



# Vybrané změny v zákoníku práce podepsané prezidentem

Zdroj: shutterstock.com

**Prezident republiky podepsal novelu zákoníku práce. Novela zavádí některé zásadní změny v oblasti prací konaných mimo pracovní poměr a nově zavádí pravidla tzv. „home-office“ neboli práce na dálku či práce z jiného místa. Poslanecká sněmovna setrvala na svém návrhu zákona a nepřijala pozměňovací návrhy Senátu. Tímto dojde k nabytí účinnosti většiny novelizačních bodů nejdříve prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů.**

## Dohody konané mimo pracovní poměr

Novela zvyšuje ochranu tzv. „dohodářů“, tedy pracovníků pracujících v režimu dohod konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o dohodu o pracovní činnosti známou pod zkratkou „DPČ“ a dohodu o provedení práce známou pod zkratkou „DPP“. Tito pracovníci budou mít nově možnost čerpat dovolenou, přičemž týdenní pracovní doba pro účely výpočtu dovolené byla stanovena v délce 20 hodin. Stejně tak jim bude muset zaměstnavatel sdělit určité údaje obdobně jako u zaměstnanců v pracovním poměru, a to ve lhůtě do 7 dní ode dne započetí práce. Sedmidenní lhůta se nově zavedla i u zaměstnanců v pracovním poměru a počítá se ode dne vzniku pracovního poměru (původně tato doba činila jeden měsíc). Pro zaměstnance i dohodáře se upravuje rovněž okruh povinně sdělovaných informací, které je zaměstnavatel povinen sdělit novým pracovníkům.

Zaměstnavatel má nově povinnost rozvrhnout pracovní dobu osobám pracujícím na základě zmíněných dohod. Rozvrhnout pracovní dobu je třeba předem v písemném rozvrhu pracovní doby, přičemž seznámit s ním nebo s jeho změnou je třeba pracovníka nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud není nedohodnuto jinak.

Ustanovení o minimální mzdě se vztahuje i na dohodáře a to tak, že do mzdy a platu se nezahrnují pro účely splnění minimální mzdy příplatky za práci přesčas, za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém prostředí, za práci v sobotu a neděli atd. Pracovníci z DPP/DPČ budou mít nově nárok i na příplatky ke mzdě, např. příplatek za práci přesčas. Odměny, které pracovník za odvedenou práci na základě DPP/DPČ obdrží, podléhají srážkám z příjmu včetně záloh na dani a srážkám týkajícím se náhrad odměny z dohody.

Pracovníci z DPP/DPČ mají možnost požádat zaměstnavatele o převod na pracovní poměr v případě odpracování určitého počtu hodin za rok u téhož zaměstnavatele. Jedná se o situace, kdy právní vztahy založené těmito dohodami v předchozích 12 měsících v souhrnu u téhož zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní. Zaměstnavatel má povinnost odpovědět do 1 měsíce s odůvodněním svého rozhodnutí, a to písemnou formou.

Zajímavou novinkou je též možnost dohodářů se bránit proti výpovědi dané bez udání důvodu, pokud se pracovník domnívá, že tato výpověď mu byla dána proto, že se domáhal zákonných informací. Podle navrhovaného § 77 odst. 7 má platit, že „*Má-li zaměstnanec za to, že mu dal zaměstnavatel výpověď podle odstavce 5 písm. b) proto, že a) se zákonným způsobem domáhal 1. práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti podle § 77a nebo při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 77b, 2.*

*práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2, nebo 3. práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230, nebo b) zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4, o úpravu pracovních podmínek podle § 241 nebo § 241a, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval podle § 191, a ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi zaměstnavatele písemně požádá o odůvodnění výpovědi, je zaměstnavatel povinen jej bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi.“* Otázkou, která se v té souvislosti nabízí, je, jakým způsobem bude zaměstnanec tyto skutečnosti prokazovat a jaké následky bude mít takové vyžádané odůvodnění. Z pohledu zaměstnavatele lze pak jen doporučit, aby každou výpověď dostatečně odůvodnil.

## **Přípustnost uzavřít pracovní smlouvu a DPP/DPČ elektronicky**

Některá novelizační ustanovení se netýkají pouze pracovníků na DPP/DPČ. Stranou nelze ponechat informaci, že pracovní smlouvu či DPP/DPČ je dle novely možné uzavřít elektronicky. V takovém případě má pracovník právo do 7 dnů ode dne dodání jejich vyhotovení na jeho elektronickou adresu odstoupit od smlouvy či dohody. Elektronická adresa, resp. email musí být jiný než pracovní, ideálně soukromý tak, aby nad ním neměl daný zaměstnavatel kontrolu a zároveň je vhodné, aby zaměstnanec měl přístup do takového emailu kdykoliv změní zaměstnání.

## **Doručování prostředky komunikace na dálku**

Novela upravuje podmínky doručování prostřednictvím elektronických sítí a služeb elektronických komunikací. Nová úprava zavádí pravidla pro doručování, určité fikce doručení a způsoby doručení. Nově se vyžaduje písemný souhlas zaměstnance s tímto typem doručování. Takový souhlas musí být na samostatném prohlášení (tj. nikoliv jako ustanovení pracovní smlouvy či dohody DPP/DPČ) s uvedením emailové adresy (soukromý email, resp. email, nad kterým nemá zaměstnavatel kontrolu) a musí být dán předem. Přestože je takové doručování pohodlné nejspíše pro obě strany, je třeba si uvědomit i rizika a odpovědnost s tím spojenou (např. technický problém a následné skutečné nedoručení, spadnutí emailu do spamu či hromadných zpráv a nevšimnutí si příchozího emailu). Neméně důležitá je pak skutečnost, že zaměstnanec může svůj souhlas s elektronickou komunikací kdykoliv odvolat.

## **Další nové povinnosti zaměstnavatele**

Novinkou je též rozšíření formálních povinností zaměstnavatele spočívající v povinnosti písemně odůvodnit rozhodnutí o zamítnutí žádosti o úpravu či zkrácení pracovní doby pro vybrané kategorie zaměstnanců. Požádá-li pracovník vybrané kategorie (těhotná zaměstnankyně, zaměstnanec či zaměstnankyně pečující o dítě do 15-ti let věku nebo pečující o osoby v určitém stupni invalidity) o úpravu pracovní doby či její zkrácení, zaměstnavatel by měl vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Pokud nevyhoví, musí své rozhodnutí písemně zdůvodnit (obdobně jako u žádostí o home-office).

Jakmile takový zaměstnanec bude mít zájem o navrácení původní úpravy pracovní doby do původní podoby, musí o to písemně požádat zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel takové žádosti o obnovení na původní pracovní dobu a počet hodin nevyhoví, musí své rozhodnutí opět písemně zdůvodnit. Není však stanoveno, že vyhovět žádosti musí.

## **Home-office**

Na závěr bychom se zmínili o pravidlech práce na dálku, resp. práce z jiného místa, běžně nazývaného „home-office“. Novela zavádí povinnost uzavřít písemnou oboustrannou dohodu zaměstnance a zaměstnavatele pro případ, že by zaměstnanec mohl pracovat z jiného místa, než je jeho stálé pracoviště. Problematice obsahu dohody a pravidlům, která jsou novelou pro výkon práce formou home-office stanovena, se budeme věnovat v našem dalším článku věnovanému výlučně tématu home-office.

**JUDr. Lenka Příkazská,**  
advokát, partner

**JUDr. Miroslava Siváková,**  
advokátní koncipient