

- Pozměňovací návrh poslanců Benda a Jakoba může připravit přes 100 000 pracovníků rizikových profesí o předčasný důchod
- Servis OS PHGN: Co čeká zaměstnance a odbory v roce 2025 v souvislosti s novelou zákoníku práce

# Pozměňovací návrh poslanců připraví více než 100 000 pracovníků o předčasný důchod

**Hodnocení kolektivní smlouvy vyššího stupně za letošní první pololetí proběhlo v srpnu v Praze za účasti šéfů Zaměstnavatelského svazu důlního a naftového průmyslu (ZSDNP) a Odborového svazu PHGN. Obě strany konstatovaly, že od svých členských organizací neobdržely žádnou zprávu o jejím porušení a že byla ve sledovaném období plněna. Po dvou měsících tým vyjednávačů za odborový svaz připravil návrh dodatku číslo 2 odvětvové smlouvy pro rok 2025, který předloží zaměstnavatelskému svazu. Nejen o tom hovořil HGN s předsedou OS PHGN Rostislavem Paličkou.**

**Jakou reakci očekáváte na návrh dodatku od zaměstnavatelského svazu?**

Jsem rád, že tým vyjednávačů připravil a předložil návrh dodatku číslo 2 ke kolektivní smlouvě vyššího stupně včas. Dokument obsahuje řadu důležitých návrhů a opatření. Věřím, že i tentokrát bude vedení zaměstnavatelského svazu vstřícné a bez zbytečných průtahů dojde ke shodě, abychom do konce roku měli dodatek odvětvové smlouvy pro rok 2025 dojednaný a podepsaný. Vyjednávat o tom budou týmy zaměstnavatelského a odborového svazu. Náš tým vyjednávačů povede první místopředseda Josef Zelenka. To ale nevylučuje, že se možná neuskuteční jednání mezi mnou a prezidentem zaměstnavatelského svazu Zbyškem Sochořem.

**Co zajímavého přineslo poslední jednání tripartity?**

Za náš odborový svaz se účastním jednání na různých důležitých úrovních. Mezi takové bezesporu patří Rada hospodářské a sociální dohody ČR neboli tripartita.

Zmínil bych zasedání tripartity, které se uskutečnilo 15. října. Kromě jiných mě zde zaujalo vystoupení ministra financí Zbyška Stanjury, který sociální partnery informoval, jakým způsobem a jakými prostředky stát pomůže regionům nejvíce zasaženým nedávnými povodněmi.

Na tripartitě jsme se poprvé setkali s novým ministrem průmyslu a obchodu Lukášem Vlčkem, kterého jsem den před jednáním tripartity oficiálně požádal o pracovní setkání. Odezva zatím nepřišla. Nicméně věřím, že dojde ke schůzce, na které hodlám ministra Vlčka mimo jiné požádat v souladu s usnesením sjezdu našeho odborového svazu o pomoc a souhlas se založením energetické tripartity.

**Stále věříte, že se vám podaří tohoto cíle dosáhnout?**

Je to úkol uložený sjezdem a vedením našeho svazu o jeho uskutečnění stále usiluje. Čtenáře jsme již informovali, že jsme v rámci odborové centrály ČMKOS založili alianci průmyslových odborových svazů. Vzájemně se informujeme a společně jednáme, například o důchodech pro pracovníky v náročných profesích. Bohužel, o této důležité problematice se na vládní úrovni jednalo minimálně rok.

Dlouhé měsíce se čekalo na vyjádření odborníků z ministerstva zdravotnictví, kteří zaměstnanci by měli být zařazeni ve 4. a 3. kategorii prací zaměstnanců vykonávajících riziková povolání s možností předčasného odchodu do důchodu. Když byl konečně vládní návrh zákona připraven k projednání, podali dva poslanci, konkrétně Marek Benda z ODS a Jan Jakob z TOP 09, pozměňovací návrh, aby se snížení věku odchodu do důchodu týkalo jen prací ve 4. kategorii. Nelogicky navrhuji vypustit z náročných profesí kategorii rizik číslo 3. Lidově řečeno, poslanci Benda a Jakob do již hotového návrhu zákona hodili vidle.

**Máte tušení, jaký k tomu měli důvod?**

Inspirace nebo pokyn k tomu přišel zřejmě ze Svazu průmyslu a dopravy ČR. Potvrzuje to dopis prezidenta Jana Rafaje z 22. října adresovaný předsedkyni poslaneckého klubu ANO Aleně Schillerové, v němž ji informuje, že Svaz průmyslu a dopravy vyslovuje jednoznačnou podporu pozměňovacímu návrhu pánů poslanců Benda a Jakoba na snížení věku odchodu do důchodu jen pro zaměstnance pracující ve 4. kategorii prací a žádá Schillerovou o podporu tohoto pozměňovacího návrhu.

**Jak hodnotíte iniciativu obou poslanců a dopis**



**prezidenta Rafaje?**

Je nehorázné, aby poslanec Benda, který o práci nikdy ani nezavádil a strávil pracovní život v poslaneckých lavicích, rozhodoval o tom, které profese jsou nebo nejsou náročné a rizikové a zaslouží si dřívější odchod do důchodu. Poslanci Benda a Jakob by si měli sundat kravaty a saka, obléknout montérky a zkusit pracovat třeba v hutích u pecí, ve sklárnách jako brusiči, nebo v nemocnici jako zdravotní sestry.

Nedovedu si vůbec představit, jak Marek Benda za plného provozu fárá 900 metrů pod zem do hlubinného černouhelného dolu a odpracuje zde alespoň jednu směnu. Argumenty, že by si zařazení do 3. kategorie rizikových prací pro některé zaměstnance vyžádalo zvýšené náklady pro firmy a stát neobstojí, když v tom samém čase si politici a zákonodárci, mezi nimi i Benda a Jakob, prosadili a odsouhlasili růst svých již tak abnormálně vysokých platů.

**Jaká bude vaše reakce?**

Jménem aliance průmyslových odborových svazů jsme oslovili předsedy parlamentních politických klubů a předsedy politických stran se žádostí o jednání o této záležitosti. Zatím se nám ozvali poslanci z ANO, SPD, z vládní koalice pouze z KDU-ČSL. Jak jednání dopadnou, budeme naše čtenáře informovat. Ve stejném čase přišla vláda s návrhem, aby v roce 2025 vzrostly platy představitelům státní moci, soud-

cům, poslancům a senátorům o 14 procent, což byla nehoráznost a zároveň výsměch všem pracujícím v těžkých a rizikových profesích v této republice, kteří dotují státní rozpočet tím, že do něj pravidelně přispívají.

K tomu bych ještě jednou zdůraznil, že poslanci Benda a Jakob přišli s drzým pozměňovacím návrhem, kdo má nebo nemá být zařazen do náročných a rizikových profesí ve chvíli, kdy došlo k dohodě mezi odbory a vládou o navýšení platů státním zaměstnancům o 1400 korun. Benda s Jakobem, a nakonec i prezident Svazu průmyslu a dopravy Jan Rafaj dali najevo, že na rozdíl od sebe těžce pracujícím lidem nedopřejí vůbec nic.

### Co by nastalo, kdyby pozměňovací návrh poslanců Benda a Jakoba byl sněmovnou schválen?

To lze nejlépe vysvětlit počty zaměstnanců, kterých se návrh zákona týká. Původní vládní návrh počítal s dřívějším důchodem pro zaměstnance z takzvané čtvrté kategorie a zčásti třetí kategorie. Umožnil by asi 120 000 lidí z namáhavých a rizikových profesí předčasný odchod do důchodu bez sankcí. Poslanci Benda z ODS a Jakob z TOP 09 podali pozměňovací návrh, který se vztahuje jen na čtvrtou kategorii pracovníků, což představuje 15 000 osob.

