

## DŮVODOVÁ ZPRÁVA

### Obecná část

#### A. Zhodnocení platného právního stavu, odůvodnění hlavních principů a vysvětlení nezbytnosti navrhované úpravy

Předložený návrh zákona provádí především **transpozici směrnice 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** (dále jen „směrnice WLB“) a dále **transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii** (dále jen „směrnice TPWC“) do zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), do zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, do zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů a do zákonů v gesci Ministerstva vnitra (zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů), Ministerstva obrany (zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze, ve znění zákona č. 294/2017 Sb.), Ministerstva spravedlnosti (zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů) a Ministerstva financí (zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů). Dále se **kromě transpozice výše uvedených směrnic novelizuje v zákoníku práce problematika doručování** s ohledem na digitalizaci a potřeby praxe a v **zákoně o vojácích z povolání problematika odškodňování služebních úrazů a nemocí z povolání**.

#### Transpozice směrnice WLB a směrnice TPWC:

**Směrnice WLB** stanoví individuální práva zaměstnanců týkající se otcovské dovolené, rodičovské dovolené a pečovatelské dovolené a dále pružné uspořádání práce pro pracovníky, kteří jsou rodiči a pečujícími osobami. Převážnou část individuálních práv zaměstnanců upravených směrnicí již zákoník práce stanoví, proto se navrhuje jen dílčí úpravy rodičovské dovolené a pružného uspořádání práce.

Zaměstnanec bude po dobu, kdy mu bude příslušet dávka otcovské poporodní péče, čerpat rodičovskou dovolenou (pozn.: zavedení otcovské dovolené je navrhováno ve sněmovním tisku č. 291). Podle bodu 49 Preambule směrnice členské státy při provádění směrnice nemusí přejmenovávat ani jinak měnit různé druhy dovolené z rodinných důvodů, jež se započítávají k dosažení souladu se směrnicí. Prodloužení dávky otcovské poporodní péče v šestinedělí na dva kalendářní týdny, které požaduje čl. 4 směrnice WLB, již bylo provedeno zákonem

č. 330/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony.

Podle čl. 5 směrnice WLB lze rodičovskou dovolenou čerpat do doby, než dítě dosáhne určitého věku, který nesmí být vyšší než 8 let a zaměstnanci mají právo žádat o čerpání rodičovské dovolené pružnými způsoby. Tyto podmínky platná právní úprava splňuje, neboť rodičovská dovolená se poskytuje nejdéle do 3 let věku dítěte, a to v rozsahu, o jaký matka nebo otec požádají, přičemž žádat mohou i opakovaně. Navrhuje se písemná forma žádosti, která by měla být zaměstnavateli doručena zpravidla 14 dnů předem.

Podle čl. 3 směrnice WLB pružným uspořádáním práce je možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby. Podle čl. 9 směrnice WLB členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby pracovníci s dětmi do určitého věku, který činí nejméně osm let, a pečující osoby měli právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče. Zákoník práce již nyní stanoví zaměstnavateli povinnost umožnit zaměstnanci pečujícímu o dítě mladší než 15 let a zaměstnanci pečujícímu o osobu závislou na péči jiné osoby zkrácení stanovené týdenní pracovní doby nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, ledaže tomu brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Nově se tak v zákoníku práce navrhuje upravit povinnost zaměstnavatele umožnit těhotné zaměstnankyni, zaměstnanci pečujícímu o dítě mladší než 15 let nebo o osobu závislou na péči jiné osoby výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, respektive je zde nově zakotvena povinnost, aby zaměstnavatel případně písemně odůvodnil vážné provozní důvody, které mu brání, aby vyhověl žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu, jinou vhodnou úpravu pracovní doby nebo o výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Dále se stanoví právo zaměstnance požádat o obnovení původních pracovních podmínek. Podrobně se též upravuje výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele na základě dohody o práci na dálku.

Podle čl. 6 směrnice WLB členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl právo na pečovatelskou dovolenou v délce pěti pracovních dní za rok. Pokud jde o ošetrovné a nárok na pečovatelské volno, byly požadavky směrnice WLB do značné míry již naplněny zákonem č. 330/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony, který mimo jiné rozšířil okruh osob s nárokem na ošetrovné při péči o blízké příbuzné i bez podmínky společné domácnosti. Dosud však není tato dávka poskytována zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti a při zaměstnání malého rozsahu. Tito zaměstnanci jsou v nerovném postavení při poskytování sociální ochrany oproti zaměstnancům, kteří pracují v pracovním poměru, byť v obdobném rozsahu práce a za stejnou odměnu. Navrhuje se rozšíření okruhu osob, které budou mít nárok na ošetrovné při péči o nemocného člena rodiny, o zaměstnance pracující na základě dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti a v zaměstnání malého rozsahu, jedná-li se o pracovní poměr či dohodu o pracovní činnosti, která je současně zaměstnáním malého rozsahu. Navrhované řešení cílí na širší okruh oprávněných. V minulosti tyto pracovní právní vztahy byly využívány spíše jako zdroj příjmu a nikoli jako zdroj jediného příjmu zaměstnance. Ovšem situace se postupem doby

změnila tak, že velké množství zaměstnavatelů využívá stále více tyto flexibilní formy práce a v důsledku toho zaměstnanci, kteří pracují výhradně v těchto pracovněprávních vztazích, nemají standardní úplnou sociální ochranu. Již dříve v době pandemie byly dočasně podmínky pro ošetřovné upraveny tak, aby osobám pracujícím na základě dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti a při zaměstnání malého rozsahu vznikl dočasně nárok na ošetřovné. Nyní se jedná o řešení trvalé. Ošetřovné bude poskytováno i nemocensky pojištěným zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti a při zaměstnání malého rozsahu, jde-li o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti, která je zaměstnáním malého rozsahu. Důvodem tohoto rozšíření okruhu osob je zajištění rovnocenného postavení všech pracujících pojištěných zaměstnanců, jejichž zaměstnání je zdrojem příjmu na živobytí tak, aby zcela nepřišli o zdroj obživy v případech ošetřování nemocného člena rodiny.

**Transpozice směrnice TPWC** vyžaduje rozšířit rozsah informační povinnosti zaměstnavatele o obsahu pracovního poměru, upravit informování vysílaných zaměstnanců na území jiného státu, provést změny v úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a umožnit přechod na jistější formu zaměstnání.

K základním cílům směrnice TPWC patří snaha o zamezení vzniku pracovněprávních vztahů vedoucích k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv. Pracovní smlouvy na zvanou nebo podobné pracovní smlouvy, včetně smluv na nulový počet hodin, na jejichž základě může zaměstnavatel flexibilně povolát pracovníka do práce podle potřeby, jsou pro pracovníka obzvláště nepředvídatelné. Mezi pro zaměstnance nepředvídatelné smlouvy na zvanou je nutno zařadit dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Navrhovaná opatření v podobě garance rozvrhu pracovní doby u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a s ním spojenou existencí překážek v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele a garance minimálních standardů vyplývajících ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, jsou s to požadované cíle směrnice TPWC naplnit.

V důsledku transpozice směrnice WLB a směrnice TPWC byly zákoníkem práce uloženy zaměstnavatelům nové povinnosti, jejichž dodržování musí být kontrolováno a porušování sankcionováno. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“) zakotvuje v § 3 mimo jiné působnost Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce (dále jen „orgány inspekce práce“) ke kontrole právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům; právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku; právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu.

Současně stanoví zákon o inspekci práce v § 9 až 34 skutkové podstaty přestupků, kterých se zaměstnavatelé mohou při porušení zákoníku práce a dalších právních předpisů dopustit.

Aby mohly orgány inspekce práce efektivně kontrolovat povinnosti vyplývající ze zákoníku práce po nabytí účinnosti předmětné novely zákoníku práce a současně postihovat účelně porušování nově stanovených povinností, je nutné v návaznosti na změnu zákoníku práce rozšířit, doplnit či upřesnit okruh skutkových podstat tak, aby bylo možné porušení nových povinností sankcionovat.

Směrnice WLB a směrnice TPWC dopadají kromě zaměstnanců také na vojáky z povolání, a to i přesto, že má služební poměr vojáků z povolání veřejnoprávní povahu, pro kterou není typická rovnost stran (zaměstnanec – zaměstnavatel). Řada principů vyplývajících z citovaných směrnic je již v zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, zakotvena, některé dílčí úpravy je však nezbytné provést. Nově se tak zejména rozšíří rozsah poskytovaných informací sdělovaným uchazeči před povoláním do služebního poměru, dochází ke změně v souvislosti s rušením služebního poměru ve zkušební době, zavádí se nově ustanovení o možnosti pružného rozvržení doby služby. Zároveň dojde za stanovených podmínek k možnosti rozhodnout o výkonu služby z jiného než pravidelného místa výkonu služby a rozšiřují se zvýhodněné podmínky vojáků a vojaček z povolání pečujících o dítě mladší 8 let.

Směrnice WLB a směrnice TPWC dopadají kromě zaměstnanců také na příslušníky bezpečnostních sborů. Většina principů vyplývajících z citovaných směrnic je již v zákoně č. 361/2003, Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákon o služebním poměru“) zakotvena. Nově se tak upravuje rozšíření poskytovaných informací sdělovaných uchazeči před vznikem služebního poměru, dochází ke změně v souvislosti s rušením služebního poměru ve zkušební době, zavádí se nové ustanovení o možnosti rozhodnout, za stanovených podmínek, o výkonu služby z jiného než pravidelného místa výkonu služby. V neposlední řadě se rozšiřují zvýhodněné podmínky příslušníků a příslušnic pečujících o dítě mladší 8 let a o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby v určeném stupni závislosti.

Směrnice WLB a směrnice TPWC dopadají kromě zaměstnanců také na státní zaměstnance, a to i přesto, že služební poměr státních zaměstnanců má veřejnoprávní povahu, pro kterou není typická rovnost stran (zaměstnanec – zaměstnavatel). Řada principů vyplývajících z citovaných směrnic je již v zákoně o státní službě zakotvena, některé dílčí úpravy je však nezbytné provést.

Zákon o státní službě stanovuje některé povinnosti týkající se poskytování informací státním zaměstnancům, avšak tyto povinnosti jsou stanoveny jen obecně. Za účelem zvýšení transparentnosti a předvídatelnosti ve služebních vztazích se stanovuje nově množina informací o služebním poměru, o kterých je služební orgán povinen písemně informovat osobu, která má být zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného, a to nejpozději s vydáním rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného.

Zákon o státní službě dále stanovuje jednotlivé instituty pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby. Nestanovuje však požadavek na sdělení důvodů pro případ, že některý z těchto institutů nelze povolit (s výjimkou rozhodování o povolení či nepovolení kratší služební doby, o kterém se rozhoduje ve správním řízení a odůvodňuje se). Tento stav rovněž nepříspěvá k transparentnosti v rámci realizace služebních vztahů.

Zákon o státní službě v některých svých ustanoveních (na základě odkazů) deleguje působnost na zákoník práce. V takových případech k dosažení výsledků požadovaných výše uvedenými směrnicemi tedy postačí pouze doplnění příslušných odkazů na úpravu zákoníku práce.

Navrhuje se rovněž novelizace občanského soudního řádu a soudního řádu správního. Navrhovaná úprava rozložení důkazního břemene vychází ze stejných východisek jako současné znění § 133a občanského soudního řádu, který zakotvuje rozložení důkazního břemene ve věcech diskriminace. Účelem úpravy je poskytnout zaměstnanci či osobě ve služebním poměru, kteří jsou slabší stranou, ochranu před ukončením pracovního či služebního poměru z toho důvodu, že uplatňovali svá zákonem stanovená práva. Informacemi o skončení pracovního či služebního poměru disponuje zaměstnavatel, který bude v případě splnění povinnosti tvrzení zaměstnancem či osobou ve služebním poměru muset unést důkazní břemeno co do důvodu, pro který pracovní či služební poměr ukončil.

### **Sankce EU v případě neprovedení transpozice**

V případě, že by ČR neprovedla transpozici směrnice včas a v plném rozsahu, zahájí Komise řízení o porušení smlouvy. ČR by se tak vystavila riziku sankcí. Výše pokuty a penále se odvíjí od délky doby, po kterou členský stát neplnil povinnost vyplývající pro něj z unijního práva, závažnosti porušení povinnosti a národního koeficientu. Komise může vůči ČR požadovat jednorázovou pokutu v minimální výši 1.310.000 € (cca. 33,5 mil. Kč) a penále jdoucí od minimálních 1.584 € (cca. 40,5 tisíc Kč) denně do maximálních 95.013 € (cca. 2,4 mil. Kč) denně do té doby, než ČR sjedná nápravu stavu věci.

### **Změny v doručování**

Změny v právní úpravě doručování vycházejí z požadavků praxe.

### **Změny v odškodňování vojáků z povolání**

Vedle změn souvisejících s transpozicí směrnice WLB a směrnice TPWC se zvyšují náhrady při služebních úrazech a nemocech z povolání pro vojáky z povolání a pozůstalé po nich tak, že místo násobků minimální mzdy se bude při výpočtu náhrad vycházet z násobků průměrné mzdy v národním hospodářství.

## **B. Zhodnocení souladu s ústavním pořádkem České republiky**

Navržená právní úprava je v souladu s ústavním pořádkem České republiky. Zhodnocení bylo provedeno ve vztahu k čl. 1, 2, 10 a 79 Ústavy České republiky. Navržená úprava je demokratická, respektuje závazky, které pro Českou republiku vyplývají z mezinárodního práva, respektuje soukromoprávní zásadu, podle které občan může činit, co není zákonem zakázáno. Respektovány jsou rovněž čl. 2, 3, 4, 9, 12, 28, 29 a 32 Listiny základních práv a svobod. Jsou zaručena základní práva a svobody, povinnosti smluvním stranám základních pracovněprávních vztahů se navrhuje stanovit v zákoně, úprava neobsahuje nucenou práci ani nespravedlivé odměňování. Je respektována nedotknutelnost obydlí, zvláštní ochrana některých skupin zaměstnanců a rodiny a žádná z navržených změn se nijak nedotýká věcné, institucionální ani osobní působnosti zákona o státní službě.

Navrhované rozložení důkazního břemene zajišťuje, aby zaměstnanci či osoby ve služebním poměru měli s ohledem na povahu předmětu sporu účinné prostředky právní ochrany, a tím ve své podstatě naplňuje ústavní požadavek rovnosti účastníků řízení podle čl. 37 odst. 3 Listiny (resp. rovnosti zbraní ve smyslu čl. 6 odst. 1 Úmluvy) v materiálním smyslu. Ústavní konformitu mechanismu rozložení důkazního břemene opakovaně potvrdil i Ústavní soud (srov. nálezy Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, či nálezy ze dne 12. srpna 2015, sp. zn. III. ÚS 1136/13, bod 39).

