281

ZÁKON
ze dne 12. září 2023,

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

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

Změna zákoníku práce

Čl. I

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 155/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 182/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 205/2015 Sb., zákona č. 298/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 264/2016 Sb., zákona č. 298/2016 Sb., zákona č. 460/2016 Sb., zákona č. 93/2017 Sb., zákona č. 99/2017 Sb., zákona č. 148/2017 Sb., zákona č. 202/2017 Sb., zákona č. 203/2017 Sb., zákona č. 206/2017 Sb., zákona č. 222/2017 Sb., zákona č. 292/2017 Sb., zákona č. 310/2017 Sb., zákona č. 181/2018 Sb., zákona č. 32/2019 Sb., zákona č. 366/2019 Sb., zákona č. 285/2020 Sb., zákona č. 248/2021 Sb., zákona č. 251/2021 Sb., zákona č. 330/2021 Sb., zákona č. 363/2021 Sb., zákona č. 358/2022 Sb., zákona č. 432/2022 Sb. a zákona č. 167/2023 Sb., se mění takto:

1. V poznámce pod čarou č. 1 se věty „Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).“ a „Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.“ zrušují.
2. V poznámce pod čarou č. 1 se na samostatné řádky doplňují věty

   „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.

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

3. § 21 zní:

„§ 21

(1) Jsou-li pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti nebo jejich změny anebo dohoda podle § 49 a § 77 odst. 5 písm. a) uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.

(2) Zaměstnanec má právo od pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo jejich změny, které jsou uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, odstoupit od okamžiku jejich uzavření, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů ode dne dodání jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance podle odstavce 1. Odstoupení musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Odstoupení je možné, jen dokud nebylo ze strany zaměstnance započato s plněním.“.

4. § 37 včetně nadpisu zní:

„§ 37

Informování o obsahu pracovního poměru

(1) Neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o

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

b) bližším označení druhu a místa výkonu práce,

c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,

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

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

f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Za § 37 se vkládá nový § 37a, který včetně nadpisu a poznámek pod čarou č. 91 a 118 zní:

„§ 37a

Informování zaměstnanců vysílaných na území jiného státu

(1) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu a neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, je zaměstnavatel povinen předem písemně informovat zaměstnance o

a) státu, v němž má být práce vykonávána,

b) předpokládané době tohoto vyslání,

c) měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat,

d) peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce,

e) tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.

(2) Je-li zaměstnanec vyslán do jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb[91]), je zaměstnavatel dále povinen předem písemně informovat zaměstnance o

a) odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu,

b) podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,

c) odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem[118]).

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

(4) Zaměstnavatel není povinen zaměstnance informovat podle odstavců 1 a 2, nepřesahuje-li vyslání zaměstnance dobu 4 týdnů po sobě jdoucích.

(5) Ustanovení § 37 odst. 3 a 4 se použijí obdobně.

[91]) Čl. 56 Smlouvy o fungování Evropské unie.

[118]) Čl. 5 odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI").".

6. V § 39 odst. 1 se slovo „výslovně" nahrazuje slovem „písemně".
7. V § 74 odstavec 2 zní:

„(2) Při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.".

8. § 75 včetně nadpisu zní:

„§ 75

Dohoda o provedení práce

(1) Rozsah práce vykonávané na základě dohody o provedení práce nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce.

(2) Do rozsahu práce podle odstavce 1 se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Doby uvedené v § 348 odst. 1 se do rozsahu práce nezapočítávají.

(3) V dohodě o provedení práce musí být uvedeny sjednané práce a doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.".

9. § 77 včetně nadpisu zní:

„§ 77

Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

(2) Není-li v tomto zákoně stanoveno jinak, vztahují se na právní vztah založený dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti ustanovení o pracovním poměru s výjimkou

a) převedení na jinou práci a přeložení,
b) dočasného přidělení,
c) odstupného,
d) dovolené,
e) skončení pracovního poměru,
f) odměňování,
g) cestovních náhrad a náhrad podle § 190a.

(3) Zaměstnanci pracujícímu na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205, není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.

(4) Požádá-li zaměstnanec, jehož právní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní, písemně zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď.

(5) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit

a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,

b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo

c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

(6) Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

(7) Má-li zaměstnanec za to, že mu dal zaměstnavatel výpověď podle odstavce 5 písm. b) proto, že

a) se zákonným způsobem domáhal

1. práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti podle § 77a nebo při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 77b,
2. práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2, nebo
3. práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230, nebo

b) zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4, o úpravu pracovních podmínek podle § 241 nebo 241a, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval podle § 191,

a ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi zaměstnavatele písemně požádá o odůvodnění výpovědi, je zaměstnavatel povinen jej bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi.“.

10. V § 77 odst. 2 se písmeno d) zrušuje.

Dosavadní písmena e) až g) se označují jako písmena d) až f).

11. V § 77 se doplňuje odstavec 8, který zní:

„(8) U zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti platí, že pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně.“.

12. Za § 77 se vkládají nové § 77a a 77b, které včetně nadpisů znějí:

„§ 77a

Informování o obsahu právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Neobsahuje-li tyto údaje dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o

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

b) bližším označení sjednané práce a místa výkonu práce,

c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,

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

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

f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,

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

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

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

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

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

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

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

§ 77b

Informování zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vysílaných na území jiného státu

(1) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu a neobsahuje-li tyto údaje dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen jej předem písemně informovat o

a) státu, v němž má být práce vykonávána,

b) předpokládané době tohoto vyslání,

c) měně, ve které mu bude vyplácena odměna z dohody,

d) peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce,

e) tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.

(2) Je-li zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vyslán do jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb[91]), je zaměstnavatel dále povinen jej předem písemně informovat o

a) odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu,

b) podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,

c) odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem[118]).

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

(4) Zaměstnavatel není povinen zaměstnance informovat podle odstavců 1 a 2, jestliže vyslání zaměstnance nepřesahuje dobu 4 týdnů po sobě jdoucích.

(5) Ustanovení § 37 odst. 3 a 4 se použijí obdobně.“.

13. V § 80 se na konci textu věty první doplňují slova „ , a to písemně“.
14. V části čtvrté hlavě IV nadpis dílu 1 zní:

„Nepřetržitý denní odpočinek“.

15. V § 90 odstavec 1 zní:

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

16. V § 90a se slova „Odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny“ nahrazují slovy „Nepřetržitý denní odpočinek“.
17. § 92 včetně nadpisu zní:

„Nepřetržitý odpočinek v týdnu

§ 92

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

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

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

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

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

a) 3 týdnů v délce alespoň 105 hodin,

b) 6 týdnů v délce alespoň 210 hodin při sezónních pracích.“.

