

# Legal Alert

## z oblasti pracovního práva

20. září 2022

## Weinhold Legal

Dne 12. září 2022 předalo Ministerstvo práce a sociálních věcí do **vnějšího připomínkového řízení** [materiál č.j. MPSV-2022/111094-521/2](#) k novele zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „**zákoník práce**“ nebo „**ZP**“) a dalších zákonů (dále jen „**Novela**“), která má za úkol:

- ▶ transponovat směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále jen „**směrnice WLB**“) a směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „**směrnice TPWC**“),
- ▶ upravit **elektronické uzavírání pracovních smluv**, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr či dohod o rozvázání pracovního poměru či vztahů na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- ▶ zavést **povinnost rozvrhovat pracovní dobu v rámci vztahů založených** dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „**Dohody**“), a dále
- ▶ upravit doručování některých pracovněprávních jednání.

Níže shrnujeme vybrané navrhované změny. Upozorňujeme však, že se níže uvedené může ještě změnit v průběhu legislativního procesu. Účinnost Novely je plánována na první den kalendářního měsíce následujícího po dni jejího vyhlášení ve Sbírce zákonů.

### Elektronické uzavírání některých dohod a smluv v pracovněprávních vztazích

Zákoník práce by měl nově stanovit, jak se bude **postupovat v případě uzavření** pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce nebo **jejich změn** anebo **dohody o rozvázání** pracovního poměru či dohod o rozvázání vztahů založených **Dohodami prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**.

V takovém případě by měl zaměstnavatel povinnost **zaslat jejich vyhotovení na vlastní elektronickou adresu zaměstnance**, kterou zaměstnanec pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.

Od takto uzavřených Dohod a smluv zakládajících základní pracovněprávní vztahy bude mít **zaměstnanec** právo **odstoupit** nejpozději **do 7 dnů** ode dne jejich doručení na jeho vlastní

elektronickou adresu. Písemné odstoupení (v jiné formě se k takovému jednání nebude přihlížet) bude možné učinit, jen dokud nebylo ze strany zaměstnance započato s plněním.

### Informační povinnost o podmínkách výkonu práce

Směrnice TPWC stanoví rozšířený rozsah pracovních podmínek, o kterých má být zaměstnanec informován na začátku pracovněprávního vztahu či při jejich změně, a také kratší lhůtu ke splnění této povinnosti, než je zakotveno v dosavadní úpravě.

Nově by tak měl zaměstnavatel **během 7 dnů** (nikoliv jednoho měsíce jako dosud) **od vzniku** pracovního poměru či **nejpozději v den účinnosti změny písemně informovat zaměstnance** nejen o údajích zaměstnavatele, bližším označení druhu a místa výkonu práce, výměře a způsobu určování délky dovolené, kolektivních smlouvách stanovících práva zaměstnanců, odměňování, ale také o:

- době trvání a podmínkách zkušební doby,
- postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a to včetně údaje o výpovědních dobách a postupu při neplatném rozvázání pracovního poměru,
- poskytovaném odborném rozvoji zaměstnance,
- stanovené týdenní pracovní době (už platí nyní), o předpokládaném týdenním rozsahu pracovní doby při výkonu práce na základě Dohod (nově), o způsobu rozvržení pracovní doby (už platí nyní) včetně délky vyrovnávacího období (nově), pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas (nově),
- rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávk v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo, a
- orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance.

O údajích uvedených pod bodem a) až f), o dovolené a odměňování bude stačit informovat odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu či vnitřní předpis.

Bude-li se informace podávat elektronicky, bude muset být zaměstnanci přístupná a ten bude muset mít možnost si ji uložit nebo vytisknout. Zaměstnavatel bude muset doložit obdržení informace zaměstnancem. Splnění informační povinnosti bude platit bez ohledu

# Legal Alert

## z oblasti pracovního práva

20. září 2022

## Weinhold Legal

na délku pracovního poměru (výjimka pro pracovní poměry kratší než 1 měsíc).

Nový § 37a zákoníku práce by měl stanovit výčet informací předávaných zaměstnanci při vyslání k výkonu práce na území jiného státu.

Nesplnění výše uvedených informačních povinností bude představovat novou skutkovou podstatu přestupku v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů, s pokutou až do výše 200.000 Kč.

### Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

#### *Povinnost rozvrhnout pracovní dobu*

Připravovaná Novela představuje nejvýznamnější zásah do úpravy Dohod od přijetí stávajícího zákoníku práce. Zaměstnancům pracujícím na základě Dohod bude zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu, a to jeden týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, případně v jinak dohodnuté době. Nově se tak na Dohody uplatní veškerá ustanovení o pracovní době včetně dob odpočinku a překážek v práci na straně zaměstnance. Tedy i v případě, kdy zaměstnanec nebude mít pro zaměstnance práci, bude pro něj platit rozvržení pracovní doby.