## **C. Zhodnocení slučitelnosti s předpisy Evropské unie a judikaturou soudních orgánů Evropské unie**

Navrhovaná právní úprava obsahuje transpozici

- 1) Směrnice 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 a
- 2) Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

Návrh se dále dotýká těchto předpisů Evropské unie:

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS,
- Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),
- Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003//88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby,
- Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/50/EU ze dne 16. dubna 2014 o minimálních požadavcích na podporu mobility pracovníků mezi členskými státy zlepšením nabývání a zachování doplňkových důchodových práv,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb,
- Směrnice Rady 98/49/ES ze dne 29. června 1998 o ochraně nároků zaměstnanců a samostatně výdělečně činných osob, kteří se pohybují ve Společenství, na penzijní připojištění,
- Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků,
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení,
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1231/2010 ze dne 24. listopadu 2010, kterým se rozšiřuje působnost nařízení (ES) č. 883/2004 a nařízení (ES) č. 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí, na které se tato nařízení dosud nevztahují pouze z důvodu jejich státní příslušnosti,
- Nařízení Rady (ES) č. 859/2003 ze dne 14. května 2003, kterým se působnost nařízení (EHS) č. 1408/71 a nařízení (EHS) č. 574/72 rozšiřuje na státní příslušníky třetích zemí, na které se tato nařízení dosud nevztahují pouze z důvodu jejich státní příslušnosti.

Návrhu předloženého zákona se týkají i Rozsudky Soudního dvora ze dne 3. července 1986, Deborah Lawrie-Blum v. spolková země Bádensko-Württembersko, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; ze dne 14. října 2010, Union Syndicale Solidaires Isère v. předseda vlády a další, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; ze dne 9. července 2015, Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, a ze dne 17. listopadu 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v. Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

Návrhy jdoucí nad rámec transpozice směrnice WLB a směrnice TPWC nejsou s právem EU v rozporu.

## **D. Zhodnocení souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána**

Navrhovaná právní úprava je v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, zejména v souladu s Úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod,

s Úmluvou o právech dítěte, s Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením a s Úmluvou o odstranění všech forem diskriminace žen.

## **E. Dopady na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty**

Navrhovaná právní úprava by neměla mít výrazné dopady na veřejné rozpočty.

Pokud jde o novelu zákona o nemocenském pojištění, na základě dostupných údajů o počtu osob, které jsou nemocensky pojištěné pouze na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a zaměstnání malého rozsahu a zkušeností s počtem žádostí o tzv. krizové ošetřovné, kdy mohly žádat i osoby nemocensky pojištěné na základě dohod, lze odhadnout, že počet žádostí o ošetřovné by se zvýšil na úrovni kolem 0,3 %. V kombinaci s výrazně nižšími výdělky těchto osob by se celkové dopady do výdajů na dávky nemocenského pojištění mohly zvýšit na úrovni nízkých jednotek milionů korun ročně.

Pokud jde o novelu zákona o vojácích z povolání, k navýšení finančních výdajů dojde v případě zvýšení odškodnění služebních úrazů a nemocí z povolání vojáků z povolání a jejich pozůstalých. Násobek odškodnění se již nebude odvíjet od minimální mzdy stanovené nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ale od průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, podle daného kalendářního období. Konkrétní finanční dopady nelze v současné době vyčíslit, neboť není možné předvídat, kolika osob se změna v následujícím období dotkne, zejména v současné době, kdy je bezpečnostní situace turbulentní a nepředvídatelná. Náklady budou pokryty z rozpočtové kapitoly Ministerstva obrany.

## **F. Sociální dopady a dopady na rodiny a specifické skupiny obyvatel, zejména osoby sociálně slabé, osoby se zdravotním postižením a národnostní menšiny**

Pozitiva právní úpravy se projeví zejména v případě rodin, kdy zaměstnancům pečujícím o děti do 15 let a o osoby závislé na péči jiné osoby bude zaměstnavatel nově povinen umožnit práci na dálku.

Specifické skupiny obyvatel často vykonávají práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (osoby se zdravotním postižením, osoby sociálně slabé, matky s dětmi atd.). Protože se nově bude na tyto dohody vztahovat úprava pracovní doby (včetně povinnosti stanovit rozvrh pracovní doby) a doby odpočinku, veškerých překážek v práci a dovolené, zlepšit se tím podmínky pro tyto skupiny zaměstnanců. Rovněž rozsah informací, které bude



zaměstnavatel povinen zaměstnancům při vzniku pracovního poměru poskytovat, povede k větší právní jistotě zejména ohrožených skupin zaměstnanců.

Navrhované opatření v oblasti nemocenského pojištění zlepší sociální podmínky řady zaměstnanců. Opatření se příznivě projeví v tom, že nárok na ošetrovné vznikne nemocensky pojištěným osobám pracujícím na základě dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti a zaměstnání malého rozsahu, jedná-li se o pracovní poměr či dohodu o pracovní činnosti, která je současně zaměstnáním malého rozsahu a tím bude zajištěna jejich sociální ochrana v případech péče o nemocného člena rodiny či domácnosti.

Navrhovaná změna zákona o vojácích z povolání významně posiluje postavení vojáka z povolání a členů jeho rodiny při úmrtí nebo invaliditě vojáka v důsledku služebního úrazu a nemoci z povolání, což pomůže zmírnit hmotné dopady a útrapy takové události, která je mimo osobní rovinu spjata s neočekávaným výpadkem ne malého příjmu a obvykle ještě zároveň se zvýšenými náklady.

## **G. Zhodnocení dopadů ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen**

Transpozicí směrnice WLB má být zajištěna větší rovnost mezi muži a ženami, zejména prostřednictvím většího zapojení mužů do péče o děti a o osoby závislé na péči jiné osoby. Většina požadavků směrnice již byla do právního řádu ČR transponována. V podrobnostech se v souladu s čl. 9 odst. 3 Legislativních pravidel vlády odkazuje na závěrečnou zprávu z hodnocení dopadů regulace (RIA).

## **H. Zhodnocení dopadů na podnikatelské prostředí České republiky**

Některé instituty si vyžádají větší administrativní náročnost, zejména pokud jde o požadavek písemné formy informace o důvodech výpovědi z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a při rozvrhování pracovní doby u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Náklady pro zaměstnavatele mohou vzniknout v případě placených překážek v práci u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatelům by měla usnadnit využívání práce na dálku navrhovaná paušalizace nákladů, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce na dálku. Je zajištěna navazující úprava zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů tak, aby paušál mohl být pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.

## **I. Zhodnocení dopadů na životní prostředí**

Návrh zákona nemá dopad na životní prostředí.

## **J. Zhodnocení dopadů ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů**

Návrh zákona nemá dopad na ochranu soukromí a osobních údajů.

## **K. Zhodnocení korupčních rizik**

Návrh zákona v porovnání se stávající právní úpravou nepřináší žádná korupční rizika.

Pokud jde o zákon o státní službě, standardním korupčním rizikům lze čelit postupy, které se v rámci státní správy již v současnosti využívají (např. resortní protikorupční programy, etické kodexy, institut prošetřovatelů apod.).

### **1 Přiměřenost**

Navrhovaná právní úprava využívá stávajících konceptů a procesů, které již v právním řádu České republiky existují, které se osvědčily a u nichž je míra korupčních rizik v přijatelných mezích. Rozsah množiny subjektů, na něž se návrh zákona vztahuje, je odpovídající účelu navrhované právní úpravy. Návrhem zákona nedochází k excesivnímu rozšíření kompetencí služebních orgánů.

### **2 Jednoznačnost**

Navrhovaná úprava je určitá a obsahuje přesné vymezení práv a povinností dotčených subjektů.

### **3 Rozhodování a rozhodovací pravomoc**

Rozhodování o právech a povinnostech v oblasti státní služby vykazuje jistý korupční potenciál již z podstaty věci. Návrh zákona jednoznačně stanoví, které služební orgány jsou příslušné k rozhodování ve věcech státní služby. Všechny postupy v rámci řízení ve věcech služby jsou v souladu a vyplývají z dosavadního zákona o státní službě, jakož i ze správního řádu. Okruh práv a povinností, o kterých bude možno podle novely zákona rozhodovat, se nerozšiřuje.

### **4 Kontrolovatelnost rozhodování**

Z hlediska kontrolovatelnosti rozhodování návrh zákona využívá existující instituty zavedené správním řádem a nové nezavádí.

### **5 Odpovědnost**

Z návrhu zákona je zřejmé, který služební orgán je kompetentní v dané věci rozhodovat. V řízení, v němž se rozhoduje o právech, právem chráněných zájmech nebo povinnostech

státních zaměstnanců, se postupuje podle zákona o státní službě a subsidiárně též podle správního řádu.

Z hlediska soustředění pravomocí nepřináší navrhovaná právní úprava jejich nadměrné soustředění u jednoho orgánu, zároveň však nedochází ani k rozdělení pravomocí mezi vyšší počet neurčitých osob. Osoby (služební orgány) odpovědné za konkrétní rozhodnutí lze jasně identifikovat.

## **6 Opravné prostředky**

Řízení upravená v rámci navrhované právní úpravy jsou navázána především na zákon o státní službě a správní řád, které poskytují nástroje pro účinnou obranu proti nesprávnému postupu služebního orgánu. Z toho vyplývá i možnost podávat řádné, případně i mimořádné opravné prostředky. Zvláštní nástroje nejsou stanoveny.

## **7 Kontrolní mechanismy**

Navrhovaná právní úprava staví již na existujících vztazích služební nadřízenosti a podřízenosti služebních orgánů.

## **8 Transparentnost a otevřená data**

Navrhovaná právní úprava neupravuje oblast otevřených dat.

## **L. Zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu**

Návrh zákona nemá vliv na bezpečnost nebo obranu státu.

## **M. Zhodnocení souladu se Zásadami pro tvorbu digitálně přívětivé legislativy**

Návrh zákona je v souladu se zásadami pro tvorbu digitálně přívětivé legislativy.

### **1 Budování přednostně digitálních služeb**

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

### **2 Maximální opakovatelnost a znovupoužitelnost údajů a služeb**

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

### **3 Budování služeb přístupných a použitelných pro všechny, včetně osob se zdravotním postižením**

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

### **4 Sdílené služby veřejné správy**

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

### **5 Konsolidace a propojování informačních systémů veřejné správy**

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

### **6 Mezinárodní interoperabilita – budování služeb propojitelných a využitelných v evropském prostoru**

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

### **7 Ochrana osobních údajů v míře umožňující kvalitní služby**

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

### **8 Otevřenost a transparentnost včetně otevřených dat a služeb**

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

### **9 Technologická neutralita**

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

### **10 Uživatelská přívětivost**

Zásada není navrhovanou právní úpravou dotčena, návrh tuto oblast neupravuje.

## Zvláštní část

### **K čl. I (změna zákoníku práce)**

#### **K bodům 1 a 2** (poznámka pod čarou č. 1)

V poznámce pod čarou č. 1 se doplňují Směrnice 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 a Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Zároveň se z poznámky pod čarou vyřazují 2 směrnice, které byly směrnici TPWC a WLB zrušeny.

#### **K bodu 3** (§ 21)

##### **K odst. 1**

Elektronické uzavírání 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 se tak nově pro jejich platné sjednání jejich doručení na vlastní elektronickou adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec uvedl. Zaměstnanec tak má právo získat znění smlouvy do své elektronické dispozice na úložiště, které je zaměstnanci vlastní, kde se bude moci adekvátně přesvědčit o obsahu závazku, který elektronicky sjednal. Navrhovaná úprava se snaží zejména připravit na situaci, kdy tímto způsobem sjedná pracovní smlouvu 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.

##### **K odst. 2 a 3**

V případě, kdy zaměstnavatel nezašle elektronicky sjednanou pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti nebo jejich změny na vlastní elektronickou adresu zaměstnance, kterou mu poskytl, může zaměstnanec od tohoto právního jednání odstoupit. Po doručení sjednaného právního jednání na elektronickou adresu, kterou poskytl zaměstnanec, má zaměstnanec právo v zákonné lhůtě odstoupit od takového právního jednání, kterým se takové jednání ruší s účinky od samého počátku (ex tunc).

Předmětná ochrana nicméně slouží toliko k prověření obsahu 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, dává najevo ztotožnění s jeho obsahem a vyvrací tím pochybnosti o shodě s jeho vůlí, čímž se zbavuje možnosti odstoupit od

sjednané smlouvy. Obdobně jako je tomu v případě odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele podle § 34 zákoníku práce se navrhuje, aby odstoupení učiněné ze strany zaměstnance bylo písemné, jinak se k němu nepřihlíží.

### **K bodům 4 až 12** (§ 37)

#### **K odst. 1**

S ohledem na čl. 4 odst. 2 směrnice TPWC, podle kterého je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance alespoň o taxativně vypočtených skutečnostech, je nutno revidovat a doplnit rozsah informační povinnosti zaměstnavatele stanovené v § 37 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého musí být zaměstnanec na začátku pracovního vztahu zaměstnavatelem písemně informován o taxativně vypočtených skutečnostech. Doplní se tedy do odstavce 1 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 výpovědních dobách a postupu při neplatném rozvázání pracovního poměru, údaj o poskytovaném odborném rozvoji zaměstnance, údaj o stanovené týdenní pracovní době, o předpokládaném týdenním rozsahu pracovní doby při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, 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 účasti zaměstnance na nemocenském a důchodovém pojištění.

Podle čl. 5 směrnice TPWC lhůta k informování běží od prvního dne výkonu práce (tj. dne, kdy zaměstnanec fakticky zahájí výkon práce) a činí 7 kalendářních dní nebo 1 měsíc, a to v závislosti na tom, o jakou informaci se jedná (nejzákladnější informace zaměstnanec musí obdržet nejpozději do 7 dní, zbytek do 1 měsíce). Rozdělení informací do dvou skupin a stanovení dvou odlišných lhůt pro poskytnutí té které informace, což bylo na úrovni EU kompromisní řešení oproti původnímu návrhu Evropské komise, se nejeví jako účelné. Písemná informace, aby měla pro zaměstnance smysl, by přitom měla být poskytnuta, pokud možno, již na začátku realizace pracovního vztahu. Navrhuje se tedy stanovit jednotnou lhůtu pro splnění informační povinnosti, a to 7 kalendářních dní od vzniku pracovního poměru (den nástupu do práce sjednaný v pracovní smlouvě), nikoliv tedy dne, kdy byla práce fakticky zahájena (první směna). Oproti stávající úpravě tak obecně dochází ke zkrácení lhůty, avšak okamžik počátku jejího běhu zůstává stejný.

#### **K odst. 2**

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 je ve stávající úpravě obsažen v § 37 odst. 3 zákoníku práce, je upraven s ohledem na navržené změny v odstavci 1.

Informace pro vysílané zaměstnance se navrhuje upravit v novém § 37a zákoníku práce, tedy i informaci o měně, ve které bude zaměstnanci vyplácena mzda nebo plat.

### **K odst. 3**

Ustanovením se transponuje čl. 6 směrnice TPWC, podle kterého platí, že pokud během trvání pracovněprávního vztahu dojde ke změnám skutečností uvedených v čl. 4 odst. 2 směrnice, zaměstnanec o nich musí být taktéž informován, a to nejpozději v den účinnosti takovéto změny. Ustanovení současně upravuje výjimku, kterou umožňuje čl. 6 odst. 2 směrnice TPWC, kdy se tato povinnost nevztahuje na změny právních předpisů či kolektivních smluv.