18. V § 93 odst. 2 se slova „odpočinku mezi dvěma směnami“ nahrazují slovy „denního odpočinku“.

19. § 93a včetně nadpisu a poznámek pod čarou č. 120 a 121 zní:

„§ 93a

Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

(1) Další dohodnutou prací přesčas ve zdravotnictví (dále jen „další dohodnutá práce přesčas“) se rozumí práce v nepřetržitém provozu spojená s poskytováním zdravotních služeb poskytovatelem lůžkové péče nebo poskytovatelem zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává

a) lékař, zubní lékař nebo farmaceut[120]),

b) zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu[121]),

(dále jen „zaměstnanec ve zdravotnictví“).

Další dohodnutá práce přesčas je práce konaná nad rozsah uvedený v § 93 odst. 4.

(2) Zaměstnanec ve zdravotnictví, který nesouhlasí s výkonem další dohodnuté práce přesčas, nesmí být k jejímu sjednání nucen ani být vystaven jakékoli újmě. O uplatnění další dohodnuté práce přesčas je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce.

(3) Další dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně a v případě zaměstnanců zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Dohoda o další dohodnuté práci přesčas

a) musí být sjednána písemně, jinak je neplatná,

b) nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru,

c) nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích,

d) může být okamžitě zrušena, a to i bez udání důvodu v období 12 týdnů od sjednání; okamžité zrušení musí být provedeno písemně a doručeno druhému účastníku,

e) může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu; výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.

(5) Zaměstnavatel vede aktuální seznam všech zaměstnanců ve zdravotnictví vykonávajících další dohodnutou práci přesčas.

(6) Pokud se v tomto ustanovení nestanoví něco jiného, platí pro další dohodnutou práci přesčas obdobně ustanovení zákoníku práce týkající se práce přesčas.

[120]) Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů.

[121]) Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských povoláních), ve znění pozdějších předpisů.“.

20. § 93a se včetně poznámek pod čarou č. 120 a 121 zrušuje.
21. V § 96 odst. 1 písm. a) se za bod 2 vkládá nový bod 3, který zní:

„3. další dohodnuté práce přesčas (§ 93a),“.

Dosavadní body 3 a 4 se označují jako body 4 a 5.

22. V § 96 odst. 1 písm. a) se bod 3 zrušuje.

Dosavadní body 4 a 5 se označují jako body 3 a 4.

23. V § 111 odst. 1 větě poslední se slova „a platu“ nahrazují slovy „ , platu nebo odměny z dohody“.
24. Na konci § 138 se doplňuje věta „Pro poskytování odměny z dohody se § 115 až 118 použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda.“.
25. V § 145 odst. 2 písm. b) se slova „nebo platu“ nahrazují slovy „ , platu nebo odměny z dohody“.
26. V § 147 odst. 1 písm. c) se slova „nebo plat“ nahrazují slovy „ , plat nebo odměnu z dohody“.
27. V § 147 odst. 1 písm. e) se slova „nebo platu“ nahrazují slovy „ , platu nebo odměny z dohody“.
28. V části sedmé se za hlavu V vkládá nová hlava VI, která včetně nadpisu zní:

„HLAVA VI
NÁHRADY NÁKLADŮ PŘI VÝKONU PRÁCE NA DÁLKU

§ 190a

(1) Náhrady nákladů spojených s výkonem práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317 (dále jen „práce na dálku“), tvoří

a) náhrady nákladů, které zaměstnanci vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku, jež zaměstnanec zaměstnavateli prokázal, nebo

b) paušální částka náhrady nákladů vymezených v odstavci 3;

ustanovení § 190 tím není dotčeno.

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

(3) Bylo-li to písemně sjednáno nebo vnitřním předpisem stanoveno, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci za každou započatou hodinu práce na dálku paušální částku. Paušální částka se stanoví podle údaje zveřejněného Českým statistickým úřadem o spotřebě domácností upraveného pro model práce na dálku, a to za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu.

(4) Paušální částka podle odstavce 1 písm. b) se poskytuje za započatou hodinu práce a její výši stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou na základě údaje podle odstavce 3

a) v pravidelném termínu od 1. ledna kalendářního roku,

b) v mimořádném termínu, dojde-li ke zvýšení nebo snížení hodnoty údaje podle odstavce 3 nejméně o 20 % v porovnání s paušální částkou naposledy stanovenou vyhláškou;

paušální částka se zaokrouhluje na desetihaléře směrem nahoru.

(5) Zaměstnanci zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3, může být poskytována paušální částka vyšší. Paušální částka je splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo.

(6) Je-li zaměstnanci poskytována paušální částka, platí, že zahrnuje náhradu veškerých nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly.

(7) Zaměstnanci, který pro zaměstnavatele koná práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, je možné poskytovat náhrady nákladů při výkonu práce na dálku, jestliže s ním zaměstnavatel toto právo sjednal.“.

29. V § 194 se věta druhá zrušuje.

30. § 196 včetně nadpisu zní:

„§ 196

Rodičovská dovolená

(1) K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci na jeho písemnou žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

(2) Žádost podle odstavce 1 podává zaměstnanec alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na jeho straně; žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené a lze ji podávat i opakovaně.“.

31. V § 240 se doplňuje odstavec 3, který zní:

„(3) Zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas.“.

32. § 241 zní:

„§ 241

(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování do směn též k potřebám zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě.

(2) Požádá-li

a) těhotná zaměstnankyně,

b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo

c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)[77a]),

zaměstnavatele písemně o kratší pracovní dobu podle § 80 nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit.

(3) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu podle odstavce 2 bylo vyhověno, zaměstnavatele písemně o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.“.

33. Za § 241 se vkládá nový § 241a, který zní:

„§ 241a

Požádá-li

a) těhotná zaměstnankyně,

b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo

c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)[77a]),

zaměstnavatele písemně o výkon práce na dálku podle § 317 a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.“.

34. V § 303 odstavec 3 zní:

„(3) Zaměstnanci uvedení v odstavci 1 nesmějí být členy řídících nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost; to neplatí, pokud do takového orgánu byli vysláni zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnáni. Celkový úhrn odměn vyplacených zaměstnanci za všechna členství v řídících nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost za kalendářní rok včetně podílu na zisku či jiného peněžitého plnění činí nejvýše 25 % z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě a v případě vedoucího zaměstnance též příplatku za vedení, který mu lze jako nejvýše přípustný přiznat podle § 124 odst. 3 ve spojení se zvláštním právním předpisem, a to

podle naposledy zaměstnancem obsazeného místa, na kterém zaměstnanec v příslušném kalendářním roce naposledy vykonával práci. Zaměstnanec je povinen zaměstnavatele bezodkladně informovat o každém peněžitém plnění, které mu bylo vyplaceno.“.

35. § 317 včetně nadpisu a poznámky pod čarou č. 119 zní:

„§ 317

Práce na dálku

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

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

(3) Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona[119]), a to na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Zaměstnanec je povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídit, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné místo způsobilé k výkonu práce na dálku.

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

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

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

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

[119]) Například zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.“.

