



# NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE: PRÁCE NA DÁLKU A POVINNOST HRADIT NÁKLADY I ZMĚNA ÚPRAVY DPP/DPČ

*S ohledem na povinnost transpozice dvou evropských směrnic připravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) několik klíčových změn zákoníku práce. Ty ovlivní například úpravu práce na dálku včetně home office nebo oblast dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jež by měly pro zaměstnance nově být více předvídatelné.*

## PROČ A KDY SE BUDE ZÁKONÍK PRÁCE NOVELIZOVAT

Zákoník práce bude novelizován v souvislosti s dvěma evropskými směrnicemi, a to tzv. TPWC směrnicí (o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU) a WLB směrnicí (o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob). V rámci této novelizace má MPSV zájem zaměřit se i na některé další body, na jejichž úpravu je v současné době velký tlak (např. práci na dálku a potenciálně i elektronizaci doručování). Přestože lhůta pro transpozici směrnic uplyne již v srpnu letošního roku, lze dle vyjádření MPSV předpokládat přijetí novely zákoníku práce spíše až v 1. čtvrtletí roku 2023. Byť body novely mohou doznat změn v rámci legislativního procesu, přinášíme Vám jejich aktuální přehled již nyní, jelikož některé z nich vnímáme jako poměrně zásadní (např. úpravu práce na dálku) a praxe bude potřebovat určitý čas se na ně připravit.

## VĚTŠÍ REGULACE DPP A DPČ

TPWC směrnice slibuje nová práva (zejména pokud jde o informování o klíčových aspektech pracovního vztahu) pro všechny zaměstnance a větší ochranu zaměstnanců pracujících na pozicích mimo pracovní poměr (v našich poměrech na DPP nebo DPČ). Konkrétně by v rámci transpozice mělo dojít k rozšíření již existující informační povinnosti zaměstnavatele při vzniku pracovního vztahu (§ 37 zákoníku práce), a sice např. o informace ohledně vzdělávání a rozvoje zaměstnance na konkrétní pozici, pracovního rozvrhu u nepravidelně pracujících zaměstnanců či podmínek zkušební doby. Rovněž by měla být zkrácena lhůta pro splnění této informační povinnosti, a to z dosavadního 1 měsíce na 7 kalendářních dnů. Implementace TPWC směrnice zejména ovlivní úpravu DPP a DPČ, a to takovým způsobem, aby tyto volnější pracovní právní vztahy byly pro zaměstnance více předvídatelné. Mezi změnami tak pravděpodobně budou například dosud neexistující povinnost vypracovat pro dohodáře rozvrh pracovní doby nebo nárok na překážky v práci na straně zaměstnance (např. návštěva lékaře atd.). Zaměstnanec též nejspíše bude v určitých omezených případech oprávněn po zaměstnavateli požadovat písemné odůvodnění výpovědi či umožnění přechodu do pracovního poměru s možností zaměstnavatele tento přechod odmítnout s písemným odůvodněním. Změny zaváděné směrnicí vedou některé zaměstnavatele ke skepticismu nad účelem nové úpravy s ohledem na větší administrativní zátěž pro zaměstnavatele, možnost zneužití ze strany zaměstnanců a konečně smývání rozdílů mezi klasickým pracovním poměrem a flexibilnější formou práce na DPP/DPČ.

Klíčové novelou dotčené oblasti

- práce na dálku (vč. home office)
- DPP a DPČ
- rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele
- povinnost zaměstnance oznámit čerpání rodičovské dovolené
- možná elektronizace doručování

