

VÝHODY A NEVÝHODY NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE PRO ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCE

PETR HŮRKA, NATAŠA RANDLOVÁ

Abstract: **The Advantage and Disadvantage of the Labour Code for the Employers and for the Employees**

The article deals with the issue of the amendment to the Czech Labour Code, effective as of 1. 4. 2017. The authors focus on the main advantages of the amendment, but also discuss the divergent attitudes of the representatives of employees and employers towards the amendment. The article contains annotations of the individual changes to the Labour Code, with a focus on those based on the idea of flexicurity. The principle of flexicurity consists of the flexibility of performance of work succeeded by an adequate rate of employee protection.

Keywords: amendment to the labour code, flexicurity, top management employees, collective bargaining, transfer to alternative work, transfer of undertaking, working hours, leave, agreements on work performed outside an employment relationship, home office, delivery of documents, protection of employee

Klíčová slova: novela zákoníku práce, flexikurita, vrcholní řídicí zaměstnanci, kolektivní vyjednávání, převedení na jinou práci, přechod práv a povinností, pracovní doba, dovolená, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, home office, doručování, ochrana zaměstnance

DOI: 10.14712/23366478.2016.48

Ministerstvo práce a sociálních věcí v těchto dnech předložilo do vlády návrh, jímž se mění zákoník práce. Předmětem tohoto příspěvku je na jednu stranu obhájit chystanou novelu zákoníku práce, zároveň však zmínit i postoj zaměstnanců a zaměstnavatelů, který vůči ní zaujímají. Pokud jde o zákoník práce, o jeho novelizaci bylo rozhodnuto již loni v létě, sociální partneři, zaměstnavatelé, odbory i MPSV se rozhodli vytvořit novelu, jejíž ideou je *flexikurita*. Měl by tak být vytvořen právní prostor pro realizaci individuální vůle zaměstnavatele a zaměstnance při výkonu práce (uvolnění a zjednodušení některých institutů), avšak při garanci jisté míry ochrany zaměstnance a standardu jeho pracovních podmínek. V rámci přípravy materiálu byly shromážděny názory stran sociálního dialogu, následně se scházela expertní skupina, která se snažila nalézt shodu nad tím, co by mělo být upraveno. Návrh novely byl následně vypracován, v rámci připomínkového řízení bylo k návrhu učiněno zhruba 520 připomínek. Vláda návrh schválila a v září předložila do Poslanecké sněmovny, účinnosti však novela nebude nejdříve 1. června 2017.

VRCHOLOVÍ ŘÍDÍCÍ ZAMĚSTNANCI

Zcela novým institutem v návrhu novely jsou vrcholoví řídicí zaměstnanci. Východiskem pro tuto úpravu bylo přiblížení současné podnikové praxe právní úpravě. Je totiž zcela běžné, že u každého zaměstnavatele existují zaměstnanci, kteří nejsou řízeni, tak jako běžní zaměstnanci – jedná se o vysoce postavené manažery, jako jsou generální ředitelé, finanční ředitelé apod. – u těchto zaměstnanců je novelou navrhováno, aby si organizovali svoji pracovní dobu zcela sami.

Takovouto možnost, respektive odchýlení se od obecných pravidel pracovní doby, dává i evropská úprava, a to jmenovitě směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES (dále jen „*Směrnice o pracovní době*“) ve svém článku 17, který umožňuje při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků, aby se členské státy mohl odchýlit od článků 3 až 6, 8 a 16, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotýčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, mimo jiné v případech: vrcholových řídicích pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat.

Vrcholoví řídicí zaměstnanci jsou ti, kteří jednají v zájmu společnosti, čemuž podřizují své pracovní nasazení, časové vytížení a plánování dne. Generálnímu řediteli zpravidla není možno rozvrhovat pracovní dobu – dávat harmonogram směn. Výhodou by tedy mělo být to, že týdenní pracovní doba a doba práce přesčas, tj. vcelku 48 hodin, jsou zcela v dispozici těchto zaměstnanců. Ti se mohou ad hoc rozhodovat, jak budou svoji pracovní dobu realizovat. V důsledku toho není rovněž potřeba zabývat se výpočty pro příplatky za práci přesčas či za práci v noci, neboť takovému zaměstnanci by nepříslušely. Odměna těchto zaměstnanců by uvedené podmínky zahrnovala již sama v sobě.

