

ZÁKONÍK

DonauMedia

PRÁCE & CESTOVNÍ NÁHRADY

V ceně:



Interaktivní komplet nejnovějšího znění zákona po všech novelách s úvodním komentářem posledních změn, přehledem sazeb cestovních náhrad, e-bookem a on-line aktualizacím servisem



SPV

SPOLEČNOSTI
PRO VÁS

PRODEJ
A ZAKLÁDÁNÍ
SPOLEČNOSTÍ

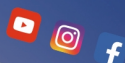


E-book, bezplatná aktualizace:
Načtěte QR a odešlete SMS na +420 739 866 871
Podrobnosti na www.ZakonikPrace365.cz



POHODA

Ekonomický software



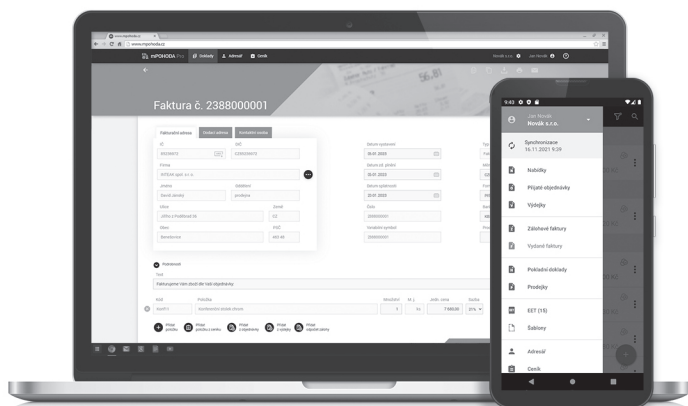
Mobilní aplikace pro fakturaci a prodej

Prodáváte přímo u zákazníků? Chcete doklady své účetní zasílat elektronicky? Podívejte se na možnosti aplikací, které snadno napojíte i na přenosnou tiskárnu a další prodejní hardware.



mPOHODA

Aplikace s komplexnějšími funkcemi, která zastane celý obchodní proces – od objednávky přes fakturu až po připomínky.



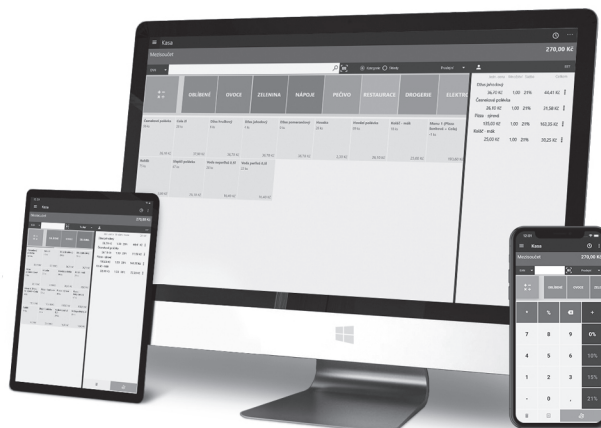
- I v terénu máte po ruce potřebné doklady – faktury, prodejky, pokladní doklady, objednávky, výdejky...
- Jednodušší komunikace účetních a jejich klientů, doklady sdílíte online
- Ve verzi Start je aplikace zcela zdarma

www.mpohoda.cz



mKasa

Aplikace, která funguje jako jednoduchá kalkulačka, a tak je ideální pro rychlý mobilní prodej.



- Vystavení dokladu zvládnete na 3 kliknutí
- I mimo kancelář prodáte zásoby ze svého účetního programu POHODA
- Zdarma k programu POHODA i aplikaci mPOHODA

www.mkasa.cz

Zákoník práce 2024 s komentářem posledních změn

Obsah

Souhrnně k posledním novelám zákoníku práce Strana 4	Podrobný obsah zákoníku práce Strana 13
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v právním stavu k 1. lednu 2024 Strana 15	Cestovní náhrady, náhrady za home office Strana 71

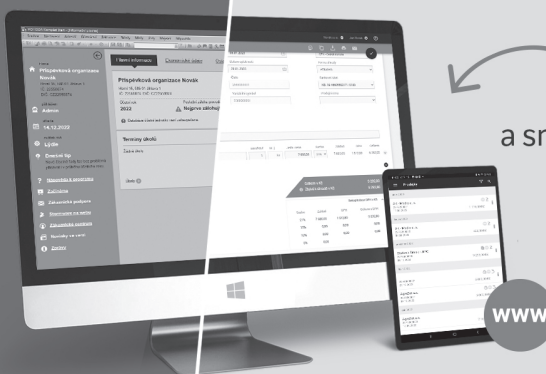
V ceně publikace je jako bonus ZDARMA zahrnutý e-book po každé změně a servis na servisní webové stránce www.ZakonikPrace365.cz. REGISTRACE K BONUSU: Zprávu *Aktualizace ZakonikPrace* zašlete na e-mail newsletter@newsletter.cz nebo jako SMS na číslo +420 739 866 871 nebo vyfotografujte mobilním telefonem QR kód na obálce a zašlete vygenerovanou SMS podle instrukcí.

POHODA

Ekonomický software

Ideální pro komplexní zpracování účetnictví a daňové evidence

www.pohoda.cz



mPOHODA

mobilní fakturace a prodej

Aplikace, se kterou vystavíte doklady z mobilu a snadno je pošlete své účetní

www.mpohoda.cz



ZÁKONÍK PRÁCE 2024 s komentářem změn. E-book v pdf, 1. vydání. Právní stav 1. ledna 2024.

ZakonikPrace365.cz

© 2024 DonauMedia, s. r. o., Tallerova 4, Bratislava. Pište nám na e-mail: newsletter@newsletter.cz. Vyrobeno v EU.