Více než 127 tisíc lidí ze 3. kategorie prací by tak přišlo zkrátka. Podle nejpovolanějších expertů na namáhavé a rizikové práce, pánů poslanců Benda, Jakoba, ale i rezidenta Rafaje, zřejmě lidé z části třetí kategorie, kteří pracují celý život s fyzickou zátěží, vibracemi, v chladu či teple si předčasný odchod do důchodu nezaslouží, nejsou na to finance. Na zvyšování již tak vysokých platů pánů poslanců a politiků ale peníze jsou!

### Vládní návrh na zvýšení platů o 14 procent vyvolal pobouření veřejnosti. Vláda poté navržený růst platů přeci jen snížila...

Ano, vláda ustoupila a schválila návrh na zvýšení platů poslanců, senátorů, členů vlády, prezidenta, soudců a dalších vysokých funkcí od příštího roku o 6,95 procenta, protože původní návrh zvýšit platy o 14 procent zrušil Ústavní soud, který v minulosti zrušil úpravu, která dopadala na platy soudců pro rok 2024 a následující léta. Tato úprava byla podle rozhodnutí Ústavního soudu protiústavní. Dojde-li ke zvýšení platů politiků, jakožto ústavních činitelů, stane se tak pouze v důsledku reakce Parlamentu na rozhodnutí Ústavního soudu.

Ale upřímně řečeno, snížení růstu platů na 6,9 místo 14 procent bude i tak v praxi zname-



**24. října se setkali zástupci průmyslové aliance odborových svazů s předsedou poslaneckého klubu KDU-ČSL Alešem Dufkem. Tématem jednání byly předčasné důchody pro náročné profese. Lidovci zatím jako jediná vládní parlamentní strana reagovala na výzvu průmyslové aliance o jednání k této problematice. Druhý zleva Rostislav Palička. Foto: PAOS**

nat, že řadovému poslanci se zvýší plat o nějakých 7000 korun měsíčně. Ve kterých firmách, kde jsou i rizikové profese, si mohou dovolit zvýšit mzdy zaměstnancům o sedm tisíc korun měsíčně?

Je paradoxem, že politici a zákonodárci, tedy i poslanci a senátoři, jsou zaměstnanci státu a zároveň naši zaměstnanci, a přitom si mohou sami zvyšovat platy. Nemusí o jejich růstu vyjednávat jako například odbory ve firmách. Opoziční ANO navrhovalo zmrazit platy politiků na pět let, což pochopitelně neprošlo. A perlička na závěr. Médii proběhla informace, že předseda vlády Petr Fiala je třetím nejlépe placeným premiérem v rámci Evropské unie. Ptám se: za co?

### Odborový svaz doporučuje svým členům podpořit protest Asociace provozovatelů soukromého rozhlasového vysílání proti zvýšení koncesionářských poplatků. Z jakého důvodu?

Poslanci na mimořádné schůzi projednávali kontroverzní navýšení koncesionářských poplatků za veřejnoprávní Českou televizi a Český rozhlas. Nejčastěji kritizovaným bodem je, že návrh novely rozšiřuje povinnost platit rozhlasový poplatek i na mobilní telefony, bez ohledu na to, zda lidé Český rozhlas poslouchají. To znamená, že poplatek, vlastně nová daň, dopadne na každou domácnost a firmu, což není sprá-

vedlivé ani efektivní řešení. Přitom zvýšení koncesionářských poplatků většina obyvatel odmítá. Zvýšení koncesionářského poplatku pro Český rozhlas o deset korun kritizují rádia sdružená do Asociace provozovatelů soukromého vysílání. Ta proti vládnímu návrhu rozjela kampaň, v níž veřejnost vyzývá k bombardování poslanců a senátorů dopisy, v nichž záměr zvednout poplatky za veřejnoprávní rozhlas odmítne. Asociace protest odůvodňuje tím, že vláda místo zákona, který by posiloval nezávislost a transparentnost Českého rozhlasu, předkládá návrh, který Český rozhlas pouze zdrazuje a přenáší toto břemeno na občany a firmy.

Náš odborový svaz se jako jediný v rámci ČMKOS vyjádřil proti zvyšování poplatků. Například ve firmách, kde nemůže být z různých důvodů elektronika používána, zaměstnavatelé za své zaměstnance musí koncesionářský poplatek stejně zaplatit. I z toho důvodu jsem uvítal kampaň Asociace soukromých rádií proti zvyšování rozhlasových poplatků, k níž se můžeme připojit všichni naši členové. Stačí rozkliknout [www.dopisposlanci.cz](http://www.dopisposlanci.cz).

### Ještě bych se vrátil k tripartitě. Sociální partneři si stěžují, že vláda nebo ministerstva nepředkládají včas, pokud vůbec, důležité materiály k připomínkování a k diskusi v tripartitě. Neporučuje tím vláda zákon?

Mnoho zákonů se za koaliční vlády Petra Fialy prostě řeší nějakými přílepkami úplně k jiným zákonům. Týká se to například návrhu zákona o státním rozpočtu, strategickém dokumentu Státní energetická koncepce a dalších. Já bych neřekl, že se tyto důležité materiály s námi projednávají. My jsme o nich pouze informováni, a to je velký rozdíl. A pokud přeci jen k nějakému projednání dojde, naše připomínky neberou, protože údajně k danému materiálu existuje v koaliční vládě jakási politická shoda, a to stačí. K zásadním materiálům, jako je právě Státní energetická koncepce nebo rozpočet, nejsou odborné analýzy, analýzy dopadů už se u nás přestávají dělat úplně běžně. Inspiraci mají naši politici v Evropské unii. Jejich nařízení, která k nám přicházejí, většinou analýzy dopadů nemají, a pokud ano, tak jsou úplně zkrácené a přizpůsobené zájmu zadavatele.

Petr Kolev



**Ministr zemědělství Marek Výborný se před jednáním tripartity zdravil s předsedou OS Stavba Pavlem Zítkem (vlevo) a předsedou OS PHGN Rostislavem Paličkou. Foto: Vláda ČR**

# Změny zákoníku práce aneb Co čeká zaměstnance a odbory v roce 2025

V loňském i letošním roce se vláda a parlament intenzivně věnovaly změnám zákoníku práce (ZP), proto se jim na stránkách HGN věnovali i svazoví právníci. Rozhodli jsme se, že v tomto čísle článku opět vydáme v aktualizované podobě, abyste je měli k dispozici v souhrnu, což může být užitečné a praktické pro odborové funkcionáře základních organizací, ale i všem, kteří pracují se ZP.

## I. Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

### Věnovat se budeme těmto změnám v ZP:

**I. Novela: zákon č. 281/2023 Sb.,** z 19. 9. 2023; účinnost: 1. 10. 2023, 1. 1. 2024 a 1. 1. 2029 (dohoda o provedení práce, práce na dálku, rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele, doručování a další)

**II. Novela: zákon č. 230/2024 Sb.,** tzv. transpoziční, z 25. 7. 2024; účinnost 1. 8. 2024 a 1. 1. 2025 (pluralita odborů, minimální mzda, renta)

**III. Novela zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění** (zákonem č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony) (platnost 19. 6. 2024, účinnost úpravy nemocenského pojištění 1. 1. 2025; úprava pojištění pro dohodu o provedení práce)

### IV. O čem se diskutuje

Účinnost novely zákoníku práce byla stanovena trojím:

a) Dnem 1. října 2023 nabyla účinnosti většina ustanovení, s výjimkou těch, která jsou uvedena níže, například:

- nová úprava ohledně pracovních smluv, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti (poslední dvě dále jen „dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr“) uzavřených prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací,

- rozšíření informační povinnosti zaměstnavatelů o obsahu pracovních vztahů a vůči zaměstnancům vysílaným na území jiného státu,

- úprava závazků z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,

- nepřetržitý denní odpočinek,

- další dohodnutá práce ve zdravotnictví,

- úprava práce na dálku,

- doručování,

- novela občanského soudního řádu, která upravuje soudní řízení v souvislosti s některými nově zavedenými právy zaměstnance,

- změna zákona o inspekci práce, která navrhuje na novou úpravu v zákoníku práce.

b) Dnem 1. ledna 2024 nabyla účinnosti ustanovení článku I bodů 10, 11, 17, 34 a 48, která se týkají zejména:

- práva na dovolenou u zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,

- nepřetržitého odpočinku v týdnu.

c) Dnem 1. ledna 2029 nabyvají účinnosti ustanovení článku I bod 20, 22 a 47 a článku XII body 8, 10 a 22, která od uvedeného data ruší úpravu další dohodnuté práce ve zdravotnictví.

