

Co se chystá v zákoníku práce

LIBOR VAŠÍČEK / DAVID FLUTKA

LEGAL PARTNERS, ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ, S. R. O.

Vláda ČR plánuje významné změny v zákoníku práce. Návrh novely tohoto předpisu prošel mezirezortním připomínkovým řízením a zákon putuje do PS PČR. Očekává se, že pokud jí úspěšně projde, měly by navrhované úpravy nabýt účinnosti částečně na podzim, některé z nich pak na přelomu roku. Změny přitom zasahují zejména do home office, DPČ a DPP, jakož i do doručování pracovněprávních dokumentů. V článku shrnujeme, jaké největší úpravy návrh obsahuje.

Je dobré připomenout, že výsledná podoba novely se ještě může proměnit, až projde oběma komorami Parlamentu ČR. Nicméně návrh považujeme za natolik zásadní, že je dobré se připravit. Zejména novelizace informační povinnosti a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ) je nevyhnutelná s ohledem na nutnost transpozice dvou směrnic Evropské unie. Případné změny těchto částí novely tak budou mít především technickou povahu.

Přesnější úprava práce z domova

Novela zákoníku předně zavádí nezbytnou písemnou formu dohody o práci z domova. Stanoví i její povinné náležitosti. Mělo by být možné ji ukončit dohodou, ale i oboustranně vypovědět bez důvodu (s patnáctidenní výpovědní dobou). Návrh dále upravuje náhradu nákladů zaměstnance. Má se tak dít buď náhradou prokazatelně vynaložených nákladů, nebo paušální částkou, která bude vždy vycházet z údajů ČSÚ o spotřebě domácností, upravených pro model práce na dálku. Paušál bude stanoven na 1 dospělou

osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu, přičemž jej upraví vyhláškou Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dohodou zaměstnanec a zaměstnavatele se však lze náhrad zcela nebo zčásti vzdát.

Pokud jde o „právo“ na práci z domova, někteří zaměstnanci by měli mít vyšší ochranu. Takové právo nikomu nepřísluší a je vždy věcí dohody. Nicméně pokud o takovou možnost požádá těhotná zaměstnankyně, nebo pečující o dítě mladší než 9 let, zaměstnanec, který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, jež se považuje za závislou na pomoci někoho jiného ve stupni II–IV, a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.

Elektronické doručování

Pracovní smlouvy, DPP a DPČ by mělo být možné uzavřít elektronicky. Zaměstnanec bude mít právo odstoupit od na dálku uzavřeného smluvního vztahu do 7 dnů ode dne doručení smlouvy nebo do dne nástupu do práce. Na doručování těchto písemností se nově uplatní obecná úprava občanského zákoníku, respektive nařízení eIDAS. U právních jednání, pro která zákoník práce stanoví písemnou formu, tak již nebude nutný papír nebo uznávaný elektronický podpis. Výjimkou budou pouze (i) písemnosti týkající se skončení pracovního poměru (např. výpovědi z pracovního poměru; vytykáací dopisy, atp.) nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr; (ii) odvolání z pracovního místa vedoucího; (iii) mzdový a platový výměr; a (iv) záznam o porušení

režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Nadále však bude platit pravidlo, že podmínkou elektronického doručování je písemný souhlas zaměstnance za současného sdělení elektronické adresy, která nesmí být pod kontrolou zaměstnavatele (tedy nikoli pracovní e-mail). Zákon bude také výslovně upravovat doručování do datové schránky, a to jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

Informační povinnost zaměstnavatele

Zaměstnavatel bude mít povinnost informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru (o právech a povinnostech zaměstnance) v kratší lhůtě pouhých 7 dnů od vzniku pracovního poměru, a dále 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. Novinkou bude speciální ustanovení o rozsahu informací pro zaměstnance vysílané do jiného státu.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

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