ISBN 978-80-8183-185-0

Upozornění: Znění textů v této publikaci bylo prověřeno s veškerou dostupnou péčí, vydavatel ani prodejce však nepřebírají žádné záruky za eventuální škody vzniklé jejím použitím a neodpovídají tedy za to, pokud by na základě textů zveřejněných v této publikaci kdokoliv konal nebo se zdržel konání a v souvislosti s tím mu vznikla jakákoli škoda materiální nebo nemateriální povahy. Jediným rozhodujícím zněním zákonů v případě pochybností a sporů jsou texty ve Sbírce zákonů. Autorská práva k této publikaci jsou předmětem ochrany podle zákonů ČR a SR a vykonává je výhradně vydavatel. Rozmnožování a šíření jakýmkoliv způsobem celku nebo části této publikace bez výslovného písemného svolení vydavatele je zakázáno. Nerespektování práv vydavatele může vést k soudnímu postihu včetně povinnosti náhrady škody.



SPV

SPOLEČNOSTI PRO VÁS

PRODEJ A ZAKLÁDÁNÍ
SPOLEČNOSTÍ ONLINE

+420 775 588 338

www.spolecnostiprovas.cz

Souhrnně k posledním novelám pracovně právních předpisů

Novela zákonem č. 432/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 56/2001 Sb., o podmínkách provozu vozidel na pozemních komunikacích a o změně zákona č. 168/1999 Sb., o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojištění odpovědnosti z provozu vozidla), ve znění zákona č. 307/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

- **Charakter novely:** Malá věcná novela upřesnila způsob určení náhrad jízdních výdajů.
- **Účinnost novely:** Od 1. ledna 2024
- **Obsah novely:** Novela doplnila osvědčení o registraci vozidla do výčtu dokumentů, ze kterých se pro účely náhrad jízdních výdajů čerpají informace ohledně spotřeby pohonných hmot.
- **Změněná a doplněná ustanovení:** § 158

Novela zákonem č. 167/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

- **Charakter novely:** Malá věcná novela zrušila povinnost zaměstnance mít pro určité profese platný zdravotní průkaz.
- **Účinnost novely:** Od 1. července 2023
- **Obsah novely:** Zdravotní průkazy byly často vydávány pouze na základě formálního posouzení žadatele anebo na základě prohlídek, které proběhly již před dlouhou dobou a nereflakovaly aktuální stav žadatele. Proto novela zrušila povinnost zaměstnance mít k výkonu specifické činnosti platný zdravotní průkaz. Způsobnost zaměstnance se nově posuzuje výhradně podle zákona o ochraně veřejného zdraví.
- **Změněná a doplněná ustanovení:** § 103

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

- **Charakter novely:** Novela především do českého právního řádu transponovala směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (směrnici WLB) a směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (směrnici TPWC). Kromě toho novela blíže upravila výkon práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnancem, než je pracoviště zaměstnavatele (práci na dálku) a problematiku doručování s ohledem na digitalizaci a potřeby praxe.
- **Účinnost novely:** Od 1. října 2023, částečně od 1. ledna 2024, částečně od 1. ledna 2029
- **Obsah novely:**

K § 21 – uzavírání smluv elektronickou cestou: Elektronické uzavírání dvoustranných právních jednání (smluv) lze v pracovněprávních vztazích předpokládat v platformách a aplikacích preferovaných nebo ovládaných zaměstnavatelem, které zaměstnanci nemusí zajišťovat dostatečný přehled a klid pro nezávislý a určitý projev vůle sjednat daný závazek. Jsou-li dvoustranná právní jednání, kterými se utváří nebo mění obsah pracovního závazku, či se jimi končí pracovní poměr či právní vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, uzavírány s využitím sítě nebo služby elektronických komunikací, vyžaduje novelizovaný odstavec 1 jejich doručení na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele, kterou zaměstnanec pro tento účel uvedl. Takovou elektronickou adresou proto nemůže být pracovní e-mail zaměstnance. Naopak se může jednat například o soukromý e-mail zaměstnance, cloudové úložiště zaměstnance nebo elektronickou adresu zaměstnance v rámci komunikační aplikace. Zaměstnanec tak má právo získat znění smlouvy do své elektronické dispozice na úložiště, které je mu vlastní, a kde se bude moci adekvátně přesvědčit o obsahu závazku, který elektronicky sjednal. Nová úprava reagovala zejména na situace, kdy tímto způsobem sjedná například pracovní smlouvu či její změnu i zaměstnanec méně zdatný v užívání informačních technologií. Zaměstnanec má nadále v rámci informační povinnosti a s ohledem na předvídatelné pracovní podmínky právo získat znění dokumentu do vlastní dispozice, aby nadále mohl s takto získanými právy a povinnostmi nakládat, případně se domáhat jejich plnění.

Zaměstnanec má právo v zákonné lhůtě odstoupit od pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo jejich změny, čímž se takové jednání ruší s účinky od samého počátku (ex tunc). Zaměstnanec takto může odstoupit od okamžiku uzavření takového dvoustranného právního jednání (smlouvy), tedy právo odstoupit je možné realizovat i v případě, že zaměstnavatel zaměstnanci vyhotovení vůbec nezašle. Předmětná ochrana nicméně slouží toliko k prověření obsahu právního jednání (smlouvy) s ohledem na předchozí vůli a záměr zaměstnance, nikoliv k vyzkoušení si realizace takového závazku. Pokud již zaměstnanec svým chováním začne sjednaný závazek realizovat (např. začne konat nový druh práce sjednaný v dodatku k pracovní smlouvě měnící práve druh práce), dává najevo ztotožnění s jeho obsahem a vyvrací tím pochybnosti o shodě s jeho vůlí, čímž se zbavuje možnosti odstoupit od dvoustranného právního jednání (smlouvy). Obdobně jako je tomu v případě odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele podle § 34 zákoníku práce, bylo nově výslovně v odstavci 2 stanoveno, že odstoupení učiněné ze strany zaměstnance musí mít písemnou formu, jinak se k odstoupení nepřihlíží.