Dále uvedené úpravy nabyly účinnosti 1. října 2023, není-li u nich uvedeno jinak.

**1. Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti – dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

**1.1.** Znění § 74 odst. 2 ZP účinné do 30. září 2023:

„V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.“

se od 1. října 2023 změnilo takto:

„Při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel 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 doby rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.“

Novela zákoníku práce tedy zavedla povinnost zaměstnavatele pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu a zaměstnance seznámit s rozvržením ve stanovené lhůtě. Je však možné se domluvit na jiné době seznámení (kratší), ale musí s tím obě strany souhlasit.

S tím souvisí zrušení § 194, který stanovil pro zaměstnavatele povinnost určit pro účely čerpání náhrady odměny při prvních 14 dnech pracovní neschopnosti či karantény rozvržení týdenní pracovní doby do směn. Tato povinnost se stala bezpředmětnou, protože se bude pro uvedené účely vycházet pouze z povinného písemného rozvrhu pracovní doby podle § 74 odst. 2 zákoníku práce. Důvodová zpráva k tomu dodává: „Korektivem jsou zde dobré mravy a zákaz zneužití výkonu práva. Zaměstnavatel by tak měl při rozvrhování pracovní doby přihlížet k tomu, v jakém rozsahu zaměstnanec obvykle konal práci v předchozím období, resp. nesmí obcházet zákon tím, že by zaměstnanci v případě vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény v období prvních



Na školení odborového svazu k novele zákoníku práce hovořili předseda odborového sdružení ČSM Praha Jindřich Jadwiszczok a svazový právník JUDr. Antonín Těšík (vpravo). Foto: archiv

14 kalendářních dnů pracovní dobu úmyslně nerozvrhoval a tím vyloučil poskytování náhrady odměny z dohody zaměstnanci, který je účasten nemocenského pojištění.“

V případech, že se zaměstnanec dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje, platí pro:

- rozvržení pracovní doby,
  - pro překážky v práci,
  - pro účely poskytování náhrady odměny z dohody v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) a
  - pro účely poskytování náhrady odměny z dohody při čerpání dovolené.
- specifická úprava stanovená v § 317 odst. 4. Tato úprava, platná i pro zaměstnance v pracovním poměru, se od 1. ledna 2025 mění, protože bude možné, aby si pracovní dobu do směn rozvrhovali i zaměstnanci, kteří nepracují na dálku, tj. i ti, kteří pracují na pracovišti zaměstnavatele. Povinnost zaměstnavatele nepřekročit 300hodinový limit rozsahu práce na dohodu o provedení práce se vztahuje na vykonanou práci, nikoliv na limit sjednaný v dohodě.

**1.2.** Novela zákoníku práce zavedla povinnost mít v dohodě o provedení práce výslovně sjednané práce, nikoliv jen profesi.

**1.3.** Je stanoveno, které doby se do rozsahu práce nezapočítávají.

**1.4.** Nově se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahuje i úprava pracovní doby pro pracovní poměr.

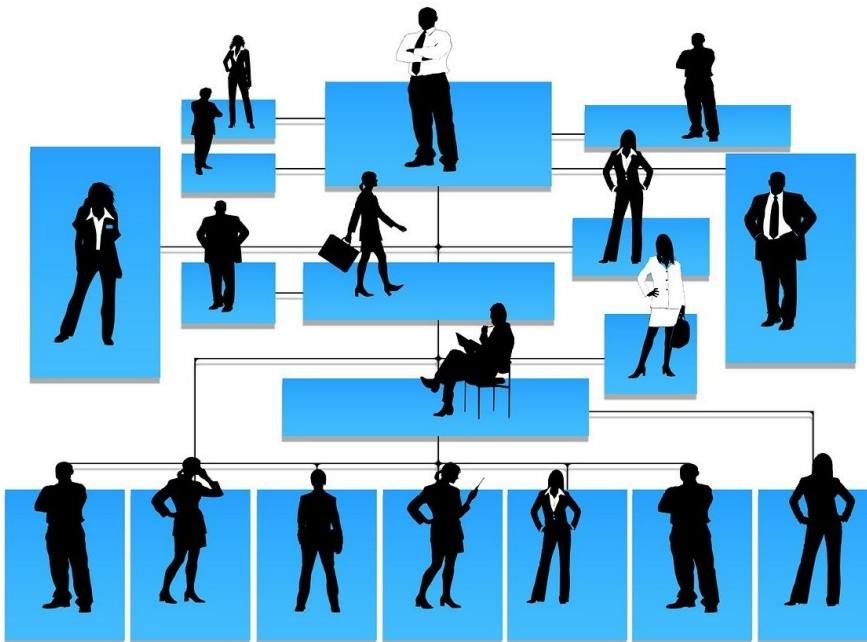
**1.5.** Rozšířil se okruh překážek v práci a to tak, že zaměstnanec má právo bez náhrady odměny i na:

- a) jiné důležité osobní překážky v práci (dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci):
- vyšetření nebo ošetření,
  - pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce,
  - přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků,
  - znemožnění cesty do zaměstnání,
  - svatba,
  - narození dítěte,
  - úmrtí,
  - doprovod rodinného příslušníka (ze zdravotních důvodů v případech stanovených nařízením vlády)
  - pohřeb spoluzaměstnance,
  - přestěhování,
  - vyhledání nového zaměstnání,
- b) překážky v práci z důvodu obecného zájmu (§ 200–205 ZP):
- výkon veřejné funkce,
  - výkon občanské povinnosti,
  - jiné úkony v obecném zájmu,
  - pracovní volno související s akcí pro děti a mládež,
  - pracovní volno související s brannou povinností,

• překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia.  
Vnitřním předpisem nebo dohodou lze dohodnout i právo na náhradu odměny.

**1.6.** Zcela nové bylo stanoveno právo zaměstnance uvedené v § 77 odst. 4 ZP: „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.“

**1.7.** Další nové právo zavedl odst. 7 § 77 ZP: „Má-li zaměstnanec za to, že mu dal zaměstnavatel výpověď podle odstavce 5 písm. b) proto, že  
a) se zákonným způsobem domáhal  
1. práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti podle § 77a nebo při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 77b.“



2. práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2, nebo  
3. práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230, nebo  
b) zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4, o úpravu pracovních podmínek podle § 241 nebo 241a, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo jí ošetřoval podle § 191,  
a ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi zaměstnavatele písemně požádá o odůvodnění výpovědi, je zaměstnavatel povinen jej bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi.“

