

▷ Aktuální návrh novely zákoníku práce aneb jaké změny lze v pracovním právu skutečně očekávat v roce 2023.

Reagujeme na Vaše množící se dotazy ohledně současné situace.

PRÁVNÍ, DAŇOVÉ, ÚČETNÍ A AUDITORSKÉ SLUŽBY

NEWSLETTER
aktualita
březen 2023

AKTUÁLNÍ NÁVRH NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE

V září minulého roku byl Ministerstvem práce a sociálních věcí představen návrh novely zákoníku práce (dále také „ZP“), která by se měla týkat řady významných pracovněprávních témat. Tento návrh byl i značně medializován, neboť konkrétně se příslušné změny měly dotknout například:

- dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, především co do jejich flexibility,
- práce z jiného místa než z pracoviště zaměstnavatele (tzv. home office) včetně úhrady nákladů zaměstnavatelem nebo
- možnosti elektronizace některých pracovněprávních dokumentů.

Na základě velkého množství připomínek odborné veřejnosti Ministerstvo práce a sociálních věcí návrh novely zákoníku práce v některých aspektech upravilo a na konci ledna tohoto roku představilo jeho aktualizovanou verzi, která má již šanci zamířit do legislativního procesu do Poslanecké sněmovny. Jakým tématům se tedy aktuální verze návrhu novely zákoníku práce věnuje a jaké změny lze již s větší mírou pravděpodobnosti v tomto roce skutečně očekávat?

Obsah jednotlivých novelizovaných témat:

<u>DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR (DPP, DPČ)</u>	<u>3-4</u>
<u>PRÁCE NA DÁLKU</u>	<u>5</u>
<u>DORUČOVÁNÍ</u>	<u>6-7</u>
<u>OSTATNÍ VÝZNAMNĚJŠÍ ZMĚNY</u>	<u>8</u>
<u>NÁVRH NOVELY ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI A JEHO DOPADY NA ZÁKONÍK PRÁCE</u>	<u>9</u>
<u>ZÁVĚR</u>	<u>9</u>



DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR (DPP, DPČ)

A. Rozvrhování pracovní doby

Zaměstnancům pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti (DPČ) a dohody o provedení práce (DPP) nemusí zaměstnavatelé v současné době rozvrhovat pracovní dobu, což je rozdíl oproti zaměstnancům pracujícím na základě pracovní smlouvy, kterým pracovní doba rozvrhována musí být vždy. V důsledku toho jsou „dohodáři“ spojeni s menším množstvím administrativy a jejich využívání přináší zaměstnavateli vyšší míru flexibility, protože zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit výkon práce téměř z hodiny na hodinu.

ZMĚNA

Podle nového návrhu však bude povinností zaměstnavatele **rozvrhnout zaměstnanci pracujícímu na základě DPČ a DPP pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit ho s ním** nebo s jeho změnou **nejpozději tři dny před začátkem směny** nebo období, na něž bude pracovní doba rozvržena, **pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení**. Jiná doba seznámení bude moci být i kratší než tři dny. Pro srovnání: zaměstnanec v pracovním poměru je zaměstnavatel povinen s rozvrhem pracovní doby seznámit nejméně dva týdny předem, přičemž i u něj lze sjednat kratší lhůtu.

B. Pracovní doba, doba odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance a příplatky v práci

V současné době platí, že na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se nepoužijí mnohá ustanovení zákoníku práce upravující pracovní poměr. Z toho důvodu představují DPČ i DPP volnější i levnější způsoby výkonu závislé práce a při jejich užívání je nutné dodržovat pouze ta nejzákladnější pravidla, jako je minimální mzda nebo maximální délka směny nepřesahující dvanáct hodin během dvaceti čtyř hodin po sobě jdoucích.

