

Přísnější pravidla pro home office i brigády. Zákoník práce se odklání od flexibility.

PODLE SOUČASNÉHO ZNĚNÍ NOVELY ČEKAJÍ ZAMĚSTNAVATELE DALŠÍ POVINNOSTI A MÍSTO DOMLUVY SE ZAMĚSTNANCEM PŘÍCHÁZÍ ZÁKON.

Adéla Nekvasilová

Zavedení právního rámce pro home office, úprava dohod konaných mimo hlavní pracovní poměr nebo nová pravidla v oblasti elektronického podepisování a doručování. Takové jsou hlavní změny, které obsahuje návrh novely zákoníku práce předložené ministerstvem práce a sociálních věcí.

Většinu změn v zákoníku nařizují evropské směrnice – jedna o rovnováze pracovního a soukromého života a druhá o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách. Členské státy včetně Česka měly tato evropská pravidla

NÁROK NA HOME OFFICE BUDOU MÍT NAPŘÍKLAD TĚHOTNÉ ZAMĚSTNANKYŇE NEBO ZAMĚSTNANCI PEČUJÍCÍ O DÍTĚ MLADŠÍ 15 LET VĚKU, POKUD TOMU NEBRÁNÍ VÁŽNÉ PROVOZNÍ DŮVODY.

uvést do praxe už letos v srpnu. Za oddalování jejich přijetí přitom Česko hrozí pokuta, která se může vyšplhat až k desítkám milionů korun. Česko však není jedinou zemí, která v tomto ohledu zaspala. V současné době novela prochází připomínkovým řízením a nová pravidla by měla být účinná během prvního čtvrtletí příštího roku.

Zcela zásadní změnu přináší novela v oblasti práce z domova. Současná právní úprava obsažená v zákoníku práce je totiž dle předkladatelů zastaralá a nedostatečně reaguje na vývoj, který v této oblasti přinesla pandemie. Práce na home officu se doposud odvíjela od dohody mezi za-

městnancem a zaměstnavatelem, náležitosti takové dohody nicméně zákoník práce nereguloval. „Tato stávající flexibilita však bude pravděpodobně novelou omezena,“ upozorňuje Lenka Gomez Tomčalová, partnerka advokátní kanceláře Z/C/H Legal a Ekonom Legal Garant pro oblast pracovního práva. Připouští však, že úprava se může v rámci legislativního procesu ještě změnit.

Nová podoba zákona klade řadu povinností zejména na zaměstnavatele. Ti budou muset například vyhovět žádosti těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti do 15 let, zdravotně postižené nebo seniory o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Těmto zaměstnancům tak na home office v podstatě vzniká nárok. „Požadavky zaměstnanců budou zaměstnavatelé moci odmítnout pouze z takzvaných vážných provozních důvodů, přičemž tak budou muset učinit písemně včetně patřičného zdůvodnění. A to se většině z nich pravděpodobně zamlouvat nebude,“ říká Tomčalová. Navíc definovat to, co spadá pod pojem „vážné provozní důvody“, bude pravděpodobně úkolem soudů, protože zákon k tomuto termínu žádný návod nenabízí.

Nárok na home office se samozřejmě také bude odvíjet od typu práce, kterou daný zaměstnanec vykonává. „Těžko si jej lze představit například u recepčních či lidí pracujících v dělnických profesích,“ vysvětluje Gomez Tomčalová.

OSTRÝ NESOUHLAS

Proti nové úpravě práce na dálku se už ozývají protesty. Mnohým firmám přijdou nová pravidla zbytečná a přísná. „Pokud jde o práci na dálku,

je třeba vycházet z toho, že zaměstnavatelé se již s absencí podrobnější úpravy během covidu vyrovnali a mají nastavena vnitřní pravidla fungování postavená na vnitřních předpisech a individuálních dohodách se zaměstnanci. Také míst, odkud může zaměstnanec práci vykonávat, je celá řada, počínaje prací z domova přes internetové připojení z kavárny či práce ze zahraničí. Otázkou je, jak bude zaměstnavatel například posuzovat vhodnost pracovního prostředí a kontrolovat pracoviště,“ říká Dagmar Kužvartová, ředitelka Sekce zaměstnavatelské Svazu průmyslu a dopravy ČR.

Pokud by měla úprava rozšířit využívání práce na dálku, tak bude muset být podle jejího názoru minimalistická. „Současný návrh obsahující množství povinností, zejména v podobě obligatorních náležitostí vlastní individuální dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a hrozba pokuty až jeden milion korun za nesplnění povinností, využívání home officu omezuje,“ říká Kužvartová.

S automatickým nárokem na home office má problém i Unie zaměstnavatelských svazů ČR.

2,80

KČ

Taková je navrhovaná výše paušální částky za každou započatou hodinu odpracovanou z domova.

„Zastáváme názor, že je lepší, aby se tato věc řešila vzájemnou dohodou jako doposud. Je to pro podnikatele velmi rizikové i z toho důvodu, že míra nezaměstnanosti v Česku je nízká a firmy mají problém sehnat zaměstnance,“ říká Vít Jásek, výkonný ředitel unie.

Další převratnou novinkou je zavedení povinnosti hrazení nákladů, které zaměstnanci v případě práce na dálku vzniknou. Zaměstnanci budou mít nárok na proplacení náhrady nákladů v podobě paušální částky ve výši 2,80 koruny za započatou hodinu práce. Podle odpůrců by i toto mělo zůstat spíše na dohodě. „Home office vnímáme pořád jako určitý typ benefitu. Zaměstnavatel se se zaměstnancem může na náhradě domluvit přece individuálně. Ale to, že se to zakotví přímo v zákoně, povede spíše k tomu, že se firmy budou práci na dálku vyhýbat,“ vysvětluje Jásek.