36. § 334 včetně nadpisu zní:

„§ 334

Společné ustanovení o doručování

Při doručování výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době a dalších písemností týkajících se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, s výjimkou dohody podle § 49 a § 77 odst. 5 písm. a), a při doručování odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, mzdového výměru nebo platového výměru (dále jen „písemnost"), se postupuje podle § 334a až 337.".

Poznámka pod čarou č. 94 se zrušuje.

37. Za § 334 se vkládá nový § 334a, který včetně nadpisu a poznámky pod čarou č. 94 zní:

„§ 334a

Obecné ustanovení o doručování písemnosti zaměstnavatelem

(1) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou

a) jejím předáním na pracovišti zaměstnavatele,

b) jejím předáním, kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,

c) prostřednictvím datové schránky,

d) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo

e) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb může zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci pouze v případě, není-li možné doručení na pracovišti zaměstnavatele.

(2) Odmítne-li zaměstnanec převzít písemnost doručovanou způsobem podle odstavce 1 písm. a) nebo b), považuje se tato písemnost za doručenou dnem, kdy zaměstnanec její převzetí odmítl.

(3) Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy[94]) vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.

[94]) Zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů.".

38. V § 335 odst. 1 větě první se slova „s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování" nahrazují slovy „k tomuto způsobu doručování udělil souhlas v samostatném písemném prohlášení, v němž také uvedl elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele".

39. V § 335 se na konci odstavce 1 doplňují věty „Před udělením souhlasu podle věty první je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o podmínkách doručování písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací včetně zákonné lhůty podle odstavce 3. Zaměstnanec může souhlas podle věty první písemně odvolat.".

40. V § 335 odst. 3 větě první se slova „podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem[95])" zrušují a na konci odstavce se doplňuje věta „Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty.".

41. V § 335 odst. 4 se slova „nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem[95])“ zrušují.
42. § 335a včetně nadpisu zní:

„§ 335a

Doručování zaměstnavatelem do datové schránky zaměstnance

Zaměstnavatel může doručit písemnost zaměstnanci prostřednictvím datové schránky, pokud si ji zaměstnanec neznepřístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty.“.

43. § 337 včetně nadpisu zní:

„§ 337

Doručování písemnosti zaměstnancem

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

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

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

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

(5) Doručení písemnosti zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zaslaná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná.

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

44. V § 348 odst. 2 se za slovo „dohody“ vkládá čárka a slovo „anebo“ se zrušuje.
45. V § 348 se na konci textu odstavce 2 doplňují slova „a náhrady nákladů spojených s výkonem práce na dálku“.
46. V § 363 se za text „§ 30 odst. 2,“ vkládají slova „§ 35 odst. 1, 4 a 5,“, za slova „§ 37 odst. 1 až 4,“ se vkládá text „§ 37a,“, slova „§ 39 odst. 2 až 6“ se nahrazují textem „§ 39“, za slova „§ 62 až 64,“ se vkládají slova „§ 74 odst. 2, § 77 odst. 4 a 7, § 77a, 77b,“, za text „§ 79a,“ se vkládá text „80,“, slova „§ 92 odst. 1, 3 a 4“ se nahrazují textem „§ 92“, za slova „§ 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4,“ se vkládají slova „§ 93a odst. 1 až 3 a odst. 5,“, slova „§ 96 odst. 1 písm. a) body 1 a 2 a odst. 2“ se nahrazují slovy „§ 96 odst. 1 písm. a) body 1 až 3 a odst. 2“ a slova „§ 241 odst. 1 a 2“ se nahrazují textem „§ 241, 241a“.
47. V § 363 se slova „§ 93a odst. 1 až 3 a odst. 5“ zrušují a slova „§ 96 odst. 1 písm. a) body 1 až 3 a odst. 2“ se nahrazují slovy „§ 96 odst. 1 písm. a) body 1 a 2 a odst. 2“.
48. V § 363 se slova „§ 77 odst. 4 a 7“ nahrazují slovy „§ 77 odst. 4, 7 a 8“.

Čl. II

Přechodná ustanovení

1. Neuplynula-li přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona lhůta pro poskytnutí informace o obsahu pracovního poměru podle § 37 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci informaci do konce této lhůty v rozsahu podle § 37 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Výjimka podle § 37 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, platí i v tomto případě.
2. Byla-li informace podle § 37 odst. 1 nebo § 37 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, poskytnuta zaměstnanci přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci na jeho písemnou žádost ve lhůtě 7 dnů ode dne doručení žádosti informaci v rozsahu § 37 odst. 1 nebo § 37a odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Zaměstnavateli tato povinnost nevznikne, pokud se uplatní výjimka podle § 37a odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, nebo pokud vyslání zaměstnance skončilo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
3. Zaměstnanci pracujícímu na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, který přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona zahájil výkon práce nebo byl vyslán k výkonu práce na území jiného státu, poskytne zaměstnavatel na jeho písemnou žádost ve lhůtě 7 dnů ode dne doručení žádosti informaci v rozsahu § 77a odst. 1 nebo § 77b odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Zaměstnavateli tato povinnost nevznikne, pokud se uplatní výjimka podle § 77b odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, nebo pokud vyslání zaměstnance skončilo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
4. Nebyla-li přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se zaměstnancem, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele podle § 317 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, uzavřena písemná dohoda o podmínkách výkonu této práce, uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem písemnou dohodu o výkonu práce na dálku podle § 317 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, a to ve lhůtě 1 měsíce ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

ČÁST DRUHÁ

Změna občanského soudního řádu

Čl. III

V § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění zákona č. 30/2000 Sb., zákona č. 151/2002 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 198/2009 Sb., zákona č. 293/2013 Sb. a zákona č. 172/2023 Sb., se doplňuje odstavec 3, který včetně poznámky pod čarou č. 56e zní:

„(3) Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že mu žalovaný dal výpověď z pracovního poměru nebo okamžitě zrušil pracovní poměr nebo zrušil právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti výpovědí nebo okamžitým zrušením proto, že

a) se žalobce zákonným způsobem domáhal

1. práva na informace při vzniku nebo změně pracovněprávního vztahu podle § 37 nebo § 77a zákoníku práce,
2. práva na informace při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 37a nebo 77b zákoníku práce,
3. práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2 nebo § 84 zákoníku práce,
4. práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230 zákoníku práce,

b) žalobce zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4 zákoníku práce, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal, nebo

c) žalobce zaměstnavatele požádal o možnost pečovat o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřovat podle § 191 zákoníku práce nebo o takovou fyzickou osobu podle § 191 zákoníku práce pečoval nebo ji ošetřoval,

je žalovaný povinen dokázat, že k výpovědi nebo okamžitému zrušení došlo z jiného důvodu[56e]).

[56e]) 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.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.“.

Čl. IV

Přechodné ustanovení

Řízení zahájená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se dokončí podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

ČÁST TŘETÍ

Změna zákona o daních z příjmů

Čl. V

V § 6 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění zákona č. 323/1993 Sb., zákona č. 259/1994 Sb., zákona č. 316/1996 Sb., zákona č. 492/2000 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb. a zákona č. 609/2020 Sb., se na konci textu písmene e) doplňují slova „ ; je-li plnění poskytováno v podobě paušální částky na náhradu nákladů spojených s výkonem práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele, nepovažuje se za příjem a není předmětem daně do výše paušální částky, kterou lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem,“.

ČÁST ČTVRTÁ

Změna zákona o vojácích z povolání

Čl. VI

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 155/2000 Sb., zákona č. 129/2002 Sb., zákona č. 254/2002 Sb., zákona č. 362/2003 Sb., zákona č. 546/2005 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 272/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 147/2010 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 122/2012 Sb., zákona č. 332/2014 Sb., zákona č. 204/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 183/2017 Sb., zákona č. 263/2017 Sb., zákona č. 181/2018 Sb., zákona č. 32/2019 Sb., zákona č. 285/2020 Sb., zákona č. 150/2021 Sb., zákona č. 358/2022 Sb., zákona č. 432/2022 Sb. a zákona č. 172/2023 Sb., se mění takto:

1. V § 4 odstavec 4 zní:

„(4) Před povoláním uchazeče do služebního poměru jej služební orgán písemně seznámí

a) s předpokládaným dnem vzniku služebního poměru a dobou jeho trvání,
b) se služebním zařazením,
c) s místem nástupu služby,
d) se základní týdenní dobou služby a jejím rozvržením,
e) s platovými náležitostmi a výplatním termínem,
f) s délkou řádné dovolené,
g) s podmínkami výkonu služby,
h) s dobou trvání a podmínkami zkušební doby,
i) s odborným rozvojem a jeho zabezpečováním,
j) s tím, kterému orgánu sociálního zabezpečení služební orgán odvádí pojistné na sociální zabezpečení vojáka v souvislosti s jeho služebním poměrem,
k) s podmínkami zániku služebního poměru a
l) s opatřeními zajišťujícími rovné zacházení.

Uskutečňuje-li se informování v elektronické podobě, musí být informace uchazeči přístupná a musí mít možnost si ji uložit nebo vytisknout. Služební orgán je povinen doložit předání informace uchazeči.“.

2. § 21a včetně nadpisu zní:

„§ 21a

Zrušení služebního poměru ve zkušební době

Služební orgán nebo voják může zrušit služební poměr ve zkušební době i bez uvedení důvodu. Služební poměr zaniká uplynutím 5 kalendářních dnů ode dne, ve kterém bylo doručeno vojákovi oznámení služebního orgánu o zrušení služebního poměru ve zkušební době nebo ve kterém bylo služebnímu orgánu doručeno písemné oznámení vojáka o zrušení služebního poměru ve zkušební době.“.

3. V § 24 se doplňují odstavce 3 až 6, které znějí:

„(3) Nebrání-li tomu povaha služby a bude-li zabezpečeno řádné plnění služebních úkolů, může služební orgán na žádost vojáka nařídit výkon služby z jiného než pravidelného místa výkonu služby vojáka, při tom stanoví místo výkonu služby, způsob komunikace, rozvržení doby výkonu služby a dobu, po kterou bude vykonávána služba z jiného místa. Voják může podat žádost o výkon služby z jiného místa až po ukončení zkušební doby.

(4) Služební orgán písemně nařídí vojákovi výkon služby z jiného místa v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona, a to na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané služby umožňuje a za podmínky, že jiné místo bude pro výkon služby způsobilé. Voják je povinen na výzvu bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu lze výkon služby z jiného místa nařídit, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné jiné místo způsobilé k výkonu služby.

(5) Náhrada nákladů spojených s výkonem služby z jiného místa vojákovi nepřísluší. To neplatí, pokud vláda nařízením stanoví, že se náhrada nákladů poskytne paušální částkou; pro určení výše paušální částky se použijí ustanovení zákoníku práce o náhradě nákladů při výkonu práce na dálku zaměstnancem odměňovaným platem. Paušální částka podle věty druhé zahrnuje veškeré náklady spojené s výkonem služby z jiného místa.

(6) Pro účely náhrady cestovních výdajů je místo výkonu služby při výkonu služby z jiného místa určeno územím obce, v níž voják vykonává službu z jiného místa.“.

4. V § 26 se doplňují odstavce 3 a 4, které znějí:

„(3) Pokud to povaha služby na daném služebním místě dovoluje, může na žádost vojáka služební orgán rozhodnout o pružném rozvržení doby služby vojáka, při tom se obdobně použijí ustanovení zákoníku práce o pružném rozvržení pracovní doby. Voják může takovou žádost podat až po ukončení zkušební doby.

(4) Voják musí být o změně rozvržení základní týdenní doby služby nebo její formy písemně informován nejméně 14 dnů před její účinností, a pokud existují objektivní důvody, nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Služební orgán je povinen doložit předání informace vojákovi.“.

5. V § 38 se za odstavec 1 vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) Žádost podle odstavce 1 podává voják písemně, a to alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně vojáka. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek. Služební orgán může odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu, pokud by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně ohrozilo důležitý zájem služby. Takový odklad rodičovské dovolené musí služební orgán vojákovi písemně odůvodnit.“.

Dosavadní odstavec 2 se označuje jako odstavec 3.

6. V § 41 odst. 3 se číslo „8“ nahrazuje číslem „9“.
7. V § 41 se za odstavec 3 vkládají nové odstavce 4 a 5, které znějí:

„(4) Vojákyně pečující o dítě mladší 9 let může požádat o pružné rozvržení doby služby, výkon služby z jiného místa výkonu služby, nebo kratší týdenní dobu služby v rozsahu nejméně 20 hodin týdně. Vojákyně může takovou žádost podat až po ukončení zkušební doby. Zamítnutí žádosti musí služební orgán vojákyni písemně odůvodnit.

(5) Pokud o to vojákyně požádá nebo se od posledního stanovení výkonu služby z jiného místa výkonu služby, kratší týdenní doby služby nebo pružného rozvržení doby služby podstatně změnily okolnosti, stanoví služební orgán vojákyni místo výkonu služby, dobu služby nebo rozvržení doby služby stejně jako před jejich stanovením podle odstavce 4.“.

Dosavadní odstavce 4 až 8 se označují jako odstavce 6 až 10.

8. V § 41 odst. 7 se slova „2, 3 a 4“ nahrazují slovy „2, 3 a 6“.
9. Za § 41 se vkládá nový § 41a, který zní:

„§ 41a

Ustanovení § 41 odst. 4 a 5 se vztahuje na všechny vojáky pečující o dítě mladší 9 let a na vojáky, kteří osobně pečují o osobu v situaci uvedené v § 5 odst. 4.“.

10. Za § 88a se vkládá nový § 88b, který zní:

„§ 88b

Voják, který je vyslán na zahraniční služební cestu nebo k výkonu služby do zahraničí po dobu přesahující 4 po sobě jdoucí týdny, musí být předem písemně informován o měně, ve které mu bude vyplácen služební plat, o náhradách, příplatcích, popřípadě 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.“.