**1.8.** Tomu pak odpovídá nová úprava v občanském soudním řádu, dále jen „OSŘ“, viz dále.

**1.9.** S účinností od 1. ledna 2024 bylo zavedeno právo na dovolenou i pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro tyto účely byla zave-

děna fikce, podle které pro účely dovolené platí, že délka týdenní pracovní doby činí 20 hodin týdně. Důvodová zpráva k návrhu novely zákoníku práce uvádí: „(...) obecné podmínky vzniku práva na dovolenou podle § 213 odst. 3 zákoníku práce lze použít i na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovníprávní vztah zaměstnance k zaměstnavateli na tutéž dohodu tedy musí v příslušném kalendářním roce nepřetržitě trvat alespoň 4 týdny (tj. 28 kalendářních dnů) a zaměstnanec v rámci tohoto pracovníprávního vztahu musí v daném kalendářním roce odpracovat alespoň 4násobek své fiktivní týdenní pracovní doby, tj. alespoň 80 hodin (včetně případných náhradních dob – viz § 348 odst. 1 spolu s § 216 odst. 2 a 3). Aby právo na dovolenou za daný kalendářní rok vzniklo, musí být obě tyto podmínky splněny kumulativně. Jejich splnění se přitom bude posuzovat zvlášť ke každému pracovníprávnímu vztahu, ledaže na sebe pracovníprávní vztahy bezprostředně navazují a pracovníprávní vztah se pak podle § 216 odst. 1 zákoníku práce považuje pro účely dovolené za nepřetržitě trvající. Výpočet délky dovolené závisí na:

- délce týdenní pracovní doby zaměstnance, která podle odstavce 5 činí vždy 20 hodin týdně,
- počtu celých odpracovaných násobků této týdenní pracovní doby v daném kalendářním roce (pozn.: do odpracované doby pro účely dovolené se i v tomto případě započítává tzv. náhradní doby, kdy zaměstnanec fakticky nepracoval, tedy užití se § 348 odst. 1 v kombinaci s § 216 odst. 2 a 3 zákoníku práce),
- výměře dovolené (viz § 212 zákoníku práce). Délka dovolené se stanoví v souladu s § 213 zákoníku 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. Vzhledem k tomu, že týdenní pracovní doba pro účely dovolené vždy činí 20 hodin týdně, zaměstnanci při 4týdenní výměře dovolené za odpracování každých 20 hodin (včetně náhradních dob) vznikne právo na 1/52 z 80 hodin (20 × 4), tj. cca 1,5 hodiny dovolené. K výpočtu dovolené za kalendářní rok lze použít tzv. univerzální vzorec ve tvaru: počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby/52 × týdenní pracovní doba × výměra dovolené.“

Příklad výpočtu: Zaměstnanec má se zaměstnavatelem uzavřenou dohodu o provedení práce, a to na dobu od června do září. Zaměstnanec takto odpracoval 292 hodin, jeho výměra dovolené činí 4 týdny (tj. zákonné minimum). Zaměstnanec odpracoval 14násobek fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby (292 : 20 = 14,6), za což mu vznikne právo na 22 hodin dovolené (14/52 × 20 × 4 = 21,54). Nebudou-li tyto hodiny za trvání pracovníprávního vztahu vyčerpány, dojde k jejich proplacení při jeho skončení.

**1.10.** Zavádí se nová informační povinnost pro zaměstnavatele (§ 77a), který je povinen zaměstnance písemně informovat o:

a) názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,

b) bližším označení sjednané práce a místa výkonu práce,

c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,

d) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,

e) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, a o délce a běhu výpovědní doby,

f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,

g) předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období podle § 76 odst. 3,

h) rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,

i) odměně z dohody, o podmínkách jejího poskytování, o splatnosti a termínu výplaty odměny z dohody a o místu a způsobu vyplácení odměny z dohody,

j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a o označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,

k) orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem zaměstnance,

a to nejpozději ve lhůtě 7 dnů ode dne započetí výkonu práce.

(2) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) až f), h), i) a k) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Ustanovení § 37 odst. 3 až 5 se použijí obdobně.

Další informační povinnosti jsou ještě stanoveny zaměstnavateli, jehož zaměstnanec je vyslán na území jiného státu (§ 77b).

Ke způsobu splnění povinností zákoník práce v § 37 odst. 3–5 stanoví:

„(3) O změnách údajů uvedených v odstavci 1 je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bez zbytečného odkladu, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů, kolektivních smluv a vnitřních předpisů.

(4) Uskutečňuje-li se informování v elektronické podobě, musí být informace přístupná zaměstnanci takovým způsobem, aby si ji zaměstnanec mohl uložit a vytisknout; zaměstnavatel je povinen uschovat si doklad o předání informace zaměstnanci.

(5) Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí při své práci dodržovat, s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy.“

**1.11.** Nově má zaměstnanec pracující na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, kromě odměny, právo na stanovené příplatky, popř. náhradní volno, a to za práci ve svátek, popř. za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Tyto příplatky se nezahrnují do odměny

(obdobně jako u mzdy či platu), takže pokud zaměstnavatel nechce, aby na ně zaměstnanec získal právo a zaměstnanec si pracovní dobu do jisté míry rozvrhuje sám, musí mu zaměstnavatel stanovit hranice, že nebude pracovat ve svátek, nebude konat noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí a v sobotu a v neděli.

**1.12.** Do občanského soudního řádu byl zakotven mechanismus přesunu důkazního břemene v případech, kdy žalující zaměstnanec uvede skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr, že mu žalovaný zaměstnavatel dal výpověď nebo s ním okamžitě zrušil pracovní poměr kvůli tomu, že zaměstnanec uplatňoval zákonem stanoveným způsobem v zákoně stanovená práva anebo jich využil. To se týká i zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jde např. o právo na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2 nebo § 84 ZP nebo žádost zaměstnance o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4 ZP. Žalovaný (zaměstnavatel) je na základě této nové úpravy povinen dokázat, že k výpovědi nebo okamžitému zrušení došlo z jiného důvodu.

**1.13.** Předmětem návrhu „Zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů“, tzv. konsolidační balíček, je zavedení povinnosti hradit z příjmu z dohody, resp. dohod, o provedení práce pojistné na pojištění nemocenské, důchodové a na státní politiku zaměstnanosti. Návrh zákona je v současné době předmětem projednávání v parlamentu.

Pracovněprávních vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se týkají i další úpravy. Ty však platí i pro vztahy založené pracovní smlouvou, např. o výkonu práce na dálku, doručování apod., viz níže bod 1/2.



## 2. Pracovní poměr

### 2.1. Dohody uzavřené prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

Jsou-li:

a) pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti či jejich změny, a

b) dohoda o rozvázání pracovního poměru,

dohoda o zrušení dohody o provedení práce, dohoda o zrušení dohody o pracovní činnosti, uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, platí, že:

1. Zaměstnavatel je povinen zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.

2. Zaměstnanec má právo v případech podle písm. a) odstoupit od okamžiku jejich uzavření, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů ode dne dodání jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance podle bodu 1. Odstoupení musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Odstoupení je možné, jen pokud nebylo ze strany zaměstnance započato s plněním.

### 2.2. Informování o obsahu pracovního poměru

Byla rozšířena informační povinnost zaměstnavatele o obsahu pracovního poměru. Zákon v § 37 odst. 1 stanoví, že zaměstnavatel je povinen zaměstnance písemně informovat o:

a) názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,

b) bližším označení druhu a místa výkonu práce,

c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,

d) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,

e) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a o běhu a délce výpovědní doby,

f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,

g) stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas,

h) rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,

i) mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,

j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,

k) orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance,

a to nejpozději ve lhůtě 7 dnů od vzniku pracovního poměru.“

A dále, že:

„(2) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) až i) a k) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

(3) O změnách údajů uvedených v odstavci 1 je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bez zbytečného odkladu, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů, kolektivních smluv a vnitřních předpisů.“

Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen také s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí při své práci dodržovat, s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy.

Uskutečňuje-li se informování v elektronické

podobě, musí být informace přístupná zaměstnanci takovým způsobem, aby si ji zaměstnanec mohl uložit a vytisknout; zaměstnavatel je povinen uschovat si doklad o předání informace zaměstnanci.