### **K odst. 4**

Článek 3 směrnice TPWC stanoví, že zaměstnavatel poskytne každému pracovníkovi informace požadované podle této směrnice písemně, přičemž tyto informace jsou poskytovány nebo předávány v listinné nebo elektronické podobě, pokud k nim má pracovník přístup, pokud mohou být uloženy a vytisknuty a pokud si zaměstnavatel uschová doklad o jejich předání či obdržení. V § 37 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavateli uloženo, aby informaci poskytl písemně. Současně se tedy nově v odst. 4 navrhuje upravit podmínky pro poskytnutí informace v elektronické podobě, a to tak, aby byly splněny podmínky stanovené v čl. 3 směrnice.

Dále je nutné odstranit výjimku podle stávajícího § 37 odst. 4 zákoníku práce, neboť směrnice TPWC již nepřipouští výjimku pro pracovní poměry kratší než 1 měsíc.

### **K bodu 13** (§ 37a)

Podle čl. 7 směrnice TPWC jsou zaměstnancům, kteří jsou vysláni do jiného členského státu nebo do třetí země, poskytnuty další informace nad rámec čl. 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 se jako legislativně vhodné řešení navrhuje zakotvit tuto úpravu do zcela nového paragrafu § 37a zákoníku práce, do něhož současně bude přesunuta stávající úprava obsažená v § 37 odst. 2 zákoníku práce, kde je zakotvena povinnost zaměstnavatele informovat vysílajícího zaměstnance o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.

### **K bodu 14** (§ 39)

Ačkoliv § 39 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že strany dobu určitou musí sjednat „výslovně“, lze již ze stávající právní úpravy dovodit, že ujednání o pracovním poměru na dobu určitou musí být učiněno v písemné formě (nikoliv ústně). Navrhuje se tak legislativní zpřesnění, 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 bodům 15 a 16** (§ 74)

Navrhuje se povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci rozvrh pracovní doby i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, čímž se zajistí větší transparentnost a předvídatelnost v těchto značně překérných pracovněprávních vztazích a stanou se z nich v kontextu směrnice TPWC pracovní režimy zcela nebo převážně předvídatelné. Při výkonu

práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se navrhuje povinnost zaměstnavatele předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu týdenní pracovní doby obdobně jako pro zaměstnance v pracovním poměru a s tím související povinnost seznámit s rozvrhem či jeho změnou zaměstnance nejpozději 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Zaměstnanec se zaměstnavatelem se však mohou dohodnout na jiné době seznámení, stále však při dodržení podmínky dostatečné předvídatelnosti práce.

### **K bodům 17 a 18** (§ 76)

Navrhuje se, aby v souladu s požadavky směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech pracovní doby, byla u dohod o pracovní činnosti doba, za kterou se posuzuje dodržování nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, stanovena na nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích a pouze kolektivní smlouva může toto období vymezit na dobu delší, nejvýše však na 52 týdnů po sobě jdoucích.

### **K bodům 19 až 22** (§ 77)

#### **K odst. 2 a 3**

Navrhované změny souvisí jednak se změnou uvedenou v § 74 zákoníku práce, tj. s povinností garantovat zaměstnanci písemný rozvrh pracovní doby, kdy zaměstnanci budou vznikat překážky v práci na jeho straně, 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.

#### **K vypuštění písm. 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 se navrhuje vypuštění § 77 odst. 2 písm. d) zákoníku práce, kdy se nově na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr budou vztahovat i ustanovení zákoníku práce upravující pracovní dobu a dobu odpočinku, tj. část čtvrtá zákoníku práce. Na rozdíl od dosavadní právní úpravy, kdy 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, 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 povinnost pracovní dobu též 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.

#### **K vypuštění písm. e)**

Dále se navrhuje vypuštění § 77 odst. 2 písm. e) zákoníku práce, kdy se na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr budou vztahovat ustanovení upravující veškeré překážky v práci. Zaměstnanci pracující na základě dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti tak nově nebudou mít ze zákona právo pouze na důležité osobní



překážky v práci podle § 191 až 198 zákoníku práce a překážky v práci na straně zaměstnavatele, nýbrž na veškeré 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 ve stávajícím § 77 odst. 3 zákoníku práce tak může být vypuštěna.

### **K vypuštění písm. f)**

S ohledem na čl. 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby se dále navrhuje vypuštění § 77 odst. 2 písm. f) zákoníku práce. Obecná právní úprava dovolené obsažená zejm. v § 211 až 223 zákoníku práce, která upravuje právo na dovolenou u zaměstnanců v pracovním poměru, se tudíž 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. Zvláštní právní úprava obsažená ve stávajícím § 77 odst. 3 zákoníku práce, který stanoví, 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 může být zcela vypuštěna, neboť právo na dovolenou bude plynout přímo ze zákona.

Při návrhu nové úpravy dovolené pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není žádný důvod pro zvláštní právní úpravu oproti již zavedenému standardu u zaměstnanců v pracovním poměru, neboť zcela specifická úprava dovolené u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by zbytečně zatěžovala její adresáty, především zaměstnavatele. Navrhuje se tedy, že právo na dovolenou bude zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr náležet za stejných podmínek, jako je tomu u zaměstnanců v pracovním poměru (totéž platí o jejím čerpání a případném krácení). Vzhledem k tomu, že ale u dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti zákoník práce nestanoví žádnou týdenní pracovní dobu ve smyslu § 79 a 80 zákoníku práce, což je zásadní veličina pro určení délky dovolené v konkrétním případě (viz např. § 213, 216 odst. 2 zákoníku práce), je třeba, aby zákoník práce v nově navrženém odst. 3 stanovil, že výhradně pro účely dovolené se za týdenní pracovní dobu považuje u zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti sjednaný rozsah práce podle § 76 odst. 4 zákoníku práce a u zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce činí pro účely dovolené týdenní pracovní doba 10 hodin týdně. U dohody o pracovní činnosti přitom § 76 odst. 4 zákoníku práce nadále umožňuje, aby byl sjednán rozsah pracovní doby konkrétně, tj. jako určitý počet hodin za týden, ale je možné i ujednání pouhého maximálního rozsahu práce, tj. např. „až 20 hodin týdně“. Bude-li přitom sjednán určitý maximální rozsah práce, nejvýše však 20 hodin týdně (viz § 76 odst. 2 zákoníku práce), týdenní pracovní doba zaměstnance pro účely dovolené pak bude odpovídat takto sjednanému maximálnímu rozsahu. Oproti tomu u dohody o provedení práce zákoník práce „pevně“ stanoví, že týdenní pracovní doba činí pro účely dovolené 10 hodin týdně, a to vždy a bez ohledu na to, zda a v jakém skutečném rozsahu počtu hodin týdně byla práce v dohodě o provedení práce sjednána a následně konána.

Z výše uvedeného plyne, že obecné podmínky vzniku práva na dovolenou podle § 213 odst. 3 zákoníku práce lze použít i na právní vztahy založené dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti. Pracovněprávní vztah zaměstnance k zaměstnavateli na tutéž dohodu tedy musí v příslušném kalendářním roce nepřetržitě trvat alespoň 4 týdny (tj. 28 kalendářních dnů) a zaměstnanec musí odpracovat alespoň 4násobek své týdenní pracovní doby (tj. zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce tak musí odpracovat pro účely dovolené alespoň 40 hodin v příslušném kalendářním roce). Aby právo na dovolenou vzniklo, musí být obě tyto podmínky splněny kumulativně.

Výpočet délky dovolené závisí na:

- konkrétní délce týdenní pracovní doby zaměstnance (viz § 77 odst. 3 zákoníku práce),
- počtu celých odpracovaných násobků této týdenní pracovní doby v daném kalendářním roce (pozn.: do odpracované doby pro účely dovolené se i v tomto případě započtou tzv. náhradní doby, kdy zaměstnanec fakticky nepracoval, tedy užit 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. K výpočtu se použije tzv. „univerzální vzorec“ ve tvaru: počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby/52 × týdenní pracovní doba × výměra dovolené.

#### Příklady:

*Zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti, kterou měl uzavřenou od 1. 6. do 30. 9. se sjednaným rozsahem pracovní doby 16 hodin týdně, odpracoval pro účely dovolené 288 hodin, tedy 18násobek své 16hodinové TPD, za což mu při výměře 4 týdnů vzniklo právo na 23 hodin dovolené ( $18/52 \times 16 \times 4 = 22,15$ ).*

*Zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce v kalendářním roce odpracoval pro účely dovolené 152 hodin, tedy 15násobek své 10hodinové týdenní pracovní doby, za což mu při výměře 4 týdnů vzniklo právo na 12 hodin dovolené ( $15/52 \times 10 \times 4 = 11,54$ ).*

*Zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce uzavřené na dobu určitou od 5. do 11. 9. odpracoval pro účely dovolené 32 hodin. Poněvadž jeho pracovněprávní vztah nepřetržitě netrval alespoň 28 kalendářních dní a zaměstnanec nadto ani neodpracoval alespoň 4násobek své týdenní pracovní doby (40 hodin), tj. nesplnil ani jednu z podmínek podle § 213 odst. 3 zákoníku práce, právo na dovolenou mu z tohoto pracovněprávního vztahu vůbec nevznikne.*

#### **K úpravě písm. h), resp. nového písm. f)**

Stávající § 77 odst. 2 písm. h), nově písm. e), se navrhuje doplnit, aby bylo postaveno najisto, která část zákonné úpravy odměňování zaměstnanců v pracovním poměru se vztahuje i na odměnu z dohod. Ve vazbě na změnu § 138 zákoníku práce je tak provedeno zpřesnění, kterým

je deklarováno vyjmutí § 115 až 118 zákoníku práce z rozsahu obecné výluky použitelnosti obecné úpravy odměňování zaměstnanců v pracovním poměru.

### **K odst. 5**

Podle čl. 18 odst. 2 směrnice TPWC platí, že zaměstnanci, kteří se domnívají, že byli propuštěni z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená ve 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 čl. 4, 5 a 6 směrnice WLB nebo ji čerpali nebo že vykonali právo požádat o pružné uspořádání práce podle čl. 9 směrnice WLB, mohou zaměstnavatele požádat, aby jejich propuštění náležitě odůvodnil. Pracovníkům, kteří požádali o dovolenou podle čl. 4, 5 nebo 6 směrnice WLB nebo ji čerpali a byli propuštěni, musí zaměstnavatel jejich propuštění písemně odůvodnit. Navrhuje se tedy zakotvit v novém odstavci 5 u právních vztahů založených dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti, kde u výpovědi zaměstnavatel, na rozdíl od výpovědi z pracovního poměru, nemusí vždy uvést výpovědní důvod, že je zaměstnavatel povinen na písemnou žádost zaměstnance písemně odůvodnit výpověď z právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, pokud má zaměstnanec za to, že mu zaměstnavatel dal výpověď proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv podle § 35, 37, 37a, 47, 74, 77, 110, 191 až 199, 207 až 209, 227 až 235 a 241 zákoníku práce anebo jich využil.

### **K odst. 6**

Podle čl. 12 směrnice TPWC platí, že zaměstnanec, který má ukončenou případnou zkušební dobu a pracuje alespoň po dobu 6 měsíců, může požádat zaměstnavatele o formu zaměstnání s jistějšími a předvídatelnějšími podmínkami. Následně musí od zaměstnavatele obdržet do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď (ANO/NE, důvody). Navrhuje se tedy do nového odstavce 6 výslovně zakotvit, 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 v souhrnu trvaly v předchozích 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců. Zaměstnavatel je pak nejpozději do 1 měsíce od obdržení žádosti povinen poskytnout zaměstnanci odůvodněnou písemnou odpověď.

### **K bodu 23 (§ 80)**

V zájmu právní jistoty stran pracovního poměru se navrhuje, aby kratší pracovní doba musela být sjednána písemně. Tato povinnost bude zároveň nově kontrolována ze strany orgánů inspekce práce, kde v § 15 a 28 dochází k rozšíření stávajícího okruhu skutkových podstat, aby byla písemná forma kontrolovatelná.

### **K bodům 24 až 26 (§ 90 odst. 1 a § 90a)**

Navrhuje se zpřesnit právní úpravu tak, aby se nepřetržitý odpočinek nevymezoval jako odpočinek mezi směny, 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. 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.

#### **K bodu 27 až 30** (§ 92 odst. 1 až 4)

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 nebudou možné.

#### **K bodu 31** (§ 93 odst. 2)

Jedná se o terminologické zpřesnění v souvislosti s terminologickou změnou provedenou v ustanovení § 90 odst. 1 a § 90a zákoníku práce.

#### **K bodu 32** (§ 138)

Navrhuje se, aby i zaměstnancům vykonávajícím práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byly 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. Dosud záviselo poskytnutí správné výše odměny z dohody na základě komplikovaného porovnávání práce a podmínek jejího výkonu jednotlivými skupinami zaměstnanců na základě ustanovení § 110 zákoníku práce.

#### **K bodu 33** (§ 194)

Navrhovaná úprava souvisí s novou povinností vypracovat písemný rozvrh pracovní doby i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.

#### **K bodům 34 a 35** (§ 196)

Podle čl. 5 směrnice WLB lze rodičovskou dovolenou čerpat do doby, než dítě dosáhne určitého věku, který nesmí být vyšší než 8 let a zaměstnanci mají právo žádat o čerpání rodičovské dovolené pružnými způsoby (čl. 5 odst. 1 a 6). Tyto podmínky platná právní úprava splňuje, neboť rodičovská dovolená se poskytuje nejdéle do 3 let věku dítěte, a to v rozsahu, o jaký matka nebo otec požádají (například na 2 týdny, na 4 měsíce, do 1 roku věku dítěte, a to i opakovaně). Podle čl. 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. Navrhuje se v případě rodičovské dovolené pojem „včas“ upřesnit a stanovit, že žádost se podává zpravidla alespoň 14 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou. To dává možnost o rodičovskou dovolenou požádat i dříve, na druhou stranu v některých naléhavých případech nebude možné 14denní lhůtu dodržet (například v důsledku úmrtí osoby, která o dítě pečuje, bude třeba péči o dítě

zajistit „ze dne na den“). Podle judikatury v případě, že v žádosti není uvedena doba trvání rodičovské dovolené, platí, že rodičovská dovolená bude čerpána do 3 let věku dítěte. Navrhuje se úpravu zpřesnit tak, aby v žádosti byla uvedena doba trvání rodičovské dovolené a zároveň byla akcentována flexibilita jejího čerpání, kdy se výslovně uvádí, že žádost může být podávána opakovaně. Z důvodu právní jistoty stran pracovního poměru se navrhuje písemná forma žádosti.

### **K bodům 36 až 38** (§ 241)

V čl. 9 směrnice WLB se 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 (viz čl. 3 odst. 1 písm. f) směrnice WLB). Tento článek ukládá členským státům upravit pružné uspořádání práce pracovníkům s dětmi do určitého věku nejméně 8 let (včetně) a pečujícím osobám. Dobu trvání péče lze omezit a odmítnutí žádosti je třeba zdůvodnit. Zároveň směrnice WLB stanoví možnost, aby zaměstnanec požádal o obnovení původních pracovních podmínek.