11. V § 120 odst. 1 se slova „minimální mzdy[17])“ nahrazují slovy „průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém ke služebnímu úrazu došlo,“.
12. V § 120 odst. 2 až 4 se slova „minimální mzdy[17])“ nahrazují slovy „průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém ke služebnímu úrazu došlo.“.
13. V § 124 se slova „minimální mzdy[17])“ nahrazují slovy „průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo“ a slova „minimální mzdy“ se nahrazují slovy „průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo,“.

14. V § 125 se slova „minimální mzdy[17])“ nahrazují slovy „průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo“.
15. Za § 130 se vkládá nový § 130a, který zní:

„§ 130a

Odkazuje-li tento zákon na použití průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém došlo ke služebnímu úrazu nebo úmrtí vojáka, postupuje se podle sdělení vyhlášeného Ministerstvem práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů.“.

16. V § 144 se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňuje se odstavec 2, který zní:

„(2) Ustanovení o řízení ve věcech služebního poměru se nevztahuje na

a) výběr uchazeče o povolání do služebního poměru,
b) služební hodnocení,
c) vyslání na služební cestu,
d) vyslání na studijní pobyt, který trvá méně než 3 měsíce,
e) zrušení služebního poměru ve zkušební době,
f) nařízení služební pohotovosti,
g) rozvržení základní týdenní doby služby včetně jejích individuálních změn,
h) nařízení služby nad základní týdenní dobu služby,
i) určení nástupu na dovolenou a odvolání z ní,
j) poskytnutí služebního volna,
k) přiznání služebního příspěvku,
l) udělení kázeňské odměny,
m) poskytnutí odměny podle § 68g,
n) vrácení služebního platu podle § 68p odst. 1,
o) poskytnutí náhradního volna nebo volna,
p) poskytnutí preventivní nebo mimořádné rehabilitace,
q) poskytnutí cestovních, přepravních, proviantních nebo výstrojních náležitostí,
r) vyřizování žádostí nebo stížností podle § 153,
s) výběrové řízení,
t) poskytnutí rekvalifikace.“.

17. V § 145 odstavec 1 zní:

„(1) V řízení ve věcech služebního poměru se rozhoduje o

a) změně doby trvání služebního poměru,
b) přerušení služebního poměru,
c) náhradě škody podle tohoto zákona,
d) propuštění ze služebního poměru,
e) odnětí hodnosti,
f) přiznání kvalifikačního příspěvku,

g) vrácení náborového nebo kvalifikačního příspěvku při nesplnění povinnosti setrvat po stanovenou dobu ve služebním poměru,
h) nároku na služební příspěvek, nesouhlasí-li voják s výší nebo s neposkytnutím příspěvku, nebo se zastavením jeho výplaty,
i) době služby pro zabezpečení výsluhovými náležitostmi a pro sociální zabezpečení, nesouhlasí-li voják s vykázanou dobou,
j) neposkytnutí, odnětí nebo snížení služebního platu podle § 68k odst. 5,
k) žádosti vojáka o jeho setrvání ve služebním poměru podle § 19 odst. 2,
l) úhradě nákladů spojených se zvýšením nebo rozšířením vzdělání při nesplnění povinnosti setrvat po dohodnutou dobu ve služebním poměru,
m) vydání bezdůvodného obohacení,
n) náhradě nákladů za vojenskou výstroj,
o) uložení kázeňského trestu,
p) přiznání jednorázové peněžní výpomoci,
q) přiznání peněžitého příspěvku.“.

Čl. VII

Přechodné ustanovení

Pokud voják neobdržel některou z informací podle § 4 odst. 4 zákona č. 221/1999 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, poskytne mu ji služební orgán na požádání ve lhůtě 7 dnů ode dne doručení písemné žádosti postupem podle zákona č. 221/1999 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

ČÁST PÁTÁ

Změna krizového zákona

Čl. VIII

V § 6 zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 430/2010 Sb., zákona č. 323/2016 Sb. a zákona č. 14/2021 Sb., se na konci odstavce 1 tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno e), které zní:

„e) zaměstnavateli, služebnímu orgánu nebo služebnímu funkcionáři uložení povinnosti výkonu práce na dálku nebo výkonu služby z jiného místa.“.

ČÁST ŠESTÁ

Změna zákona o ochraně veřejného zdraví

Čl. IX

V § 69 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění zákona č. 274/2003 Sb., zákona č. 151/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 267/2015 Sb. a zákona č. 205/2020 Sb., se za písmeno h) vkládá nové písmeno i), které zní:

„i) příkaz zaměstnavateli, služebnímu orgánu nebo služebnímu funkcionáři ve stanoveném rozsahu nařídit výkon práce na dálku nebo výkon služby z jiného místa,“.

Dosavadní písmeno i) se označuje jako písmeno j).

ČÁST SEDMÁ

Změna zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Čl. X

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění zákona č. 186/2004 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 586/2004 Sb., zákona č. 626/2004 Sb., zákona č. 169/2005 Sb., zákona č. 253/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 530/2005 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 531/2006 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 428/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 204/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 298/2016 Sb., zákona č. 148/2017 Sb., zákona č. 183/2017 Sb., zákona č. 247/2017 Sb., zákona č. 310/2017 Sb., zákona č. 181/2018 Sb., zákona č. 235/2018 Sb., zákona č. 32/2019 Sb., zákona č. 163/2019 Sb., zákona č. 277/2019 Sb., zákona č. 330/2021 Sb., zákona č. 363/2021 Sb., zákona č. 432/2022 Sb. a zákona č. 172/2023 Sb., se mění takto:

1. V § 16 odstavec 3 zní:

„(3) Bezpečnostní sbor písemně seznámí občana před jeho přijetím do služebního poměru

a) s textem služebního slibu,
b) s předpokládaným dnem vzniku služebního poměru,
c) s druhem služebního poměru a dobou jeho trvání,
d) se služebním zařazením,
e) s místem služebního působiště,
f) se stanovenou dobou služby v týdnu, způsobem rozvržení doby služby,
g) s rozsahem služby přesčas,
h) s výší služebního příjmu včetně jeho jednotlivých složek a výplatním termínem,
i) s délkou dovolené,
j) s podmínkami výkonu služby,
k) s odborným rozvojem, který bezpečnostní sbor zabezpečuje,

l) s dobou trvání a podmínkami zkušební doby,

m) s tím, kterému orgánu sociálního zabezpečení se odvádí pojistné na sociální zabezpečení příslušníka v souvislosti s jeho služebním poměrem,

n) s kolektivními dohodami upravujícími podmínky výkonu služby,

o) s podmínkami skončení služebního poměru.“.

2. V § 16 se za odstavec 3 vkládá nový odstavec 4, který zní:

„(4) Bezpečnostní sbor je povinen poskytnutí informací podle odstavce 3 doložit. Informace podle odstavce 3 písm. f) až i) a k) až o) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní nebo služební předpis anebo na kolektivní dohodu, v nichž jsou obsaženy.“.