Velkou obavou při projednávání návrhu bylo, aby tento institut nebyl ze strany zaměstnavatelů zneužíván, neboť se de facto vytváří kategorie zaměstnanců, kteří si budou moci rozvrhovat pracovní dobu, na druhou stranu jim nebudou příslušet příplatky ani náhrada mzdy při osobních překážkách v práci. Snaha zákonodárce tak bylo tento institut omezit pouze na úzkou skupinu zaměstnanců, kteří budou opravdu pro zaměstnavatele řídicí. Aby mohl být zaměstnanec považován za vrcholově řídicího, bude muset nejen splnit podmínku stupně řízení podle § 73a zákoníku práce, ale ještě mít sjednanou mzdu minimálně ve výši 75 000 Kč měsíčně.

Pro nepodnikatelskou sféru tento institut není možné použít. Vztahuje se toliko na zaměstnance pobírající mzdu, nikoli plat.

ODBORY, KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A VYŠŠÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Novela zákoníku práce rovněž zamýšlela upravit pravidla kolektivního vyjednávání při větším počtu odborových organizací u zaměstnavatele.

V České republice je právně celkem jednoduché založit odborovou organizaci, neboť k tomu postačují toliko tři zaměstnanci. Odborovému sdružování tak nejsou z hlediska hmotněprávních požadavků právní úpravy kladeny větší omezení, což se jeví být správně.

né, neboť hájí-li někdo zájmy zaměstnanců, neměli bychom mu klást přílišné limity. Na druhou stranu ale, pokud je právní úprava volná, mohou vznikat odborové organizace, jejichž cílem nejsou toliko zájmy zaměstnanců, ale spíše zájmy vlastní a partikulární. I takové odbory mohou vzniknout stejně snadno. Stávající právní úprava v § 24 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že se odborové organizace ve věci jednání uzavření kolektivní smlouvy mají dohodnout na společném postupu. Pokud se ale nedohodnou, dochází k blokaci kolektivního vyjednávání, neboť zaměstnavatel nemůže kolektivní smlouvu uzavřít s žádným z nich. Takovou situaci by bylo potřebné řešit.

V minulosti fungoval princip majorizace, podle něhož smlouvu se zaměstnavatelem uzavírala ta odborová organizace, která měla větší počet členů. Tento princip však později zrušil Ústavní soud¹ s poukazem na čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod. Návrh novely zákoníku práce se sice vracel k možnosti dát právo uzavřít kolektivní smlouvu vyjednat smlouvu větší odborové organizaci, avšak je potřeba ctít i práva těch menších. Ty od samého začátku až do konce vyjednávání by měly u vyjednávání být, vznášet vlastní návrhy, vyjadřovat se k návrhu kolektivní dohody, kterou ale pak uzavírá největší odborová organizace. Modifikovanou variantou řešení by mohlo být, že kolektivní smlouvu uzavírá stále největší odborová organizace, avšak nadpoloviční většina zaměstnanců by mohla prohlásit svůj nesouhlas a naopak požadovat, aby kolektivní smlouvu uzavřela jiná odborová organizace. Je to sice zcela nový prvek, jeho předností by nicméně bylo dostat zaměstnance do hry, neboť se jedná o určení jejich zástupců, kteří právě jménem všech zaměstnanců mají uzavírat kolektivní smlouvu. Nejlepším řešením by v tomto směru bylo, kdyby zaměstnanci klasicky zmocnili některou organizaci, která by za ně následně jednala. Takové řešení by přitom znamenalo „překopat“ dosavadní pravidla a vyrovnat se s otázkou rovného zacházení mezi zaměstnanci při konstrukci jejich pracovních podmínek.