K § 37 – informace o obsahu pracovního poměru: S ohledem na článek 4 odst. 2 směrnice TPWC, podle kterého je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance alespoň o taxativně vypočtených skutečnostech, bylo třeba novelou revidovat rozsah informační povinnosti zaměstnavatele stanovené v § 37 odst. 1 zákoníku práce. Doplněn byl údaj o době trvání a podmínkách zkušební doby, údaj o postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a to včetně údaje o běhu a délce výpovědní doby, údaj o odborném rozvoji zaměstnance, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje, údaj o stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, 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 údaj o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance.

Podle článku 5 směrnice TPWC běží lhůta k informování zaměstnance od prvního dne výkonu práce (tj. ode dne, kdy zaměstnanec fakticky zahájí výkon práce) a činí sedm kalendářních dní nebo jeden měsíc, a to v závislosti na tom, o jakou informaci se jedná. Rozdělení informací do dvou skupin a stanovení dvou odlišných lhůt pro poskytnutí té které informace je ovšem neúčelné. Písemná informace, aby měla pro zaměstnance smysl, by měla být poskytnuta již na začátku realizace pracovněprávního vztahu. Novela proto stanovila jednotnou lhůtu pro splnění informační povinnosti, a to sedm kalendářních dní od vzniku pracovního poměru (ode dne nástupu do práce sjednaného v pracovní smlouvě), nikoliv ode dne, kdy byla práce fakticky zahájena (první směna). Oproti předchozí úpravě byla lhůta zkrácena, okamžik počátku jejího běhu zůstal stejný.

Poskytnutí určitých informací může být nadále v souladu s čl. 4 odst. 3 směrnice TPWC v taxativně vypočtených případech nahrazeno odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Tento výčet, který byl v předchozí úpravě obsažen v § 37 odst. 3, byl novelou upraven nově v odstavci 2 právě s ohledem na změny v odstavci 1. Povinnost zaměstnavatele informovat vysílané zaměstnance o mění, ve které jim bude vyplácena mzda či plat, a předpokládané době trvání vysílání, která byla upravena předchozím zněním § 37 odst. 2, byla nově zahrnuta ve zvláštní informační povinnosti zaměstnavatele podle § 37a.

Odstavec 3 transponuje článek 6 směrnice TPWC, podle kterého platí, že pokud během trvání pracovněprávního vztahu dojde ke změnám skutečností uvedených v článku 4 odst. 2 směrnice, zaměstnanec o nich musí být taktéž informován, a to nejpozději v den účinnosti takové změny. Tato povinnost se ale nevztahuje na změny právních předpisů, kolektivních smluv či vnitřních předpisů.

V § 37 odst. 1 zaměstnavatel ukládá, aby individuálně každému zaměstnanci poskytl informaci písemně. Zaměstnavatel přitom může zaměstnanci poskytnout informaci v listinné podobě, ale i v elektronické podobě, přičemž odstavec 4 nově výslovně upravil podmínky pro poskytnutí informace v elektronické podobě tak, aby byly splněny podmínky plynoucí z článku 3 směrnice TPWC. Dále bylo nutné zrušit výjimku podle dřívějšího § 37 odst. 4, neboť směrnice TPWC již nepřipouští výjimku z informační povinnosti zaměstnavatele pro pracovní poměry kratší než jeden měsíc.

Odstavec 5 byl převzat z předchozí úpravy, přičemž jeho znění bylo přeformulováno bez věcných změnS.

K § 37a – informování zaměstnanců vysílaných na území jiného státu: Podle článku 7 směrnice TPWC jsou zaměstnancům v pracovním poměru, kteří jsou vysláni do

jiného členského státu nebo do třetí země, poskytnuty další informace nad rámec článku 4 odst. 2 směrnice TPWC (např. jim musí být sděleny informace o zemi, v níž má být práce vykonávána, o předpokládané době vyslání, o peněžitém nebo věcném plnění vyplývajícím z výkonu práce, informace o tom, zda je zajištěn návrat zaměstnance ze zahraničí a jaké jsou podmínky návratu atd.). S ohledem na množství požadovaných informací byla tato úprava zakotvena do nového § 37a, do něhož byla současně přesunuta ustanovení z předchozího znění § 37 odst. 2, týkající se povinnosti zaměstnavatele informovat vysílajícího zaměstnance o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.

K § 39 – pracovní poměr na dobu určitou: Ačkoliv § 39 odst. 1 stanoví, že strany dobu určitou musí sjednat „výslovně“, bylo možné již z předchozí právní úpravy dovodit, že ujednání o pracovním poměru na dobu určitou musí být učiněno v písemné formě (nikoliv ústně). Novela upřesnila, kdy zákon výslovně stanoví požadavek písemné formy. Není-li písemná forma ujednání o pracovním poměru na dobu určitou dodržena, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou.

K § 74 odst. 2 – rozvrh práce u dohod o pracích mimo pracovní poměr: Novela stanovila povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci rozvrh pracovní doby i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, čímž by měla být zajištěna větší transparentnost a předvídatelnost i v těchto pracovněprávních vztazích, ze kterých se tak stávají v kontextu směrnice TPWC pracovní režimy zcela nebo převážně předvídatelné. Při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byla stanovena povinnost zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a s tím související povinnost seznámit s rozvrhem či jeho změnou zaměstnance nejpozději tři dny před začátkem dané směny nebo období, na něž byla pracovní doba rozvržena. Zaměstnanec se zaměstnavatelem se však mohou dohodnout i na jiné době seznámení (kratší, či naopak delší), stále však při dodržení podmínky dostatečné předvídatelnosti práce.

Zároveň právní úprava neukládá zaměstnavateli, aby pracovní dobu zaměstnanci naplánoval dopředu na delší období, ale postačí, když zaměstnanci rozvrhne předem v zákonné nebo dohodnuté lhůtě např. jednu nebo více směn, u kterých již dopředu ví, že v nich bude po zaměstnanci požadovat výkon práce v určitém časovém rozsahu. Uvedená nová povinnost zaměstnavatele rozvrhovat předem pracovní dobu zaměstnance nijak neomezuje aplikaci předchozí právní úpravy flexibilních forem rozvrhování pracovní doby umožněných zákoníkem práce, jako je např. pružné rozvržení pracovní doby (§ 85) nebo výkon práce z jiného dohodnutého místa, kdy si pracovní dobu zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem rozvrhuje sám (§ 317 odst. 4).