Dosavadní odstavce 4 až 6 se označují jako odstavce 5 až 7.

3. V části páté se za hlavu V vkládá nová hlava VI, která včetně nadpisu a poznámky pod čarou č. 95 zní:

„HLAVA VI
VÝKON SLUŽBY Z JINÉHO MÍSTA

§ 76a

(1) Nebrání-li tomu důležitý zájem služby, může služební funkcionář na žádost příslušníka rozhodnout o výkonu služby mimo služebnu (dále jen „výkon služby z jiného místa“). Žádost o výkon služby z jiného místa musí obsahovat návrh jiného místa výkonu služby, které je pro výkon služby způsobilé.

(2) Služební funkcionář rozhodnutí o výkonu služby z jiného místa zruší, pokud o takové zrušení příslušník požádá, vyžaduje-li to důležitý zájem služby, anebo pokud se podstatně změnily okolnosti, za nichž bylo rozhodnutí vydáno. Rozhodnutí lze vydat jako první úkon služebního funkcionáře v řízení.

(3) Služební funkcionář písemně nařídí příslušníkovi výkon služby z jiného místa v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona[95]), a to na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané služby umožňuje a za podmínky, že jiné místo bude pro výkon služby způsobilé. Příslušník je povinen na výzvu bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu lze výkon služby z jiného místa nařídit, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné jiné místo způsobilé k výkonu služby.

(4) Náhrada nákladů spojených s výkonem služby z jiného místa příslušníkovi nepřísluší. To neplatí, pokud vláda nařízením stanoví, že se náhrada nákladů poskytne paušální částkou; pro určení výše paušální částky se použijí ustanovení zákoníku práce o náhradě nákladů při výkonu práce na dálku zaměstnancem odměňovaným platem. Paušální částka podle věty druhé zahrnuje veškeré náklady spojené s výkonem služby z jiného místa. Pro účely náhrady cestovních výdajů je místo služebního působiště při výkonu služby z jiného místa určeno územím obce, v níž příslušník vykonává službu z jiného místa.

[95]) Například zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.“.

4. V § 77 odst. 11 písm. a) se za slova „které jsou uvedeny v“ vkládají slova „odstavci 12 a“, za slova „§ 16 odst. 3“ se vkládají slova „bez zbytečného odkladu, nejpozději ke dni účinnosti této změny,“ a číslo „4“ se nahrazuje číslem „5“.
5. V § 77 se doplňuje odstavec 12, který zní:

   „(12) Příslušník, který je vyslán na zahraniční služební cestu nebo k výkonu služby do zahraničí po dobu přesahující 4 po sobě jdoucí týdny, musí být předem písemně informován o měně, ve které mu bude vyplácen služební příjem, o náhradách, příplatcích, popřípadě 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.“.
6. § 82 včetně nadpisu zní:

„§ 82

Rodičovská dovolená

(1) Příslušníkovi a příslušnici se na písemnou žádost poskytne rodičovská dovolená. Žádost se podává alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody na straně příslušníka nebo příslušnice. Žádost musí obsahovat požadovanou dobu trvání rodičovské dovolené a její začátek.

(2) Rodičovská dovolená se příslušnici, která je matkou dítěte, poskytne po skončení mateřské dovolené a příslušníkovi, který je otcem dítěte, nejdříve dnem narození dítěte, a to v rozsahu, v jakém o ni požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.“.

7. V § 85 se za odstavec 4 doplňují odstavce 5 až 7, které včetně poznámky pod čarou č. 96 znějí:

   „(5) Nebrání-li tomu důležitý zájem služby, může služební funkcionář na žádost příslušníka pečujícího o dítě mladší 9 let a příslušníka, který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu[96]) považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), rozhodnout o stanovení kratší doby služby v týdnu, uplatnění pružné doby služby anebo o jiné vhodné úpravě rozvržení doby služby.

   (6) Nebrání-li tomu důležitý zájem služby, může služební funkcionář na žádost příslušníka pečujícího o dítě mladší 9 let a příslušníka, který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu[96]) považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), rozhodnout o výkonu služby z jiného místa.

   (7) Služební funkcionář rozhodnutí o stanovení kratší doby služby v týdnu, uplatnění pružné doby služby, jiné vhodné úpravě rozvržení doby služby nebo výkonu služby z jiného místa podle odstavců 5 a 6 zruší, pokud o takové zrušení příslušník požádá, vyžaduje-li to důležitý zájem služby, anebo pokud se podstatně změnily okolnosti, za nichž bylo původní rozhodnutí vydáno. Rozhodnutí lze vydat jako první úkon služebního funkcionáře v řízení.

   [96]) § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.“.
8. V § 171 se v písmenu g) za slova „rozvržení doby služby v týdnu,“ vkládají slova „s výjimkou postupu podle § 85 odst. 5 a 7,“.

9. V § 171 se v písmenu j) slovo „a“ nahrazuje čárkou.
10. V § 171 se na konci odstavce tečka nahrazuje slovem „a“ a doplňuje se písmeno l), které zní:

„l) nařízení výkonu služby z jiného místa podle § 76a odst. 3.“.

Čl. XI

Přechodné ustanovení

Pokud příslušník neobdržel některou z informací podle § 16 odst. 3, § 77 odst. 11 písm. a) a § 77 odst. 12 zákona č. 361/2003 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, poskytne mu je bezpečnostní sbor na požádání ve lhůtě 7 dnů ode dne doručení písemné žádosti postupem podle zákona č. 361/2003 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

ČÁST OSMÁ

Změna zákona o inspekci práce

Čl. XII

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 230/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 350/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 136/2014 Sb., zákona č. 247/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 81/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 88/2016 Sb., zákona č. 93/2017 Sb., zákona č. 205/2017 Sb., zákona č. 206/2017 Sb., zákona č. 225/2017 Sb., zákona č. 327/2017 Sb., zákona č. 176/2019 Sb., zákona č. 285/2020 Sb., zákona č. 250/2021 Sb., zákona č. 284/2021 Sb., zákona č. 358/2022 Sb. a zákona č. 172/2023 Sb., se mění takto:

1. Na konci poznámky pod čarou č. 78 se na samostatné řádky doplňují věty

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

2. Poznámka pod čarou č. 2 zní:

„[2]) § 276 odst. 1 zákoníku práce.“.

3. Poznámka pod čarou č. 3 zní:

„[3]) § 350 odst. 2 zákoníku práce.“.

4. Poznámka pod čarou č. 4 zní:

„[4]) § 34 občanského zákoníku.
§ 121 až 124 zákona o zaměstnanosti.“.

5. V § 3 odst. 1 písm. h) se odkaz na poznámku pod čarou č. 76 nahrazuje odkazem na poznámku pod čarou č. 82.

Poznámka pod čarou č. 82 zní:

„[82]) Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.“.