ZMĚNA

Nově se na DPČ i DPP mají vztahovat **veškerá pravidla zákoníku práce týkající se pracovní doby a doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance** [s výjimkou důležitých osobních překážek v práci (podle § 199 ZP) a překážek v práci z důvodu obecného zájmu (podle § 200–205 ZP)] **a také příplatků v práci** podle § 115–118 ZP – tj. například příplatku za práci v sobotu a neděli nebo za práci v noci.

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR (DPP, DPČ)

A. Dovolená

ZMĚNA

Od 1. 1. 2024 by měli mít zaměstnanci pracující na základě DPČ a DPP také **právo na dovolenou**. Vznik práva na ni se bude řídit obecnými ustanoveními o dovolené s tím rozdílem, že délka týdenní pracovní doby bude (pouze pro účely zjištění a čerpání dovolené) vždy činit 20 hodin týdně.

Aby zaměstnanci pracujícímu na některou z dohod právo na dovolenou skutečně vzniklo, jeho pracovněprávní vztah bude muset trvat nejméně čtyři týdny a zaměstnanec bude muset odpracovat alespoň 80 hodin (čtyřnásobek 20hodinové týdenní pracovní doby). Pro výpočet dovolené by tak mělo být možné (podle důvodové zprávy k návrhu novely zákoníku práce) použít tento vzorec:

dovolená = počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby/52 x týdenní pracovní doba x výměra dovolené.

Při použití uvedeného vzorce bude nutné myslet na skutečnost, že uplatňovaná délka týdenní pracovní doby bude činit vždy 20 hodin týdně bez ohledu na reálnou týdenní pracovní dobu, jak bylo vysvětleno výše. Pokud by tedy např. student pracující na základě DPP odpracoval u zaměstnavatele, který všem svým zaměstnancům poskytuje pět týdnů dovolené, v období července a srpna 120 hodin, vypadal by uvedený vzorec po dosažení příslušných hodnot následovně:

$$\text{dovolená} = 6/52 \times 20 \times 5 \approx 11,54,$$

a tedy by mu po zaokrouhlení náleželo dvanáct hodin dovolené.

Jak vidno, ani v případě dohod nebude výpočet nároku na dovolenou jednoduchý.



Dosud se výkonu práce z jiného místa než z pracoviště zaměstnavatele (jinak řečeno práci na dálku) mnoho ustanovení zákoníku práce nevěnovalo, a pokud ano, právní úprava nebyla rozsáhlá. Klasický home office pro kancelářské zaměstnance pak v podstatě nebyl upraven vůbec. Střídmost zákonodárce obecně sice nemusí být na škodu, v praxi se však z tohoto důvodu objevovala řada výkladových problémů.

A. Písemná dohoda

Nově bude platit, že **výkon práce na dálku bude možný jen na základě písemné dohody** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která však oproti původnímu záměru nemá žádné povinné náležitosti. Tuto **dohodu bude možné vypovědět i bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou**, avšak smluvní strany budou mít možnost sjednat jinou (kratší i delší) délku výpovědní doby. Bude-li jediným místem výkonu práce zaměstnance jiné místo, než je pracoviště zaměstnavatele, bude možné sjednat, že dohodu o práci na dálku nebude možné vypovědět.

B. Nařízení práce na dálku

Zaměstnavatel bude mít také **možnost výkon práce na dálku zaměstnanci nařídit**, což představuje výjimku z uvedeného pravidla, **avšak pouze za jasně daných podmínek**: stanoví-li tak opatření orgánu veřejné moci, bude-li se jednat pouze o nezbytně nutnou dobu, bude-li to umožňovat povaha vykonávané práce a bude-li mít zaměstnanec k výkonu práce způsobilé podmínky. Rozhodně tedy nebude možné, aby zaměstnavatel home office jednostranně nařídil pouze na základě vlastní provozní potřeby.