K § 75 – dohoda o provedení práce: Předchozí § 75 byl rozdělen do tří přehledných odstavců, do kterých byly zároveň zapracovány některé změny. Limit 300 hodin se nově nevztahuje k rozsahu sjednané práce, nýbrž k práci, která je na základě dohody o provedení práce konána. Pokud tedy zaměstnavatel připustí, aby u něj zaměstnanec odpracoval např. 305 hodin v rámci dohody o provedení práce v témže kalendářním roce, hrozí mu, stejně jako tomu bylo dosud, postih od inspektorátu práce [viz § 12 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce]. Takzvané náhradní doby se podle novely nezapočítávají do limitu 300 hodin, který by se měl vztahovat k faktickému výkonu práce. Bude-li tak zaměstnanec například čerpat dovolenou či u něj nastanou překážky v práci, nebude se mu to započítávat do tohoto celoročního limitu. Odpracovaná doba pro účely dovolené však tyto náhradní doby zahrnuje podle stejných pravidel, jako je tomu u pracovního poměru (viz § 216 odst. 2 a 3 spolu s § 348 odst. 1 zákoníku práce). Odstavec 3 výslovně uvádí, že v dohodě o provedení práce musí být uvedeny sjednané práce (stejně tak je tomu i v případě dohody o pracovní činnosti podle § 76 odst. 4 zákoníku práce).

K § 77 – dohody o pracích konaných mimo pracovních poměr: Nové znění odstavce 1 bylo převzato ze stávající právní úpravy.

Změny v odstavci 2 souvisely jednak s novelizovaným § 74 (tj. s povinností garantovat zaměstnanci písemný rozvrh pracovní doby), a dále s nutností garance minimálních standardů vyplývajících ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Od 1. ledna 2024 novela vypustila písmeno d) s ohledem na čl. 3 až 5, 8 a 16 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Nově se tak na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr budou vztahovat i ustanovení zákoníku práce upravující pracovní dobu a dobu odpočinku (podle části čtvrté zákoníku práce). Dříve byl pouze omezen výkon práce zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr na 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Nově bude sjednocena úprava se zaměstnanci pracujícími v pracovním poměru. Zaměstnavatel bude mít tedy povinnost rozvrhovat pracovní dobu těmto zaměstnancům tak, aby byla dodržena veškerá ustanovení ohledně poskytování přestávek v práci, garantování doby nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu, úpravy noční práce, pracovní pohotovosti atd., a bude mít rovněž povinnost pracovní dobu evidovat. Limity rozsahu práce stanovené v § 75 a 76 zákoníku práce je však nutné i nadále chápat jako lex specialis k části čtvrté zákoníku práce.

Zaměstnanci pracující na základě dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti nově budou mít ze zákona právo na důležité osobní překážky v práci podle § 191 až 198 zákoníku práce a překážky v práci na straně zaměstnavatele, ale také na další překážky v práci, neboť v případě, že je zaměstnanci rozvrhována pracovní doba, není věcného důvodu pro to, aby mu nenáležely překážky v práci ve stejném rozsahu jako zaměstnanci v pracovním poměru. Zvláštní právní úprava obsažená v dosavadním § 77 odst. 3 zákoníku práce byla vypuštěna.

Původní písmeno h) – nově písmeno f) bylo upraveno tak, aby bylo v souladu s normou v návěti celého odstavce „Není-li v tomto zákoně stanoveno jinak“. Jsou případy, v nichž se úprava odměňování zaměstnance v pracovním poměru vztahuje i na zaměstnance pracující na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a ty byly upraveny zvláštními ustanoveními. Dříve byla úprava nejednotná a mohla budít mylný dojem, že všechny výjimky z výluky obecných ustanovení odměňování jsou obsaženy v § 77 odst. 2. Nově je proto v odstavci 2 písm. f) pouze vyloučena obecně úprava odměňování pro pracovní poměr s tím, že další následující speciální ustanovení zákoníku práce obsahují některé výjimky z tohoto pravidla. To platí například pro použití minimální mzdy (§ 111 odst. 1), která byla v § 77 odst. 2 písm. h) dříve nesystémově jako výjimka z obecné výluky výslovně upravena; dále pro některé formy kompenzace při výkonu práce ve zřízených pracovních režimech (nové znění § 138); anebo pro použití ustanovení o splatnosti (§ 144) a o průměrném výděлку (§ 362 odst. 1). Zároveň byla zrušena legislativní zkratka „odměna z dohody“, která byla v kontextu tohoto ustanovení nepřesná a matoucí.

Předchozí znění § 77 odst. 2 písm. i), které obsahovalo dosud pouze výjimku z úpravy poskytování cestovních náhrad použitelné pro pracovní poměr, bylo přesunuto do písmene g) a rozšířeno o zahrnutí výjimky z úpravy poskytování náhrad poskytnovaných v souvislosti s prací z jiného místa dohodnutého se zaměstnancem, než je pracoviště zaměstnavatele. Obdobně jako v případě cestovních náhrad byla pro zaměstnance vykonávající práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti stanovena v § 190a odst. 7 podmínka, za které je jim možno tyto náhrady tak, jak je vymezuje § 190a odst. 1 (tj. paušální částku a případnou náhradu prokázaných výdajů), poskytovat. V daném případě byla stanovena podmínka, že toto právo je mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno.

Podle odstavce 3 bude zaměstnanci v případě nově zákonem přiznaných překážek v práci na straně zaměstnance příslušet pouze pracovní volno (zaměstnavatel bude povinen jeho absence v práci omluvit), nikoliv však náhrada odměny z dohody, ledaže by tak zaměstnavatel například určil ve vnitřním předpisu či to bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě.