Další informační povinnosti jsou ještě stanoveny zaměstnavateli, jehož zaměstnanec je vyslán na území jiného státu (§ 37a).

### 2.3. Nové znění odst. 1 § 39 upravujícího sjednání pracovního poměru na dobu určitou:

„(1) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li písemně sjednána doba jejího trvání.“



### 2.4. Pracovní doba a doba odpočinku

#### 2.4.1. Nové znění § 80 upravujícího sjednání kratší pracovní doby:

„Kratší pracovní doba pod rozsah sjednaný v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to písemně.“

#### 2.4.2. Nepřetržitý denní odpočinek

Původní znění odst. 1 § 90:

„(1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.“

Nové znění odst. 1 § 90:

„(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.“

Důvodová zpráva vysvětluje důvody změny: „(...) aby se nepřetržitý odpočinek nevymezoval jako odpočinek mezi směnami, ale jako denní, protože rozhodujícím kritériem pro poskytování tohoto nepřetržitého odpočinku je cyklus 24 hodin po sobě jdoucích, a nikoliv celková doba mezi koncem jedné směny a začátkem směny následující (...). Navíc bylo možné toto ustanovení interpretovat i tak, že pokud by ve dvou dnech po sobě byla určena pouze práce přesčas, nemusel být mezi těmito dny nepřetržitý odpočinek poskytnut vůbec, jelikož se nejednalo o dvě směny. Navrhovaná úprava toto napravljuje, tj. bude nezbytné poskytnout denní nepřetržitý odpočinek zaměstnanci i ve dnech, kdy má určenou pouze práci přesčas. Pokud jde o výše uvedený cyklus 24 hodin po sobě jdoucích, zde nedochází k žádné změně, 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. Dále se navrhuje zpřesnit úpravu tak, aby zaměstnavatel měl povinnost tento denní odpočinek skutečně poskytnout, a nikoliv jen naplánovat (rozvrhnout), což je hlavní podstata právní úpravy odpočinků z hlediska BOZP.“

#### 2.4.3. Nepřetržitý odpočinek v týdnu

S účinností od 1. ledna 2024 nové znění § 92, který upravuje nepřetržitý odpočinek v týdnu, zní:

„(1) Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne zaměstnanci staršímu 18 let poskytnout nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem podle § 90 odst. 1, na který musí bezprostředně navazovat: celková doba trvání těchto odpočinků je nepřetržitým odpočinkem v týdnu.“

(2) Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne mladistvému zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 48 hodin.

(3) Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, poskytne zaměstnavatel nepřetržitý odpočinek v týdnu podle odstavců 1 a 2 všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

(4) V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu podle odstavce 1 pouze tak, aby délka jeho trvání činila nejméně 24 hodin. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátí, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut za období 2 týdnů nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 70 hodin.

(5) V zemědělství je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátí, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu za období

a) 3 týdnů v délce alespoň 105 hodin,  
b) 6 týdnů v délce alespoň 210 hodin při sezónních pracích.“

Podle důvodové zprávy jde o zpřesnění ustanovení tak, aby se zamezilo absurdním 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. Po precizaci textu už podobné výklady nejsou možné.

#### 2.4.4. Rodičovská dovolená

Přibýlo nové zpřesňující ustanovení ohledně žádosti o rodičovskou dovolenou. Žádost:

- podává zaměstnanec alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na jeho straně,
- musí být písemná,
- musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené (nástup i konec),
- lze podávat i opakovaně.

#### 2.4.5. Péče o zaměstnance

#### Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby

Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti:

- a) těhotné zaměstnankyně,
- b) zaměstnankyně nebo zaměstnance pečující o dítě mladší než 15 let, nebo
- c) zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost),

- nebrání-li tomu vážné provozní důvody:
- o kratší pracovní dobu,
- o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby.

Nově bylo stanoveno, že v případech, kdy zaměstnavatel žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.

Nově se také stanovilo, že požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu z výše uvedených důvodů bylo vyhověno, zaměstnavatele písemně o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.

V návaznosti na novou úpravu výkonu práce na dálku (viz článek IV bod 1 níže) bylo stanoveno (§ 241a):

„Požádá-li

- a) těhotná zaměstnankyně,
  - b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo
  - c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost),
- zaměstnavatele písemně o výkon práce na dálku podle § 317 a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.“

#### 2.4.6. Práce na dálku

Nový institut práce na dálku upravil § 317 a náhrady nákladů při výkonu práce na dálku § 190a.

Současné znění § 317:

„Práce na dálku

(1) Výkon práce na dálku je možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v odstavci 3 stanoveno jinak.

(2) Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednánímu dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět.

(3) Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídít jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona, a to 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 povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídít, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné místo způsobilé k výkonu práce na dálku.

(4) Dohodně-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje, platí že

a) se úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije; délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin,

b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak,

c) se pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 a čerpání dovolené uplatní stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen předem určit.“

Dohoda o práci na dálku může být uzavřena samostatně nebo může být součástí pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (již při vzniku pracovní-právního vztahu či formou následného dodatku). Zákonná úprava neobsahuje výčet podstatných náležitostí, proto lze doporučit, aby obsahovala, jak uvádí důvodová zpráva, zejména:

- sjednané místo výkonu práce na dálku, případně i více takovýchto míst (není vyloučeno, aby zaměstnanec pracoval pravidelně například z domova a z chaty); je možné, aby zaměstnanec v některé dny pracoval na pracovišti zaměstnavatele a v jiné dny z domova nebo na jiném sjednaném místě;

- způsob, jakým bude probíhat komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jakým způsobem bude práce zaměstnanci přidělována (telefonicky, e-mailem, doručením věci) a jakým způsobem bude práce kontrolována; způsob přidělování a kontroly práce bude do určité míry záviset na tom, zda pracovní dobu bude rozvrhovat zaměstnanec nebo zda si pracovní dobu bude zaměstnanec rozvrhovat sám;

- rozsah konané práce na dálku; uvést rozsah práce na dálku je vhodné s ohledem na stávající praxi, kdy nejčastější formou bývá tzv. hybridní home office, kdy zaměstnanec koná práci na dálku (z domova) jen některé dny v týdnu, zatímco ve zbývajících dnech je povinen konat práci na pracovišti zaměstnavatele;

- způsob rozvržení pracovní doby; z dohody o práci na dálku by měly plynout bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby, tedy zda je zaměstnanec rozvrhována pracovní doba zaměstnavatelem nebo zda si ji rozvrhuje sám, nebo i jejich kombinací v jednotlivých dnech; rozvrhuje-li pracovní dobu zaměstnavatel, bude určující konkrétní rozvrh pracovní doby určený zaměstnavatelem tak, jak je to standardně u zaměstnanců pracujících na pracovišti zaměstnavatele; pokud bude sjednáno, že si zaměstnanec bude pracovní dobu rozvrhovat zcela sám, v tomto případě se uplatní zvláštní režim podle odstavce 4; v této souvislosti je třeba uvést, že zaměstnavatel má dle § 96 zákoníku práce povinnost vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci pracovní doby, a to se všemi náležitostmi zde uvedenými, bez ohledu na to, zda si pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanec sám či

zda je mu rozvrhována zaměstnavatelem; v obou případech je při práci na dálku nutná součinnost zaměstnance, kdy lze doporučit, aby podrobnosti evidence byly v dohodě o práci na dálku stanoveny; v žádném případě však povinnost nelze na zaměstnance přenášet, jedná se o nepřenositelnou povinnost a odpovědnost zaměstnavatele, kdy nastavený systém musí být zajištěný pro každého zaměstnance, bez ohledu na místo výkonu práce; zaměstnavatel však může po zaměstnanci požadovat nezbytnou součinnost (zaměstnanec je např. povinen poskytnout zaměstnavateli časové údaje o tom, odkdy dokdy si sám rozvrhl směnu v daný den).

- ujednání o době trvání výkonu práce na dálku, tj. začátek této doby a její případný konec (doba určitá/neurčitá);

- způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, a to včetně průběžné kontroly místa výkonu práce za účelem zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce na místě výkonu práce; místo výkonu práce tedy (v souladu s ustanovením § 101 zákoníku práce, podle něhož je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce) musí splňovat podmínky, aby na něm mohla být práce vykonávána bez negativních dopadů na zaměstnance jak v oblasti jeho bezpečnosti, tak ochrany zdraví; je žádoucí, aby v dohodě byla sjednána také pravidla pro kontrolu místa výkonu práce za účelem zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce na individualizovaném místě výkonu práce (jak před započítáním výkonu práce, tak pro možnost ad hoc kontrol, zda budou kontroly fyzické, nebo bude poskytnuta např. fotodokumentace místa výkonu práce atd.);

- dobu, ve které zaměstnanec nesmí pracovat;
- závazek k čerpání stanovených bezpečnostních přestávek apod.,

- možnost vstupu zaměstnavatele nebo jím pověřené osoby na místo výkonu práce v obydlí za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu; při vstupu zaměstnavatele do obydlí se předpokládá účast zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a účast odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Náhrady nákladů spojených s výkonem práce na dálku tvoří buď náhrady nákladů, které zaměstnanci vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku a zaměstnanec je musí zaměstnavateli prokázat, nebo paušální částka náhrady nákladů.

Paušální částka se poskytuje za započatou hodinu práce a její výši stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou na základě statistických údajů.

Pro paušální částku platí, že zahrnuje náhradu veškerých nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly, není tedy možné hradit náklady paušálem a k tomu ještě nějaký náklad navíc podle skutečné výše.

Zaměstnavatel se zaměstnancem si mohou předem písemně sjednat, že náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci nepřisluší.



## 2.4.7. Doručování

Nově bylo upraveno doručování písemností. Novela reagovala na nárůst digitalizace.

Na úvod je třeba zdůraznit, že specifická úprava doručování v zákoníku práce se netýká všech dokumentů, ale jen výslovně uvedených. Jsou to:

- výpověď,
- okamžité zrušení,
- zrušení ve zkušební době,
- další písemnosti týkající se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr s výjimkou dohody o rozvázání pracovního poměru a dohody o skončení právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance,
- vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance,
- mzdový výměr a
- platový výměr.

Pro doručování ostatních písemných dokumentů platí obecná úprava občanského zákoníku.

### 2.4.7.1. Doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci

Při doručování má zaměstnavatel na výběr z těchto způsobů:

- a) Předáním na pracovišti zaměstnavatele  
Odmítne-li zaměstnanec písemnost převzít, považuje se tato písemnost za doručenou dnem, kdy zaměstnanec její převzetí odmítl.
- b) Předáním kdekoliv, kde bude zaměstnanec zastižen  
Odmítne-li zaměstnanec písemnost převzít, považuje se tato písemnost za doručenou dnem, kdy zaměstnanec její převzetí odmítl.

c) Prostřednictvím datové schránky  
Zaměstnavatel může doručit písemnost zaměstnanci prostřednictvím datové schránky, pokud si ji zaměstnanec neznepřístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů.

Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty.

d) Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.  
Tímto způsobem může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec k tomuto způsobu doručování udělil souhlas v samostatném písemném prohlášení, v němž také uvedl elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele.

Před udělením souhlasu je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o podmínkách doručování písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací včetně zákonné lhůty k fikci doručení. Zaměstnanec může souhlas písemně odvolat.

Zdůrazňujeme, že písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem.

Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem. Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.

Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.

e) Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Tímto způsobem může zaměstnavatel písemnost doručit pouze v případě, že není možné doručení na pracovišti zaměstnavatele.

Zaměstnavatel musí vybrat takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahu-

jící písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.

#### **2.4.7.2. Doručování písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli podle § 337 zákoníku práce:**

(1) Zaměstnanec doručuje písemnost zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.

(2) Písemnost je zaměstnavateli doručena, jakmile ji zaměstnavatel převzal. Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.

(3) Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být zaměstnancem podepsána.

(4) Písemnost doručovaná zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou. Jestliže zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.

(5) Doručení písemnosti zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnava-

tele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná.

(6) Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky, pokud si ji zaměstnavatel neznepřístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. Jestliže se zaměstnavatel nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty. Ustanovení odstavců 4 a 5 se nepoužijí.“

### **3. Změna občanského soudního řádu**

Do občanského soudního řádu byl ve výslovně uvedených případech zakotven mechanismus přesunu důkazního břemene, jestliže žalující zaměstnanec uvede skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr, že mu žalovaný zaměstnavatel dal výpověď nebo s ním okamžitě zrušil pracovní poměr kvůli tomu, že zaměstnanec uplatňoval zákonným způsobem v zákoně stanovená práva anebo jich využil. (To se týká i zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.) Jde např. o právo domáhat se nebo využít právo na informace při vzniku nebo změně pracovní právního vztahu, právo na rozvržení pracovní doby předem podle § 84 ZP nebo právo požádat o možnost pečovat o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřovat (§ 191). Žalovaný (zaměstnavatel) je na základě této nové úpravy povinen dokázat, že k výpovědi nebo okamžitému zrušení došlo z jiného důvodu.



## **Zákon č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony**

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, dále jen „transpoziční novela“, má dělenou účinnost, což znamená, že některá nová ustanovení jsou již účinná od 1. srpna letošního roku a některá nabývají účinnosti od 1. ledna 2025. Dále uvedený text je rozdělen na 2 části podle účinnosti.

### **Změny v zákoníku práce účinné od 1. srpna 2024:**

#### **1. Tzv. pluralita odborů (§ 24–§27)**

Úprava byla do připomínkového řízení předložena s tím, že by měla řešit „patové“ situace, kdy je u zaměstnavatele více odborových organizací a nejsou se schopny dohodnout na společném postupu při kolektivním vyjednávání. O tom, zda přijaté řešení bude funkční, však máme pochybnosti.

Novela stanoví, že pokud se odborové organizace neshodnou do 30 dnů ode dne, kdy zahájily jednání o společném postupu, bezodkladně o tom informují zaměstnavatele a ten může uzavřít kolektivní smlouvu

• s odborovou organizací, která má u zaměstnavatele největší počet členů v pracovním poměru, nebo

• s odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů.

Zaměstnanci v pracovním poměru (tj. na pracovní smlouvu), dále jen „zaměstnanci“, mají právo písemně prohlásit, že s tímto postupem uzavírání kolektivní smlouvy nesouhlasí, a toto své písemné prohlášení musejí doručit zaměstnavateli. Pokud tak učiní nadpoloviční většina zaměstnanců, uvedený postup se neuplatní.

Pokud nadpoloviční většina zaměstnanců současně určí odborovou organizaci nebo více odborových organizací, s nimiž by měla být uzavřena kolektivní smlouva, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s touto odborovou organizací.

#### **2. Valorizační mechanismus minimální mzdy (§ 111 ZP)**

Novela zavádí nový výpočet minimální mzdy pomocí tzv. valorizačního mechanismu, který vychází z průměrné měsíční mzdy vynásobené koeficientem stanoveným vládou na dvouleté období (tak, aby byla v roce 2029 dosažena cílová referenční hodnota 47% průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství).

Vláda dne 18. září 2024 rozhodla, že minimální mzda poroste v dalších dvou letech vždy o 1,2 % tak, aby v roce 2029 dosáhla požadovaných 47 % průměrné mzdy v národním hospodářství.

V příštím roce bude činit 20 800 Kč za měsíc, respektive 124,40 Kč za hodinu.

Do 31. prosince 2024 se však postupuje „postaru“.

#### **3. Zrušení zaručené mzdy v soukromém sektoru (§ 112 ZP – zrušeno)**

Ruší se institut nejnižší úrovně zaručené mzdy. V soukromém sektoru tak již nebude muset zaměstnavatel dodržovat stávajících 8 skupin prací. Pro soukromý sektor tak bude odrazovým číslem pouze minimální mzda. Stále však platí pravidlo zákazu diskriminace a princip rovného zacházení se všemi zaměstnanci.

Do 31. prosince 2024 se však postupuje „postaru“.

#### **4. Odměna z dohod o práci konané mimo pracovní poměr (§ 138 a § 147 odst. 1 písm. c))**

Nově lze sjednat odměnu z dohody (DPP, DPČ) již s přihlédnutím:

- a) k případné noční práci,
- b) práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo
- c) práci v sobotu a neděli.

Odměnu z dohody lze tímto způsobem sjednat:

- je-li současně sjednán rozsah práce v uvedených ztížených pracovních režimech, k níž bylo při sjednání odměny z dohody přihlédnuto a
- současně je sjednána výše příplatků podle



§ 116 až 118, které by jinak z tohoto důvodu byly zaměstnanci poskytnuty.

## 5. Zrušení povinnosti zaměstnavatele sestavovat plán dovolených (§ 217 ZP)

V § 217 odstavec 1 nově zní: *“Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, není-li dále stanoveno jinak. Při určení čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen přihlížet vedle provozních důvodů též k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.”*

Ze zákona tak vypadla povinnost zaměstnavatele sestavovat na začátku roku písemný (víceméně fiktivní) rozvrh čerpání dovolené. Zaměstnavatel ale bude mít nadále možnost postupovat tímto způsobem. V praxi totiž dochází k podstatným odchylkám při čerpání dovolené, neboť na začátku kalendářního roku nemají zaměstnavatelé ani zaměstnanci představu o tom, kdy budou v průběhu kalendářního roku dovolenou skutečně čerpat. Možnost řešit v kolektivních smlouvách.

## Nejdůležitější body novely zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2025

### 6. Možnost rozvrhování pracovní doby zaměstnancem (§ 87a, § 199 odst. 2 a § 317 ZP)

Nově se zavádí možnost, aby si zaměstnanci v určitých případech sami rozvrhovali pracovní dobu. Podle této úpravy:

1. Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít písemnou dohodu, podle níž si zaměstnanec za sjednaných podmínek bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn.
2. Dohodu lze sjednat jak se zaměstnanci v pracovním poměru, tak i se zaměstnanci konajícími práce mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti).
3. Závazek z dohody lze rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. I zde platí, že zaměstnavatel se zaměstnancem si mohou v dohodě sjednat odlišnou délku výpovědní doby, která však musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.
4. Nepoužije se úprava rozvržení pracovní doby, vyjma § 81 odst. 3 a § 83.
5. Průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance v pracovním poměru musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období a za podmínek uvedených v § 78 odst. 1 písm. m).
6. Nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak, uplatní se pro účely překážek v práci, čerpání dovolené, pracovní cesty, poskytování plnění podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 a v dalších případech určených zaměstnavatelem stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit.
7. Při jiných důležitých osobních překážkách v

práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, není-li dohodnuto nebo tímto zákonem, prováděcím právním předpisem vydaným podle § 199 odst. 2 anebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.

Přechodné ustanovení stanoví, že dohodli-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem podle § 317 odst. 4 ZP účinného do 31. prosince 2024, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje, řídí se tento právní vztah do 31. prosince 2025 tímto ustanovením, ledaže se smluvní strany dohodnou na tom, že se postupuje podle nového § 87a ZP. Od 1. ledna 2026 se právní vztah již řídí pouze novým ustanovením § 87a ZP.



### 7. Změna výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (§ 271b ZP)

Přijatá změna odstavce 3 § 271b zákoníku práce zásadním způsobem mění výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (dále jen „renta“) v případech, kdy poživatel renty je veden jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce (dále jen ÚP). Dosud (do 31. prosince 2024), pokud měl před první evidencí na ÚP rentu přiznanou, tato renta se mu zafixovala a bral ji ve stejné výši po celou dobu evidence na úřadu práce. Pokud však byl nezaměstnaný a neměl tedy výdělek, tak se mu místo neexistujícího výdělku započítávala minimální mzda platná v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. To platilo i pro každé „další“ zařazení, kdy i v případě opakované nezaměstnanosti a zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání se mu započítávala původní minimální mzda platná při první evidenci. Zvyšování minimální mzdy v mezidobí tak na výši renty nemělo žádný vliv.

Počínaje 1. lednem 2025 bude renta nadále příslušet i nezaměstnanému, pokud je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, avšak s tím, že za neexistující výdělek po úrazu nebo zjištění nemoci z povolání se pro výpočet renty bude považovat aktuální minimální mzda. Po skončení evidence se bude postupovat u všech poškozených tak, že renta bude činit rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání (ke kterému se připočte případný invalidní důchod poskytovaný z téhož důvodu). Příklad:

Zaměstnanec měl před vznikem škody výdělek ve výši 40 900 Kč.

a) Stávající úprava:

aa) Je na ÚP. Odečte se mu aktuální minimální mzda 18 900 Kč.

Pobírá rentu 22 000 Kč.

Najde si práci se mzdou 14 900 Kč.

Pobírá rentu 26 000 Kč (40 900 – 14 900).

Skončí práci a jde znovu na ÚP.

Pobírá rentu (26 000 – 18 900) 7 100 Kč.

ab) Pokud by měl práci za 20 900 Kč (místo 14 900), činila by jeho renta 20 000 Kč (40 900 – 20 900).

Při následné evidenci na ÚP by jeho renta byla 2000 Kč (20 000 – 18 900).

ac) Zaměstnanec nemá žádnou práci, je jen na ÚP. Jeho renta je stále 22 000 Kč bez ohledu na navyšování minimální mzdy.

b) Nová úprava:

Zaměstnanec je na ÚP. Odečte se mu aktuální minimální mzda 18 900 Kč.

Pobírá rentu 22 000 Kč.

ba) Najde si práci se mzdou 14 900 Kč.

Pobírá rentu 26 000 Kč.

Skončí práci a jde znovu na ÚP. Minimální mzda se navýšila na 20 000 Kč.

Pobírá rentu 20 900 Kč (40 900 – 20 000).

bb) Pokud by měl práci za 20 900 Kč (místo 14 900 Kč), činila by jeho renta 20 000 Kč (40 900 – 20 900).

Při následné evidenci na ÚP by jeho renta byla 20 900 Kč (40 900 – 20 000).

bc) Zaměstnanec nemá žádnou práci, je jen na ÚP. Jeho renta činí 22 000 Kč (40 900 – 18 900). Vždy při změně minimální mzdy se mu renta přepočítá. Při navýšení minimální mzdy na 20 000 Kč, bude jeho renta činit 20 900 Kč (40 900 – 20 000).

Uvedená změna byla přijata na základě poslaneckého změnujícího návrhu při projednávání návrhu zákona v poslanecké sněmovně.

V důsledku přijaté úpravy lze, s ohledem na předpokládané automatické valorizace minimální mzdy, do budoucna očekávat negativní dopady na výši rent pro poživatele, kteří budou dlouhodobě evidováni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Jestliže se totiž v průběhu jejich vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání zvýší minimální mzda, dojde po jejím zápočtu ke snížení poskytované renty.