Platná právní úprava § 241 odst. 2 zákoníku práce pružné uspořádání práce umožňuje, s výjimkou práce na dálku, neboť 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 směn apod.), pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Existenci vážných provozních důvodů musí zaměstnavatel v případě sporu prokázat.

### **K odst. 2**

Navrhuje se dílčí zpřesnění stávajícího § 241 odst. 2 zákoníku práce, kdy zákon nově explicitně stanoví, že požádat o úpravu pracovních podmínek může i zaměstnankyně, která prokáže, že 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). Taktéž se navrhuje zpřesnit stávající právní úpravu, kdy zákon nově explicitně stanoví, že o jinou vhodnou úpravu pracovní doby může požádat i zaměstnanec nebo zaměstnankyně s kratší pracovní dobou, přičemž doposud bylo tuto „mezeru v zákoně“ nutno překlénout výkladem.

Dále se navrhuje, aby žádost zaměstnankyně (zaměstnance) musela být písemná, a to s ohledem na novou povinnost zaměstnavatele dle odstavce 5 písemně odůvodnit její případné zamítnutí.

### **K odst. 3**

V souladu s čl. 9 směrnice WLB se navrhuje, aby byl zaměstnavatel povinen vyhovět písemné žádosti těhotné zaměstnankyně a zaměstnance nebo zaměstnankyně pečujících o dítě mladší než 15 let nebo osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II až IV o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele (tj. o práci na dálku ve smyslu § 317 zákoníku práce), nebrání-li tomu vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo povaha vykonávané práce. Postup v případě vyhovění a nevyhovění žádosti zaměstnavatelem blíže upravuje nově navržený odst. 5 (viz dále).

#### **K odst. 4**

V souladu s čl. 9 směrnice WLB se navrhuje zakotvit novou povinnost zaměstnavatele vyhovět písemné žádosti zaměstnance nebo zaměstnankyně, jejichž žádosti podle odst. 2 o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby vyhověl, o obnovení původních pracovních podmínek, ledaže tomu brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele (zaměstnankyně takto např. bude žádat o přechod zpět z kratší pracovní doby na stanovenou týdenní pracovní dobu).

V případě, že zaměstnavatel vyhověl žádosti zaměstnance nebo zaměstnankyně o výkon práce na dálku, může zaměstnanec nebo zaměstnankyně dohodu o práci na dálku vypovědět podle nově navrženého § 317 odst. 3 zákoníku práce. Oproti tomu zaměstnavatel je limitován a dohodu o práci na dálku uzavřenou na základě žádosti podle § 241 odst. 3 zákoníku práce bude moci vypovědět pouze s ohledem na nastalé vážné provozní důvody nebo z důvodu, že to povaha vykonávané práce přestala umožňovat (viz navržený § 317 odst. 3 zákoníku práce).

#### **K odst. 5**

Navrhuje se zakotvit, že pokud zaměstnavatel vyhoví žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo o výkon práce na dálku, postupuje se následně podle § 80 nebo § 317 zákoníku práce, tj. zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře písemný dodatek k pracovní smlouvě o kratší pracovní době ve smyslu § 80 zákoníku práce nebo dohodu o výkonu práce na dálku podle § 317 zákoníku práce. Rovněž v případě, že zaměstnankyně nebo zaměstnanec požádá zaměstnavatele o obnovu původních pracovních podmínek (např. žádá o původně sjednanou stanovenou týdenní pracovní dobu) a zaměstnavatel této žádosti vyhoví, bude uzavírán písemný dodatek k pracovní smlouvě. Dochází tak ke sjednocení dvou dosud existujících rozdílných přístupů, 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 NS sp. zn. 21 Cdo 1821/2013). Nově bude vždy nutné postupovat tak, že zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřou písemný dodatek o kratší pracovní době, případně písemnou dohodu o práci na dálku. 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 dohodu o práci na dálku nebo dodatek k pracovní smlouvě, kde se dohodnou na všech podstatných otázkách (v případě žádosti o kratší pracovní dobu půjde např. 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, např. zaměstnankyně se stanovenou týdenní pracovní dobou může požádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu na dobu určitou v délce 1 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 1 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, zdali vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele umožní vyhovět takovéto žádosti. Není přitom vyloučeno, že zaměstnankyně požádá o obnovu původních pracovních podmínek podle odst. 4 již před uplynutím doby určité.

Dále se navrhuje, že zaměstnavatel bude nově povinen písemně odůvodnit případné zamítnutí žádosti o kratší pracovní dobu, jinou vhodnou úpravu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby, o výkon práce na dálku anebo žádosti o obnovu původních pracovních podmínek. Zaměstnavatel tak bude muset učinit bez zbytečného odkladu, přičemž se tato otázka bude posuzovat podle konkrétních okolností, které se mohou podstatně lišit.

### **K odst. 6**

Do odstavce 6 byla zcela převzata stávající právní úprava obsažená v § 241 odst. 3 zákoníku práce.

### **K bodu 39** (§ 317)

#### **K odst. 1**

Úvodní odstavec ukládá zaměstnavateli a zaměstnanci pro případ výkonu práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, sjednat písemnou dohodu o práci na dálku. Povinnost uzavřít dohodu o práci na dálku neplatí při nařízení práce na dálku ze strany zaměstnavatele, a to ve zcela mimořádných případech podle odstavce 4.

#### **K odst. 2**

Navržené ustanovení obsahuje výčet podstatných náležitostí dohody o práci na dálku, která může být uzavřena samostatně nebo může být součástí pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (již při vzniku pracovněprávního vztahu či formou následného dodatku). Závazek z dohody přitom bude v obou případech samostatně vypověditelný (viz níže odstavec 3).

Mezi podstatné náležitosti dohody o práci na dálku patří podle písmene a) sjednané místo výkonu práce na dálku, případně více takovýchto míst (není vyloučeno, aby zaměstnanec pracoval pravidelně například z domova a z chaty). Rovněž se nevylučuje, aby zaměstnanec v některé dny pracoval na pracovištích zaměstnavatele a v jiné dny doma nebo na jiném sjednaném místě.

V dohodě je třeba upravit i způsob, jakým bude probíhat komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jakým způsobem bude práce zaměstnanci přidělována (telefonicky, e-mailem, doručením věcí), a jakým způsobem bude práce kontrolována. Způsob přidělování a kontroly práce bude do určité míry záviset na tom, zda pracovní dobu bude rozvrhovat zaměstnanec zaměstnavatel (§ 84 zákoníku práce) nebo zda si pracovní dobu bude zaměstnanec rozvrhovat sám.

Dále se v písmenu c) navrhuje, aby dohoda o práci na dálku obligatorně obsahovala určení rozsahu konané práce na dálku a způsobu rozvržení pracovní doby. 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. Z dohody o práci na dálku musí plynout bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby, tedy zda je zaměstnanci rozvrhována pracovní doba zaměstnavatelem nebo zda si ji rozvrhuje sám, nebo i jejich kombinací v jednotlivých dnech (např. u pružné pracovní doby dle § 85 zákoníku práce). Rozvrhuje-li pracovní dobu zaměstnavatel, bude určující konkrétní rozvrh pracovní doby určený zaměstnavatelem tak, jak je to standardně u zaměstnanců pracujících na pracovišti zaměstnavatele (tzn. plně se uplatní část čtvrtá zákoníku práce). Dohoda může samozřejmě obsahovat konkrétní rozvrh směn zaměstnance na jednotlivé dny nebo týdny. Pokud bude sjednáno, že si zaměstnanec bude pracovní dobu rozvrhovat zcela sám, v tomto případě se uplatní zvláštní režim podle odstavce 10.

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 (viz. SD EU C-55/18 - CCOO v. Deutsche Bank SAE), kdy nastavený systém musí být zajištěný pro každého zaměstnance, bez ohledu na místo výkonu práce.

Mezi podstatné náležitosti dohody dále patří podle písmene d) specifikace způsobu náhrady nákladů zaměstnavatelem, kdy je možné, aby zaměstnavatel zaměstnanci náklady hradil do výše prokázaných výdajů, anebo aby se zaměstnancem v dohodě sjednal náhradu nákladů paušální částkou (viz níže odůvodnění k odstavcům 5 a 6).

Součástí dohody rovněž musí být podle písmene e) ujednání o době trvání výkonu práce na dálku, tj. začátek této doby a její případný konec (doba určitá/neurčitá).

Obligatorní náležitostí dohody o práci na dálku podle písmene f) je 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.). Je rovněž vhodné, aby dohoda upravila dobu, ve které zaměstnanec nesmí pracovat, a závazek k čerpání stanovených bezpečnostních přestávek apod.

Dále je nutné, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na možnosti 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.

### **K odst. 3**

Závazek z dohody o práci na dálku mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem rozvázat dohodou, případně jej může zaměstnanec či zaměstnavatel jednostranně vypovědět, a to z jakéhokoliv důvodu nebo též bez uvedení důvodu. Navrhuje se 15denní výpovědní doba, která začne běžet dnem doručení výpovědi, obdobně jako je tomu v případě výpovědi z dohody o sdíleném pracovním místě podle § 317 odst. 5 zákoníku práce. Rozvázání závazku z dohody nemá žádný vliv na trvání pracovního poměru zaměstnance. Nedostatek písemnosti není spojen s nicotností, jako je tomu například u výpovědi z pracovního poměru, ale zakládá pouze neplatnost.

Pokud jde o zvláštní případ, kdy dohoda o práci na dálku byla uzavřena na základě žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance podle § 241 odst. 3 zákoníku práce, zaměstnavatel může závazek z této dohody vypovědět jen z vážných provozních důvodů nebo přestane-li to umožňovat povaha vykonávané práce.

### **K odst. 4**

Nařídít práci z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, může zaměstnavatel zaměstnanci písemně ve zcela výjimečných případech, a to pouze na základě opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona. Tímto zákonem může být např. zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon) nebo zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. Navrhuje se umožnit nařízení práce na dálku pouze na nezbytně nutnou dobu (například na dobu epidemie), v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance a za předpokladu, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon takové práce způsobilé. V případě nařízení práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, není nutné uzavřít se zaměstnancem dohodu o práci na dálku podle odstavce 1. Písemné nařízení musí však obsahovat údaje, které jsou uvedené v odstavci 2, jakožto podstatné náležitosti dohody o práci na dálku.

## **K odst. 5 až 7**

Navrhuje se výslovně stanovit, že zaměstnavatel je povinen v souvislosti s výkonem práce na dálku hradit náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce s tím, že zákon pro určitý okruh obvyklých nákladů [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] stanoví formu úhrady paušální částkou, přičemž jiné, zejména nahodilé, náklady bude za účelem náhrady zaměstnanec zaměstnavateli nadále prokazovat. K tomu je třeba podotknout, že již v současnosti platí, že závislá práce je vykonávána na náklady zaměstnavatele (srov. § 2 odst. 2 zákoníku práce), navrhovaná úprava má za účel praxi nahrazování nákladů administrativně zjednodušit. Výchozí hodnota paušální částky bude stanovena zákonem a poté upravována prováděcím právním předpisem (vyhláškou) v pravidelném či mimořádném termínu podle vývoje dotčených ukazatelů, tj. úhrnu cen dotčených komodit a služeb. Pro uvedené obvyklé druhy nákladů bude změna představovat značné administrativní zjednodušení, přičemž navržená úprava je kogentní v tom smyslu, že neumožňuje, aby uvedené druhy nákladů nebyly hrazeny, nebo byly hrazeny v nižší výši, byť na základě dohody. Zároveň je tím pro dotčené druhy nákladů vyloučena alternativa, kdy by zaměstnanec tyto náklady jednotlivě prokazoval.

Paušální částka bude vycházet z údajů o spotřebě jedné dospělé osoby v průměrné domácnosti v ČR za 1 hodinu na základě údajů zjištěných a zveřejněných Českým statistickým úřadem. Mezi náklady, u kterých lze odůvodněně předpokládat lineární spotřebu, patří spotřeba plyných paliv, tuhých paliv a tepelné energie. Všechny uvedené kategorie slouží především pro účely vytápění (domácnosti zpravidla vytápějí celý den na stejnou úroveň vnitřní teploty a spotřeba je tak dána exogenními jevy). Jednotlivé domácnosti se ve svém chování mohou lišit, při výpočtu se však 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, čímž získáme 0,3.

Mezi náklady, u kterých nepředpokládáme lineární spotřebu, patří náklady na elektrickou energii, dodávky vody, odvádění odpadních vod kanalizací a sběr pevných odpadů. Těmto nákladům byl na základě analýzy VÚPSV stanoven koeficient 0,4.

Výchozí částka 2,80 Kč byla vypočtena právě na základě takto zjištěných údajů za rok 2021. Zaměstnanci zaměstnavatele v nepodnikatelské sféře (§ 109 odst. 3) bude 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 považovaný za příjem zaměstnance pro daňové účely (viz čl. V). Paušální částka se poskytuje za započatou hodinu práce, nikoliv za hodinu „kalendářní“, proto se zlomky hodin odpracované doby (vzniklé zejména v případě uplatnění pružné pracovní doby a v důsledku některých překážek v práci) pro tento účel sečtou na konci

období, za nějž se paušální částka poskytuje; paušální částka se tak poskytne za celkový počet ukončených hodin práce a jednu případnou započatou hodinu práce.

### **K odst. 8**

Protože v případě práce na dálku může mít zaměstnanec pocit izolace, ukládá se zaměstnavateli, aby přijal opatření, která této izolaci zabrání. Příkladem takového opatření je možnost zaměstnance setkávat se v rámci výkonu práce na pracovišti, případně na jiném stanoveném místě, se svými kolegy, samozřejmě za předpokladu, že o to bude mít zaměstnanec zájem (požádá o toto setkání).

### **K odst. 9**

V případě práce na dálku jsou zaměstnavateli uloženy povinnosti, které se týkají zajištění technického a programového vybavení potřebného pro výkon práce a zajištění ochrany údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem. Zaměstnanci se ukládá povinnost chránit data a údaje.

### **K odst. 10**

Navržené ustanovení umožňuje na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, aby si rozvrhнул pracovní dobu sám, přičemž se na jeho pracovněprávní vztah nebudou vztahovat některá ustanovení zákoníku práce týkající se pracovní doby, osobních překážek v práci a odměňování.

Ve vztahu k rozvržení pracovní doby je stanoveno, že v případě, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, neužijí se ustanovení Části IV Hlavy II, s výjimkou ustanovení § 83 zákoníku práce ohledně celkové maximální délky směny. V případě, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, neužijí se tedy ustanovení zákoníku práce stanovící oprávnění zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu a tomu odpovídající povinnosti vypracovat písemný rozvrh, povinnosti zaměstnance být na začátku směny na svém pracovišti, úprava pružné pracovní doby či konta pracovní doby. I pro zaměstnance, který si pracovní dobu rozvrhuje sám, se však uplatní limity denního a týdenního nepřetržitého odpočinku a přestávek v práci na jídlo a oddech apod.

Ohledně povinnosti evidence pracovní doby je nutné zdůraznit, že na povinnosti zaměstnavatele evidovat pracovní dobu dle § 96 zákoníku práce se ani v tomto případě nic nemění. V případě, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, je nutná o to větší spolupráce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a je vhodné náležitosti této součinnosti stanovit v dohodě o práci na dálku.