Podle článku 12 směrnice TPWC platí, že zaměstnanec, který má ukončenou případnou zkušební dobu a pracuje alespoň po dobu šesti měsíců, může požádat zaměstnavatele o formu zaměstnání s jistějšími a předvídatelnějšími podmínkami. Následně musí od zaměstnavatele obdržet do jednoho měsíce odůvodněnou písemnou odpověď (ano nebo ne a důvody). Do nového odstavce 4 bylo výslovně zakotveno, že zaměstnanec může zaměstnavatele písemně požádat o zaměstnání v pracovním poměru v případě, že jeho právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele v souhrnu trvaly v předchozích dvanácti měsících po dobu nejméně 180 dní. Zaměstnavatel je pak ve lhůtě v délce jednoho měsíce plynoucí od obdržení žádosti povinen poskytnout zaměstnanci odůvodněnou písemnou odpověď.

Znění odstavců 5 a 6 bylo beze změny převzato z § 77 odst. 4, pouze bylo pro lepší přehlednost rozděleno.

Podle čl. 18 odst. 2 směrnice TPWC platí, že zaměstnanci, kteří se domnívají, že byli propuštěni z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici, mohou zaměstnavatele požádat o řádné odůvodnění propuštění, přičemž zaměstnavatel musí poskytnout uvedené odůvodnění písemně. Obdobně podle čl. 12 směrnice WLB pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni z toho důvodu, že požádali o dovolenou podle článku 4, 5 a 6 směrnice WLB nebo ji čerpali nebo že vykonali právo požádat o pružné uspořádání práce podle článku 9 směrnice WLB, mohou zaměstnavatele požádat, aby jejich propuštění náležitě odůvodnil, čemuž odpovídá povinnost zaměstnavatele jejich propuštění písemně odůvodnit.

U právních vztahů založených dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti u výpovědi zaměstnavatel, na rozdíl od výpovědi z pracovního poměru, nemusí vždy uvést výpovědní důvod. Za účelem řádné transpozice předmětných směrnic bylo v novém odstavci 7 uvedeno, že pokud má zaměstnanec za to, že mu zaměstnavatel dal výpověď proto, že se zákonným způsobem domáhal práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti podle § 77a nebo při vyslání zaměstnance na území jiného státu podle § 77b, práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2, nebo práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230, nebo 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 ji ošetřoval podle § 191, a požádá zaměstnavatele o odůvodnění výpovědi, zaměstnavatel je povinen bez zbytečného odkladu zaměstnance o důvodech výpovědi písemně informovat. Zaměstnanec tak ale musí učinit ve lhůtě jednoho měsíce plynoucí ode dne doručení výpovědi, jinak tato povinnost zaměstnavateli nevzniká.

Změna spočívající v zavedení zákonného práva na dovolenou u zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je účinná od 1. ledna

2024, neboť změny vztahující se k dovolené, která se určuje za období kalendářního roku, je vhodné vždy vázat k 1. lednu. K 1. lednu 2024 se tak z § 77 odst. 2 vypouští písm. d) [dřívější písm. f)], kde je upravena výlučka z práva na dovolenou pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Současně byl do § 77 vložen nový odstavce 8, který pro tyto zaměstnance výhradně pro účely dovolené stanovil fiktivní týdenní pracovní dobu v délce 20 hodin týdně, a to bez ohledu na to, zda a v jakém skutečném počtu hodin týdně byla práce v předmětné dohodě sjednána a následně konána. S ohledem na článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby byla vypuštěna výlučka pro právní úpravu dovolené ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Obecná právní úprava dovolené obsažená zejména v § 211 až 223 zákoníku práce (právo na dovolenou u zaměstnanců v pracovním poměru), se proto aplikuje rovněž na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnancům pracujícím na základě dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti tak automaticky ze zákona při splnění zákonem stanovených podmínek vznikne právo na dovolenou (totož platí o jejím čerpání a případném krácení). Zvláštní právní úprava obsažená v předchozím § 77 odst. 3, který stanovil, že právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v části deváté zákoníku práce, tak byla vypuštěna, neboť právo na dovolenou plyne přímo ze zákona. Pracovněprávní vztah zaměstnance k zaměstnavateli na tutéž dohodu musí v příslušném kalendářním roce nepřetržitě trvat alespoň čtyři týdny (28 kalendářních dnů) a zaměstnanec v rámci tohoto pracovněprávního vztahu musí v daném kalendářním roce odpracovat alespoň čtyřnásobek své fiktivní týdenní pracovní doby, tj. alespoň 80 hodin (včetně případných náhradních dob podle § 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 pracovněprávnímu vztahu, ledaže na sebe pracovněprávní vztahy bezprostředně navazují a pracovněprávní vztah se pak podle § 216 odst. 1 zákoníku práce považuje pro účely dovolené za nepřetržitě trvající.

Výpočet délky dovolené tedy 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 (do odpracované doby pro účely dovolené se i v tomto případě započtou tzv. náhradní doby, kdy zaměstnanec fakticky nepracoval (podle § 348 odst. 1 v kombinaci s § 216 odst. 2 a 3 zákoníku práce) a výměře dovolené (§ 212 zákoníku práce). Délka dovolené se stanoví v souladu s § 213 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 čtyřtýdenní 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.

K § 77a – informování o obsahu právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr: Směrnice TPWC nečiní žádný rozdíl mezi jednotlivými formami pracovněprávních vztahů a dopadá proto i na zaměstnance v právním vztahu založeném dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti, neboť i ty jsou podle § 3 zákoníku práce vedle pracovního poměru základními pracovněprávními vztahy, jejichž předmětem je výkon závislé práce. Zaměstnavatel je tak povinen i těmto zaměstnancům podat informace alespoň v rozsahu článku 4 až 7 směrnice TPWC.