S pluralitou odborových organizací zrcadlově souvisí rovněž otázka zastupování zaměstnavatelů při uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně. Dle ustanovení § 25 zákoníku práce totiž platí, že pokud jsou zaměstnavatelé organizováni ve svazu zaměstnavatelů a tento svaz uzavře vyšší kolektivní smlouvu, vztahuje se vyšší kolektivní smlouva na každého člena, tedy na každého zaměstnavatele. Celé řadě zaměstnavatelů se to samozřejmě nemusí líbit, a proto situaci mnozí z nich řeší tak, že ze svazu vystoupí. Nic se tím nemění, neboť vyšší kolektivní smlouva pro ně bude platit i nadále až do konce své účinnosti, ale pak přestane. Takový stav je problematický, protože sdružování zaměstnavatelů ve svazu má ve společnosti svou určitou roli. Nová úprava má tedy zajistit to, aby se zaměstnavatelé neobávali do svazů vstupovat. Zaměstnavatelé tak tendovali k právní úpravě, která by stanovila, že pokud svaz uzavře vyšší kolektivní smlouvu, bude se na zaměstnavatele vztahovat pouze tehdy, pokud se však na druhé straně oslabuje význam kolektivních smluv vyššího stupně, stejně jako možnost globální odvětvové úpravy pracovních podmínek na základě činnosti sociálních partnerů a proto je nepřijatelný pro odborové reprezentace.²

¹ Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.

² V rámci vnějšího připomínkového řízení byla celá otázka plurality odborových organizací, stejně jako zastupování zaměstnavatelů z návrhu novelizace zákoníku práce vypuštěna a vládní návrh zákona tuto

PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI – ZMĚNA DRUHU VYKONÁVANÉ PRÁCE

Dalším klíčovou oblastí novelizace zákoníku práce je *převedení na jinou práci*. Pro soukromé právo se jedná o zcela nepřijatelný institut, neboť nemůže-li zaměstnanec práci z určitých důvodů nadále konat, zaměstnavatel jej jednostranně převede na jinou práci, na práci, k jejímuž výkonu se smluvně nezavázal.³ Bez svého souhlasu musí zaměstnanec konat jinou práci, v opačném případě by se jednalo o porušení povinnosti a cestu k jisté výpovědi či okamžitému zrušení pracovního poměru.

Tento institut do soukromého práva vůbec nepatří a měl by být zrušen. Není možné jednostranně smluvní stranou měnit podstatnou náležitost smlouvy, aniž by zde existoval obecný zájem. Návrh novely zákoníku práce nově staví na povinnosti zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou práci, přičemž ten se následně může svobodně rozhodnout, zda práci přijme, či nikoli. Kladem je skutečnost, že zaměstnanec má možnost volby. V praxi tak mohou nastat tři možnosti: za prvé, práci přijme, změní se pracovní smlouva a vše je v pořádku. Za druhé, zaměstnanec nabídnutou práci odmítne. Pak by se mělo jednat o překážku v práci na straně zaměstnance, přičemž mu nebude příslušet náhrada mzdy. Třetí varianta představuje případ, kdy zaměstnavatel jinou práci pro zaměstnance nemá. Podle současného stavu se dovozuje překážka v práci s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělků, protože zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci vhodnou práci.

Toto řešení samozřejmě skýtá jisté nevýhody, zaměstnanec si sám způsobí důvody, pro které nemůže konat práci, například tím, že se opije a způsobí si úraz. Právní úprava zaměstnavatele tlačí k tomu, aby zaměstnanci našel jinou práci. Nenajde-li ji, bude nucen platit zaměstnanci náhradu mzdy za překážky na straně zaměstnavatele, do novely zákoníku práce je tak doplněno pravidla, že pokud by si zaměstnanec překážky způsobil svým zaviněným jednáním, neměl by právo na náhradu mzdy. K řešení však stále zůstává otázka, zda by zaměstnavatel měl ke své tíži nést nezpůsobilost zaměstnance konat práci, k níž se zavázal. Řešení přitom nejsou jednoduchá, ke zvážení by mohla být rovněž cesta neposkytovat náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků, nýbrž toliko omezené procentuální výši, tak jak je tomu u některých překážek v práci na straně zaměstnavatele.⁴ Obdobně je rovněž institut přeložení nahrazen dohodou zaměstnavatele a zaměstnance o dočasném výkonu práce v jiné provozovně zaměstnavatele. Z důvodu zachování cestovních náhrad při dočasné změně místa výkonu práce vyvolané toliko provozními důvody na straně zaměstnavatele, se má jednat o zvláštní dohodu upravenou v zákoníku práce.

problematiku neobsahuje. Na druhou stranu je potřeba říci, že výše nastiněné problémy přetrvávají a měla by se na principu tripartit hledat cesta jejich koncepčního řešení.