Právní úprava obsažená v písmenu c) byla převzata ze stávajícího § 317 písm. c), neboť v aplikační praxi problémy nepůsobí. Účelem vyloučení zvláštní úpravy odměňování práce přesčas a ve svátek v případě, kdy si zaměstnanec pracovní dobu rozvrhuje sám, je zamezení účelového rozvrhování práce na dobu spadající do těchto zvláštních režimů. Zároveň se s oprávněním zaměstnance organizovat si autonomně pracovní dobu podle svých preferencí

nutně pojí i vyšší míra odpovědnosti zaměstnance a legitimní předpoklad, že dokáže svoji práci rozvrhovat tak, aby do těchto chráněných režimů časově nezasahovala.

### **K odst. 11**

Zaměstnanec může zaměstnavatele požádat o to, aby mu umožnil výkon práce na dálku, respektive, aby s ním sjednal dohodu o výkonu práce na dálku. Pokud zaměstnavatel žádosti zaměstnance nevyhoví, přičemž zákon mu obecně tuto povinnost nestanoví, je to pak povinen zaměstnanci písemně odůvodnit. Zaměstnavatel tak bude muset učinit bez zbytečného odkladu, přičemž se tato otázka bude posuzovat podle konkrétních okolností, které se mohou podstatně lišit.

Tímto ustanovením není dotčen zvláštní postup podle § 241 odst. 3 zákoníku práce, kdy je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti o výkon práce na dálku, ledaže tomu brání vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce.

### **K bodům 40 a 41** (§ 334 a 334a)

#### **K § 334**

Z důvodu přehlednosti byly písemnosti, které je nutno doručovat v pracovněprávních vztazích podle podmínek uvedených v § 334a až 337 zákoníku práce, vyčleněny do tohoto samostatného ustanovení. V návaznosti na tuto změnu se rovněž navrhuje zformulovat nový § 334a, do něhož je až na drobné změny převzata stávající právní úprava obsažená v § 334 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

S ohledem na požadavky praxe a zajištění vyšší míry flexibility doručování v pracovněprávních vztazích se nově navrhuje vypustit písemnosti týkající se vzniku a změny pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr a dále dohodu o rozvázání pracovního poměru (§ 49 zákoníku práce) a dohodu o zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti (§ 77 odst. 4 písm. a) zákoníku práce). V důsledku této změny se na doručování těchto písemností subsidiárně užije obecná právní úprava doručování obsažená v občanském zákoníku, která je flexibilnější než právní úprava obsažená v zákoníku práce. Doručování je pak založeno na teorii dojití, jejíž podstata je vyjádřena v § 570 odst. 1 občanského zákoníku, podle kterého právní jednání působí vůči nepřítomné osobě od okamžiku, kdy jí projev vůle dojde; zmaří-li vědomě druhá strana dojití, platí, že řádně došlo.

#### **K § 334a**

##### **K odst. 1**

Toto ustanovení vymezuje s ohledem na požadavek zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, že písemnosti vypočtené v § 334 zákoníku práce musí být doručeny do vlastních rukou zaměstnance, a to způsobem a za podmínek stanovených zákoníkem práce.

## **K odst. 2**

Navrhuje se, aby doručování písemnosti zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací anebo prostřednictvím datové schránky patřilo mezi primární způsoby doručení spolu s doručováním písemnosti do vlastních rukou zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele. Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací anebo prostřednictvím datové schránky tak bude možné uplatnit i v případě, když je zaměstnanec fyzicky přítomen na pracovišti zaměstnavatele a bylo by tedy možné i osobní doručení písemnosti. Stejně tak bude mít tento způsob doručení přednost před tzv. sekundárními způsoby doručení uvedenými ve větě za středníkem, tj. doručení písemnosti do vlastních rukou zaměstnance kdekoliv bude zastižen nebo doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Dále se výslovně uvádí, že se písemnost doručuje do vlastních rukou zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele. Tímto doplněním se chce zabránit stávajícím výkladovým sporům ohledně toho, zdali pracoviště zahrnuje též pracoviště zaměstnance pracujícího na dálku, tj. pracoviště zaměstnance typicky pracujícího tzv. z domova, popřípadě jiného sjednaného místa. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem skutečně nepotkávají při výkonu práce, neboť zaměstnanec výhradně pracuje na dálku, postrádá přitom smysl, aby byl zaměstnavatel nucen primárně zaměstnance osobně v tomto místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele vyhledat a doručit mu písemnost. V takovémto případě, pokud je doručení písemnosti na pracovišti zaměstnavatele nemožné, zaměstnavatel přistoupí k doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací anebo prostřednictvím datové schránky, a pokud ani to nelze učinit, protože k tomu zaměstnanec např. neudělal souhlas, může zaměstnavatel zvolit jeden ze sekundárních způsobů doručení písemnosti, tj. např. zaměstnanci písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

## **K odst. 3**

Navrhuje se, aby předmětné ustanovení, které bylo převzato ze stávajícího § 334 odst. 3 zákoníku práce, bylo z důvodu uživatelské srozumitelnosti přeformulováno pouze ve vztahu k osobnímu doručování.

## **K odst. 4**

Ustanovení bylo beze změny převzato ze stávajícího § 334 odst. 4 zákoníku práce.

## **K bodům 42 až 44 (§ 335)**

### **K odst. 1**

Navrhuje se stávající znění zpřesnit v tom směru, že elektronická adresa pro doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, kterou zaměstnanec případně poskytne zaměstnavateli, musí být vlastní adresou zaměstnance, tedy nejde o adresu či elektronický systém, který má výhradně ve své moci zaměstnavatel, a přístup zaměstnance k němu tak nemusí být trvalý a komfortní. Pokud zaměstnanec s touto formou doručování vysloví souhlas, musí již nadále poskytovat součinnost. Zejména tedy, pokud si v budoucnu změni svou elektronickou adresu (například e-mailovou schránku, digitální úložiště či

elektronický účet v aplikaci, kterou na svém mobilním telefonu používá) a tu, kterou uvedl pro doručování ze strany zaměstnavatele, zruší, měl by takovou změnu bez zbytečného odkladu oznámit.

### **K odst. 3**

Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je velmi rozšířené, avšak současná úprava obsažená v zákoníku práce je natolik rigidní a komplikovaná, že v praxi tento způsob v podstatě není využíván. Jde přitom o technicky velmi dostupný způsob elektronické komunikace, a to i přes komplikovanější prokazování doručení. Navrhuje se, aby doručení písemnosti zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací bylo nadále podmíněno tím, že zaměstnanec převzetí písemnosti potvrdí zaměstnavateli datovou zprávou. Rozhodný bude okamžik, kdy se tato datová zpráva dostane do sféry zaměstnavatele (například bude dodána do jeho e-mailové schránky). Nově přitom již není vyžadováno, aby byla datová zpráva podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance. Současně se navrhuje zavedení fikce doručení v případě, že zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 10 dnů ode dne jejího dodání. Zaměstnanec tak doručení písemnosti nebude moci zabránit tím, že její převzetí zaměstnavateli nepotvrdí.

### **K odst. 4**

Po zavedení fikce doručení postrádá smysl, aby bylo doručení písemnosti podmíněno tím, že zaměstnanec její převzetí potvrdil zaměstnavateli datovou zprávou nejpozději do 3 dnů od odeslání písemnosti, navrhuje se tedy předmětnou část tohoto ustanovení vypustit.

### **K bodům 45 až 52 (§ 337)**

#### **K nadpisu**

S ohledem na legislativní změnu v § 334 zákoníku práce se navrhuje změna nadpisu tak, aby korespondovala s nadpisem uvedeným v § 334a, který upravuje doručování písemností zaměstnanci ze strany zaměstnavatele.

### **K odst. 2**

Dosavadní odst. 3 je ponechán beze změny, pouze se navrhuje jeho předřazení jako odst. 2, aby toto ustanovení navazovalo na osobní doručování v odst. 1 a nebylo nesystematicky vloženo mezi ustanovení upravující problematiku doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

### **K odst. 3**

Režim pro doručování písemností ze strany zaměstnance nemá být zásadně odlišný od režimu, ve kterém doručuje zaměstnavatel. Zaměstnavatel zaměstnanci určí elektronickou adresu, na kterou má doručovat, přičemž zde je ponechán prostor na uvážení. Zpravidla půjde o e-mailovou schránku, ale zaměstnavatel si může určit i jiný způsob (například vlastní interní systém). Je vhodné trvat na tom, aby i zaměstnanec musel při doručování písemností touto formou užít vyšší formu elektronického podpisu.

#### **K odst. 4**

Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je velmi rozšířené, avšak současná úprava obsažená v zákoníku práce je natolik rigidní a komplikovaná, že v praxi tento způsob v podstatě není využíván. Jde přitom o technicky velmi dostupný způsob elektronické komunikace, a to i přes komplikovanější prokazování doručení. Navrhuje se, aby doručení písemnosti zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací bylo nadále podmíněno tím, že zaměstnavatel převzetí písemnosti potvrdí zaměstnanci datovou zprávou. Rozhodný bude okamžik, kdy se tato datová zpráva dostane do sféry zaměstnance (například bude dodána do jeho e-mailové schránky). Nově přitom již není vyžadováno, aby byla tato datová zpráva podepsána uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěna uznávanou elektronickou pečetí. Současně se navrhuje zavedení fikce doručení v případě, že zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 10 dnů ode dne jejího dodání.

#### **K odst. 5**

Po zavedení fikce doručení postrádá smysl, aby bylo doručení písemnosti podmíněno tím, že zaměstnavatel její převzetí potvrdil zaměstnanci datovou zprávou nejpozději do 3 dnů od odeslání písemnosti, navrhuje se tedy předmětnou část tohoto ustanovení vypustit.

#### **K odst. 6**

Navrhuje se umožnit zaměstnancům doručovat zaměstnavatelům do datové schránky i bez souhlasu zaměstnavatele. V současné době má naprostá většina zaměstnavatelů zřízenou datovou schránku, od roku 2023 to již bude prakticky každý zaměstnavatel. Datové schránky se přitom osvědčily a uživatelé je umí používat. Podmínění tohoto způsobu doručování souhlasem zaměstnavatele jde proti pravidlům datových schránek, kdy od 1. 1. 2022 je výchozí nastavení datových schránek takové, že všechny soukromé osoby si mohou navzájem doručovat, přičemž právnické osoby a podnikající fyzické osoby nemohou soukromé doručování zakázat. Zároveň se navrhuje sjednotit pravidla s doručováním do datové schránky zaměstnance (viz § 335a zákoníku práce). Navrhuje se tedy, že písemnost nebude vždy doručena dnem dodání do datové schránky, nýbrž až dnem, kdy se zaměstnavatel do datové schránky přihlásí. Pokud 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.

#### **K bodům 53 a 54** (§ 348 odst. 2)

V odstavci 2 předmětného ustanovení se navrhuje výslovně stanovit, že právní fikce stanoví zápočet náhradních dob podle § 348 odst. 1 zákoníku práce se nepoužije pro účely náhrady nákladů spojených s výkonem práce na dálku, aby bylo postaveno na jisto, že náhrada nákladů spojených s výkonem práce na dálku se nebude poskytovat v době dovolené.

#### **K bodu 55** (§ 363)

Mezi ustanovení, kterými se zpracovávají předpisy Evropské unie, se nově zařazuje § 37a, který upravuje informování vysílaných zaměstnanců na území jiného státu, § 39 odst. 1, který výslovně stanoví obligatorní písemnou formu pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou,

§ 80, který upravuje problematiku kratší pracovní doby, § 241 odst. 3 až 5, kde je obsažena úprava žádosti specifických kategorií zaměstnanců o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby anebo výkon práce na dálku, a dále § 74 odst. 2, § 76 odst. 3 a § 77 odst. 2, 3, 5 a 6, které upravují dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tato ustanovení ukládají zaměstnavateli povinnost předem rozvrhnout zaměstnanci pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pracovní dobu. Dále na práci konanou na základě těchto dohod se vztahují všechna ustanovení o pracovní době a době odpočinku a ustanovení o překážkách v práci jako v případě zaměstnanců v pracovním poměru, a zavádí se právo na dovolenou pro tyto zaměstnance. Dále se upravuje povinnost zaměstnavatele na žádost zaměstnance písemně odůvodnit výpověď ve stanovených případech a právo zaměstnance požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, čemuž odpovídá nová povinnost zaměstnavatele písemně odpovědět na tuto žádost. Ostatní ustanovení, kterými se transponují směrnice TPWC a WLB již jsou v § 363 zákoníku práce obsažena.

## **K čl. II (přechodné ustanovení k zákoníku práce)**

### **K bodu 1**

Pokud pracovní poměr zaměstnance vznikl přede dnem nabytím účinnosti tohoto zákona a zaměstnavatel mu přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona informaci podle § 37 odst. 1 zákoníku práce neposkytl (ať už proto, že porušil zákon a neposkytl ji ve lhůtě 30 dní, byť tak učinit měl, nebo pracovní poměr zaměstnance vznikl krátce přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona a zaměstnavateli tak stále neuplynula 30denní lhůta k poskytnutí informace), je zaměstnavatel povinen následně tuto informační povinnost splnit již v rozšířeném rozsahu podle § 37 odst. 1 zákoníku práce, ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Jedná-li se přitom o situaci, že do dne účinnosti tohoto zákona 30denní lhůta stále neuplynula, v důsledku přijetí tohoto zákona nedochází k jejímu zkrácení na 7 dní, nýbrž je tato lhůta zachována, tedy zaměstnavatel musí splnit informační povinnost do jejího uplynutí. Současně podle přechodného ustanovení platí, že se výjimka podle § 37 odst. 4 zákoníku práce, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, nadále uplatní. Pokud tedy například zaměstnanec dva týdny přede dnem nabytí účinnosti zákona uzavřel pracovní poměr na dobu určitou v délce 3 týdnů, informační povinnost mu vůbec nevznikne.

### **K bodu 2**

Pokud má být zaměstnanec vyslán k výkonu práce na území jiného státu, je s tím spojena zvláštní informační povinnost zaměstnavatele (doposud upravená v § 37 odst. 2 zákoníku práce, nově § 37a zákoníku práce), kterou je nutno splnit předem, tedy před jeho vysláním. Neposkytl-li přitom zaměstnavatel tuto informaci přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, je povinen ji zaměstnanci poskytnout v rozsahu podle § 37a odst. 1 a 2 zákoníku práce, ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Toto ustanovení dopadá i na případy, kdy zaměstnavatel v rozporu se zákonem zaměstnance před jeho vysláním vůbec neinformoval a učiní tak až například v průběhu jeho vyslání.