V případě odměňování se na tyto zaměstnance uplatní ustanovení o minimální mzdě a tito zaměstnanci budou mít právo na odměnu, náhradní volno nebo náhradu odměny za práci ve svátek, právo na příplatek za noční práci a práci ve ztíženém pracovním prostředí stejně jako na příplatek za práci v sobotu a v neděli.

#### *Dovolená*

Nově budou mít všichni „dohodáři“ právo na dovolenou za obdobných podmínek jako zaměstnanci v pracovním poměru. Pro účely posouzení a určení nároku na dovolenou se za týdenní pracovní dobu zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti bude považovat sjednaný rozsah práce podle § 76 odst. 4 zákoníku práce (maximálně 20 hodin týdně) a u zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce to bude v každém případě 10 hodin týdně. Při aplikaci základních principů úpravy dovolené to znamená, že aby na základě dohody o provedení práce vzniklo právo na dovolenou, bude muset dohoda trvat alespoň 4 týdny a zaměstnanec bude muset odpracovat alespoň 40 hodin v kalendářním roce, aby mu mohl vzniknout nárok na dovolenou.

#### *Právo žádat zdůvodnění výpovědi*

Zaměstnavateli zůstane možnost vypovědět Dohody bez uvedení důvodů. Nicméně bude-li mít zaměstnanec za to, že mu byla dána výpověď proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv podle §§ 35, 37, 37a, 47, 74, 77, 110, 191 až 199, 207 až 209, 227 až 235 a 241 zákoníku práce anebo jich využil, má právo požádat zaměstnavatele o písemné odůvodnění této výpovědi. Zaměstnavatel bude povinen zaměstnance písemně informovat o důvodech této výpovědi. V případě soudního sporu je pak možné v předpokládaných situacích aplikovat přenesené důkazní břemeno.

#### *Právo žádat o přijetí do pracovního poměru*

Zaměstnanec pracující po delší dobu na základě Dohod bude moci písemně požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru. A to v případě, kdy jeho právní vztahy založené Dohodami v souhrnu trvaly v předchozích 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců. Zaměstnavatel pak bude povinen nejpozději do 1 měsíce od obdržení žádosti zaměstnanci poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď.

#### *Rodičovská dovolená*

Zaměstnanec nebo zaměstnankyně budou žádat o rodičovskou dovolenou podávat písemně, a to alespoň 14 dnů před jejím nástupem. Součástí žádosti by mělo být i uvedení doby trvání. Takovou žádost budou moci podávat jak zaměstnanec, tak zaměstnankyně opakovaně.

#### *Práva vybraných skupin zaměstnanců*

Již nyní platí, že na žádost:

- ▶ zaměstnankyně či zaměstnance pečující o dítě mladší než 15 let,
- ▶ těhotné zaměstnankyně,
- ▶ zaměstnankyně či zaměstnance, kteří prokážou, že sami dlouhodobě pečují o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupních II až IV,

**o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby**, je jim zaměstnavatel povinen **vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody**. Nově by však tito zaměstnanci mohli požádat o obnovení původních pracovních podmínek (např. navýšení úvazku, změnu rozvrhu pracovní doby).

Výše uvedené skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň by mohly nově též **požádat o výkon práce z jiného místa**, než je pracoviště





# Legal Alert

## z oblasti pracovního práva

20. září 2022

## Weinhold Legal

zaměstnavatele („home office“). Zaměstnavatel by měl povinnost této žádosti vyhovět, pokud by tomu nebránily **vážné provozní důvody či povaha vykonávané práce**.

O výše uvedených změnách by se uzavírala písemná dohoda podle § 80 ZP (kratší pracovní doba) či § 317 ZP (home office). Nevyhověli by zaměstnavatel výše uvedené žádosti, musel by zaměstnavatel písemně odůvodnit zamítnutí takové žádosti.

Pokud zaměstnavatel nevyhoví žádosti, aniž by pro to byly splněny zákonné podmínky, mělo by takové jednání představovat přestupek s možností uložení pokuty až do výše 300.000 Kč.

### Práce na dálku („Home office“)

Práci na dálku bude možné konat na základě:

- ▶ písemné dohody se zaměstnancem, nebo
- ▶ písemného pokynu zaměstnavatele jen stanoví-li to opatření orgánu veřejné moci, na nezbytně nutnou dobu, v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé.

Dohoda o práci na dálku či nařízení práce z domova by měly obsahovat:

- a) místo nebo místa výkonu práce na dálku,
- b) způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce a její kontroly,
- c) rozsah konané práce na dálku a bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby,
- d) způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem,
- e) dobu, na kterou se dohoda o práci na dálku uzavírá,
- f) způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, včetně její kontroly, a možnosti vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu.

Jednostranně bude moci zaměstnavatel nebo zaměstnanec dohodu o práci na dálku **písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou**, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Byla-li by dohoda o práci na dálku **uzavřena podle § 241 odst. 3 zákoníku práce** (vybrané skupiny zaměstnanců uvedené výše), **zaměstnavatel** by mohl vypovědět dohodu **pouze z vážných provozních důvodů nebo neumožňovala-li by to povaha vykonávané práce**.

