

## NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE – STAV K 1Q 2023

V souvislosti s transpozicí dvou evropských směrnic připravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) několik klíčových změn zákoníku práce. Plánované změny se týkají zejména úpravy práce na dálku, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr či elektronizace doručování; o novele jsme Vás již informovali v rámci předešlého [client briefing](#) a klientského semináře.

### Klíčové novelou dotčené oblasti

- práce na dálku (vč. home office)
- DPP a DPČ
- rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele
- digitalizace doručování

Nyní Vám přinášíme informace o aktuálním vývoji novelizace.

### AKTUÁLNÍ STAV A PLÁNOVANÁ ÚČINNOST NOVELY

Návrh novely vypracovaný MPSV byl od jeho zveřejnění značně připomínkovan, a to jak ze strany státních orgánů, tak ze strany zájmových skupin. Připomínky se nejčastěji týkaly nové úpravy práce na dálku, kde zejména zástupci zaměstnavatelů kritizovali nastavení hrazení nákladů a administrativní zátěž pro zaměstnavatele, a dále zpřísnění úpravy DPP a DPČ, jež byly v mnoha ohledech sjednocovány s úpravou pracovního poměru. Na konci ledna tohoto roku zveřejnilo MPSV aktualizované znění novely, ve kterém byla většina připomínek reflektována s tím, že leckde došlo ke kompromisnímu zmírnění navrhovaných ustanovení. Nicméně některé kontroverzní body novely (např. náhrada nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku versus práce na dálku jako benefit či otázka zachování flexibility dohod) nebo praxi požadované změny (např. elektronizace doručování mzdového výměru) se ani ve druhé verzi novely zásadně nezměnily.

Na základě neformální dohody mezi MPSV, zástupci odborů a zaměstnavatelů by již žádná ze stran neměla usilovat o úpravu této druhé verze novely, kterou by měla v průběhu února schvalovat vláda. Následně bude návrh novely postoupen do Poslanecké sněmovny. V rámci legislativního procesu pak může dojít k dalším úpravám návrhu novely.

Účinnost novely je stanovena na první den druhého měsíce následujícího po vyhlášení zákona ve sbírce s výjimkou některých ustanovení u DPP a DPČ, kde je navrhována účinnost od 1. ledna 2024. Nelze tedy vyloučit, že novela začne platit ještě v průběhu tohoto roku.

### ÚPRAVA DPP A DPČ

První návrh novely vyvolal diskuzi a obavy zaměstnavatelů z úplné ztráty flexibility v těchto pracovněprávních vztazích. V důsledku připomínek došlo k několika vítaným změnám u nové úpravy DPP a DPČ. Každopádně v této oblasti, kde jsou změny vyvolány evropskou regulací, nebylo možné očekávat zachování původního režimu dohod.

#### Co se změnilo:

- S rozvrhem pracovní doby není dohodáře třeba seznámit 7 dní předem (jak předpokládal první návrh), postačí tak učinit 3 dny předem. Nicméně zaměstnavatel má mít možnost se se zaměstnanci dohodnout i na kratší době (ať už paušálně pro všechny, či individuálně).
- Zákon by měl nově výslovně stanovit, že informační povinnost zaměstnavatele podle § 37 a 37a se uplatní i ve vztahu k dohodářům.

**Co zůstává:**

- Na dohodáře by se měla nově uplatňovat ustanovení týkající se překážek v práci na straně zaměstnance (ovšem tyto by měly být převážně neplacené) a příplatku k odměně za práci o víkendů, ve svátek či v noci.
- Pokud vztah s dohodářem v posledních 12 měsících trvá alespoň 180 dní, má mít zaměstnanec právo požádat o zaměstnání v pracovním poměru; zaměstnavatel v reakci na tuto žádost musí poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď.
- Nárok na dovolenou pro zaměstnance na DPP a DPC – toto ustanovení má být účinné od 1. ledna 2024, aby změna nezpůsobila další komplikace při výpočtu dovolené a nastavení interních systémů.

**PRÁCE NA DÁLKU**

Právní úprava práce na dálku byla jedním z nejkritizovanějších bodů prvního návrhu novely (zejména pokud jde o hrazení nákladů, povinných náležitostí dohod o výkonu práce na dálku či úpravy týkající se tzv. pečujících zaměstnanců). Po připomínkách a diskuzích se zájmovými skupinami MPSV došlo k několika praxí požadovaným úpravám.

**Co se změnilo:**

- Nejsou stanoveny povinné náležitosti dohody o výkonu práce na dálku. Důvodová zpráva nicméně vyjmenovává aspekty, které by dohodou měly být pokryty (např. místo/a výkonu práce na dálku, rozsah práce na dálku, ustanovení ohledně bezpečnosti práce atd.), které v zásadě kopírují původně navrhované povinné náležitosti. Předpokládáme, že tyto doporučované náležitosti budou více či méně převzaty praxí.
- Možnost výběru, zda hradit skutečné náklady prokázané zaměstnancem nebo se se zaměstnancem písemně dohodnout či stanovit vnitřním předpisem, že některé tyto náklady (např. energie, voda, svoz odpadu a další výslovně v novele vyjmenované náklady) se budou hradit měsíční paušální částkou v minimální zákonné výši.
- Snížení hranice věku dítěte tzv. pečujícího rodiče, který může z důvodu péče žádat o práci na dálku, z 15 na 9 let (v zásadě v souladu se EU směrnicí WLB, kterou novela implementuje, jež požaduje min. 8 let věku dítěte).
- Žádosti pečujícího zaměstnance (včetně zaměstnance pečujícího o dítě mladší 9 let) o výkon práce na dálku zaměstnavatel nemusí vyhovět, musí pouze její zamítnutí písemně odůvodnit, přičemž důvod zamítnutí již není omezen pouze na vážné provozní důvody nebo povahu zaměstnancovy práce. Dle nového znění tato žádost totiž již není nároková.