C. Hrazení nákladů spojených s výkonem práce na dálku

Zaměstnanci pracující na dálku budou mít dále **právo na úhradu nákladů spojených s výkonem práce z domova**, které již nyní bylo velkou částí odborné veřejnosti dovozováno. S ohledem na přístup orgánů finanční správy však bylo nutné tyto náklady přesně vyčíslit, což řadu zaměstnavatelů od jejich hrazení odrazovalo. Nově se tyto náklady budou dělit do dvou skupin, a to na náklady za energie a obdobné služby, za které bude náležet paušální částka ve výši 2,80 Kč za každou započatou hodinu práce na dálku (nebo částka odpovídající prokazatelným nákladům), a dále na ostatní náklady, které budou hrazené v prokazatelné výši.

Všechny uvedené náklady spojené s výkonem práce z domova budou mít stejný režim jako cestovní náhrady, to znamená, že nebudou předmětem daně z příjmů, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ani pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Zaměstnavatelé v nepodnikatelské sféře budou moci svým zaměstnancům poskytovat vyšší paušální náhradu, než bylo uvedeno výše, nicméně z částky nad 2,80 Kč/hod., která bude aktualizována vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí, bude nutné platby zmíněné v předešlé větě odvádět.

Výjimku pak představují zaměstnanci pracující na základě DPČ a DPP. Ti na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru právo na úhradu nákladů spojených s výkonem práce z domova mít nebudou, pokud si jej se zaměstnavatelem nesjednají.

DORUČOVÁNÍ

Na rozdíl od předchozích témat, která vyvolala mezi odbornou veřejností celou řadu polemik a diskuzí ze všech stran, je návrh úpravy doručování jednoznačně krok správným směrem. Pracovní právo se, doufáme, touto úpravou přiblíží běžnému způsobu fungování mnohých zaměstnavatelů a zaměstnanců.

A. Okruh písemností doručovaných speciálním způsobem

Speciální způsob doručování podle § 334 a následujících zákoníku práce, spočívající zejména v podmínce doručení do vlastních rukou zaměstnance a preferencí osobního předání před dalšími způsoby doručení, se již bude týkat „pouze“ výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době a některých dalších písemností týkajících se skončení pracovního poměru [např. výzvy k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků nebo upozornění na méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (tzv. vytýkacího dopisu)], odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa a mzdového/platového výměru. Předmětná pravidla by tak do budoucna neměla platit například pro pracovní smlouvu a její změny.

B. Způsoby doručování a jejich posloupnost

Nově bude platit, že zaměstnavatel bude smět doručovat zaměstnanci písemnosti vyjmenované v § 334 ZP (tzn. písemnosti „vyššího řádu“ – například zmíněnou výpověď) způsobem, který uzná za vhodný. **Jediné limitující pravidlo v tomto ohledu bude představovat doručování prostřednictvím poštovních služeb**, ke kterému bude možné přistoupit až tehdy, nebude-li možné doručení písemnosti zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele nebo do datové schránky zaměstnance. Požadavek doručení do vlastních rukou zaměstnance zůstává.

U zaměstnanců trvale pracujících na dálku bude z povahy věci vyloučený způsob doručování písemností na pracovišti zaměstnavatele. Pakliže takový zaměstnanec neudělí zaměstnavateli souhlas s doručováním prostřednictvím datové schránky, bude smět zaměstnavatel rovnou přistoupit k doručení prostřednictvím poštovních služeb.

C. Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

Podstatná změna se týká elektronického doručování písemností zaměstnanci. I nadále bude možné zvolit tento způsob doručování pouze tehdy, **udělí-li k němu zaměstnanec písemný souhlas**. Ten **bude muset nově být obsažený v samostatném písemném prohlášení** (tedy ne v pracovní smlouvě, DPČ nebo DPP) s tím, že **před jeho udělením bude zaměstnavatel muset zaměstnance písemně informovat o podmínkách tohoto způsobu doručování**, a to včetně fikce doručení.

Doručovaná písemnost bude muset být i nadále podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnavatele. Zaměstnanec již její doručení ale nebude muset potvrzovat, protože dojde k **zavedení fikce doručení**, která nově nastane uplynutím patnáctého dne po doručení písemnosti, nebude-li její doručení zaměstnancem potvrzeno.

