

## NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE MÍŘÍ DO SENÁTU

V souvislosti s transpozicí dvou evropských směrnic se připravuje několik klíčových změn zákoníku práce, o kterých jsme Vás průběžně informovali v rámci [prvního](#) a [druhého](#) client briefingů a rovněž v rámci klientského semináře. Plánované změny se týkají zejména úpravy práce na dálku včetně hrazení nákladů, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, elektronizace doručování či rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele. Níže Vám shrnujeme aktuální znění novely, které prošlo třetím čtením v Poslanecké sněmovně a míří do Senátu.

### Klíčové novelou dotčené oblasti

- práce na dálku (vč. home office) a hrazení nákladů
- DPP a DPČ
- digitalizace doručování

## AKTUÁLNÍ STAV, POZMĚŇOVACÍ NÁVRHY A PLÁNOVANÁ ÚČINNOST NOVELY

První návrh novely vypracovaný MPSV byl po zveřejnění hojně připomínkovan ze strany subjektů veřejné i soukromé sféry. Verze, která byla Vládou ČR poslána do Poslanecké sněmovny (pod sněmovním tiskem 423/0) některé ze zásadních připomínek reflektovala, níže uvádíme přehled hlavních změn novely oproti předchozí verzi (viz náš [druhý](#) client briefing).

Zároveň upozorňujeme, že v rámci druhého čtení novely v Poslanecké sněmovně bylo podáno několik pozměňovacích návrhů. Pozměňovací návrhy se týkali zejména: (i) odkladu účinnosti novely o měsíc, (ii) umírnění nových povinností rozvrhovat dohodářům pracovní dobu a seznámit dohodáře s rozvrhem pracovní doby, (iii) dovolené u dohodářů, (iv) úprav nepřetržitého denního a týdenního odpočinku v souladu s rozsudky soudního dvora EU, (v) vypuštění mzdového výměru z přísnějších pravidel doručování, (vi) výslovné možnosti podat opakovaně žádost o nástup na rodičovskou dovolenou či (vii) zavedení nového institutu další dohodnuté práce ve zdravotnictví (s účinností od roku 2029). Pozměňovací návrhy byly diskutovány ve třetím čtení, které proběhlo 28. června 2023 a přijaty byly pozměňovací návrhy popsané pod body (iii), (v) a (vi) výše. S návrhem novely ve třetím čtení vyslovila Poslanecká sněmovna souhlas a znění spolu s výše uvedenými přijatými pozměňovacími návrhy bude projednáno v Senátu.

Účinnost novely je v návrhu stanovena na první den kalendářního měsíce následujícího po dni vyhlášení zákona ve sbírce s výjimkou některých ustanovení u DPP a DPČ (zejm. dovolená), kde je navrhována účinnost od 1. ledna 2024. Pokud by se naplnil optimistický scénář MPSV ohledně průběhu legislativních prací, dle něž by vyhlášení novely ve sbírce zákonů bylo na začátku srpna, pak by **účinnost novely nastala 1.9.2023**. V odklad účinnosti nelze příliš doufat, jelikož Česká republika je v prodlení s implementací výše zmíněných evropských směrnic a Evropská komise stanovila lhůtu na nápravu do poloviny září 2023, pokud by do té doby nebyli směrnice implementovány (tedy novela zákoníku práce přijata) České republice hrozí několika milionové pokuty.

## OŠETŘOVNÉ U DPP A DPČ

Navrhované změny DPP a DPČ se oproti druhé verzi novely zásadně nezměnily a návrh novely, který byl schválen Poslaneckou sněmovnou ve třetím čtení tak přinesl pouze dílčí upřesnění. Flexibilita těchto pracovněprávních vztahů bude z důvodu evropských regulací omezena, po připomínkách k původní verzi novely jsou však pravidla více přizpůsobena praxi.

**Co se změnilo:**

- Dohodáři by neměli mít nárok na ošetřovné (ani v případě, když je z jejich odměny odváděno pojištění).