### **K bodu 3**

Pokud zaměstnavatel přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona zaměstnanci poskytl informaci v rozsahu podle § 37 odst. 1 zákoníku práce, nevzniká mu v důsledku přijetí tohoto zákona povinnost poskytnout zaměstnanci aktualizovanou informaci rozšířenou o skutečnosti nově zahrnuté do § 37 odst. 1 zákoníku práce, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona (viz výše bod 1). Stejně tak zaměstnavatel tuto povinnost nemá v případě, že již zaměstnance, který má být vyslán, nebo již je vyslán k výkonu práce na území jiného státu, informoval v rozsahu podle § 37 odst. 2 zákoníku práce, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona (viz výše bod 2). V souladu s čl. 22 směrnice TPWC se však navrhuje, aby tak měl zaměstnavatel povinnost učinit v případě, že jej o to zaměstnanec písemně požádá, a to ve lhůtě 7 dní. Zaměstnavateli tato povinnost nevznikne, pokud se na daný případ vztahuje výjimka podle § 37a odst. 4 zákoníku práce, ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, tedy pokud doba vyslání zaměstnance nepřesahuje dobu 4 po sobě jdoucích týdnů. Stejně tak tato povinnost zaměstnavateli nevznikne, pokud již vyslání zaměstnance na území jiného státu k výkonu práce skončilo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

### **K bodu 4**

S cílem zajistit rovné podmínky všem zaměstnancům při výkonu práce na dálku stanoví přechodné ustanovení povinnost zaměstnavatele doplnit zákonné náležitosti do písemných dohod uzavřených přede dnem účinnosti novely zákoníku práce a pokud takové dohody nebyly sjednány písemně, je třeba je se zaměstnanci písemně sjednat, přičemž tyto povinnosti je třeba splnit nejpozději do 3 měsíců od účinnosti zákona.

### **K čl. III (změna občanského soudního řádu)**

V souvislosti s transpozicí uvedených směrnic EU je kromě hmotněprávní úpravy třeba novelizovat i úpravu procesněprávní. Do občanského soudního řádu se tak ve stanovených případech navrhuje zakotvit 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 zákonným způsobem v zákoně stanovená práva. Totéž platí i pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Navrhovaný mechanismus bere inspiraci ze stávající úpravy v § 133a občanského soudního řádu, která funguje na stejných principech. Na žalobci spočívá povinnost tvrdit skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr, že mu byla udělena výpověď či mu byl zrušen pracovní poměr kvůli uplatňování svých práv vypočtených v zákoně. Jestliže tak učiní, je tím založena vyvratitelná domněnka, ve vztahu ke které leží povinnost žalovaného dokázat opak, tj. tvrdit a prokázat, že zaměstnanci dal výpověď nebo s ním okamžitě zrušil pracovní poměr (podrobněji k přesunu důkazního břemene nález Ústavního soudu ze dne 12. srpna 2015, sp. zn. III. ÚS 1136/13, body 38-39).

## **K čl. IV (přechodné ustanovení k občanskému soudnímu řádu)**

Za účelem zvýšení právní jistoty se vkládá i přechodné ustanovení, které výslovně stanovuje, že se nová procesní úprava použije až na řízení zahájená po nabytí účinnosti nové úpravy.

## **K čl. V (změna zákona o daních z příjmů)**

### **K bodu 1** (§ 6 odst. 7 písm. e))

Navrhovaná úprava reflektuje změny zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) v oblasti práce na dálku. Podle nového ustanovení § 317 odst. 5 zákoníku práce bude zaměstnavatel povinen zaměstnanci hradit náklady spojené s výkonem práce na dálku vzniklé při výkonu práce, přičemž tato náhrada není součástí mzdy, platu nebo odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Náhrada nákladů bude podle § 317 odst. 6 zákoníku práce poskytována zaměstnanci paušální částkou za každou započatou hodinu práce.

Z pohledu zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „zákon o daních z příjmů“) představuje tato paušální částka formu povinného plnění zaměstnavatele, které běžně poskytuje na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce zaměstnance a které by zaměstnavatel vynaložil, kdyby zaměstnanec nevykonával práci na dálku.

Dosavadní režim v § 6 odst. 7 písm. e) zákona o daních z příjmů, kdy povinné plnění poskytované zaměstnanci není příjmem ze závislé činnosti a předmětem daně, a tudíž nepodléhá dani z příjmů, platí i v případě, že toto plnění není poskytováno zaměstnavatelem naturálně, ale v podobě paušální částky na náhradu nákladů zaměstnance spojených s výkonem práce na dálku.

Za povinné plnění poskytované zaměstnavatelem podle § 6 odst. 7 písm. e) zákona o daních z příjmů však lze považovat pouze paušální částku ve výši stanovené zákonem jako minimální, která je poskytována zaměstnancům odměňovaným platem (tj. zaměstnancům zaměstnavatele podle § 109 odst. 3 zákoníku práce). Z ustanovení § 317 odst. 7 zákoníku práce totiž vyplývá, že zaměstnavatel neuvedený v § 109 odst. 3 zákoníku práce může zaměstnanci poskytovat paušální částku nad rámec minimální částky stanovené zákonem. V těchto případech však částka představující rozdíl mezi minimální výší paušální částky stanovené zákonem a vyšší paušální částkou poskytovanou zaměstnavatelem nebude povinným plněním zaměstnavatele ve smyslu § 6 odst. 7 písm. e) zákona o daních z příjmů, a proto podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 1 písm. d) zákona o daních z příjmů.

V případě náhrady jiných druhů nákladů vzniklých zaměstnanci ve spojitosti s výkonem práce na dálku nehraných v rámci této paušální částky, bude postupováno v souladu s dosavadním zněním zákona o daních z příjmů. Náhrady prokázaných výdajů vynaložených zaměstnancem

například na pořízení vybavení potřebného k výkonu práce na dálku tak i nadále nejsou příjmem zaměstnance ze závislé činnosti a nepodléhají dani z příjmů podle § 6 odst. 7 písm. c) zákona o daních z příjmů. Obdobně také náhrady za opotřebení vlastních předmětů zaměstnance potřebných k výkonu práce podle § 190 zákoníku práce nejsou příjmem ze závislé činnosti, a tudíž nepodléhají dani z příjmů podle § 6 odst. 7 písm. d) zákona o daních z příjmů.

#### **K bodu 2** (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 6)

Navrhovaná úprava reflektuje změny zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) v oblasti práce na dálku. Podle nového ustanovení § 317 odst. 5 zákoníku práce bude zaměstnavatel povinen zaměstnanci hradit náklady spojené s výkonem práce na dálku vzniklé při výkonu práce, přičemž tato náhrada není součástí mzdy, platu nebo odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Náhrada nákladů bude podle § 317 odst. 6 zákoníku práce poskytována zaměstnanci paušální částkou za každou započatou hodinu práce.

Navrhuje se stanovit, že z pohledu zaměstnavatele představují náklady vynaložené na náhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku zaměstnanci v podobě uvedené paušální částky daňově uznatelné náklady. Vzhledem k tomu, že v ustanovení § 6 odst. 7 písm. e) zákona o daních z příjmů je výše náhrady, která se nepovažuje za příjem a nepodléhá dani z příjmů, limitována částkou, která je poskytována zaměstnanci odměňovanému platem, není nutné tyto daňově uznatelné náklady limitovat také na straně zaměstnavatele. Případné plnění nad minimální výši paušální částky stanovenou zákonem bude tedy podléhat dani z příjmů ze závislé činnosti, tudíž i náklady vynaložené nad rámec minimální výše mohou být na straně zaměstnavatele daňově uznatelné.

### **K čl. VI (změna zákona o vojácích z povolání)**

#### **K bodu 1** (§ 4 odst. 4)

Stávající znění odstavce 4 se z důvodu transpozice směrnice TPWC rozšiřuje o některé nové údaje, o kterých nově musí služební orgán písemně informovat uchazeče před povoláním do služebního poměru. Současně jsou stanoveny nové povinnosti služebnímu orgánu pro případ informování uchazeče v elektronické podobě.

#### **K bodu 2** (§ 21a)

Zatímco dosud zanikl služební poměr po jeho zrušení ve zkušební době posledním dnem v kalendářním měsíci, nyní zaniká uplynutím 5 kalendářních dnů ode dne doručení oznámení/rozhodnutí.

#### **K bodu 3** (§ 24)

Nový odstavec 3 v návaznosti na transpozici směrnice WLB vkládá do zákona o vojácích z povolání ucelené ustanovení týkající se institutu výkonu služby z jiného než pravidelného místa výkonu služby vojáka, a to podle pravidel vyplývajících ze zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (§ 117).

#### **K bodu 4** (§ 26)

Nový odstavec 3 v návaznosti na transpozici směrnice WLB vkládá do zákona o vojácích z povolání ucelené ustanovení týkající se institutu pružného rozvržení doby služby vojáka, a to podle pravidel vyplývajících ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

#### **K bodu 5** (§ 38)

V souladu se směrnicí WLB (čl. 5 odst. 3 a 5) je nově stanovena přiměřená doba, ve které musí voják oznámit svůj záměr čerpat rodičovskou dovolenou. Služebnímu orgánu je pak umožněno odložit čerpání dovolené, pokud by tím byl vážně narušen důležitý zájem služby. Specifika plnění služebních úkolů vojáků (ochrana veřejného zájmu na řádném fungování ozbrojených sil ve zvláštních situacích) věcně odůvodňuje tento výjimečný postup. Ke zvýšení ochrany vojáků je pak možné použít tento výjimečný postup pouze v případech, kdy bude vážně ohrožen důležitý zájem služby. Jde o zákonný požadavek na takovou situaci, ve srovnání s použitím pouze důležitého zájmu služby například v ustanoveních o rozvržení doby služby, čerpání náhradního volna nebo dovolené.

#### **K bodu 6 až 8** (§ 41)

Ustanovení obsahuje některé specifické podmínky výkonu služby pro vojákyně a vojáky z povolání pečující o dítě mladší 8 let. Nově se z důvodu transpozice směrnice WLB pro tuto kategorii vojáků zavádí, že pokud požádají o možnost využití institutu pružného rozvržení doby služby, výkon služby z jiného místa výkonu služby nebo kratší týdenní dobu služby, musí zamítnutí žádosti služební orgán odůvodnit. Vložením dvou nových odstavců pak dojde k přečíslení ostatních odstavců.

#### **K bodům 9 až 12** (§ 120, 124 a 125)

Zákon o vojácích z povolání obsahuje vlastní úpravu problematiky odškodnění služebních úrazů a nemocí z povolání vojáků z povolání, tj. upravuje konkrétní druhy a rozsah náhrad, které lze vojákovi z povolání a jeho pozůstalým při poškození zdraví přiznat (úprava v jiných právních předpisech se tak na vojáky z povolání nevztahuje). Obecně byla vždy snaha Ministerstva obrany, aby právě odškodnění vyplývající ze služebněprávní odpovědnosti za poškození zdraví vojáků z povolání bylo nastaveno na vyšší částky než u jiných typů odpovědnosti, což však v současné době není.

V návaznosti na změny zákoníku práce, ke kterým došlo od 1. ledna 2021 v právní úpravě náhrady škody a nemajetkové újmy pozůstalých po zaměstnancích, kteří utrpěli pracovní úraz nebo u nichž byla zjištěna nemoc z povolání, kdy náhrada nákladů spojených s pohřbem již není stanovena pevnou částkou, ale poskytuje se nejméně do výše jedenapůlnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství a jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých, která byla stanovena pevnou částkou, se poskytuje nejméně ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, se navrhuje i změny ve výši odškodnění poskytovaného podle zákona o vojácích z povolání. Doposud se náhrady jednorázového mimořádného odškodnění, jednorázového odškodnění pozůstalých a jednorázového mimořádného odškodnění pozůstalých vyplývající ze zákona

o vojácích z povolání odvozovaly od výše minimální mzdy, kdy výše jednorázového mimořádného odškodnění vojáka se poskytuje v závislosti na míře poškození zdraví ve výši šestinásobku, dvacetičtyřnásobku, čtyřicetiosminásobku a jednostodvacetinásobku minimální mzdy. V případě jednorázového odškodnění pozůstalých a jednorázového mimořádného odškodnění pozůstalých se náhrada poskytuje ve výši třicetinásobku minimální mzdy.

Navrhuje se nově vycházet u náhrady jednorázového mimořádného odškodnění, jednorázového odškodnění pozůstalých a jednorázového mimořádného odškodnění z násobků průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Stanovený násobek průměrné mzdy se navrhuje ponechat, aby výše odškodnění v co nejvyšší míře kompenzovala nenadálou ztrátu příjmu rodiny vojáka z povolání, který se stal v důsledku služebního úrazu nebo nemoci z povolání invalidní, nebo zemřel.

### **K bodu 13 (§ 146a)**

V návaznosti na požadavek směrnice WLB a směrnice TPWC je nově do zákona vloženo ustanovení obsahující případy, ve kterých se uplatní princip obráceného důkazního břemene v řízení ve věcech služebního poměru.

## **K čl. VII (změna soudního řádu správního)**

Za účelem vytvoření rovného postavení se procesní ochrana poskytovaná směrnicí poskytuje i osobám ve služebním poměru, tj. státním zaměstnancům, příslušníkům bezpečnostních sborů a vojákům z povolání. Oproti zaměstnancům v režimu zákoníku práce je právní vztah veřejnoprávní povahy (srov. rozhodnutí zvláštního senátu zřízeného podle zákona č. 131/2002 Sb. ze dne 13. prosince 2007, č. j. Konf 26/2005-9), proto bude o vzniklých sporech rozhodovat správní soud. Oproti správnímu řádu, který vychází ze zásady vyšetřovací a kde otočení důkazního břemene nedává smyslu, je v soudním řízení správním třeba na otočení důkazního břemena s ohledem na projednací zásadu a existenci subjektivního důkazního břemena trvat.

Nová úprava se doplňuje do obecných ustanovení o řízení. Nelze totiž vyloučit, že v některých případech by správním aktem napadnutým žalobou nemuselo být rozhodnutí, nýbrž zásah. O takový případ by se mohlo jednat v případě zániku služebního poměru ze zákona na základě písemného oznámení o zániku služebního poměru (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. listopadu 2020, č. j. 8 Ads 222/2020-46) či o zrušení služebního poměru (Pichrt, Jan a kolektiv. Zákon o státní službě: komentář. 2. vydání, § 74). Zakotvení úpravy do obecných ustanovení tak pokrývá i tyto případy.

## **K čl. VIII (přechodné ustanovení k soudnímu řádu správnímu)**

Za účelem zvýšení právní jistoty se vkládá i přechodné ustanovení, které výslovně stanovuje, že se nová procesní úprava použije až na řízení zahájená po nabytí účinnosti nové úpravy.

## **K čl. IX (změna zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů)**

### **K bodu 1** (§ 16 odst. 3)

Stávající znění odstavce 3 zákona o služebním poměru se z důvodu transpozice směrnice TPWC rozšiřuje o některé nové údaje, s nimiž musí služební orgán písemně seznámit uchazeče před vstupem uchazeče do služebního poměru. Současně jsou stanoveny nové povinnosti služebnímu orgánu pro případ informování uchazeče v elektronické podobě.

### **K bodu 2** (§ 41a)

Z důvodu transpozice směrnice TPWC a směrnice WLB dochází k vytvoření nového odstavce 2, kterým se zakládá bezpečnostnímu sboru nová povinnost písemně odůvodnit rozhodnutí o zrušení služebního poměru ve zkušební době, a to na žádost příslušníka podanou ve stanovené lhůtě od skončení služebního poměru.