Zaměstnavatelé si jsou podle Kužvartové vědomi, že jde o výkon závislé práce a je nutné respektovat obecné pravidlo, že náklady z této práce nelze přenášet na zaměstnance. „Problém

inzerce

JAKO AUTO - JEN LEPŠÍ!

- BEZKLÍČOVÝ SYSTÉM
- TEMPOMAT
- NAVIGACE A KONEKTIVITA
- MONITORING MRTVÉHO ÚHLU
- ZPÁTEČKA SE ZADNÍ KAMEROU

MP3
PIAGGIO

530
EXCLUSIVE



JEZDI NA NOVÉM MP3 530 S ŘIDIČÁKEM NA AUTO!

PIAGGIO®
WWW.PIAGGIO.COM

s úhradou nákladů nastává ve chvíli, kdy práci v režimu home office požadují zaměstnanci. Vnímají to jako zásah do systému nastavené politiky benefitů a zvýhodňování určitých zaměstnanců ve srovnání s jinými, kteří z povahy práce nemohou pracovat jinde,“ říká Kužvartová.

V neposlední řadě se navrhované změny týkají i oblasti bezpečnosti práce. Zaměstnavatelům vznikne povinnost zajistit řádnou bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně její kontroly i v případě home officu.

ZMĚNA PRO DOHODÁŘE

Novela zákoníku práce se má významně dotknout i dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Ty doposud patří k velmi oblíbeným nástrojům zejména pro svoji pružnost. Nově by se ovšem zaměstnavatelé i u dohod měli řídit striktnějšími pravidly. Na dohodáře by se tak měla začít vztahovat například ustanovení zákoníku práce o dovolené a překážkách v práci.

NA DOHODY SE MAJÍ NOVĚ APLIKOVAT TAKÉ USTANOVENÍ ZÁKONÍKU PRÁCE O DOVOLENÉ A PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI. ZAMĚSTNAVATELÉ BUDOU TAKÉ POVINNI STANOVIT ROZVRH PRACOVNÍ DOBY.

„Navržená úprava se dále týká například garance poskytování dob odpočinku a evidence odpracované doby v souladu s požadavky práva EU a judikatury Soudního dvora EU. Tím se zajistí větší transparentnost a předvídatelnost v těchto pracovněprávních vztazích,“ říká Eva Davidová, mluvčí ministerstva práce a sociálních věcí.

Advokátka Gomez Tomčalová však připomíná, že s požadavky ze strany Evropské unie se Česko u těchto dohod musí poprat po svém, protože podobné flexibilní nastavení pracovní smlouvy nemá v jiných členských státech obdoby. „Do určité míry se jedná o skutečný unikát, podobnou úpravu jako my má maximálně Slovensko,“ dodává.

Ministerstvo nutnost úpravy odůvodňuje tím, že v minulosti tyto pracovněprávní vztahy byly využívány spíše k přivýdělku, a nikoli jako zdroj jediného příjmu zaměstnance. „Ovšem situace se postupem doby změnila tak, že velké množství zaměstnavatelů využívá stále více tyto flexibil-

ní formy práce, a v důsledku toho zaměstnanci, kteří pracují výhradně v těchto pracovněprávních vztazích, nemají standardní úplnou sociální ochranu,“ uvádí důvodová zpráva k novele.

Podle Gomez Tomčalové požadavky vyplývající z navrhované novely představují pro zaměstnavatele určitý náklad navíc a mohlo by to vyústit v to, že firmy do dohody zcela ztratí zájem. Také Unie zaměstnavatelských svazů ČR s výše popsaným úpravami nesouhlasí. „Zejména u dohod o provedení práce je to úplný nesmysl, jedná se o nejvolnější pracovněprávní vztah, který může v našem prostředí vzniknout,“ kritizuje Jásek. „Představme si situaci, kdy si zemědělcí nasmlouvají pomocí dohody o provedení práce brigádníky na sběr brambor. Práce probíhá venku, může se stát, že bude pršet a obě strany s tímto rizikem počítají, protože tuto brigádu berou jako nárazovou záležitost. Podle nové úpravy už ale v případě deště, který nastane během předem rozvržené pracovní doby a znemožní zaměstnancům práci, půjde o překážku na straně zaměstnavatele. On jim bude muset vyplatit mzdu, což znamená náklad navíc. Jde to tedy naprosto proti smyslu samotných dohod a jejich flexibilitě,“ říká Jásek.

ZJEDNODUŠENÍ ELEKTRONICKÉHO DORUČOVÁNÍ

Navrhovaná novela cílí i na oblast elektronizace. Pro uzavření pracovní smlouvy, dodatku nebo dohody o skončení pracovního poměru bude stačit prostý elektronický podpis a doručení na e-mailovou adresu zaměstnance. Přísnější pravidla pro doručování a nutnost vyšší úrovně elektronického podpisu zůstane zachována pouze pro určité jednostranné dokumenty, jakými jsou například výpovědi.

Podle Gomez Tomčalové se podoba novely po připomínkovém řízení pravděpodobně změní, takže jak přesně požadavky směrnic dopadnou na české prostředí, zatím není jasné. A do budoucna bude muset české pracovní právo řešit další výzvy. „Charakter pracovněprávních vztahů se obecně bude měnit a stát má zájem na tom, aby v nich lidé udržel. Prozatím jsou tyto poměry ale pojímány tak rigidně, že z něj mnoho lidí prchá do režimu OSVČ,“ říká Gomez Tomčalová.

Do budoucna tak musíme myslet na to, jak zaměstnanecký poměr atraktivní pro obě strany. „Jinak stát finančně trátí na výběru daní či veřejného zdravotního a sociálního pojištění a smysl těchto systémů přichází vlně,“ uzavírá advokátka. ●