

Připravované novinky v zákoníku práce: změny v dohodách i u práce na dálku

Návrh novely zákoníku práce se na konci ledna posunul do další fáze. Ministerstvo práce a sociálních věcí vypořádalo připomínky. Po schválení ze strany vlády dostanou předlohu k projednání poslanci. Zásadní změny čeká právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nově se zavádí institut práce na dálku. Ačkoli jsou některé novinky kritizovány, zákonodárci v řadě ohledů příliš na výběr nemají. Pravidla vyplývají z evropských směrnic.

Veronika Hejná

Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách ukládají členským státům řadu povinností. V rámci navrhované novely ministerstvo práce a sociálních věcí přišlo i s dalšími novinkami, například s vylepšenou úpravou elektronického doručování.

„Mluvíme o nejrozsáhlejší transpoziční novele zákoníku práce za poslední roky. Zavádíme důležité novinky, k jejichž přijetí jsme se zavázali. Protože se tyto úpravy týkají všech zaměstnanců i zaměstnavatelů, vypořádání připomínek trvalo o něco déle, než bychom chtěli,“ uvedl ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka s tím, že na nynějším kompromisním návrhu panuje shoda.

Práce na dálku na základě písemné dohody

S nástupem lockdownu při pandemii covidu začali zaměstnavatelé ve větší míře využívat home office. Přitom však ve stávajícím zákoníku práce není nikterak detailně upraven. „Je třeba říci, že lidé v IT segmentu berou home office jako naprostý standard a už ne jako benefit. Standardem se home office v IT sektoru stal během covidu,“ říká Ondřej Horák, spoluzakladatel Andrew Paulsen IT Recruitment.

Novela ale nepřinese omezení týkající se místa výkonu práce na dálku, změny nezavádí ani v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. I nadále však

Dohoda o práci na dálku může být uzavřena buď jako separátní dohoda, anebo být přímo součástí pracovní smlouvy či jejího dodatku.

musí domácí pracoviště splňovat požadavky na bezpečnost kladené zvláštními právními předpisy.

Na základě připomínek k návrhu předkladatel upustil od výslovného vymezení podstatných náležitostí dohody o práci na dálku. Může tak být uzavřena jako separátní dohoda, anebo být přímo součástí pracovní smlouvy či jejího dodatku.

„Oproti předchozí verzi novely chybějí povinné náležitosti dohody o práci na dálku kromě jedné – musí být písemná. To dává příliš prostoru a nepomáhá tak v konečném důsledku ani jedné ze stran,“ myslí si advokátka Gabriela Donati z advokátní kanceláře Donati Legal.

Zaměstnavatel bude moci práci na dálku i nařídit

Návrh reaguje i na předchozí zkušenosti a zakotvuje možnost práci na dálku nařídit, avšak při splnění určitých podmínek. „Zakotvení možnosti zaměstnavatele výkon práce na dálku výjimečně písemně nařídit v důsledku opatření orgánů veřejné moci, a to na nezbytně nutnou dobu (například po dobu epidemie), považují za správné,“ říká advokátka Klára Rücklová z GHS Legal. „Toto nařízení musí být v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance a je podmíněno tím, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé,“ dodává Rücklová.

Pokud práci z jiného místa nařizuje zaměstnavatel, zvláštní písemná dohoda se uzavírat nebude. Místo výkonu si však určuje sám zaměstnanec. Na výzvu zaměstnavatele má zaměstnanec uvést možné místo výkonu a zaměstnavatel pak musí zvážit, zda je takové místo pro výkon konkrétní práce skutečně vhodné. „Není přitom vyloučeno, že zaměstnanec uvede, že v jeho dispozici není místo vhodné pro výkon jeho práce,“ stojí v důvodové zprávě k návrhu zákona.

Náhrada nákladů

Časté otázky zaměstnanců i zaměstnavatelů v dnešní době směřují především k tomu, zda má zaměstnanec právo na náhradu nákladů při home office, případně v jaké výši.

„Navržená novela zákoníku práce počítá s tím, že zaměstnavatel bude i nadále povinen hradit náklady za práci na home office, tedy tak jak je tomu již nyní,“ >>

»vysvětluje advokát David Borovec z advokátní kanceláře Borovec Legal. Ačkoliv to dnes zákoník práce v rámci úpravy home office výslovně nestanoví, vycházíme z obecných ustanovení zákona. Ponovu se práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, bude nazývat „prací na dálku“. Předloha totiž počítá s tím, že kromě domova může zaměstnanec pracovat i z jiného místa.