### **K bodu 3** (§ 76a)

V návaznosti na transpozici směrnice WLB se vkládá nová hlava VI, která do zákona o služebním poměru zakotvuje zcela nový institut - výkon služby z jiného než pravidelného místa výkonu služby příslušníka, a to podle pravidel vyplývajících ze zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (§ 117). Zákonnou podmínkou využití tohoto institutu je to, že výkonu služby z jiného než pravidelného místa výkonu služby příslušníka nebrání důležitý zájem služby a bude zabezpečeno řádné plnění služebních povinností. Nové ustanovení v odstavci 2 také umožňuje, aby mohl služební funkcionář výkonu služby z jiného než pravidelného místa výkonu služby příslušníkovi nařídit, a to v návaznosti na opatření plynoucí z ochrany veřejného zdraví (např. pandemie či epidemie nakažlivého onemocnění) nebo z důvodu řešení krizové situace (např. v případech, kdy bude taková nutnost plynout z okolností nouzového stavu).

### **K bodu 4** (§ 77 odst. 11 písm. a))

Dochází k upřesnění způsobu písemného informování příslušníka o změnách údajů, s nimiž musí služební orgán písemně seznámit uchazeče před vstupem do služebního poměru podle § 16 odst. 3. Nově se určuje, že tyto skutečnosti musí být příslušníkovi oznámeny bez zbytečného odkladu, nejpozději ke dni účinnosti této změny.

### **K bodu 5** (§ 82)

V souladu se směrnicí WLB (čl. 5 odst. 3 a 5) je nově stanovena přiměřená doba, ve které musí příslušník nebo příslušnice oznámit svůj záměr čerpat rodičovskou dovolenou. Tato lhůta zároveň zohledňuje to, že o nařízení rodičovské dovolené se vede řízení ve věcech služebního poměru, kde je dána lhůta k rozhodnutí 30 dnů.

### **K bodu 6** (§ 85 odst. 5 až 8)

Ustanovení obsahuje možnost zavedení některých specifických podmínek výkonu služby pro příslušníky a příslušnice pečující o dítě mladší 8 let nebo u příslušníků a příslušnic, kteří sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu, považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby.

Nově se z důvodu transpozice směrnice WLB pro tyto kategorie zavádí, že pokud požádají o možnost využití institutu pružného rozvržení doby služby, výkon služby z jiného místa výkonu služby nebo kratší týdenní dobu služby, musí zamítnutí žádosti bezpečnostní sbor odůvodnit. Zákonnou podmínkou využití tohoto institutu je to, že využití nebrání důležitý zájem služby.

### **K bodu 7** (§ 153 odst. 13)

Z důvodu transpozice směrnice TPWC dochází k vytvoření nového odstavce 13, který posiluje informovanost příslušníka v případě jeho zahraniční služební cesty, která trvá déle než 4 týdny. Příslušník tak má být nově písemně informován o měně, ve které mu bude vyplácen služební příjem, o náhradách, příplatcích, popř. jiných plněních poskytovaných v souvislosti se zahraniční služební cestou nebo vysláním k výkonu služby do zahraničí a o tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn jeho návrat.

### **K bodu 8** (§ 171 písm. j) a k))

Legislativně technická změna související se zařazením nového písmene l).

### **K bodu 9** (§ 171 písm. l))

Určuje se, že na nařízení výkonu služby z jiného než pravidelného místa výkonu služby příslušníka se nevztahuje řízení ve věcech služebního poměru. S ohledem na situace, při nichž by bylo možné tento institut nařídit, je zřejmé, že musí být realizován bez zbytečného odkladu, v krátkém časovém horizontu.

## **K čl. X (změna zákona o inspekci práce)**

### **K bodu 1** (§ 1)

Jedná se o legislativně-technické zpřesnění spočívající v doplnění poznámky pod čarou za účelem správného vyjádření transpozici předmětných směrnic EU.

### **K bodům 2 a 58** [§ 3 odst. 1 písm. h) a § 33a odst. 1 písm. d)]

Jedná se o legislativně-technické zpřesnění spočívající v nahrazení odkazu na poznámky pod čarou a jejich znění za účelem odstranění nepřesností v zákoně.

**K bodům 3 až 7, 9 až 13, 15 až 17, 25, 26, 32, 36 až 39** [§ 3 odst. 1 písm. a), e) a f), § 3 odst. 2 písm. a), § 3 odst. 4, § 6 odst. 1 písm. b), c), d) a j), § 6 odst. 4 písm. i), § 7 odst. 1 písm. d), f) a h), § 13 odst. 1 písm. b) a k), § 15 odst. 1 písm. c), k), n), r) a t)]

Jedná se o legislativně-technické zpřesnění spočívající v aktualizaci odkazů v poznámkách pod čarou.

**K bodům 8, 14, 19, 48, 51 a 55** (§ 6 odst. 3, § 7 odst. 1 písm. b), § 11a odst. 1 a § 24a odst. 1, § 20 a § 33, § 20a odst. 1 a § 33a odst. 1)

Jedná se o legislativně-technická zpřesnění za účelem odstranění nepřesností v zákoně a aktualizace odkazů v poznámkách pod čarou.

**K bodu 18 a 59** (§ 7 odst. 1, § 45)

Navrhuje se v návaznosti na změnu právní úpravy zákoníku práce, zakotvit nové oprávnění inspektora vstupovat se souhlasem zaměstnance do míst, kde je vykonávána práce v souladu s ust. § 317 zákoníku práce a § 117 zákona o státní službě. Dále se navrhuje úprava definice pracoviště pro účely tohoto zákona.

**K bodům 20, 21 a 23** (§ 12 odst. 1 a 2, § 25 odst. 1 a 2)

V návaznosti na povinnosti stanovené v § 37 odst. 3 a 4 a v § 37a zákoníku práce dojde k zavedení nové skutkové podstaty. Tato bude uvedena v písm. d) a bude zahrnovat jak porušení stávajících oznamovacích povinností uvedených v § 37 zákoníku práce, tak nově stanovených povinností uvedených v § 37 a § 37a zákoníku práce. Současně bude výše pokuty stanovena v písm. c) odst. 2 § 12 a § 25 zákona o inspekci práce do 200 000 Kč, neboť porušením těchto povinností může dojít k významnému zásahu do práv zaměstnance, na druhé straně je nutné zohlednit, že povinnost je pouze informační, a tedy její dopad není postaven naroveň např. nevyplacení dohodnuté mzdy zaměstnanci a nemusí se tak přímo projevit v materiální sféře zaměstnance.

**K bodům 24 a 52** (nový § 12a a nový § 25a)

Navrhuje se v souvislosti s novým institutem práce na dálku, uvedeným v § 317 zákoníku práce, zakotvit novou skutkovou podstatu v zákoně o inspekci práce. S ohledem na odlišnost povinností vyplývajících z § 317 zákoníku práce, které nejdou systematicky podřadit pod stávající ustanovení zákona o inspekci práce obsahující okruhy skutkových podstat, budou skutkové podstaty vázány na porušení § 317 zákoníku práce a výše pokuty, která může být při jejich naplnění uložena, stanoveny v novém ustanovení zákona o inspekci práce. Sankce bude v odst. 2 uvedených ustanovení stanovena do 1 000 000 Kč.

**K bodu 27** (§ 13 odst. 1 a 2, § 26 odst. 1 a 2)

S ohledem na změnu § 138 zákoníku práce, resp. doplnění druhé věty do tohoto ustanovení, budou rozšířeny skutkové podstaty v § 13 odst. 1 a § 26 odst. 1 zákona o inspekci práce, aby jejich znění pokrývalo i porušení nových povinností vztahujících se k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr na základě § 138 zákoníku práce. Stávající znění § 26 odst. 1 písm. m) a § 13 odst. 1 písm. m) zákona o inspekci práce hovoří pouze o odměně za vykonanou práci podle sjednané dohody, ale oproti skutkovým podstatám vztahujícím se k pracovnímu či služebnímu poměru není ve skutkové podstatě postiženo porušení povinností vyplývajících z nového § 138 zákoníku práce. Sankce za porušení nových povinností budou členěny stejným způsobem, jako u stávajícího znění odst. 2 § 13 a § 26 zákona o inspekci práce. V návaznosti



na aktualizaci ustanovení je dále provedeno legislativní zpřesnění spočívající ve zrušení poznámky pod čarou č. 44.

**K bodu 28** (§ 13 odst. 1)

Jedná se o legislativně-technické zpřesnění spočívající ve zrušení poznámek pod čarou č. 41, 42 a 44 za účelem odstranění nepřesností v zákoně.

**K bodům 29 a 30** (§ 14 odst. 1 a 2, § 27 odst. 1 a 2)

S ohledem na změnu § 77 zákoníku práce a zajištění adekvátních příjmů zaměstnance v případě překážek v práci bude stávající znění § 27 odst. 1, resp. § 14 odst. 1 zákona o inspekci práce doplněno o povinnost poskytnout náhradu odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, neboť současné znění uvedených ustanovení zákona o inspekci práce počítá pouze s náhradou mzdy či platu. Výše sankce bude v odst. 2 zvýšena vzhledem k závažnosti porušení na 400 000 Kč, neboť současná výše sankce neodpovídá závažnosti protiprávního jednání subjektů s potenciálním negativním dopadem na zaměstnance. V návaznosti na aktualizaci ustanovení je dále provedeno legislativní zpřesnění spočívající ve zrušení poznámek pod čarou č. 6 a 7.

**K bodu 33 a 34** [§ 15 odst. 1 písm. h) a k) a § 28 odst. 1 písm. h) a k)]

Jedná se o terminologické zpřesnění v souvislosti s terminologickou změnou provedenou v ustanovení § 90, 90a a 92 zákoníku práce.

**K bodům 31, 35, 40 a 53** (§ 15 odst. 1 a 2, § 28 odst. 1 a 2)

Změny uvedených ustanovení zákona o inspekci práce navazují na změnu § 77 a § 80 zákoníku práce. V uvedených ustanoveních zákoníku práce jsou zakotveny nové povinnosti, které však nemohou být subsumovány pod některou ze skutkových podstat § 15 odst. 1, resp. 28 odst. 1 zákona o inspekci práce. V návaznosti na to tedy dojde k rozšíření stávajícího okruhu již existujících skutkových podstat, případně jejich modifikaci, aby pokrývaly porušení povinností vyplývajících ze zákoníku práce. V případě porušení § 80 zákoníku práce bude kromě nové skutkové podstaty toto promítnuto do odst. 2, kde bude za takové porušení této povinnosti možné uložit pokutu do 400 000 Kč, v ostatních případech porušení do 1 000 000 Kč. V návaznosti na aktualizaci ustanovení je dále provedeno legislativní zpřesnění spočívající v novém znění poznámky pod čarou č. 46.

**K bodům 41, 42 a 54** (§ 17 odst. 1 a 2, § 30 odst. 1 a 2)

Ve vztahu ke skutkovým podstatám přestupku dle § 17 odst. 1 písm. g) a § 30 odst. 1 písm. g) (neposkytne nebo neposkytne bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky nebo ochranné nápoje) dochází ke zvýšení sazby pokuty za dané jednání, neboť případné důsledky spáchání tohoto přestupku mohou mít přímý dopad na zdraví či dokonce život zaměstnance. Je tedy vhodné, aby rozmezí, ve kterém orgány práce mohou stanovovat výši sankce, bylo širší a mohla tak být současně lépe zohledněna ochrana veřejného zájmu. Skutková podstata byla doplněna s ohledem na to, aby postihovala všechny v úvahu připadající porušení povinností souvisejících s osobními ochrannými pracovními prostředky.

**K bodu 43** [§ 18 odst. 1 písm. c), § 31 odst. 1 písm. c)]

Navrhuje se v návaznosti na nově stanovené povinnosti v § 241 zákoníku práce rozšířit v uvedených ustanoveních zákona o inspekci práce skutkovou podstatu uvedenou pod písm. c) tak, aby pokrývala nové povinnosti stanovené v § 241 zákoníku práce. Sankce za takové protiprávní jednání zůstává v rámci skutkové podstaty nezměněna.

**K bodům 44 až 47** (§ 18 odst. 1 a 2, § 31 odst. 1 a 2)

Navrhuje se v souvislosti s novým institutem práce na dálku, uvedeným v § 317 zákoníku práce, zakotvit novou skutkovou podstatu v zákoně o inspekci práce. S ohledem na odlišnost povinností vyplývajících z § 317 zákoníku práce, které nejdou systematicky podřadit pod stávající ustanovení zákona o inspekci práce obsahující okruhy skutkových podstat, budou skutkové podstaty vázány na porušení § 317 zákoníku práce a výše pokuty, která může být při jejich naplnění uložena, stanoveny v novém ustanovení zákona o inspekci práce. Sankce bude v odst. 2 uvedených ustanovení stanovena do 500 000 Kč.

**K bodům 22, 49, 50, 56 a 57** (§ 12 odst. 2, § 25 odst. 2, § 20 odst. 2, § 33 odst. 2)

Jedná se o legislativně-technické zpřesnění za účelem odstranění nepřesností v zákoně, kdy sankce ve stejné výši budou v rámci odstavce uvedeny ve stejném pododstavci.

**K čl. XI (změna zákona o nemocenském pojištění)**

**K bodu 1** (§ 15a odst. 2)

Obdobně jako v případě nemocenského a peněžité pomoci v mateřství se umožňuje, aby vznikl nárok na ošetrovné i zaměstnancům činným na základě dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti a ze zaměstnání malého rozsahu, jedná-li se o pracovní poměr nebo dohody o pracovní činnosti, které jsou zaměstnáním malého rozsahu, pokud pojištění zaměstnance trvalo aspoň ve 3 kalendářních měsících bezprostředně před kalendářním měsícem, v němž u zaměstnance vznikla potřeba ošetřování (péče). Nárok na sociální ochranu tak vznikne i zaměstnancům, kteří z logických důvodů nemohou dosáhnout na dávku, a to jen proto, že sociální událost, kterou je potřeba ošetřování (péče), nastala např. na počátku měsíce, a zaměstnanec tak nedosáhl částky rozhodného příjmu pro účast na nemocenském pojištění, ačkoli v případě, pokud by neošetřoval, nebo nepečoval o rodinného příslušníka, by tohoto příjmu pravděpodobně dosáhl.

**K bodům 2 a 3** (§ 39)

Upravují se podmínky nároku na ošetrovné tak, aby došlo k zajištění standardní sociální ochrany i u pojištěných zaměstnanců pracujících ve flexibilních formách práce, a to při dohodě o provedení práce, dohodě o pracovní činnosti a v zaměstnání malého rozsahu, jde-li o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti, které jsou zaměstnáním malého rozsahu, jejichž zaměstnání je zdrojem příjmu na živobytí.

V současné době řada zaměstnavatelů využívá pro zaměstnávání osob často i jiných flexibilnějších forem práce, než je pracovní poměr, a to i v případech, kdy takové zaměstnání je jediným zdrojem příjmu zaměstnance. V minulosti tyto pracovněprávní vztahy byly využívány spíše jako zdroj příjmu a nikoli jako zdroj jediného příjmu zaměstnance. Proto z nich nevznikal nárok na ošetřovné.