Do § 77a byla proto kodifikována zvláštní právní úprava informační povinnosti zaměstnavatele při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti. Rozsah informační povinnosti zaměstnavatele je obdobný § 37 odst. 1, zaměstnanec však nadto musí být informován o předpokládaném rozsahu pracovní doby připadající na den, popřípadě týden. Právě v tom spočívá zajištění rámcové předvídatelnosti zaměstnance ohledně výkonu práce podle potřeb zaměstnavatele. Povinnost zaměstnavatele poskytnout informaci o předpokládaném rozsahu denní, resp. týdenní pracovní doby zároveň neznamená, že zaměstnavatel je povinen v tomto rozsahu zaměstnanci pracovní dobu i rozvrhnout a přidělovat práci. Jedná se pouze o povinnost poskytnout informaci zaměstnanci ve smyslu čl. 4 odst. 2 písm. l) směrnice TPWC, aby si mohl předem udělat určitou základní představu, v jakém přibližném časovém rozsahu bude vykonávat práci pro zaměstnavatele. Nově je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance (obdobně jako zaměstnance v pracovním poměru) též o způsobu rozvržení pracovní doby (buď rovnoměrně nebo nerovnoměrně na jednotlivé týdny) a v případě zaměstnance pracujícího na dohodu o pracovní činnosti i o délce vyrovnávacího období podle § 76 odst. 3 zákoníku práce. Na základě této informace zaměstnanec pak bude moci průběžně kontrolovat, jaký rozsah pracovní doby již odpracoval a jaký rozsah pracovní doby mu může zaměstnavatel ještě určit během daného vyrovnávacího období tak, aby nedošlo k porušení zákonného maximálního limitu v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby dle § 76 odst. 2 zákoníku práce. Informační povinnost musí zaměstnavatel splnit ve lhůtě sedmi dnů ode dne započetí výkonu práce.

K § 77b – informování o obsahu právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr u zaměstnanců vysílaných na území jiného státu: V § 77b byla upravena zvláštní informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kteří byli vysláni na území jiného státu.

K § 80 – kratší pracovní doba: V zájmu právní jistoty stran pracovního poměru bylo stanoveno, aby kratší pracovní doba musela být sjednána písemně. Tato povinnost bude zároveň nově kontrolována ze strany orgánů inspekce práce.

K § 90 odst. 1 a § 90a – nepřetržitý denní odpočinek: Zpřesněna byla dosavadní úprava tak, aby nepřetržitý odpočinek nebyl vymezován 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, a to plně v souladu s požadavkem článku 3 směrnice 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (upravila tento nepřetržitý odpočinek jako denní). 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. Nově 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 nedošlo k žádné změně. Cyklus 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. Zaměstnavatel má povinnost tento denní odpočinek skutečně poskytnout, a nikoliv jen naplánovat (rozvrhnout), což je hlavní podstata právní úpravy odpočinků z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

K § 92 – nepřetržitý odpočinek v týdnu: Nepřetržitý odpočinek v týdnu byl v zákoníku práce přeformulován s účinností od 1. ledna 2024 v souladu s rozsudkem Soudního dvora Evropské unie.

K § 93 odst. 2 – práce přesčas: Terminologické zpřesnění bylo upraveno v souvislosti se změnou v § 90 odst. 1 a § 90a.

K § 111 odst. 1 – minimální mzda: Legislativně-technická úprava byla provedena v souvislosti s odkazem na obdobné použití § 115 až 118 v případě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Novela zabezpečila, že plnění za práci vykonávanou ve ztížených pracovních režimech bude posuzováno pro účely poskytování minimální mzdy v případě všech typů pracovněprávních vztahů stejně.

K § 138 – odměna z dohody: Zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr budou poskytovány příplatky nebo náhradní volno, popř. náhrada odměny z dohody, za práci ve svátek, příplatek za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci o sobotách a nedělích. Podle minulé úpravy záviselo poskytnutí správné výše odměny z dohody na základě komplikovaného porovnávání práce a podmínek jejího výkonu jednotlivými skupinami zaměstnanců na základě § 110.

K § 145 a § 147 – srážky z příjmu a jejich pořadí: Náhrada odměny z dohody byla výslovně zařazena mezi jiné příjmy, které mohou být předmětem prováděných srážek. Z hlediska zachování elementární rovnosti jednotlivých skupin zaměstnanců není důvod, aby zejména v případech podle § 146 písm. a) zákoníku práce byli zaměstnanci v pracovním poměru při provádění srážek znevýhodněni. Z tohoto důvodu byla zahrnuta záloha na odměnu z dohody i náhrada odměny z dohody mezi příjmy uvedené v § 147 odst. 1 zákoníku práce, z nichž může zaměstnavatel zaměstnanci provádět srážky jednostranně.

K § 190a – náhrady nákladů při výkonu práce na dálku: Náhrada nákladů vzniklých zaměstnanci představuje plnění, které je svým účelem zcela specifické a je tak funkčně odlišné od protiplnění za vykonávanou práci, tj. mzdu, plat nebo odměnu z dohody, s níž nesmí být zaměňováno. Obecný princip kompenzace nákladů vzniklých zaměstnanci v souvislosti s výkonem závislé práce je založen na tom, že zaměstnanec vzniká a výši těchto nákladů a jejich souvislost s výkonem práce zaměstnavateli prokáže a zaměstnavatel následně zaměstnanci tyto náklady uhradí (zásadně v peněžní formě). Tento princip prvotně platí i v případě výkonu práce na dálku. Nová právní úprava obsažená v § 190a jej však podstatně změnila. Jednak bylo namísto prokazovaných nákladů umožněno hrazení náhrad nákladů paušální částkou v případě, kdy je to písemně sjednáno (individuálně či kolektivně) nebo stanoveno vnitřním předpisem. Zaměstnanec se zaměstnavatelem mají nově také možnost na základě písemného individuálního ujednání povinnost k náhradě nákladů v plném nebo částečném rozsahu vyloučit a stanovit tak, že náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci nepřislouší. Toto ustanovení je ve vztahu speciality k obecné povinnosti zaměstnavatele nést náklady závislé práce uvedené v § 2 odst. 2 zákoníku práce a pro účel práce na dálku obecné znaky závislé práce mění. Ujednání se může týkat vyloučení části nebo všech prokazovaných druhů nákladů; poskytování paušální částky bylo oproti tomu podmíněno