Zároveň bylo přijato přechodné opatření zákona:

*„5. Výše náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity se podle zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, upraví i zaměstnancům, kterým náhrada příslušela přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, je-li to pro zaměstnance příznivější.“*

Uvedené znění přechodného ustanovení zaručuje zdravotně poškozeným bývalým horníkům (stejně tak všem dalším zaměstnancům), kterým byla renta přiznána za účinnosti stávajícího znění § 271b zákoníku práce, tedy do 31. prosince 2024, že se jejich právní postavení přijatou změnou nezhorší. Při každé valorizaci minimální mzdy bude povinností poskytovatele renty v těchto případech provést její přepočítání jak podle úpravy účinné do 31. prosince 2024, tak podle úpravy účinné od 1. ledna 2025 s tím, že tato „nová“ úprava se použije pouze v případě, že bude pro takového poživatele renty příznivější.

# Novela zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (zákonem č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony)

Zákonem č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony byl novelizován též zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (typický „přílepek“, tedy změna zákona „přílepena“ ke zcela nesouvisejícímu jinému zákonu). Platnost nové úpravy zákona o nemocenském pojištění je od 19. 6. 2024, účinnost by měla nastat 1. 1. 2025.

Po dlouhých odborných diskuzích byl pro účast zaměstnanců a zaměstnavatelů v případě dohod o provedení práce nakonec zaveden režim tzv. „oznámené dohody“. Česká správa sociálního zabezpečení k němu na svých webových stránkách uvádí:

„DPP“ (dohoda o provedení práce) „bude nově považována buď za klasické (ostatní) zaměstnání, nebo za zaměstnání malého rozsahu (ZMR). Záležet bude na výši sjednaného příjmu za kalendářní měsíc. Jedinou výjimkou budou DPP v tzv. režimu oznámené dohody. Tento režim bude možné uplatnit pouze na DPP u jednoho zaměstnavatele, a to u toho, který si „rezervuje“ zaměstnance jako první. Režim oznámené dohody se bude poprvé uplatňovat na měsíc leden 2025, v termínu od 1. 1. 2025 do 20. 2. 2025.

V režimu oznámené dohody pak bude rozhodná částka pro účast na pojištění ve výši 25% průměrné mzdy stanovené podle § 23b odst. 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a to po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů. Výši rozhodné částky vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a

mezinárodních smluv sdělením – předpokládá se, že půjde o částku mírně vyšší než současný limit 10 000 Kč. Podrobnější informace včetně přesné výše limitu budou zveřejněny na podzim tohoto roku.“

Příklady s předpokladem, že „rozhodná částka“ pro účast na pojištění je 11 000 Kč a pro „zaměstnání malého rozsahu“ (stávající) částka 4000 Kč:

1) Zaměstnanec má jednu DPP u jednoho zaměstnavatele a jeho příjem nedosahuje 11 000 Kč za měsíc. Pokud bude dohoda v režimu oznámené dohody (bude tak zaměstnavatelem oznámena na ČSSZ), pojistné na sociální zabezpečení ani zdravotní pojištění se z ní neplatí.

2) Zaměstnanec má DPP v režimu oznámené dohody, odměna činí alespoň 11 000 Kč. Odpovědi na pojištění se platí. Pokud zaměstnanec není státním pojištěncem a pokud měsíční odměna nedosahuje výše minimální měsíční mzdy, dopláčí zaměstnanec i doplatek pojistného na zdravotní pojištění až do výše minimální mzdy.

3) Zaměstnanec má více DPP, ale jsou jen u jednoho zaměstnavatele, který oznámil záměr uplatňovat režim oznámené dohody. Tento režim (oznámené dohody) se vztahuje na všechny DPP u tohoto zaměstnavatele. Pro odpady pojistného stále platí hranice 11 tisíc Kč, a to pro všechny DPP u jednoho zaměstnavatele. Pokud součet dohod nedosáhne hranice, pojištění se neplatí. Pokud součet výdělků z dohod hranici 11 000 Kč dosáhne, odvádí se sociální i zdravotní pojištění z celého výdělků.

4) Zaměstnanec má DPP u více zaměstnavate-

lů. Režim oznámené dohody může zaměstnavatel uplatnit, pokud ho oznámil včas, tj. dříve než jiný zaměstnavatel. Pro jeho dohodu (nebo více dohod) bude platit hranice pro odvádění pojistného 11 000 Kč. U každého jiného zaměstnavatele už bude limit pro odvádění pojistného nižší, konkrétně 4 000 Kč (bude-li DPP zaměstnáním malého rozsahu).

Záměr uplatnit režim oznámené dohody lze oznámit nejdříve od prvního dne kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, od něhož zaměstnavatel hodlá režim uplatnit. Nelze jej však oznámit dříve než v den, kdy zaměstnavatel oznámil datum nástupu zaměstnance do zaměstnání. Záměr uplatnit režim oznámené dohody lze oznámit do 20. kalendářního dne, který následuje po kalendářním měsíci, za který režim oznámené dohody hodlá uplatnit. Například:

- Zaměstnanec má nastoupit do zaměstnání 1. května a má jít o režim oznámené dohody.
- Zaměstnavatel je povinen oznámit nástup zaměstnance do 20. dne následujícího měsíce, tj. do 20. června.
- Záměr uplatnit režim oznámené dohody lze oznámit od 1. dne kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, od něhož chce zaměstnavatel režim uplatnit, do 20. dne kalendářního měsíce, který následuje po kalendářním měsíci, za který se má režim uplatňovat. V daném příkladu může zaměstnavatel oznámit záměr uplatnit režim oznámené dohody od 1. dubna do 20. června. Ale s omezením uvedeným dále.

## IV. O čem se diskutuje

stadiu diskuzí či příprav, ale nebyly (a možná ani nebudou) dosud přijaty, nejsou tedy platné ani účinné. Ale neznamená to, že by se jimi svaz nezabýval. Naopak, na odborné úrovni sledují a aktivně se podílejí na legislativním procesu svazoví právníci, na vrcholné politické úrovni pak vedení svazu.

### 1. Návrh novely zákoníku práce – sněmovní tisk č. 775

Vláda vyslala zcela jasný signál, že chce omezit ochranu zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, a to návrhem dalších úprav v zákoníku práce. Materiál je ve stadiu projednávání v Parlamentu. Vláda to nazývá „větší flexibilita

v pracovněprávních vztazích“ a slibuje si od toho, že nastane rozsáhlý pohyb zaměstnanců od jednoho zaměstnavatele ke druhému.

Předmětem návrhu je zejména prodloužení zkušební doby, zkrácení některých lhůt pro zaměstnance – výpovědní doba, dřívější začátek běhu výpovědní doby, místo odstupného z kvalifikovaných zdravotních důvodů náhrada škody, upřednostnění bezhotovostní výplaty, tj. na účet, před výplatou v hotovosti a další.

Tolik diskutovaná výpověď bez udání důvodů v materiálu není, ale stále je avizováno, že se do návrhu dostane na základě poslaneckého návrhu.

### 2. Novela zákona o nemocenském pojištění

Vláda vysílá signály, že možná zruší již platnou, ale dosud neúčinnou, úpravu sociálního pojištění u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz bod III.). Zůstalo by tak povinné nahlašování těchto dohod na Českou správu sociálního zabezpečení, ale pravidla jejich „zpojištění“ by zůstala stejná, jako jsou nyní. Teprve čas ukáže, zda bude signál odpovídat výsledku.

### 3. Novela zákona o zaměstnanosti

Tentokrát vyslal signál „pouze“ ministr práce a sociálních věcí, nikoliv celá vláda. Ministr by chtěl změnit výši podpory v nezaměstnanosti, a to tak, aby první dva měsíce byla podpora vyšší, než je v současnosti, další dávky by pak byly nižší. Slibuje si od toho, že se pak lidé nebudou tolik bát měnit zaměstnání.

Mgr. Markéta Marinková,  
JUDr. Antonín Těšík  
svazoví právníci