6. Poznámka pod čarou č. 5 zní:

„[5]) § 22 až 29 zákoníku práce.“.

7. V § 4 odst. 1 se na konci písmene k) tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno l), které včetně poznámky pod čarou č. 86 zní:

„l) je oprávněn zakázat (omezit)[86]) výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce.

[86]) Čl. 22 odst. 1 písm. d) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.“.

8. V § 4 odst. 1 se na konci písmene k) čárka nahrazuje tečkou a písmeno l) se zrušuje.
9. V § 5 odst. 1 se na konci písmene l) tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno m), které zní:

„m) je oprávněn zakázat (omezit)[86]) výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce.“.

10. V § 5 odst. 1 se na konci písmene l) čárka nahrazuje tečkou a písmeno m) se včetně poznámky pod čarou č. 86 zrušuje.
11. Poznámka pod čarou č. 9 zní:

„[9]) Zákon č. 224/2015 Sb., o prevenci závažných havárií způsobených vybranými nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými směsmi a o změně zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o prevenci závažných havárií), ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 350/2011 Sb., o chemických látkách a chemických směsích a o změně některých zákonů (chemický zákon), ve znění pozdějších předpisů.“.

12. Poznámka pod čarou č. 15 zní:

„[15]) § 12 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.“.

13. Poznámka pod čarou č. 17 zní:

„[17]) § 12 písm. b) zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“.

14. Poznámka pod čarou č. 18 zní:

„[18]) § 12 písm. c) zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“.

15. Poznámka pod čarou č. 77 zní:

„[77]) § 12 písm. e) zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“.

16. V § 6 odst. 3 se slova „služebním zákonem“ nahrazují slovy „zákonem o státní službě[22])“ a na konci textu odstavce se odkaz na poznámku pod čarou č. 22 zrušuje.

Poznámka pod čarou č. 22 zní:

„[22]) Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.“.

17. Poznámka pod čarou č. 31 zní:

„[31]) Například § 59 zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky.“.

18. V § 7 odst. 1 písmeno b) zní:

„b) požadovat prokázání totožnosti fyzických osob uvedených v písmenu a) podle občanského průkazu, cestovního dokladu, popřípadě služebního průkazu státního zaměstnance[22]),“.

Poznámka pod čarou č. 33 se zrušuje.

19. Poznámka pod čarou č. 34 zní:

„[34]) § 108 a § 276 odst. 1 zákoníku práce.“.

20. Poznámka pod čarou č. 35 zní:

„[35]) § 93, 94 a § 245 odst. 1 zákoníku práce.“.

21. V § 7 odst. 1 písm. f) se na konci bodu 2 doplňují slova „práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,“.
22. V § 7 odst. 1 písm. f) se na konci bodu 2 slova „práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,“ zrušují.
23. Poznámka pod čarou č. 36 zní:

„[36]) § 102 zákoníku práce.“.

24. V § 7 odst. 1 se na konci písmene h) tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno i), které včetně poznámek pod čarou č. 83 a 84 zní:

„i) vstupovat se souhlasem zaměstnance a jiných dotčených osob, které v daném místě žijí, do jiných míst, než je pracoviště zaměstnavatele, je-li tam vykonávána práce na dálku[83]) nebo služba z jiného místa[84]).

[83]) § 317 zákoníku práce.

[84]) § 117 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.“.

25. V § 11a odst. 1 a § 24a odst. 1 úvodní části ustanovení se za slovo „přestupku“ vkládají slova „na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců“.
26. V § 12 odst. 1 a § 25 odst. 1 se na konci písmene b) slovo „nebo“ zrušuje.
27. V § 12 odst. 1 a § 25 odst. 1 se na konci písmene c) tečka nahrazuje čárkou a doplňují se písmena d) a e), která znějí:

„d) poruší některou z povinností stanovených v § 37, 37a, 77a nebo v § 77b zákoníku práce, nebo

e) poruší povinnost stanovenou v § 77 odst. 4 zákoníku práce.“.

28. V § 12 odst. 2 písm. a) a § 25 odst. 2 písm. a) se za slova „písm. a)“ vkládají slova „a c)“.
29. V § 12 odst. 2 a § 25 odst. 2 písmeno c) zní:

„c) písm. d) a e) lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.“.

30. Za § 12 se vkládá nový § 12a, který včetně nadpisu zní:

„§ 12a

Přestupky na úseku práce na dálku

(1) Fyzická osoba se jako zaměstnavatel dopustí přestupku na úseku práce na dálku tím, že

a) v rozporu s § 317 odst. 1 zákoníku práce neuzavře dohodu o práci na dálku písemně,

b) nesplní některou povinnost podle § 317 odst. 2 nebo 3 zákoníku práce,

c) neurčí pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 zákoníku práce a čerpání dovolené stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn podle § 317 odst. 4 písm. c) zákoníku práce.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč.“.

31. V § 13 odst. 1 písm. a) a v § 26 odst. 1 písm. a) se slova „nebo plat“ nahrazují slovy „ , plat nebo odměnu z dohody“.
32. V § 13 odst. 1 písm. b) se poznámky pod čarou č. 6 a 7 zrušují, a to včetně odkazů na tyto poznámky pod čarou.
33. Poznámka pod čarou č. 40 zní:

„[40]) § 111 zákoníku práce.
Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy a o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.“.

34. V § 13 odst. 1 písm. f) se poznámka pod čarou č. 41 zrušuje, a to včetně odkazů na tuto poznámku pod čarou.
35. V § 13 odst. 1 písm. j) se poznámka pod čarou č. 42 zrušuje, a to včetně odkazů na tuto poznámku pod čarou.
36. Poznámka pod čarou č. 43 zní:

„[43]) § 300 zákoníku práce.“.

37. V § 13 odst. 1 a v § 26 odst. 1 písmeno m) zní:

„m) neposkytne zaměstnanci za práci vykonanou na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr odměnu z dohody nebo některou její složku ve výši a za podmínek stanovených jiným právním předpisem a sjednaných v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr.“.

Poznámka pod čarou č. 44 se zrušuje.

38. V § 14 odst. 1 a § 27 odst. 1 se slova „mzdy[6]) nebo platu[7]) nebo“ nahrazují slovy „mzdy, platu nebo odměny z dohody anebo“.
39. Poznámka pod čarou č. 46 zní:

„[46]) § 74 odst. 2, § 76 odst. 3 a § 84 zákoníku práce.“.

40. Poznámka pod čarou č. 48 zní:

„[48]) § 97 odst. 1 a 2 zákoníku práce.“.

41. V § 15 odst. 1 a § 28 odst. 1 písmeno h) zní:

„h) neposkytne nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu ve stanoveném minimálním rozsahu,“.

Poznámka pod čarou č. 49 se zrušuje.

42. V § 15 odst. 1 a § 28 odst. 1 se písmeno k) zrušuje.

    Dosavadní písmena l) až w) se označují jako písmena k) až v).

    Poznámka pod čarou č. 51 se zrušuje.