³ K tomu blíže BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 179 a násl. Autor kapitoly HŮRKA, P.

⁴ § 207 – prostoj a nepříznivé povětrnostní vlivy.

PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ

Vítanou změnou v novele zákoníku práce je i zvýšení právní jistoty a předvídatelnosti při aplikaci institutu přechodu práv a povinností, tedy situace kdy zaměstnavatel převádí své činnosti (nebo jejich části) na někoho jiného a jeho zaměstnanci přecházejí automaticky ze zákona s těmito činnostmi k novému zaměstnavateli.

V roce 2012 se do zákoníku práce přidal nový mechanismus, který umožňuje zaměstnancům ukončit pracovní poměr před přechodem práv a povinností pokud nechtějí být k novému zaměstnavateli převedeni. Jedná se o § 51a, podle nějž pokud zaměstnanec nechce k novému zaměstnavateli přejít, může dát speciální výpověď. Výpovědní doba pak klidně může být i kratší než klasická 2měsíční – pracovní poměr na základě takto podané výpovědi skončení dnem předcházejí přechodu práv a povinností. To znamená, že pokud by mělo k přechodu práv a povinností dojít 1. května, pak do 30. dubna může zaměstnanec dát speciální výpověď z důvodu přechodu práv a povinností a výpovědní doba skončí 30. dubna. V důsledku této úpravy jsou nabývající zaměstnavatelé často v nejistotě, kdo k nim vlastně přejde a zda zaměstnanci dají či nedají těsně před uplynutím předemětného časového úseku výpověď a převedeni nebudou. Novela se tomtu snaží dát další pravidla.

Podle návrhu novely by zaměstnanec měl možnost dát tuto speciální výpověď pouze do 15 dní ode dne, kdy byl informován o přechodu práv a povinností. Nebyl-li zaměstnanec o přechodu informován, bude moci dát zaměstnanec výpověď do 2 měsíců ode dne, kdy k přechodu došlo. Výpovědní doba v tomto případě bude činit 15 dní.

Další navrhovaná změna spočívá ve vymezení znaků, při nichž má ex lege nastat přechod práv a povinností. K přechodu práv a povinností by docházelo pouze tehdy, pokud by činnosti byly vykonávány i po jejich převodu stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem, s výjimkou činností zcela nebo převážně spočívajících v dodávání zboží nebo činností krátkodobých nebo spočívajících v jednorázovém úkolu. Podmínkou pro aplikaci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů by byla rovněž existence organizované skupiny zaměstnanců, která byla vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností. Konečně pokud by byl hmotný a nehmotný majetek pro výkon činností nezbytný, muselo by při změně činností docházet rovněž k jeho převodu. Bez naplnění těchto zákonných předpokladů by k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nedošlo.

NOVINKY V OBLASTI PRACOVNÍ DOBY A JEJÍ EVIDENCE

Na zaměstnance pracující na základě dohod mimo pracovní poměr se nově budou uplatňovat i některá pravidla týkající se pracovní doby. Kromě délky práce maximálně 12 hodin, bude nutné dodržet maximální délku práce mladistvého, poskytovat jim přestávky v práci, nepřetržitě odpočinky a evidovat jejich dobu práce. Maximální možný rozsah práce na dohodu o pracovní činnosti bude nutné sledovat v období nejdéle 26 týdnů. Pouze kolektivní smlouva bude moci stanovit 52 týdnů.

Dochází ke zrušení pojmu 3směnný režim a nově bude zaveden pojem vícesměnný režim, tj. režim, ve kterém se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Ke změně dochází i u seznámení s rozvrhem pracovní doby. Standardně je nutné zaměstnance s rozvrhem pracovní doby nebo jeho změnou seznámit alespoň 14 dní předem. Na základě dohody bylo možné tuto dobu zkrátit. V praxi se pak diskutovalo, jakou nejkratší dobu je možné takto sjednat – např. 1 den, nebo např. 12 hodin? Zaměstnanec by ovšem při takto krátké, byť sjednané době musel být prakticky neustále připraven vykonávat práci. Novela proto omezuje sjednání kratší dobu na seznámení na 2 dny.

Z pohledu zaměstnavatele neflexibilně dochází k přiblížení kontu pracovní doby k ostatním způsobům rozvržení pracovní doby. Dále by podle důvodové zprávy měl zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci podle rozvrhu pracovní doby, pokud tak neučiní, bude se jednat o překážky v práci na jeho straně. Další omezení v možnosti přidělovat práci spočívá ve vymezení dnů klidu ve větším rozsahu, a to i na dny, ve kterém zaměstnavatel předem nerozvrhl směnu nebo ji rozvrhl v rozsahu kratším, než odpovídá polovině délky směny při pětidenním pracovním týdnu. Zpřesňuje se taktéž ustanovení ohledně tzv. stálé mzdy, která je zaměstnanci v kontu pracovní doby vyplácena, a výpočet jejího krácení.

NOVÁ ÚPRAVA DOVOLENÉ

Zcela nová je podle návrhu právní úprava vzniku práva na dovolenou. Současná právní úprava je komplikovaná, nevyhovující flexibilním formám rozvržení pracovní doby a nespravedlivá co do výpočtu její délky. Zákoník práce stanoví, že je v týdnech, avšak ve skutečnosti musí být přepočítána na dny a při poskytování náhrady mzdy za ní dokonce na hodiny. Co to ale je „den“ dovolené? Slovy pracovního práva se jedná patrně o směnu. Avšak jednotlivé směny mohou být různě dlouhé.⁵ Taková úprava je nespravedlivá a popírá zásadu rovného zacházení se zaměstnanci. Proto je dosavadní právní úprava přepočtu dovolené na dny nepoužitelná.

Hledá se proto cesta, na základě které bychom přepočítávali dovolenou na týdenní pracovní dobu. Pokud zaměstnanec odpracuje svou týdenní pracovní dobu, tedy jednu dvaapadesátinu v kalendářním roce, měl by mít právo na tomu odpovídající délku dovolené. Tato úprava by měla vést k tomu, že se dovolená bude přepočítávat na hodiny. Bude-li mít zaměstnanec v určitý den 12hodinovou směnu, odečte se mu 12 hodin dovolené, v případě 6hodinové směny 6 hodin dovolené. Nemá to samozřejmě znamenat, že by se dovolená čerpala v hodinách, ale výpočet by měl být v hodinách právě proto, aby byl spravedlivý a pro zaměstnance rovný.

⁵ Příkladem lze uvést následující situaci – Podle současné úpravy, pokud je zaměstnanci poskytnuta dovolená v době, kdy má 12 hodinovou směnu, pak se vyhne 12 hodinám práce a čerpá 1 den dovolené. Jeho kolegovi je přitom poskytnuta dovolená v době, kdy má směnu dlouhou 6 hodin, čerpá přitom rovněž 1 den dovolené. Při přepočtu na hodiny by tak první zaměstnanec mohl reálně mít za rok dovolenou v délce 300 hodin, zatímco druhý zaměstnanec 150 hodin.

