

**Příklady aplikace přechodných ustanovení k informační povinnosti  
zaměstnavatele  
v části první zákona č. 281/2023 Sb.  
(tzv. transpoziční novela zákoníku práce)**

S cílem zajistit jednotný postup při aplikaci přechodných ustanovení k tzv. transpoziční novele zákoníku práce, která nabývá účinnosti dnem 1. října 2023 (část změn k 1. lednu 2024), uvádí se níže praktické řešení jednotlivých bodů těchto ustanovení formou praktických příkladů:

„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 pracujícím 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.“.

## **Příklady**

### **Ad 1.**

- 1.1 Zaměstnanec uzavřel pracovní smlouvu v pátek 15. září 2023. V pracovní smlouvě bylo úterý 19. září 2023 sjednáno jako den nástupu do práce, tj. tímto dnem dle § 36 ZP vznikl pracovní poměr. Písemnou informaci o obsahu pracovního poměru podle § 37 odst. 1 ZP, ve znění přede dnem 1. října 2023, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout nejpozději do 1 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru, tj. do 19. října 2023. Je-li tato informace poskytnuta do 30. září 2023, zaměstnavatel ji může splnit v rozsahu úpravy účinné do 30. září 2023 (zaměstnanec si pak ale může písemně požádat o informaci v rozsahu dle § 37 odst. 1 ve znění účinném od 1. října 2023 – viz bod 2 přechodného ustanovení). Není-li do 30. září 2023 tato informace zaměstnanci poskytnuta, poskytne ji zaměstnavatel zaměstnanci nejpozději do 19. října 2023, avšak již v rozsahu údajů stanovených v § 37 odst. 1 ZP, ve znění účinném ode dne 1. října 2023. Původní doba k poskytnutí informace je tedy zachována, obsah písemné informace však již zahrnuje údaje stanovené novelou ZP.
- 1.2 Pracovní smlouva byla uzavřena v pátek 15. září 2023 se sjednaným dnem nástupu do práce 18. září 2023 (pondělí), tj. tímto dnem vzniká pracovní poměr. Pracovní poměr byl však sjednán na dobu určitou do neděle 8. října 2023. V tomto případě zaměstnavatel není povinen zaměstnanci písemnou informaci poskytnout, neboť podle § 37 odst. 4 ZP, ve znění účinném před 1. říjnem 2023, se jedná o pracovní poměr uzavřený na dobu kratší než 1 měsíc.

## **Ad 2.**

**2.1** Zaměstnanec uzavřel pracovní smlouvu dne 14. srpna 2023 na dobu neurčitou se sjednaným dnem nástupu do práce k témuž dni. Pracovní poměr tedy vznikl v pondělí 14. srpna 2023. Zaměstnavatel v souladu s § 37 odst. 1 ZP, ve znění účinném přede dnem 1. října 2023, poskytl zaměstnanci písemnou informaci o obsahu pracovního poměru, kterou zaměstnanec převzal v pondělí 4. září 2023. Zaměstnanec však po nabytí účinnosti novely ZP ode dne 1. října 2023 písemně požádal zaměstnavatele dne 16. října 2023 o poskytnutí informace v rozsahu údajů podle § 37 odst. 1 ZP, ve znění účinném ode dne 1. října 2023. Zaměstnavatel je pak povinen mu takovou písemnou informaci poskytnout ve lhůtě 7 dnů ode dne doručení žádosti, tj. nejdéle do 23. října 2023.

