



# Novela zákoníku práce - informační povinnost zaměstnavatele

Zdroj: shutterstock.com

**Novelou zákoníku práce se bude opětovně zabývat Sněmovna. Senát ji projednával 27.července v tříhodinové pečlivé a podrobné diskusi a vrátil ji s pozměňovacími návrhy. Jedním z nich je odložení účinnosti od 1.ledna 2024. Další návrh se týká zajištění flexibility při sjednávání dohody o provedení práce. Pozměňovací návrhy nebyly od senátorů k nové právní úpravě informační povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnancům. Proto tato oblast novely zůstala beze změny. Jsou v ní zapracovány závěry ze směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1152 o transparentních předvídatelných pracovních podmínkách. Jaká je nová právní úprava zajišťování informací ve prospěch zaměstnanců?**

## Informování o obsahu pracovního poměru

Zaměstnavatel je povinen písemně informovat o právech a povinnostech zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru, jestliže je pracovní smlouva neobsahuje. Tyto informace musí poskytnout nejpozději do 7 dní (dříve do 1 měsíce) od vzniku pracovního poměru.

Informace musí obsahovat např. jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, bližší označení druhu a místa výkonu práce, údaj o dovolené a o způsobu určování její délky. Podle § 37 odst. 1 zákoníku práce (dále ZP) musí být zaměstnanec na začátku pracovněprávního vztahu zaměstnavatelem dále písemně informován o taxativně vypočtených skutečnostech. Do tohoto ustanovení se doplňuje údaj o době trvání a podmínkách zkušební doby, údaj o postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru. Musí být uveden i údaj o poskytovaném odborném rozvoji zaměstnance, o stanovené týdenní pracovní době, o předpokládaném týdenním rozsahu pracovní doby při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení.

Rovněž musí být zaměstnanec informován o rozsahu práce přesčas, o rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a době poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo a o účasti na nemocenském a důchodovém pojištění.

V případě, že by došlo ke změnám uvedených údajů, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bezodkladně, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů a kolektivních smluv.

Nově je zařazena povinnost informovat o době trvání a podmínkách zkušební doby, o výpovědních dobách a postupu při neplatném rozvázání pracovního poměru. Informace v elektronické podobě musí být zaměstnanci přístupná, aby měl možnost si ji uložit nebo vytisknout. Zaměstnavatel je povinen uschovat si doklad o předání informace zaměstnanci.

Zaměstnavatel informační povinnost může splnit i tím, že odkáže zaměstnance na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Sedmidenní lhůta k informování běží od vzniku pracovního poměru.

## Informace při vyslání zaměstnance

Do novely ZP je zařazeno nové ustanovení, které stanoví povinnost zaměstnavatelů informovat zaměstnance, kteří jsou vysíláni na území jiného státu. Neobsahuje-li potřebné údaje pracovní smlouva, musí zaměstnavatel písemně informovat zaměstnance např. o státu, v němž má být práce vykonávána, předpokládané době tohoto vyslání, měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat, peněžitým nebo věcným plněním poskytovaným zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce, o tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.

Je-li zaměstnanec vyslán do jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, je zaměstnavatel dále povinen písemně informovat zaměstnance o

- odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu,
- podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,
- odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem.

Informace mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

Zaměstnavatel není povinen zaměstnance informovat v případě, že vyslání zaměstnance nepřesahuje dobu čtyř po sobě jdoucích týdnů.

Informace v dohodách o práci.

Neobsahuje-li dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti informace uvedené v ZP, je zaměstnavatel povinen je sdělit zaměstnanci. Jedná se např. o:  
- název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jméno, příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,

- bližší označení sjednané práce a místa výkonu práce,
- o výměru dovolené a o způsobu určování délky dovolené,
- o dobu trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána apod.

Jedná se o nové povinnosti, které jsou do novely ZP zapracovány na základě směrnice EU. Tuto povinnost musí zaměstnavatel splnit do 7 dnů ode dne započítání výkonu práce. Některé informace mohou být nahrazeny odkazem na příslušný první předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Proto bude vhodné, když zaměstnavatel uvede v písemném vyhotovení DPČ a DPP odkaz na příslušná ustanovení ZP, která upravují např. překážky v práci apod.

Dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce je možné zrušit po vzájemné dohodě obou stran. Další možností je výpověď, kterou je možno podat bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou nebo okamžitým zrušením. To je však možné jen v případech, kdy okamžitě lze zrušit pracovní poměr, např. pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností, nevyplacení odměny, zdravotní důvody. Zrušení právního vztahu podle DPČ nebo DPP musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Účinky zrušení pak nemohou nastat.

V některých případech, které uvádí novela ZP, má zaměstnanec právo na písemnou informaci od zaměstnavatele o důvodech výpovědi, a tedy skončení DPČ nebo DP. Je to tehdy, jestliže se zaměstnanec domníval, že dostal výpověď proto, že se zákonným způsobem domáhal práva na informace při vzniku nebo změně DPČ nebo DP, práva na

rozvržení pracovní doby nebo na odborný rozvoj. Neexistenci těchto důvodů by pak musel zaměstnavatel prokázat.

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 záporné stanovisko zaměstnavatel odůvodní, např. vážnými provozními důvody nebo povahou práce.

## Úsporný balíček a dohody

Novou právní úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je nutné a vhodné doplnit o opatření, týkající se dohod v úsporném balíčku vlády. Případné změny musí být provedeny v právních předpisech, u dohod tedy v ZP. O jaká opatření v oblasti informovanosti se jedná?

- Odvody sociálního pojištění se u DPP provádějí jen při odměně vyšší jak 10 tisíc korun měsíčně. Tato částka by se měla snížit. Dohodář bude muset platit ze svého výdělku sociální pojištění v případě, že si na tuto dohodu vydělá u jednoho zaměstnavatele alespoň 25 procent průměrné mzdy. Pro více dohod bude limit 40 procent průměrné mzdy.
- Neexistuje přehled o tom, kolik má zaměstnanec uzavřených DPP. Měl by se zavést přehled a počet dohod bude evidovat Česká správa sociálního zabezpečení. Zaměstnavatelé budou mít povinnost hlásit všechny lidi (zaměstnance), které zaměstnávají na DPČ. Při nesplnění této povinnosti jim hrozí pokuta až do částky 20 tisíc korun.
- Zaměstnanec bude mít povinnost nejpozději v den nástupu na DPP nahlásit, zda má uzavřenou DPP i s dalším zaměstnavatelem.
- Podle dosavadního právního stavu zaměstnanec může vykonávat DPP u několika zaměstnavatelů současně, a přitom odměna z nich se nesčítá. To by mělo být odstraněno a DPP se budou posuzovat společně.
- Informování o služebním poměru
- V souladu se směrnicí EU o pracovních podmínkách zajišťující zaměstnancům informace o pracovním poměru, byl v souvislosti s novelou ZP novelizován i zákon č. [234/2014](#) Sb., o služebním poměru. Nově upravuje i informační povinnost zaměstnavatele ve vztahu ke státním zaměstnancům.

Nejpozději s vydáním rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného bude služební orgán povinen písemně informovat osobu, která má být přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného, např. o

- služebním místě a činnostech, jejichž výkon se na služebním místě požaduje,
- místu pravidelného výkonu služby ve služebním úřadu (dále jen „pracoviště“),
- době trvání a podmínkách zkušební doby,
- způsobu odměňování, splatnosti platu, termínu výplaty platu a způsobu vyplácení platu,
- stanovené týdenní služební době, způsobu rozvržení včetně délky vyrovnávacího období, a o rozsahu služby přesčas,

- rozsahu minimálního nepřetržitého odpočinku mezi směny a v týdnu a o poskytování přestávků ve službě na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
- délce dovolené, popřípadě způsobu nařizování dovolené,
- podmínkách skončení služebního poměru a o postupu, který je služební orgán a státní zaměstnanec povinen dodržet při skončení služebního poměru, a to včetně postupu při nezákonném skončení služebního poměru apod.

Informace o uvedených skutečnostech mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní nebo služební předpis nebo na kolektivní dohodu, v nichž jsou obsaženy. O změnách těchto skutečností je služební orgán povinen státního zaměstnance písemně informovat bezodkladně, nejpozději však v den, od kterého se změna uplatňuje. Tato povinnost se nevztahuje na změny skutečností uvedených v právních a služebních předpisech a kolektivních dohodách. Služební orgán je povinen poskytnuté informace doložit. V případě poskytnutí informace v elektronické podobě musí být informace přístupná takovým způsobem, aby si ji státní zaměstnanec mohl uložit nebo vytisknout.



**JUDr. Ladislav Jouza,**  
advokát a rozhodce pracovních sporů