Ačkoliv to bylo nyní dovozováno z obecných ustanovení zákoníku práce, nově by se výslovně stanovila povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci náklady spojené s výkonem práce na dálku, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; a to mimo mzdu/plat/odměnu z dohody.

Za každou započatou hodinu práce na dálku se bude hradit paušální náhrada, které v sobě zahrnuje v zákoně uvedené náklady, a tato částka by měla být minimálně 2,80 Kč za hodinu (v soukromé sféře bude možné poskytnout vyšší částku). Částka se bude měnit s ohledem na vývoj cen. Náklady v zákoně neuvedené se budou hradit v prokázané výši.

Zaměstnanci pracující na dálku nebude moci být odepřen **kontakt s ostatními zaměstnanci**.

Bude-li práce na dálku konána s využitím **sítí elektronických komunikací**,

- ▶ měl by zaměstnavatel zajistit technické a programové vybavení s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení, a zajišťovat, zejména pokud jde o programové vybavení, ochranu dat a údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- ▶ naopak zaměstnanec by měl povinnost počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.

Bude-li si zaměstnanec rozvrhovat práci sám, uplatní se na něj obdoba stávajícího znění § 317 ZP (tj. neuplatní se na něj úprava rozvržení pracovní doby či některé překážky v práci).

V zásadě každý zaměstnanec by měl mít možnost požádat o umožnění výkonu práce na dálku. Rozhodne-li se zaměstnavatel nevyhovět, měl by zamítnutí takové žádosti písemně odůvodnit. Nicméně v případě zaměstnanců uvedených v § 241 odst. 3 zákoníku práce bude moci tuto žádost zamítnout jenom z tam uvedených důvodů.

### Doručování

Speciální úprava doručování písemností bude platit nově pro písemnosti týkající se skončení pracovněprávních vztahů s výjimkou dohod o rozvázání pracovněprávních vztahů, dále odvolání z pracovního místa či vzdání se, platového či mzdového výměru a porušení režimu dočasně práce neschopného.

# Legal Alert

## z oblasti pracovního práva

20. září 2022

## Weinhold Legal

Výše uvedené písemnosti bude zaměstnavatel muset doručit (i) do vlastních rukou na pracovišti zaměstnavatele nebo (ii) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací anebo (iii) prostřednictvím datové schránky (pokud zaměstnanec písemně souhlasil s doručováním na vlastní elektronickou adresu nebo do datové schránky). Nebude-li možné doručit písemnost jedním z výše uvedených způsobů bude moci zaměstnavatel přistoupit k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nebo kdekoliv bude zaměstnanec zastížen.

Při doručování prostřednictvím sítě elektronických komunikací již nebude nutné k účinnosti doručení, aby jej zaměstnanec potvrdil datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem, ale mělo by být dostačující jen potvrzení datovou zprávou. Pokud by zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdil ve lhůtě 10 dnů ode dne jejího dodání, považovala by se za doručenu posledním dnem této lhůty.

Při doručování písemnosti zaměstnavateli **nebudou** zaměstnanci již **potřebovat souhlas zaměstnavatele** pro doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací či do datové schránky.

**Účinky doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací** mají nastat dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou. Jestliže zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 10 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty, ledaže se vrátí písemnost zasláná na elektronickou adresu jako nedoručená.

Při doručení písemnosti do datové schránky by se měla považovat za doručenu přihlášením adresáta do datové schránky nebo 10. dnem od dodání písemnosti do datové schránky.

### Ostatní

Pracovní poměr na dobu určitou stejně jako kratší pracovní doba budou muset být sjednány písemně.

Novela obsahuje drobné formulační změny v oblasti pracovní doby.

### Změna procesních předpisů – přenesení důkazního břemene ve sporu

Bude-li (bývalý) zaměstnanec tvrdit před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že mu zaměstnavatel dal výpověď nebo okamžitě zrušil pracovní poměr proto, že se zaměstnanec zákonným způsobem

domáhal některého ze svých práv uvedených v § 35, 37, 37a, 47, 74, 77, 110, 191 až 199, § 207 až 209, § 227 až 235 a § 241 zákoníku práce, bude zaměstnavatel povinen dokázat, že k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru došlo z jiného důvodu. To by mělo obdobně platit i v případech výpovědi nebo okamžitého zrušení právního vztahu založeného Dohodami.

© 2022 Weinhold Legal  
Všechna práva vyhrazena

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí. Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhražku specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážít jiný než námi uváděný výklad.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera / manažera, s nímž jste obvykle ve spojení.



Eva Procházková  
Advokát  
[Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com](mailto:Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com)



Anna Bartůňková  
Vedoucí advokát  
[Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com](mailto:Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com)



Daša Aradská  
Advokát  
[Dasa.Aradska@weinholdlegal.com](mailto:Dasa.Aradska@weinholdlegal.com)