**2.2** Pracovní smlouva byla uzavřena v pátek 22. září 2023 se sjednaným dnem nástupu do práce 1. října 2023 (neděle), tj. tímto dnem vzniká pracovní poměr. Zaměstnavatel poskytl zaměstnanci písemnou informaci hned dne 22. září 2023 při uzavření pracovní smlouvy, a to v rozsahu údajů podle § 37 odst. 1 ZP, ve znění účinném do 30. září 2023. Informační povinnost tím má splněnou a v důsledku přijetí transpoziční novely mu nevzniká od 1. října 2023 nová povinnost tohoto zaměstnance informovat v rozsahu podle § 37 odst. 1 ZP ve znění účinném od 1. října 2023. Pokud by jej ale zaměstnanec např. 2. října 2023 písemně požádal o poskytnutí informace v rozsahu údajů podle § 37 odst. 1 ZP, ve znění účinném ode dne 1. října 2023, zaměstnavatel je povinen mu takovou písemnou informaci poskytnout ve lhůtě 7 dnů ode dne doručení žádosti, tj. nejpozději do 9. října 2023.

**2.3** Zaměstnanec byl vyslán od 15. září 2023 k výkonu práce na území jiného členského státu EU v rámci nadnárodního poskytování služeb na dobu 12 týdnů (tj. na dobu delší než 4 týdny po sobě jdoucí) a bezprostředně před tímto dnem obdržel od zaměstnavatele písemnou informaci o údajích podle § 37 odst. 2 ZP, ve znění účinném přede dnem 1. října 2023. V době svého vyslání dne 16. října 2023 písemně požádal zaměstnavatele o poskytnutí informace v rozsahu podle § 37a odst. 1 a 2 ZP, ve znění účinném od 1. října 2023. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět a zaměstnanci požadovanou písemnou informaci poskytnout ve lhůtě nejdéle 7 dnů ode dne doručení jeho žádosti, tj. nejdéle do 23. října 2023.

## **Ad 3.**

**3.1** Zaměstnanec uzavřel dne 12. srpna 2023 dohodu o pracovní činnosti. Výkon práce na základě této dohody zahájil 15. srpna 2023. Zaměstnavatel zaměstnanci informaci neposkytl, neboť mu to právní

úprava účinná do 30. září 2023 neukládala. V důsledku přijetí transpoziční novely přitom nevzniká zaměstnavateli od 1. října 2023 povinnost tohoto zaměstnance informovat již v rozsahu nového § 77a. Pokud by si ale zaměstnanec za trvání této dohody dne 9. října 2023 písemně požádal zaměstnavatele o poskytnutí informací v rozsahu § 77a ZP, zaměstnavatel je povinen jeho žádosti vyhovět a písemnou informaci mu poskytnout nejdéle ve lhůtě 7 dnů ode dne doručení žádosti, tj. do 16. října 2023.

**3.2** Zaměstnanec uzavřel dne 29. září 2023 dohodu o provedení práce. Výkon práce na základě této dohody zahájil 5. října 2023. Zaměstnavatel je povinen poskytnout mu písemnou informaci v rozsahu § 77a ZP, a to ve lhůtě 7 dní ode dne započetí výkonu práce, tj. do 12. října 2023.

**3.3** Zaměstnanec uzavřel dne 12. srpna 2023 dohodu o pracovní činnosti a v rámci této dohody byl od 18. září 2023 vyslán na území jiného členského státu EU v rámci nadnárodního poskytování služeb, a to na dobu 9 po sobě jdoucích týdnů. Dne 9. října 2023 písemně požádal zaměstnavatele o poskytnutí informací v rozsahu § 77a a § 77b ZP, ve znění účinném od 1. října 2023. Zaměstnavatel je povinen jeho žádosti vyhovět a písemnou informaci mu poskytnout nejdéle ve lhůtě 7 dnů ode dne doručení žádosti, tedy do 16. října 2023.

#### **Ad 4.**

**4.1** Zaměstnanec má široce sjednané místo výkonu práce (Praha), přičemž dosud ve výjimečných případech vykonává práci z domova (Praha 11) na základě ústní dohody se zaměstnavatelem. Bližší postup upravuje vnitřní předpis zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel zamýšlí, aby spolupráce nadále v této podobě pokračovala, musí dle bodu 4 přechodného ustanovení uzavřít se zaměstnancem písemnou dohodu o práci na dálku, a to nejpozději do 1. listopadu 2023.