smlouvou nebo vnitřním předpisem. Pokud jde blíže o úpravu paušální částky, novela stanovila formu úhrady paušální částkou, přičemž údaj o průměrných nákladech za dobu práce na dálku stanoví na základě zjištěných aktuálních skutečných cen Český statistický úřad. Náklady, s nimiž bude Český statistický úřad počítat pro vyjádření průměrné spotřeby, jsou 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. Výchozí hodnota paušální částky bude stanovena a následně upravována prováděcím právním předpisem (vyhláškou) v pravidelném či mimořádném termínu podle vývoje dotčených ukazatelů, tj. úhrny cen dotčených komodit a služeb. Paušální částka bude vycházet z údajů o spotřebě jedné dospělé osoby v průměrné domácnosti v České republice za jednu hodinu na základě údajů zjištěných a zveřejněných Českým statistickým úřadem. Mezi náklady, u kterých lze odůvodněně předpokládat lineární spotřebu, patří spotřeba plynových paliv, tuhých paliv a tepelné energie. Při výpočtu se vychází z předpokladu, že vývoj spotřeby je během dne lineární, nebo je blízký lineární podobě, proto je v tomto případě denní spotřeba spojená s prací z domova kalkulována jako 8/24 (čili hodiny práce z domova děleno hodinami celého dne), čímž by výsledný koeficient byl roven 1/3. Z důvodu eliminace rizika nadhodnocení spotřeby nespojené s prací z domova je získaný koeficient zaokrouhlen na celé desetiny dolů, tedy na 0,3. Mezi náklady, u kterých se nepředpokládá lineární spotřeba, patří náklady na elektrickou energii, dodávky vody, odvádění odpadních vod kanalizací a sběr pevných odpadů. Těmto nákladům byl stanoven koeficient 0,4.

Zaměstnanci zaměstnavatele v nepodnikatelské sféře (§ 109 odst. 3 zákoníku práce) bude moci být paušální částka náhrady nákladů poskytována přesně ve výši stanovené zákonem, resp. ve výši stanovené prováděcí vyhláškou z důvodu zajištění hospodárného nakládání s prostředky veřejných rozpočtů. Zaměstnavatel v podnikatelské sféře bude moci zaměstnanci poskytnout paušální částku vyšší, ovšem výsledný rozdíl bude považován za příjem zaměstnance pro daňové účely. Paušální částka se poskytuje za započatou hodinu práce, nikoliv za hodinu „kalendářní“, proto se zlomky hodin odpracované doby (vzniklé např. při uplatnění pružné pracovní doby, v důsledku některých překážek v práci) pro tento účel sečtou na konci období, za něž se paušální částka poskytuje. Paušální částka se pak poskytne za celkový počet ukončených hodin práce a jednu případnou započatou hodinu práce.

Splatnost paušální částky byla stanovena nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo. Tato úprava splatnosti se použije pro podnikatelskou i nepodnikatelskou sféru.

Co se týče dohody o provedení práce a doby o pracovní činnosti, ponechává se zaměstnavateli a zaměstnanci možnost sjednat si poskytování náhrady nákladů. Je-li toto právo sjednáno, bude zaměstnavatel postupovat v mezích podmínek, které ustanovení § 190a obsahuje, tj. bude poskytovat zaměstnanci náhradu formou paušální částky nebo náhradu jiných prokázaných výdajů, mohou si rovněž sjednat, že v určitém rozsahu nebude část náhrad poskytována.

K § 194 – překážky v práci na straně zaměstnance: Nová úprava souvisí s povinností zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh pracovní doby i v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zachování paralelní povinnosti zaměstnavatele na vytvoření fiktivního rozvrhu pracovní doby zaměstnanci by již postrádalo smysl, neboť se při aplikaci náhrady odměny z dohody při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) bude vycházet pouze z povinného písemného rozvrhu pracovní doby ve smyslu § 74 odst. 2 zákoníku práce. 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 čtrnácti kalendářních dnů pracovní dobu úmyslně nerozvrhoval a tím vyloučil poskytování náhrady odměny z dohody zaměstnanci, který je účasten nemocenského pojištění.

K § 196 – rodičovská dovolená: Podle článku 5 směrnice WLB lze rodičovskou dovolenou čerpat do doby, než dítě dosáhne určitého věku, který nesmí být vyšší než osm let, a zaměstnanci mají právo žádat o čerpání rodičovské dovolené pružnými způsoby (článek 5 odst. 1 a 6). Tyto podmínky zákoník práce splňoval, neboť rodičovská dovolená se poskytovala nejdéle do tří let věku dítěte, a to v rozsahu, o jaký matka nebo otec požádají (například na 6 týdnů, na 4 měsíce, do 1 roku věku dítěte, a to i opakovaně). Podle článku 5 odst. 3 směrnice WLB mají členské státy stanovit přiměřenou lhůtu pro oznámení a žádost o rodičovskou dovolenou má uvádět zamýšlený začátek a konec. Rodičovská dovolená patří mezi důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance. Podle § 206 odst. 1 zákoníku práce v případě, že je zaměstnanci překážka v práci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Je zřejmé, že slovo „včas“ v kontextu rodičovské dovolené znamená před jejím nástupem. V případě rodičovské dovolené byl pojem „včas“ upřesněn a bylo stanoveno, že žádost se podává nejméně 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, ledaže tomu brání vážné důvody na straně zaměstnance. To dává možnost o rodičovskou dovolenou požádat i dříve, na druhou stranu v některých naléhavých případech nebude možné dobu 30 dní dodržet (např. v důsledku úmrtí osoby, která o dítě pečuje, bude třeba péči o dítě zajistit doslova ihned).