Ovšem situace se postupem doby změnila tak, že velké množství zaměstnavatelů využívá stále více tyto flexibilní formy práce a v důsledku toho zaměstnanci, kteří pracují v těchto pracovněprávních vztazích, nemají standardní a úplnou sociální ochranu.

Podle dosavadního znění § 39 odst. 5 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, nevznikl na ošetřovné nárok zaměstnanci činnému na základě dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce a zaměstnanci účastnému pojištění z důvodu výkonu tzv. zaměstnání malého rozsahu, a to i když se jednalo o pracovní poměr. Definice zaměstnání malého rozsahu se odvíjí od výše sjednaného příjmu, takže i v případech, kdy příjem není sjednán nebo je sjednán nízký příjem (aktuálně méně než 3 500 Kč měsíčně) a zaměstnanci je přitom zúčtován příjem mnohem vyšší (např. 25 000 Kč za měsíc), nárok na dávku nevznikl, přestože zaměstnanci vznikla účast na nemocenském pojištění a bylo uhrazeno pojistné. Obdobně z dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti nevznikne nárok na ošetřovné, byť by příjem zaměstnance z takového zaměstnání byl velmi vysoký.

Tímto opatřením se nově zaručuje rovnocenná sociální ochrana všech pracujících pojištěných zaměstnanců, jejichž zaměstnání je zdrojem příjmu na živobytí tak, aby zcela nepřišli o zdroj příjmu v případech ošetřování nemocného člena rodiny či domácnosti.

## **K čl. XII (Přechodná ustanovení k zákonu o nemocenském pojištění)**

Nově navrhovanou právní úpravou se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona zakládá možnost vzniku nároku na ošetřovné u zaměstnanců činných na základě dohody o pracovní činnosti, zaměstnanců v zaměstnání malého rozsahu, jde-li o zaměstnance v pracovním poměru a zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti, nebo zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce. Je proto nutné přesně stanovit, ve kterých případech těmto zaměstnancům vzniká nárok na ošetřovné:

- Nárok na ošetřovné podle navržené novelizace vzniká v těch případech, kdy potřeba ošetřování (péče) vznikla za trvání účinnosti tohoto zákona.
- Pokud potřeba ošetřování (péče) vznikla před účinností tohoto zákona, avšak k vystřídání ošetřujících (pečujících) osob došlo za účinnosti tohoto zákona, má střídající osoba nárok na ošetřovné.
- K době 3 měsíců účasti na nemocenském pojištění se přihlédne i tehdy, spadala-li do doby před účinností tohoto zákona.

## **K čl. XIII (změna zákona o státní službě)**

### **K bodu 1** [§ 30 odst. 1 písm. j) a odst. 2 písm. j)]

Podle dosavadní úpravy je jednou z náležitostí rozhodnutí o přijetí do služebního poměru rozhodnutí o zařazení na služební místo a rozhodnutí o jmenování na služební místo představeného určení platového zařazení státního zaměstnance. Na základě čl. 4 odst. 2 písm. k) směrnice TPWC je podle navrhované úpravy náležitostí výše uvedených rozhodnutí platové zařazení včetně konkrétní výše jednotlivých složek platu.

### **K bodu 2** (§ 30a)

Na základě čl. 3 a 4 směrnice TPWC se do zákona o státní službě doplňuje § 30a, který v odstavci 1 obsahuje výčet dalších informací, se kterými musí služební orgán písemně seznámit osobu, která má být zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného. V odst. 1 písm. b) navrhovaného ustanovení se zavádí pojem pracoviště, kterým se rozumí místo pravidelného výkonu služby ve služebním úřadu.

V odstavcích 2 až 4 navrhovaného ustanovení je stanoven způsob, jakým je osoba zařazovaná na služební místo, resp. jmenovaná na služební místo představeného s informacemi, resp. s jejich změnou seznámena.

### **K bodu 3** (§ 45 odst. 2)

Podle dosavadní právní úpravy se při vyslání na služební cestu určí místo nástupu, místo cíle a místo ukončení služební cesty, doba trvání a způsob dopravy a ubytování; mohou se též určit další podmínky služební cesty. Na základě čl. 7 odst. 1 a 3 směrnice TPWC se navrhovaným ustanovením doplňuje povinnost předem písemně informovat státního zaměstnance v případě jeho vyslání na služební cestu na území jiného státu přesahující dobu 4 po sobě jdoucích týdnů o dalších výslovně stanovených podmínkách služební cesty nad rámec výše uvedených informací.

### **K bodům 4 až 9** (§ 67 a 67a)

Za účelem transpozice čl. 7 odst. 1 a 3 směrnice TPWC je podle navrhované úpravy do ustanovení upravujících vyslání k výkonu služby v zahraničí a vyslání do mezinárodní organizace doplněn odkaz na navrhovaný § 45 odst. 2 upravující povinnost informovat státního zaměstnance o dalších tam stanovených skutečnostech.

### **K bodu 10** (§ 74 odst. 3)

Podle dosavadní právní úpravy může služební orgán zrušit služební poměr státního zaměstnance ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Za účelem transpozice čl. 18 směrnice TPWC je v § 74 doplněn odstavec 3, podle kterého je státní zaměstnanec oprávněn v případě, že se domnívá, že s ním služební orgán zrušil služební poměr ve zkušební době proto, že se zákonným způsobem domáhal práv podle vybraných ustanovení zákona o státní službě a zákoníku práce [resp. práv podle směrnice TPWC] požádat služební

orgán o písemné odůvodnění tohoto zrušení. Služební orgán je povinen důvody tohoto zrušení dotčenému státnímu zaměstnanci písemně sdělit.

#### **K bodu 11** (§ 104 odst. 1)

V prostředí státní služby dosud není zajištěn nárok na služební volno, nemůže-li státní zaměstnanec pro poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až § 41c zákona o nemocenském pojištění vykonávat státní službu. Toto lze zajistit doplněním odkazu na § 191a zákoníku práce do § 104 odst. 1 zákona o státní službě. Doba poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až § 41c zákona o nemocenském pojištění tedy bude překážkou ve službě na straně státního zaměstnance. O poskytnutí služebního volna bude muset státní zaměstnanec služební orgán (resp. představeného, byl-li rozhodováním o povolování služebního volna z důvodu překážek ve službě na straně státního zaměstnance pověřen) včas požádat. Pouze bránily-li by čerpání služebního volna vážné provozní důvody, služební orgán je nepovolí.

#### **K bodu 12** (§ 112)

V ustanovení upravujícím náhradu výdajů v souvislosti s výkonem služby je v souvislosti s navrhovaným ustanovením § 30a odst. 1 písm. b), kterým se do zákona o státní službě zavádí legislativní zkratka „pracoviště“, slovní spojení „adresa sídla služebního úřadu nebo jeho organizačního útvaru“ nahrazeno pojmem „pracoviště“.

#### **K bodu 13** (§ 112)

Jedná se o legislativně-technickou změnu napravující textovou chybu v zákoně č. 150/2017 Sb.

#### **K bodu 14** (§ 116 odst. 2)

V souladu se směrnicí WLB a za účelem vyšší flexibility při využívání nástrojů sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby se navrhuje rozšířit rozsah nástrojů sladování o možnost změny rozvržení služební doby. Tato změna umožní stanovení jiného začátku a konce služební doby nebo tzv. stlačený týden.

Dále se navrhuje rozšířit množinu oprávněných osob, kterým je umožněno využít tento institut, o všechny těhotné státní zaměstnankyně, státní zaměstnance, kteří pečují o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let a dále o státní zaměstnance, kteří pečují o osobu blízkou, která potřebuje značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu (tedy nikoliv pouze o osobu závislou). Definice skupiny státních zaměstnanců, kteří pečují o osobu blízkou, která potřebuje značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu, vychází jednak z úpravy služebního předpisu náměstka pro státní službu č. 3/2019 k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby, který ve svých člancích upravujících jednotlivé instituty sladování osobního a rodinného života s výkonem služby obsahuje obdobnou úpravu, a z úpravy poslaneckého návrhu novely zákona o státní službě (sněmovní tisk č. 215), k němuž vláda ČR poskytla souhlasné stanovisko (pozn: pro informaci je třeba doplnit, že v rámci pozměňovacího návrhu k tomuto poslaneckému návrhu je sice aktuálně navrženo vypuštění úpravy sladování, ale to jen z důvodu, aby úprava sladování mohla být do legislativního procesu předložena v rámci vládou předkládaného návrhu transponujícího směrnice WLB a TPWC). Díkce „osoba blízká, která potřebuje značnou

peči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu“ lépe odpovídá účelu úpravy ve směrnici WLB, neboť umožňuje flexibilně a akutně reagovat na potřebu státních zaměstnanců pečovat o jejich blízké osoby, které ze závažných zdravotních důvodů potřebují značnou péči nebo pomoc. Taková úprava je tudíž postavena na tzv. neurčitých právních pojmech, jež jsou interpretovány a aplikovány v průběhu vyřizování žádostí státních zaměstnanců o umožnění sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby (srov. i v již platné právní úpravě § 116 odst. 2 zákona o státní službě např. neurčitě právně formulovanou podmínku „převážně sám dlouhodobě pečuje“, která by rovněž měla být v průběhu vyřizování žádosti státního zaměstnance ověřena). Týká-li se navrhovaná úprava pouze dopadů do rozvržení služební doby, resp. zkrácení služební doby, a je-li její aplikace limitována podmínkou, že jí nebrání řádné plnění úkolů služebního úřadu, není namístě rigidní formální úprava, která by bránila jejímu akutnímu a flexibilnímu užití. Naopak, je namístě ponechat větší diskreci služebním orgánům při řešení takových případů.

### **K bodu 15** (§ 116 odst. 3)

Za účelem transpozice čl. 9 odst. 2 směrnice WLB je nutné zakotvit do zákona o státní službě povinnost služebního orgánu odůvodnit zamítnutí žádosti o „pružné uspořádání práce“ ve smyslu předmětného článku směrnice. Toto nové ustanovení bylo inspirováno úpravou obsaženou v § 155 odst. 3 správního řádu. Pokud jde o povolení kratší služební doby, či její nepovolení, je třeba připomenout, že v těchto případech je státnímu zaměstnanci vydáváno správní rozhodnutí, které musí být řádně odůvodněno.

### **K bodu 16** (§ 117)

Navrhují se podstatné změny v úpravě institutu výkonu služby z jiného místa.

#### **K odst. 1**

Dosud není na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa právní nárok. Podle navrhované úpravy, nejde-li o výkon činností, u kterých výkon služby z jiného místa nelze sjednat, a nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, bude mít nárok na uzavření dohody z jiného místa skupina státních zaměstnanců vymezených v § 116 odst. 2 zákona o státní službě.

#### **K odst. 2**

Za účelem transpozice čl. 9 odst. 2 směrnice WLB je nutné zakotvit do zákona o státní službě povinnost služebního orgánu odůvodnit zamítnutí žádosti o „pružné uspořádání práce“ ve smyslu předmětného článku směrnice (v případě institutu výkonu služby z jiného místa se bude jednat o odmítnutí návrhu na uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa). Toto nové ustanovení bylo inspirováno úpravou obsaženou v § 155 odst. 3 správního řádu.

#### **K odst. 3**

Vzhledem k tomu, že o uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa se nevede řízení ve věcech služby, stanoví se, že uzavírání dohod o výkonu služby z jiného místa může služební orgán přenést služebním předpisem na představené.

#### **K odst. 4**

V důsledku navrhovaných změn v § 117 odst. 2 se vypouští dosavadní úprava. Nově se stanovují náležitosti, které musí být obsahem dohody o výkonu služby z jiného místa. Obsahem dohody o výkonu služby z jiného místa musí být údaje o jiném místě výkonu služby (popř. o jiných místech výkonu služby, je-li jich více), o způsobu řízení a kontroly výkonu služby z jiného místa, o časovém rozsahu, ve kterém bude státní zaměstnanec vykonávat službu z jiného místa, a o rozvržení směn při výkonu služby z jiného místa, o způsobu náhrady nákladů, které státnímu zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem služby z jiného místa, a o době trvání dohody.

#### **K odst. 5**

Stanovuje se požadavek, aby pracoviště v jiném místě výkonu služby splňovalo podmínky bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu služby.

#### **K odst. 6**

Prostřednictvím odkazu na zákoník práce se stanovuje úprava náhrady nákladů, které státnímu zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem služby z jiného místa.

#### **K odst. 7**

Nově se stanovuje možnost písemně vypovědět dohodu výkonu služby z jiného místa, a to jednak ze strany služebního orgánu, jednak ze strany státního zaměstnance, z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu. Výpovědní lhůta činí 5 dnů a počíná běžet dnem následujícím po dni doručení výpovědi.

#### **K bodu 17** (§ 117a)

Služební orgán má nově pravomoc nařídit výkon služby z jiného místa na základě opatření orgánu veřejné moci.

#### **K bodům 18 a 19** (§ 159)

Vzhledem ke změnám v ustanovení § 116 bylo nutné upravit a doplnit text tohoto ustanovení.

#### **K bodu 20** (§ 165)

Pokud jde o povolení jiné výdělečné činnosti než služby nebo o povolení kratší služební doby navrhuje se stanovit, že služební orgán je oprávněn své rozhodnutí zrušit nebo změnit, pokud pominuly důvody vydání rozhodnutí, nebo se podstatně změnilы okolnosti, za nichž bylo rozhodnutí vydáno – zejména, pokud výkon jiné výdělečné činnosti než služby nebo kratší služební doba brání řádnému plnění úkolů služebního úřadu. Taková úprava garantuje mj. i právo státních zaměstnanců na návrat k původnímu „rozvržení práce“ (s přihlédnutím k potřebám služebního úřadu i státního zaměstnance) tak, jak jej upravuje směrnice WLB.

### **K čl. XIV (změna zákona o službě vojáků v záloze)**

#### **K bodům 1 a 2** (§ 12 odst. 1 a 6)

Předkládaným návrhem dochází výhradně k nezbytné transpozici směrnice WLB a směrnice TPWC. V § 12 odst. 1 a 2 v současné době jsou pevně stanoveny důvody, pro které je možné vojákovi v aktivní záloze (při výkonu služby) poskytnout služební volno. Na základě transponované směrnice dochází k rozšíření těchto důvodů o naléhavé rodinné důvody v případech nemoci či úrazu osob blízkých (výčet je stanoven zákonem) a při ošetřování těchto osob. Odst. 6 se v návaznosti na změnu odstavce 1 upravuje tak, aby bylo možné, obdobně jako dosud, v určitých případech rovnou vojáka v záloze ze služby předčasně propustit, pokud by se udělení služebního volna již nezdálo efektivní s ohledem na dobu, kdy bude vojákovi služební volno uděleno.

### **K bodu 3** (§ 42)

V návaznosti na nové ustanovení § 146a zákona o vojácích z povolání, které je přímo uplatnitelné i na vojáky v záloze ve službě, je ustanovení § 42 zrušeno.

### **K čl. XV (účinnost)**

Z důvodu co nejrychlejší transpozice směrnice WLB a směrnice TPWC se navrhuje, aby zákon nabyl účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení.