

# Jak se změní zákoník práce?

**V článku předkládáme shrnutí plánovaných legislativních změn, které přináší připravovaná novela zákoníku práce, a které se dotknou každého zaměstnavatele. Jedná se o návrh novely, který byl zveřejněn Ministerstvem práce a sociálních věcí v rámci meziresortního připomínkového řízení (MPSV-2022/111094-521/2).**

■ **Text: JUDr. Libor Vašíček,**  
**Mgr. Matuš Baliak,** *Legal Partners,*  
*advokátní kancelář*

**V**ýsledná podoba novely se nicméně ještě může změnit, protože návrh zákona čeká zapracování mnoha připomínek, schvalování na úrovni vlády a pak zejména cesta oběma komorami parlamentu. Připravované změny nicméně považujeme za natolik zásadní, že je dle našeho názoru dobré být připraveni již předem. Zejména novelizace informační povinnosti a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ) je nevyhnutelná s ohledem na povinnost transpozice dvou směrnic Evropské unie. Případné změny těchto částí novely tak budou mít především technickou povahu.

V první části tohoto memoranda se býváme koncepčními změnami práce z domova neboli home office. V druhé části se věnujeme posouzení revoluční úpravy digitalizace pracovněprávních jednání a komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jakož i fikcí doručení v pracovním právu. Ve třetí části předkládáme orientační rozsah rozšířené informační povinnosti zaměstnavatele o obsahu pracovního poměru. Ve čtvrté části analyzujeme arsenal nových práv „dohodářů“ vůči zaměstnavatelům a posuzujeme, zda je kritika této úpravy, založená na ztrátě flexibility a přiblížení dohod k tradičnímu pracovnímu poměru, opodstatněná. V poslední páté části pak přehledně shrneme hlavní závěry, ke kterým jsme dospěli.

## ➤ Home office

První zásadní změnou má být povinná písemná forma dohody o práci z domova. Novela stanoví povinné náležitosti dohody, včetně konkrétního místa, ze kterého zaměstnanec pracuje, rozvržení pracovního týdne a způsobu zajištění bezpečnosti

a ochrany zdraví při práci. Nedošlo ke snížení míry odpovědnosti zaměstnavatele za BOZP při práci z domova. Dohodu by mělo být možné oboustranně vypovědět i bez důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou. Návrh novely ZP dále najisto stanoví zaměstnavateli povinnost nahradit zaměstnanci náklady spojené s prací na dálku. Vzdání se tohoto práva je neplatné. Zaměstnavatel si bude moci vybrat mezi faktickým vyčíslením vynaložených nákladů nebo jednodušší náhradou ve formě paušální částky. Výše paušální částky je zatím stanovena na 2,80 Kč za hodinu práce mimo pracoviště a má být valorizována podle údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem. Náhrada nákladů v paušální nebo skutečně vynaložené výši by měla být daňově uznatelná, tj. vyplácena v „čistém“, podobně jako cestovní náhrady.

## ➤ Elektronické doručování

Pracovní smlouvy, DPP a DPČ by mělo být možné uzavřít elektronicky. Zaměstnanec bude mít právo odstoupit od na dálku uzavřené smlouvy do 7 dnů ode dne jejího doručení nebo do dne nástupu do práce. Na doručování těchto písemností se nově uplatní obecná úprava občanského zákoníku, respektive nařízení eIDAS. U těch právních jednání, pro která zákoník práce stanoví písemnou formu, tak již nebude nutný papír nebo uznávaný elektronický podpis. Výjimkou budou pouze:

- písemnosti týkající se skončení pracovního poměru (např. výpovědi z pracovního poměru; vytýkácí dopisy atp.) nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr;
- odvolání z pracovního místa vedoucího;
- mzdový a platový výměr; a
- záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.

Novela dále stanoví fikci elektronického doručení, zákonodárce nicméně nespecifikoval, zdali se má týkat jenom datových

zpráv, nebo veškeré elektronické komunikace. Nadále však bude platit pravidlo, že podmínkou elektronického doručování je písemný souhlas zaměstnance za současného sdělení doručovací elektronické adresy.

## ➤ Informační povinnost zaměstnavatele

Zaměstnavatel bude mít povinnost informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru (právech a povinnostech zaměstnance) v nové, kratší lhůtě pouhých 7 dnů od vzniku pracovního poměru. Zaměstnavatel bude mít povinnost informovat zaměstnance o všech změnách obsahu, které neplynou z právních předpisů nebo kolektivních smluv. Jelikož se jedná o implementaci evropské směrnice, nepočítáme s tím, že by se tato ustanovení měla nějak zásadně měnit v průběhu legislativního procesu. Doporučujeme proto začít s přípravou podrobnějších informačních podkladů již nyní. Rádi vám s jejich přípravou pomůžeme.

## ➤ Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel bude povinen „dohodáři“ předem rozvrhnout týdenní pracovní dobu. Dohodáři budou v určitých případech oprávněni po zaměstnavateli požadovat písemné odůvodnění výpovědi či umožnění přechodu do pracovního poměru s možností zaměstnavatele tento přechod odmítnout s písemným odůvodněním. Za zásadní změnu považujeme rovněž zavedení dovolené pro dohodáře. Podmínkou pro vznik nároku bude nepřetržitá délka trvání smluvního vztahu alespoň 28 kalendářních dnů a zároveň odpracování alespoň čtyřnásobku týdenní pracovní doby. Délka dovolené na kalendářní rok by se měla stanovit totožně jako u zaměstnanců. Opět se jedná o implementaci TPWC směrnice.

V tomto článku jsme si dali za cíl přinést obecný přehled plánovaných změn zákoníku práce v situaci, kdy jeho veřejně kritizovaná novela ještě nemá pevnou podobu. Po jejím přijetí vás rádi budeme podrobněji informovat o veškerých změnách, které přináší.

**Zaměstnavatel bude mít povinnost informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru (právech a povinnostech zaměstnance) v nové, kratší lhůtě pouhých 7 dnů od vzniku pracovního poměru.**