**Co zůstává:**

- S rozvrhem pracovní doby je nutné seznámit zaměstnance alespoň 3 dny předem. Nicméně zaměstnavatel má mít možnost se se zaměstnanci dohodnout i na kratší době (ať už paušálně pro všechny, či individuálně). Důvodová zpráva nabádá k tomu, aby výsledek dohody byl (pro dohodáře) předvídatelný.
- Zákon by měl nově výslovně stanovit, že informační povinnost zaměstnavatele podle § 37 a 37a se uplatní i ve vztahu k dohodářům.
- Na dohodáře by se měla nově uplatňovat ustanovení týkající se překážek v práci na straně zaměstnance (podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb. (tj. lékař, svatba, atd.) a překážky z důvodu obecného zájmu (např. darování krve, tábor), zaměstnavatel bude muset poskytnout pracovní volno, ale náhrada odměny dohodáři nenáleží.
- V návaznosti na povinnost rozvrhovat pracovní dobu se na dohodáře uplatní část čtvrtá zákoníku práce (tj. nepřetržité odpočinky, přestávky v práci, atd.) a dohodářům budou přiznány minimální režimové příplatky podle § 115 - §118 zákoníku práce (tj. příplatek k odměně za práci o víkendu, ve svátek či v noci a ve ztíženém pracovním prostředí).
- 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 DPČ za stejných podmínek jako u klasického pracovního poměru (tj. pravidla čerpání či krácení dovolené). Vznik dovolené je vázán na současné splnění dvou podmínek, tj. dohodářův pracovní právní vztah v kalendářním roce trval alespoň 4 týdny a pro účely dovolené odpracoval alespoň 80 hodin. Předpokládané datum účinnosti této změny je od 1.1.2024.

**ZMĚNA HRAZENÍ NÁKLADŮ U PRÁCE NA DÁLKU**

Právní úprava práce na dálku byla jedním z nejkritizovanějších bodů prvního návrhu novely. Po připomínkách a diskuzích se zájmovými skupinami vyhovělo MPSV některým požadavkům praxe a zapracovalo je do druhého návrhu novely, který prošel třetím čtením v Poslanecké sněmovně. Pozitivní zprávou jsou změny v oblasti hrazení nákladů, které zvyšují flexibilitu tohoto institutu.

**Co se změnilo:**

- Náhrada nákladů zaměstnance při práci na dálku je možná formou prokázaných nákladů, které zaměstnanci vznikly nebo formou daňově uznatelného paušálu. Výše paušálu má být stanovena vyhláškou MPSV.
- Kromě toho je však nově umožněna předchozí písemná dohoda zaměstnance a zaměstnavatele, ve které je možno si sjednat, že náhrada nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku zaměstnanci nepřísluší.

**Co zůstává:**

- Možnost žádat o práci na dálku ze strany rodiče pečujícího o dítě mladší než 9 let a ze strany dalších pečujících zaměstnanců, přičemž zaměstnavatel musí případně zamítnutí písemně odůvodnit. Žádost však není nároková.
- Některé oblasti regulace práce na dálku (například bezpečnost a ochrana zdraví při práci či práce ze zahraničí) stále nejsou upraveny. MPSV si je nedostatků v těchto oblastech vědomo a jeho představitelé uvádí, že případné změny budou zvažovány v rámci dalších novel zákoníku práce.
- Nejsou stanoveny povinné náležitosti dohody o výkonu práce na dálku.
- Náhrada nákladů při práci na dálku dohodářům bude možná, jestliže s nimi zaměstnavatel toto právo sjednal.

**DALŠÍ POKROK V OBLASTI DIGITALIZACE**

Nad rámec transpozice EU směrnic jsou v návrhu novely obsaženy i změny týkající se doručování písemností, čímž MPSV odpovídá na požadavky praxe. Především jsou blíže upraveny podmínky doručování prostřednictvím datové schránky a emailu. Poslední verze novely přináší změny i v této oblasti.

### **Co se změnilo:**

- K doručování do datové schránky zaměstnance není nutný jeho souhlas (pokud si zaměstnanec neznepřístupnil datovou schránku pro dodávání dokumentů od fyzické/právnícké osoby). Pokud se zaměstnanec do 10 dnů od doručení datové zprávy nepřihlásí, bude se zpráva považovat za doručenou.

### **Co zůstává:**

- Doručování (zaměstnanci i zaměstnavateli) pomocí datové schránky či sítě elektronických komunikací je postaveno naroveň doručování do vlastních rukou na pracovišti. Podle důvodové zprávy k novele je cílem vyloučení výkladových pochybností a umožnění větší flexibility, zejména když zaměstnanec na pracoviště fyzicky nedochází.
- Potvrzení přijetí písemnosti doručené elektronicky (zejména emailem) již nemusí obsahovat zaměstnancův uznávaný elektronický podpis (pozor ale na prokazování, že potvrzení učinil opravdu zaměstnanec).
- Fikce doručení - jestliže zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty.
- Zpřesnění ve vztahu k elektronickému doručování písemností, jež je třeba i nadále doručovat "do vlastních rukou" (např. výpověď či mzdový výměr). Konkrétně by měl být nutný souhlas zaměstnance v samostatném písemném prohlášení, v němž také uvede elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele (typicky soukromý email). Souhlas lze udělit i jen na doručování některých písemností. 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 písemně odvolat (s účinky od okamžiku odvolání).

Vývoj novely v Senátu pro Vás budeme sledovat a o situaci Vás budeme nadále 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 Plaza,  
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.