43. Poznámka pod čarou č. 52 zní:

    „[52]) § 96 odst. 1 zákoníku práce.“.

44. V § 15 odst. 1 písm. m) a § 28 odst. 1 písm. m) se slova „§ 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce“ nahrazují slovy „§ 240 odst. 3 zákoníku práce“.

45. Poznámka pod čarou č. 53 zní:

    „[53]) § 78 odst. 1 písm. i), § 93 odst. 2 a 4 zákoníku práce.“.

46. Poznámka pod čarou č. 54 zní:

    „[54]) § 94 zákoníku práce.“.

47. Poznámka pod čarou č. 55 zní:

    „[55]) § 245 odst. 1 zákoníku práce.“.

48. Poznámka pod čarou č. 56 zní:

    „[56]) § 94 odst. 2 zákoníku práce.“.

49. V § 15 odst. 1 se na konci písmene v) tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno w), které včetně poznámky pod čarou č. 85 zní:

    „w) neuzavře dohodu o kratší pracovní době písemně[85]).

    [85]) § 80 zákoníku práce.“.

50. V § 15 odst. 2 písm. a) a § 28 odst. 2 písm. a) se text „v)“ nahrazuje textem „u)“.

51. V § 15 odst. 2 písm. b) a § 28 odst. 2 písm. b) se text „l), m), t)“ nahrazuje textem „k), l), s), v)“.

52. V § 15 odst. 2 písm. c) a § 28 odst. 2 písm. c) se slova „k), p), q), s) a u)“ nahrazují slovy „o), p), r) a t)“.

53. V § 15 odst. 2 písm. d) a § 28 odst. 2 písm. d) se slova „n), o) a r)“ nahrazují slovy „m), n) a q)“.

54. V § 17 odst. 1 se na začátek textu písmene g) vkládají slova „neposkytne nebo“.

    Poznámka pod čarou č. 57 zní:

    „[57]) Nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.“.

55. V § 17 odst. 2 písm. c) a v § 30 odst. 2 písm. c) se text „g),“ zrušuje.

56. V § 17 odst. 2 písm. d) a v § 30 odst. 2 písm. d) se za text „f),“ vkládá text „g),“.

57. V § 18 odst. 1 a § 31 odst. 1 písmeno c) zní:

    „c) nevyhoví písemné žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)[3a]), o kratší pracovní dobu podle § 80 zákoníku práce nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,“.

58. V § 18 odst. 1 a § 31 odst. 1 se za písmeno c) vkládají nová písmena d) a e), která znějí:

„d) písemně neodůvodní zamítnutí žádosti zaměstnance podle § 241 odst. 2 nebo 3 zákoníku práce,

e) písemně neodůvodní zamítnutí žádosti zaměstnance podle § 241a zákoníku práce,“.

Dosavadní písmena d) až h) se označují jako písmena f) až j).

59. V § 18 odst. 2 písm. a) a v § 31 odst. 2 písm. a) se text „h)“ nahrazuje textem „j)“.
60. V § 18 odst. 2 písm. b) a v § 31 odst. 2 písm. b) se slova „d) a g)“ nahrazují slovy „f) a i)“.
61. V § 18 odst. 2 písm. c) a v § 31 odst. 2 písm. c) se slova „e) a f)“ nahrazují slovy „g) a h)“.
62. V § 18 odst. 2 a § 31 odst. 2 se na konci písmene c) tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno d), které zní:

„d) písm. d) a e) lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.“.

63. V nadpisu § 20 a 33 se za slova „na úseku“ vkládá slovo „bezpečnosti“.
64. V § 20 odst. 2 písm. b) se za text „písm.“ vkládají slova „a) a“.
65. V § 20 odst. 2 se na konci písmene b) čárka nahrazuje tečkou a písmeno c) se zrušuje.
66. V § 20a odst. 1 a § 33a odst. 1 úvodních částech ustanovení se za slovo „přestupku“ vkládají slova „na úseku agenturního zaměstnávání“.
67. Za § 25 se vkládá nový § 25a, který včetně nadpisu zní:

„§ 25a

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku práce na dálku

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku práce na dálku tím, že

a) v rozporu s § 317 odst. 1 zákoníku práce neuzavře dohodu o práci na dálku písemně,

b) nesplní některou povinnost podle § 317 odst. 2 až 3 zákoníku práce,

c) neurčí pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 zákoníku práce a čerpání dovolené stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn podle § 317 odst. 4 písm. c) zákoníku práce.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč.“.

68. V § 28 odst. 1 se na konci písmene v) tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno w), které zní:

„w) neuzavře dohodu o kratší pracovní době písemně[85]).“.

69. V § 30 odst. 1 se na začátku textu písmene g) vkládají slova „neposkytne nebo“.
70. V § 33 odst. 1 úvodní části ustanovení se za slova „na úseku“ vkládá slovo „bezpečnosti“.
71. V § 33 odst. 2 písm. b) se text „b)“ nahrazuje slovy „a), b) a e)“.
72. V § 33 odst. 2 se na konci písmene b) čárka nahrazuje tečkou a písmeno c) se zrušuje.
73. V § 33a odst. 1 písm. d) se odkaz na poznámku pod čarou č. 77 nahrazuje odkazem na poznámku pod čarou č. 81.
74. V § 45 se na konci textu věty první doplňují slova „ , včetně jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, je-li tam vykonávána práce na dálku[83]) nebo služba z jiného místa[84])“.

ČÁST DESÁTÁ

Změna zákona o službě vojáků v záloze

Čl. XV

Zákon č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze, ve znění zákona č. 294/2017 Sb. a zákona č. 178/2023 Sb., se mění takto:

1. V § 12 odstavec 1 zní:

   „(1) Voják v záloze ve službě má nárok na služební volno v délce až 5 dnů v kalendářním roce

   a) při smrti rodiče, manžela, registrovaného partnera, druha, dítěte, sourozence, pěstouna, osvojitele nebo na vlastní svatbu,

   b) v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu dítěte, rodiče, manžela nebo registrovaného partnera, při kterých je okamžitá přítomnost vojáka nepostradatelná, nebo

   c) při ošetřování dítěte, rodiče, manžela, registrovaného partnera nebo osoby žijící ve společné domácnosti.“.

2. V § 12 odst. 6 se slova „3 dny“ nahrazují slovy „doba služebního volna“ a za číslo „1“ se vkládají slova „navýšená o jeden den“.
3. § 42 se zrušuje.

ČÁST JEDENÁCTÁ

ÚČINNOST

Čl. XVI

Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, s výjimkou ustanovení čl. I bodů 10, 11, 17, 34 a 48, které nabývají účinnosti prvním dnem kalendářního roku následujícího po dni jeho vyhlášení, a s výjimkou ustanovení čl. I bodů 20, 22 a 47 a čl. XII bodů 8, 10 a 22, které nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2024.

Pekarová Adamová v. r.

Pavel v. r.

v z. Jurečka v. r.