Pro zaměstnavatele zůstanou zachovány dvě varianty – náhrada nákladů ve skutečné výši, anebo paušální náhrada, jejíž minimum činí 2,80 koruny za odpracovanou hodinu. Paušál může být určen vnitřním předpisem, anebo dohodou se zaměstnancem. „Počítá se i s mechanismem pro budoucí navyšování určeného paušálu 2,80 koruny. Daný paušál však bohužel dle současného znění novely nezahrnuje veškeré náklady, kdy tyto náklady by musel zaměstnanec i nadále zaměstnavateli prokazovat, pokud by se jich chtěl domáhat,“ říká David Borovec. „Mnozí odborníci se domnívají, že minimální paušální částka by měla být vyšší, jelikož zdaleka nepokrývá všechny náklady, jako je např. internetové připojení nebo opotřebení nábytku,“ souhlasí Gabriela Donati.

Podle Ondřeje Horáka, spoluzakladatele Andrew Paulsen IT Recruitment, jsou paušální náklady ve výši 2,80 koruny za odpracovanou hodinu práce pro kandidáty v IT zanedbatelné. A to především kvůli rapidnímu navýšení mezd v IT sektoru za poslední dva roky. „Některé firmy mají pozitivní vztah k flexibilitě. Náhrada 2,80 koruny za každou započatou hodinu je nijak nevyrhne,“ myslí si Lenka Fábová z personálně-poradenské společnosti Devire.

Návrh novely zákoníku práce ale nezavádí automatický nárok na náhradu při práci na dálku u dohodářů. „Tam vznikne povinnost hradit náklady pouze tehdy, že si tak strany sjednají v dohodě o provedení práce nebo dohodě o pracovní činnosti,“ dodává advokát Borovec.

Změny u dohodářů

Skutečně revoluční novinky přinese novela zaměstnancům pracujícím na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Práce na dohodu se tak o něco přiblíží pracovnímu poměru.

„Z pohledu dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti považujeme za zásadní změnu očekávanou povinnost zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu ‚dohodářům‘ a s tím spojenou povinnost platit jim náhradu odměny, pokud zaměstnavatel na poslední chvíli zjistí, že je v daný den nepotřebuje,“ připomíná David Borovec.

Dohodáři získají i další práva – právo na dovolenou a placené překážky v práci. „Základní odlišení mezi dohodáři a zaměstnanci v pracovním poměru spočívá v rozsahu konané práce. Pouze tato skutečnost by však neměla znamenat eliminaci ani zásadní snížení



foto Shutterstock

ochrany, kterou pracovněprávní předpisy poskytují,“ říká Adam Hussein, advokátní koncipient v BDO Legal. „Nejsem si ale jistý, jak bude prakticky čerpání dovolené fungovat,“ dodává Hussein.

Možnost převodu na pracovní poměr

Velmi diskutovanou novinkou bude možnost zaměstnance dohodáře požádat o přechod na jistější formu zaměstnání – u nás tedy do pracovního poměru. Podmínkou bude, aby zaměstnání na základě dohody o pracovní činnosti nebo o provedení práce trvalo alespoň 180 dnů z posledních dvanácti měsíců. Zaměstnavatel sice nemá povinnost této žádosti vyhovět, musí své rozhodnutí, kladné či záporné, odeslat zaměstnanci do jednoho měsíce. A toto rozhodnutí také přesvědčivě odůvodnit.

I když podle některých názorů nové povinnosti u dohod mohou snížit jejich využívání, anebo způsobit to, že firmy budou preferovat externí spolupráci na IČO, pracovněprávní vztahy mají stále určité výhody i pro zaměstnavatele. „Pro IT firmy je důležité zaměstnávat specialisty v pracovněprávním vztahu. Znamená to pro ně totiž, že si udrží know-how ve firmě a mají nad ním kontrolu,“ připomíná Pavel Svetik z Andrew Paulsen IT Recruitment. Dohodáři v tomto oboru jsou navíc často studenti, pro které by mohla být představa proplacené dovolené velmi lákavá. „Mohou ji totiž využít pro učení na zkoušky,“ doplňuje ho Ondřej Horák.

K finální podobě novely zákoníku práce je ještě dlouhá cesta, ohledně některých bodů nás jistě čekají další diskuze. Jelikož má transpozice evropských směrnic již zpoždění, navrhuje předkladatel účinnost zákona prvním dnem druhého kalendářního měsíce po vyhlášení. Zakotvení práva na dovolenou u dohod by ale mělo vstoupit v účinnost až 1. ledna 2024. ■

Velmi diskutovanou novinkou bude možnost tzv. dohodáře požádat o přechod na jistější formu zaměstnání – tedy do pracovního poměru.