**Novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce k 1.10.2023**

§ 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.

§ 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.

§ 74 odstavec 2):

 (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.

§ 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.

§ 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.

§ 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, 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.

(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.

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.

§ 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), 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.

§ 241a

Požádá-li

a) těhotná zaměstnankyně,

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

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