Rodičovská dovolená přísluší zaměstnanci v rozsahu, o jaký požádá. Podle dosavadní judikatury v případě, že v žádosti není uvedena doba trvání rodičovské dovolené, platí, že rodičovská dovolená bude čerpána do třech let věku dítěte. Takovýto stav nebyl z hlediska právní jistoty stran vyhovující, novela proto právní úpravu zpřesnila tak, aby v žádosti musela být vždy zaměstnancem uvedena doba trvání rodičovské dovolené (tj. časové vymezení jejího začátku a konce). Z důvodu právní jistoty stran pracovního poměru byla stanovena písemná forma žádosti. Žádost o rodičovskou dovolenou lze podávat i opakovaně.

K § 240 odst. 3 – zákaz práce přesčas: Do nového odstavce 3 byla beze změny převzata předchozí právní úprava z § 241 odst. 3.

K § 241 – pružné uspořádání práce: Článek 9 směrnice WLB upravuje pružné uspořádání práce, kterým je možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby [článek 3 odst. 1 písm. f) směrnice WLB]. Tento článek ukládá členským státům upravit pružné uspořádání práce pracovníkům s dětmi do určitého věku (nejméně osm let včetně) a pečujícími osobám. Doba trvání péče lze omezit a odmítnutí žádosti je nutné zdůvodnit. Zároveň směrnice WLB stanoví možnost, aby zaměstnanec požádal o obnovení původních pracovních podmínek. Platná právní úprava obsažená v § 241 odst. 2 zákoníku práce přitom ukládá zaměstnavatelům povinnost vyhovět žádosti těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti do 15 let a o osoby závislé na péči jiné osoby o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby (např. práce jen v některé dny v týdnu, posun začátku a konce směny apod.), pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Existenci těchto provozních důvodů však musí zaměstnavatel v případě sporu prokázat. Za účelem řádné transpozice tohoto článku do právního řádu ČR bylo nutné provést v § 241 některé dílčí změny.

Odstavec 1 byl ponechán beze změny.

Odstavec 2 byl pozměněn a rozdělen do písmen. Nově bylo explicitně stanoveno, že požádat o úpravu pracovních podmínek může i zaměstnankyně (žena), která převážně sama dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III nebo IV (nikoliv tedy jen zaměstnanec – muž). Další dílčí zpřesnění spočívalo v tom, že zákon nově výslovně stanovil, že o jinou vhodnou úpravu pracovní doby může požádat též zaměstnanec nebo zaměstnankyně s kratší pracovní dobou. Dříve přitom bylo tuto mezeru v zákoně nutno překlenout výkladem. Dále bylo stanoveno, že žádost zaměstnance/zaměstnankyně musí být písemná, a to s ohledem na novou povinnost zaměstnavatele podle odstavce 2 písemně odůvodnit její případné zamítnutí.

Bylo rovněž specifikováno, že zaměstnanec žádá o kratší pracovní dobu podle § 80 – nejedná se tedy o zvláštní typ kratší pracovní doby v režimu § 241. Vychází se tak z předpokladu, že pokud zaměstnavatel vyhoví žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance o kratší pracovní dobu, postupuje se následně podle § 80 zákoníku práce, takže zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře písemný dodatek k pracovní smlouvě o kratší pracovní době ve smyslu § 80. Cílem bylo sjednotit dosud existující rozdílné přístupy, kdy část zaměstnavatelů se zaměstnancem žádajícím o kratší pracovní dobu uzavřela písemný dodatek k pracovní smlouvě, zatímco část zaměstnavatelů takové žádosti o kratší pracovní dobu pouze vyhověla, přičemž výklad byl takový, že se jedná o rozhodnutí zaměstnavatele o vyhovění žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu (to pak zaměstnavatel mohl i s ohledem na nově vzniklé vážné provozní důvody jednostranně změnit – viz rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013). Nově se bude postupovat tak, že zaměstnavatel se zaměstnancem podle § 80 uzavře písemný dodatek o kratší pracovní době. Žádost lze tedy vnímat jako zahájení dialogu, přičemž pokud je zaměstnavatel ochoten v zásadě vyhovět (s kratší pracovní dobou nebo s výkonem práce na dálku v zásadě souhlasí), vstoupí do jednání se zaměstnankyní (zaměstnancem) a následně spolu uzavřou dodatek k pracovní smlouvě, kde se dohodnou na všech podstatných otázkách (v případě žádosti o kratší pracovní dobu půjde například o konkrétní délku týdenní pracovní doby, od kdy dochází k této změně, případně zda je tento dodatek uzavřen na dobu určitou atd.).

Zaměstnankyně nebo zaměstnanec mohou svou žádost omezit na dobu určitou. Například zaměstnankyně se stanovenou týdenní pracovní dobou může požádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu na dobu určitou v délce jednoho roku. Nebrání-li tomu vážné provozní důvody, zaměstnavatel by měl takovéto žádosti vyhovět, což bude realizováno uzavřením dodatku k pracovní smlouvě na dobu určitou v délce jednoho roku. Po uplynutí této doby automaticky dojde k obnově původních pracovních podmínek, tedy zaměstnankyně bude mít opět stanovenou týdenní pracovní dobu, ledaže se se zaměstnavatelem dohodne jinak, případně si znovu požádá o kratší pracovní dobu, kdy opět bude záležet, zda-li vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele umožní vyhovět takovéto žádosti. Není přitom vyloučeno, že zaměstnankyně požádá o obnovu původních pracovních podmínek podle odst. 3 již před uplynutím doby určité.

Zaměstnavatel bude nově povinen písemně odůvodnit případné zamítnutí žádosti o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel tak bude muset učinit bez zbytečného odkladu, přičemž tato otázka se bude posuzovat podle konkrétních okolností, které se mohou podstatně lišit.