**Co zůstává:**

- Výslovná povinnost hradit zaměstnanci náklady spojené s výkonem práce na dálku. V této oblasti MPSV trvá na svém předchozím výkladu, že závislá práce je vykonávána na náklady zaměstnavatele (§ 2 odst. 2 zákoníku práce) s tím, že navrhovaná úprava má za účel pouze praxi nahrazování nákladů administrativně zjednodušit. Zdá se tedy, že home office jako forma benefitu, tak jak jej mnozí zaměstnavatelé koncipují, by v této interpretaci neobstál.
- Možnost žádat o práci na dálku ze strany tzv. pečujícího zaměstnance.

Některé oblasti regulace práce na dálku však ani upravený návrh novely blíže neřeší, např. bezpečnost a ochranu zdraví při práci na dálku či možnost výkonu práce ze zahraničí. MPSV si je dle vyjádření svých představitelů mezer (zejména v oblasti BOZP) vědomo a nevylučuje bližší úpravu této problematiky v budoucnosti.

**DIGITALIZACE**

Nad rámec transpozice EU směrnic WLB a TPWC je v návrhu obsažená i novela týkající se doručování písemností, která reaguje na požadavky praxe. Především jsou blíže upraveny požadavky na doručování prostřednictvím datové schránky a emailu.

**Co se změnilo:**

- Zpřesnění ve vztahu k elektronickému doručování písemností, jež je třeba i nadále doručovat "do vlastních rukou" (např. výpověď či mzdový výměr). Konkrétně byl přidán nutný souhlas zaměstnance v samostatném písemném prohlášení, v němž také uvede elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele (typicky soukromý email). Před udělením takového souhlasu má být zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o podmínkách elektronického doručování písemností (např. seznámení s dokumenty, které

takto mohou být zasílány). Zaměstnanec bude moci navíc tento souhlas kdykoliv odvolat (s účinky od okamžiku odvolání).

- Prodloužení fikce doručení z 10 na 15 dnů.

#### **Co zůstává:**

- Vyřazení písemností vzájemných se ke vzniku či změně pracovního poměru (např. pracovní smlouva, dodatek k ní) a dohody o ukončení pracovního poměru z "přísnějších" pravidel doručování. Tyto dokumenty není tedy třeba doručit do vlastních rukou a při elektronickém doručování je možné využít prostý elektronický podpis.
- Zařazení mzdového výměru do písemností, jež je třeba doručit do vlastních rukou. I přes připomínky mnoha zaměstnavatelů je tak třeba nadále doručovat mzdové výměry dle "přísnějších" pravidel doručování.

## **OTCOVSKÁ DOVOLENÁ**

Rádi bychom Vás též upozornili, že již na konci minulého roku proběhla dílčí změna zákoníku práce týkající se otcovské dovolené, která je nyní již oficiální překážkou v práci dle nového § 195a. Ve světle evropské legislativy a důrazu na zapojení otců do péče o děti je v zákoníku práce pro zaměstnavatele nově několik pravidel a omezení v souvislosti se zaměstnanci na otcovské dovolené. Nově tak například pro zaměstnavatele vzniká povinnost zařadit zaměstnance po skončení otcovské dovolené na jejich původní práci a pracoviště, zákaz dát zaměstnanci v průběhu otcovské dovolené výpověď či zákaz určit čerpání dovolené v době, kdy je zaměstnanec na otcovské dovolené.

Vzhledem k (alespoň prozatím) dvoutýdenní zákonné otcovské dovolené ovšem nečekáme zásadní dopad této změny do praxe. Během doby otcovské dovolené, jež je svou délkou srovnatelná s běžnou dovolenou, okolnosti u většiny zaměstnavatelů nepovedou k tomu, aby zaměstnavatel musel zvažovat ukončení pracovního poměru či učinění jiných kroků, před nimiž zákoník práce nově otce chrání.

Vývoj pro Vás nadále sledujeme a o situaci Vás budeme informovat.

## KONTAKTY



**Veronika Kinclová**

Seniorní advokátka

**T** +420 222 555 242

**E** veronika.kinclova  
@cliffordchance.com



**David Koláček**

Partner

**T** +420 222 555 262

**E** david.kolacek  
@cliffordchance.com



**Bára Hahnová**

Business Development  
& Communications  
Executive

**T** +420 222 555 581

**E** bara.hahnova  
@cliffordchance.com

Účelem tohoto shrnutí není pokrýt všechny významné otázky ani všechny jednotlivé aspekty oblastí, kterým se věnuje. Rovněž není jeho účelem poskytovat právní ani jiné poradenství.

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Clifford Chance, Jungmannova Plaz, Jungmannova 24, 110 00 Praha 1, Česká republika

© Clifford Chance 2023

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing • Brussels • Bucharest • Casablanca • Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul • London • Luxembourg • Madrid • Milan • Munich • Newcastle • New York • Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo • Seoul • Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance má smlouvu o spolupráci s advokátní kanceláří Abuhimed Alsheikh Alhagbani v Rijádu.

Clifford Chance má přátelský vztah s Redcliffe Partners na Ukrajině.