## **OZNÁMENÍ O ČERPÁNÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ**

Druhá, tzv. Work Life Balance, směrnice (WLB) zavádí naopak zaměstnavateli vítanou povinnost pro zaměstnance odcházející na rodičovskou dovolenou podat písemnou žádost, obsahující informaci o jejím zamýšleném začátku a konci, alespoň 14 dní před jejím nástupem. Informace obsažené v žádosti by pak pro obě strany měly být závazné a zaměstnavateli ulehčit plánování headcountu s ohledem na odchody zaměstnanců na rodičovskou dovolenou a s tím související nábor zaměstnanců na záskok. WLB směrnice též upravuje právo zaměstnanců pečujících o děti do 15 let žádat o výkon práce na dálku. Dle vyjádření MPSV a prvotních reakcí některých sociálních partnerů je možné očekávat, že věková hranice 15 let se bude ještě upravovat. S odůvodněním, že touto změnou vzniká nová kategorie zaměstnanců, kteří pracují na dálku, se MPSV rozhodlo využít příležitosti a připravit komplexní právní úpravu institutu práce na dálku pro všechny zaměstnance (nikoliv pouze pro ty s malými dětmi), kteří pracují na dálku, bez ohledu na to, zda tak pracují pravidelně či nikoli.

## **PRÁCE NA DÁLKU**

U tohoto bodu, více než u jiných, lze očekávat změny v rámci legislativního procesu. V současné době by však základní obrysy prezentované MPSV měly být následující:

- práci na dálku bude třeba upravit v rámci písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (úprava ve vnitřním předpisu by už tak pravděpodobně neměla být dostačující);
- výše zmíněná dohoda bude mít své povinné náležitosti, jednou z nich by měla být úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně stanovení podmínek kontroly zaměstnavatelem (např. za jakých okolností smí vstoupit do bydliště, resp. místa výkonu práce zaměstnance);
- úprava se bude týkat nejen home office, ale práce odkudkoli (možná i ze zahraničí, byť zde jsme spíše skeptičtí, jelikož záleží na tom, zda se povede vyřešit související daňové otázky); a
- bude stanovena povinnost hradit náklady zaměstnance, a to minimálně ve výši zákonem stanovené paušální částky, která by byla daňově uznatelná a podléhala by valorizaci (nad tuto částku se s daňovou uznatelností nepočítá); na výpočtu částky momentálně pracuje Český statistický úřad a měla by se primárně zaměřovat na náhradu nákladů na energie.

Vnímáme, že praxí nejvíce sledovaným bodem bude právě úhrada nákladů zaměstnanců vzniklých v souvislosti s prací na dálku, jelikož v současné době existují k této otázce

v praxi různé přístupy. Jejich společným jmenovatelem je problém týkající se daňové uznatelnosti nákladů, pokud se zaměstnavatel rozhodne jejich náhradu stanovit paušální částkou.

MPSV společně s Ministerstvem financí pracuje na vyřešení tohoto aspektu a výsledkem by měla být zmíněná daňově uznatelná paušalizace nákladů a související změny daňových předpisů. Vzhledem k rostoucím cenám (zde zejména energií), faktu, že práci na dálku (resp. home office) využívá velké množství zaměstnavatelů, a rozdílným přístupům k otázce hrazení nákladů lze usuzovat, že kompenzace nákladů zaměstnancům pracujícím na dálku, ať už v té, či oné podobě, nakonec v novele figurovat bude.

## **DIGITALIZACE A FLEXIBILITA**

V rámci popisované novely by s trochou štěstí mohla být zahrnuta též vysoce poptávaná změna týkající se elektronizace doručování v pracovněprávních vztazích. Přestože tato vítaná novinka má být obsažena až v následující novele zákoníku práce soustředící se především na oblast digitalizace a zflexibilnění pracovního práva (s plánovanou účinností počátkem roku 2024), existuje tlak a snaha ze strany MPSV na její začlenění do rámce transpoziční novely. MPSV očekává, že konečná podoba textů připravované transpoziční novely, která půjde do legislativního procesu, by měla být dostupná zhruba v období po letních měsících. Nicméně je nutné mít na paměti, že novelu ještě čeká dlouhá cesta a její dosavadní koncepce a předpokládaná doba účinnosti se může několikrát změnit. Vývoj pro Vás budeme sledovat a o situaci Vás budeme dále informovat.

Červenec 2022 CLIFFORD CHANCE |

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

Tereza Blahová

Business Development T +420 222 555 113 E tereza.blahova @cliffordchance.com