Současná právní úprava je nespravedlivá i v dalších ohledech. Existují tři typy dovolené, které jsou vzájemně velmi nesystémově provázané. Pokud zaměstnanec odpracuje 21 dní, pak mu teprve vzniká právo na dovolenou, přičemž za 42 dní to bude dvojnásobek. Pokud odpracuje zaměstnanec 60 směn, stává se z rozsahem malé dovolené za odpracované dny dovolená za celý rok. V tento moment začne být dovolená krácena. Odpracuje-li 59 směn, mám právo na 2 až 3 dny dovolené. Odpracuje-li 60 směn, vzniká právo na 4 až 5 týdnů. Uvedené je naprosto disproporční, proto by měla být nově zavedena pouze jedna dovolená, na kterou bude právo, které se krátit nebude, neboť pokud se jedná o den, který zaměstnanec neodpracoval a právní úprava jej nepovažuje za odpracovaný pro účely dovolené, pak dovolená za daný den vůbec nevznikne.

K dalším nedostatkům stávající úpravy patří, že pokud pracovní poměr vznikne např. 2. ledna, nenáleží zaměstnanci dovolená za celý kalendářní měsíc leden. Přitom jeho kolega, který pracoval rovněž celý měsíc a ve stejných směnách, neboť 1. ledna směna odpadla z důvodu svátku, dovolenou za měsíc leden získá.

Z pohledu EU, nemá mít negativní dopad na vznik práva na dovolenou skutečnost, která nastala bez zavinění zaměstnance. Je-li zaměstnanec v pracovní neschopnosti, pak by se tato doba měla započítávat pro vznik práva na dovolenou. Proti implementaci tohoto principu do novely zákoníku práce vystoupila velká řada připomínkovým míst a předkladatel tak s jejím zařazením nepočítá. V současné době se v podstatě téměř všechny doby, po které zaměstnanec nevykonává práci, počítají pro účely dovolené jako výkon práce. Pouze neplacené volno, rodičovská dovolená, ošetřování člena rodiny a pracovní neschopnost, se nezapočítávají v rozsahu od 100 dnů v kalendářním roce. Navrhovaná právní úprava počítá nadále s tím, že se i tyto doby započítávají v souhrnném rozsahu 20 týdnů, při argumentaci, že trvá-li překážka v práci delší dobu, není při následném čerpání dovolené zajištěn její účel déletrvajícího pracovního volna, které v kalendářním roce přeruší probíhající pracovní aktivitu.

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Velice populárním institutem v České republice je *dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti*, jejich stávající zakotvení je však těžko udržitelné. V Evropské unii se jedná o institut zcela neznámý. Jistou obdobu nalezneme na Slovensku, avšak i zde je úprava již velmi omezena. Chceme-li flexibilní institut dohod zachovat, měli bychom garantovat jistý standard pracovních podmínek zaměstnanci v nich, tak jak to požaduje zejména Směrnice o pracovní době.⁶

Omezení by měla vypadat takto: U dohod mimo pracovní poměr v současné době neplatí zaručená mzda, ale pouze mzda minimální. Neodráží se tedy v minimálním standardu odměny povaha vykonávané práce, jak konstruuje zákoník práce v pracovním poměru. Podle návrhu novely by se proto i na dohody měla vztahovat nejen minimální, ale i zaručená mzda. Dalším příkladem dokládajícím jistou neudržitelnost dohod je zaměstnavatel, který má dva zaměstnance, jednoho na dohodu o pracovní činnosti,

⁶ Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby.

jednoho na pracovní poměr s kratším pracovním úvazkem. Oba pracují 20 hodin týdně a konají totožnou práci. Jeden z nich však má veškerá související práva, druhý nikoliv. Pokud jde o dohodu o pracovní činnosti, vyrovnávací období se má zkrátit pouze na 26 týdnů s možností rozšíření v kolektivní smlouvě. Nezbytná přizpůsobení unijním požadavkům by měla přinést zaměstnavatelům povinnost vést evidenci pracovní doby, stejně jako poskytovat doby odpočinku. Ve své podstatě se nejedná o povinnosti jdoucí nad rámec stávajícímu praktickému fungování výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jako výsledek vnějšího připomínkového řízení bylo vypuštěno právo zaměstnance, který koná práci na základě dohody o pracovní činnosti, na dovolenou.

PRÁCE Z DOMOVA

Velmi mediálně diskutovanou otázkou je *práce z domova*. Právní úprava, kterou zákonodárce do novely včlenil, vymezuje pravidla, za nichž má taková práce probíhat při respektování základních atributů závislé práce.