Elektronická adresa, kterou zaměstnanec za tímto účelem zaměstnavateli poskytne, **nebude smět být v dispozici zaměstnavatele**. Prakticky to znamená, že zaměstnavatel nebude smět doručovat zaměstnanci písemnosti na e-mailovou či jinou adresu, která bude v jeho dispozici (např. pracovní e-mail nebo MS Teams na firemním účtu), a to i tehdy, pokud s tím zaměstnanec vysloví souhlas (k takovému souhlasu by se nepřihlíželo).

DORUČOVÁNÍ

Nelze opomenout, že **souhlas s tímto způsobem doručování bude smět zaměstnanec kdykoliv odvolat**, a to i bez uvedení důvodu. Zaměstnavatelé proto budou muset dbát na to, aby zaměstnancům nedoručovali na elektronickou adresu, ke které již nebudou mít platný souhlas zaměstnanců.

Tento způsob doručování bude dále možné realizovat (kromě zmíněného e-mailu) např. prostřednictvím cloudových úložišť a dalších sítí nebo služeb elektronických komunikací, včetně například aplikace WhatsApp.

D. Doručování zaměstnancem

Doručování písemností zaměstnavateli ze strany zaměstnance rovněž dozná změn. Dojde zejména ke zjednodušení celého procesu.

Nově bude postačovat, že písemnost doručovaná zaměstnavateli bude podepsaná. **Odpadne tak požadavek na podepsání elektronické písemnosti uznávaným elektronickým podpisem**, který tento způsob doručování činil prakticky nereálným [vzhledem k (ne)rozšíření uznávaných elektronických podpisů].

Stejně jako v předchozím případě dojde k **zavedení fikce doručení**, a to rovněž uplynutím patnáctého dne po doručení písemnosti, nebude-li její doručení zaměstnavatelem potvrzeno.

S ohledem na rozšíření datových schránek, ke kterému dochází ode dne 1. 1. 2023, dojde i k úpravě tohoto způsobu doručování. **Zaměstnanec bude smět doručovat do datové schránky zaměstnavatele kdykoliv**, tudíž k tomu již nebude potřebovat souhlas zaměstnavatele.



OSTATNÍ VÝZNAMĚJŠÍ ZMĚNY

- **Uzavírání, změny a rozvazování pracovněprávních vztahů prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**

Návrh novely zákoníku práce se dále výslovně věnuje uzavírání a změnám pracovní smlouvy, DPČ a DPP a uzavírání dohod o rozvázání pracovního poměru, DPČ a DPP, dojde-li k nim prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Konkrétně bude upravovat **zasílání vyhotovení příslušných dokumentů zaměstnanci a možnost zaměstnance odstoupit od těchto právních jednání do sedmi dnů ode dne jejich doručení** na elektronickou adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil a která není v dispozici zaměstnavatele.

- **Informování zaměstnance o jeho právech a povinnostech**

Nově dojde k **rozšíření povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o jeho právech a povinnostech** podle § 37 zákoníku práce a ke zkrácení příslušné lhůty (z jednoho měsíce na sedm dní od vzniku pracovního poměru). Bude však postačovat, pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příslušné informace v elektronické podobě a bude-li mít zaměstnanec možnost si je uložit nebo vytisknout.

Informační povinnost zaměstnavatele se dále rozšíří na případy vyslání zaměstnance na území jiného státu v případě, že doba vyslání přesáhne čtyři po sobě jdoucí týdny. Konkrétně bude

zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci informace například o předpokládané době vyslání, měně, ve které bude zaměstnanci vyplácena mzda, či peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.

- **Rodičovská dovolená**

Žádost o nástup na rodičovskou dovolenou bude muset být písemná a měla by být podána alespoň 30 dnů před nástupem na ni. V žádosti musí být uvedena doba trvání rodičovské dovolené.

