměstnavatele, který je tzv. podnikatelského charakteru, může být poskytována paušální částka vyšší. Ministerstvo práce a sociálních věcí bude oprávněno měnit vyhláškou výši paušální částky.

***K jednotlivým oblastem novely zákoníku práce se budeme v našich člancích postupně podrobněji vracet.***

**JUDr. Ladislav Jouza, advokát, odborník na pracovní právo**