Zaměstnavatelé přitom uvádějí, že existují de facto dva druhy práce z domova. V prvním, má zaměstnanec klasicky svou kancelář a své pracovní místo, a pouze zaměstnavatele nahodile požádá, aby mohl některý den pracovat z domova. Druhým příkladem je situace, kdy zaměstnanec žádné místo na pracovišti nemá a je nucen z domova pracovat – například typický obchodní reprezentant, který z domova každodenně vyjíždí k zákazníkům.

Při práci z domova bude zaměstnavatel povinen zaměstnanci hradit náklady spojené s komunikací a další náklady, které vzniknou při takovém to výkonu práce. Tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, ale může být sjednáno, že budou hrazeny paušální částkou.

Zaměstnavatel bude dále povinen přijmout opatření, která zabrání izolaci takového zaměstnance, umožnit mu setkávání s ostatními zaměstnanci a zajistit mu technické a programové vybavení. Zaměstnanec bude naopak povinen si počínat tak, aby chránil data a údaje související s výkonem práce.

Tato úprava se však nepoužije v případě práce konané mimo pracoviště zaměstnavatele jen výjimečně. Otázkou zůstává, co je to výjimečně?

DALŠÍ ZMĚNY

Všichni zaměstnavatelé v rámci vytváření příhodných pracovních podmínek pro své zaměstnance budou mít povinnost předcházet riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti. Bohužel není tato povinnost nijak více rozvedena, a proto bude na každém zaměstnavateli, aby prokázal, že příslušná opatření zavedl.

Ochranu zaměstnanců pečujících o malé děti a prosazení jejich práva na změnu rozsahu týdenní pracovní doby, resp. změnu rozvrhu pracovních směn sleduje novela návrhem ustanovení, které stanoví, že pokud zaměstnavatel nebude schopný vyjmenovaným zaměstnancům (péče o dítě do 15 let, těhotné, dlouhodobá péče o jinou osobu)

umožnit na jejich žádost jinou vhodnou úpravu stanovené pracovní doby, bude povinen zaměstnanci písemně sdělit, proč mu nevyhověl.

Jako prvek vedoucí je snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů lze hodnotit nové pravidlo, při němž potvrzení o zaměstnání nebude nutné vystavovat u dohod o provedení práce, pokud dohoda nezaložila účast na nemocenském pojištění nebo pokud nebyl z této dohody prováděn výkon rozhodnutí (exekuce).

Jako pozitivum návrhu novely lze zmínit institut doručování. Snahou bylo přizpůsobit jej realitě, tedy aby například bylo možné doručit zaměstnanci výpověď a nebyly zde zbytečné komplikace. Doručování by mělo být jednodušší, tak, aby bylo možno doručit zaměstnanci přímo poštou, nebude-li na pracovišti. Na tomto místě připomínáme poněkud nešťastný judikát, podle kterého zaměstnavatel nemůže doručovat zaměstnanci poštou, pakliže neprokáže, že se mu nepodařilo doručit zaměstnanci v jeho domově. To je podle našeho názoru v dnešní době, kdy zaměstnanci žijí po celém světě, naprosto absurdní. Další z možných cest je speciální úpravu doručování v zákoníku práce zcela odstranit a umožnit tak subsidiární použití občanského zákoníku, avšak taková úprava je v současné době neprosaditelná.

ZÁVĚR

Závěrem lze vyjádřit přání, aby předmětná novela zákoníku práce přinesla pozitiva do praktického fungování vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu práce. Jak ostatně proklamuje aktivní roli zástupců sociálních partnerů při jejím zrodu, můžeme mít v tomto směru svá očekávání. Věříme, že se rovněž ponese v duchu proklamované strategie flexikurity, kdy flexibilita výkonu práce bude doprovázena adekvátní mírou ochrany podřízené strany pracovněprávního vztahu.

JUDr. Petr Hürka, Ph.D.
Právnická fakulta Univerzity Karlovy
hurka@prf.cuni.cz

JUDr. Nataša Randlová, Ph.D.
Randl Partners
randlova@randls.com