I nadále bude nicméně platit, že žádost lze podávat opakovaně.

NÁVRH NOVELY ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI A JEHO DOPADY NA ZÁKONÍK PRÁCE / ZÁVĚR

Od listopadu minulého roku se v připomínkovém řízení nachází i návrh novely zákona o zaměstnanosti, který byl v únoru tohoto roku aktualizován. Ačkoliv se převážně věnuje úpravě nelegální práce a agenturního zaměstnávání, má nezanedbatelný přesah do zákoníku práce. Vzhledem k rozsahu tématu Vás o něm v blízké budoucnosti budeme informovat ve zvláštním článku na našem webu.

ZÁVĚR

Návrh novely zákoníku práce i návrh novely zákona o zaměstnanosti, který bude mít dopad i na zákoník práce, se nacházejí teprve v připomínkovém řízení. Prozatím je tedy ani neodsouhlasila vláda tak, aby mohly vstoupit do prvního čtení v Poslanecké sněmovně. Je proto otázkou, jaká bude jejich závěrečná podoba po ukončení celého legislativního procesu. Nicméně vzhledem k tomu, že již došlo k vypořádání připomínek velkého počtu připomínkových míst, se však obrysy nové právní úpravy začínají rýsovat. Navíc má celá řada změn za cíl „toliko“ transponovat legislativu Evropské unie do českého právního řádu a jejich přijetí je tak v podstatě nutností.

Účinnost novely zákoníku práce je možné očekávat nejdříve ve druhé polovině tohoto roku. Se zavedením dovolené u „dohodářů“ se pak počítá od 1. ledna 2024. Od téhož data by měla být také účinná zmíněná novela zákona o zaměstnanosti. Jakmile dojde k dalšímu vývoji navrhovaných právních úprav, budeme Vás opět informovat tak, abyste měli k dispozici aktuální informace pro Vaši personální praxi.

Připravili:



Patrik Stonjek
advokát
patrik.stonjek@LTApartners.com



Alice Mlýnková
vedoucí advokátka
alice.mlynkova@LTApartners.com

LTA je hrdým členem několika významných mezinárodních sítí:

The Law Firm Network, síť s takřka 35 letou historií, sdružující členské advokátní kanceláře napříč celým světem.

LEXWORK International reprezentující 58 členských zemí, pravidelně se umisťující v žebříčku Leading Law Firm Networks' by Chambers.

MGI Worldwide, která patří mezi 20 největších sítí daňových, auditorských, účetních a poradenských firem a zastřešuje přes 9000 odborníků.

Pride Partners International - síť sdružující specialisty na vysoce odbornou daňovou problematiku transfer pricingu.

Prostřednictvím pečlivě udržovaných osobních vazeb nám členství v mezinárodních sítích umožňuje zajistit našim klientům kvalifikované poradenství v zahraničí včetně méně obvyklých jurisdikcí a také efektivní koordinaci přeshraničních transakcí.



MODERNÍ PORADENSKÁ KANCELÁŘ POSKYTUJÍCÍ PRÁVNÍ, DAŇOVÉ, ÚČETNÍ A AUDITORSKÉ SLUŽBY POD JEDNOU STŘECHOU.

ZÁKLADNÍMI PRINCIPY NAŠÍ PRÁCE JSOU VYSOKÁ ODBORNOST, INDIVIDUÁLNÍ PŘÍSTUP, EFEKTIVNÍ A OTEVŘENÁ KOMUNIKACE S KLIENTEM.

LTA LEGAL TAX AUDIT

Lazarská 13/8

120 00 Praha 2

Česká republika

+420 246 089 010

LTA@LTAparters.com

www.LTAparters.com

Informace obsažené v tomto newsletteru jsou všeobecného charakteru a nenahrazují komplexní poradenství v individuálním případě. Všechny uvedené informace mohou být předmětem dalšího vývoje, doporučujeme proto v případě potřeby kontaktovat konkrétního poradce.