

Připomínky Komory daňových poradců ČR k Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

1) K účinnosti návrhu novely ZDP zákona ve vztahu ke zdaňovacímu období

Navrhujeme do návrhu zákona výslovně doplnit, od kdy budou relevantní ustanovení ZDP aplikována, když je jisté, že předmětná novela nabude účinnosti v průběhu zdaňovacího období. To znamená, že jak na straně fyzických osob - zaměstnanců, tak na straně zaměstnavatelů, by mělo být jednoznačně uvedeno, od kdy bude možné předmětná ustanovení aplikovat. Z logiky věci zřejmě vyplývá, že by k tomu mělo dojít v průběhu zdaňovacího období, počínaje účinností dané novely. Nicméně pro odstranění jakýchkoliv výkladových nejasností doporučujeme toto výslovně upravit, neboť je obvyklé, že novely ZDP se aplikují až na zdaňovací období započatá po účinnosti novely.

Tato připomínka je zásadní.

2) K dohodám o provedení práce a dohodám o pracovní činnosti (body 15. - 22. návrhu; § 74 a násl.)

V případě těchto instrumentů návrh zavádí nárok na dovolenou, ošetřovné a také například povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu týdenní pracovní doby. Tím tyto instrumenty ztrácejí svoji hlavní výhodu, tedy flexibilitu, velmi nízkou administrativní zátěž pro zaměstnavatele a možnost jejich využití v případě jednorázových prací. Podle návrhu dojde také k výraznému administrativnímu zatížení, a to i zcela malých zaměstnavatelů. Splnění některých podmínek (například rozvržení pracovní doby) bude v určitých situacích využití jednorázové dohody o provedení práce například pro přednáškovou činnost, jednorázové využití brigádníků u jednodenních akcí, apod.) téměř nerealizovatelné, respektive bude realizováno pouze formalisticky. Takováto vysoká zbytečná administrativní zátěž může vést k tomu, že zaměstnavatelé tento instrument nebudou využívat, což může ve své důsledku vést k využívání švarcsystému či práci načerno.

Návrh:

Na základě toho navrhujeme minimálně pro některé situace ponechat instrument dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti v současné podobě, případně alespoň snížit administrativní.

Tato připomínka je zásadní

3) K §241 odst. 5 (bod 38. návrhu)

Návrh vychází z toho, že zaměstnavatel má povinnost písemně odůvodnit jakékoliv zamítnutí žádosti zaměstnance o home office. Takováto administrativní zátěž se nám jeví nadbytečná a může svádět k různým šikanózním postupům ze strany zaměstnanců. Například zaměstnavatel bude povinen odůvodnit, že home office není možný u prodavačky či řidiče a ti budou moci takovéto žádosti podávat opakovaně, kde chybějící písemné odůvodnění odmítnutí bude pod sankcí. Domníváme se, že tato povinnost by minimálně v tomto širokém rozsahu v zákoně být neměla.

Návrh:

Na základě toho navrhujeme podmínku písemného odůvodnění zamítnutí žádosti z návrhu vypustit, případně omezit či upravit, či minimálně umožnit omezení pro některé pracovní pozice (pokladní, řidič, ...) například vnitřním předpisem.

4) K práci na dálku – obecně k implementaci institutu (body 36. - 39. návrhu; §241, § 317)

Navrhujeme, aby povinnost poskytnout home office nešla nad rámec nezbytné implementace směrnice, kdy v předkládaném návrhu je nad rámec směrnice tato povinnost rozšířena například na situaci péče o dítě ve věku do 15 let (směrnice tuto povinnost stanoví pro děti ve věku do 8 let viz. Čl. 9 odst. 1 směrnice). Tato nová povinnost může působit v praxi praktické problémy a spory například z hlediska toho, která profese či pracovní pozice tento způsob výkonu práce umožňuje a která nikoliv. Mimo to je nutné zohlednit, zvláště v současné složité situaci, organizační a finanční problémy, které může povinnost umožnit práci prostřednictvím home office v praxi způsobit. Jsme pro podpoření tohoto způsobu výkonu závislé činnosti, ale prostřednictvím pozitivní motivace, nikoliv skrze uložení povinnosti s poměrně drakonickými sankcemi. Je také nutné zohlednit, že tato povinnost přinese množství potenciálních sporů, ať už mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem či úřadem práce.

Tato připomínka je zásadní.

5) K práci na dálku – k administrativní zátěži (body 36. - 39. návrhu; §241, § 317)

V případě home office se domníváme, že jeho úprava je zbytečně podrobná a přinese zvýšené administrativní náklady na straně zaměstnavatelů. Lze souhlasit, že určitý rámec by v zákoníku práce měl být, ale nikoliv takto detailně podrobný a se sankcemi při jeho nedodržení. Tato úprava zavádí vzniku potenciálních zbytečných sporů ať již mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, nebo zaměstnavatelem a zaměstnancem při nedodržení formálních povinných náležitostí.

Návrh:

Na základě toho navrhujeme méně detailní povinnou úpravu podmínek home office.

Tato připomínka je zásadní

6) K práci na dálku – možnost určení místa výkonu práce (body 36. - 39. návrhu; § 241, § 317)

Návrh dále počítá s tím, že home office může probíhat z domova, chaty, nebo jiného místa dle volby zaměstnance. Z toho vyplývá, zaměstnanec si bude moci určit, že home office bude realizovat například ze zahraničí. To může mít, ale pro zaměstnavatele závažné daňové a pojistné důsledky (vznik stálé provozovny v zahraničí, odvádění pojistného do jiných pojistných systémů a podobně) bez ohledu, že by to měl možnost ovlivnit.

Návrh:

Doporučujeme umožnit zaměstnavateli omezit místo výkonu práce na dálku na území České republiky.

Tato připomínka je zásadní

7) K výpovědi dohody o práci na dálku (bod 39., § 317 odst. 3)

Dle navrhovaného znění ustanovení § 317 odst. 3) může být dohoda o práci na dálku rozvázána buď písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele nebo jednostrannou písemnou výpovědí kterékoli ze stran z jakéhokoli důvodu i bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou.

Návrh

Doporučujeme tyto důvody rozšířit ještě o možnost zaměstnavatele vypovědět tuto dohodu se zkrácenou, kupř. dvoudenní, výpovědní dobou pro případ, že zaměstnanec porušuje při práci mimo pracoviště zaměstnavatele své povinnosti vztahující se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem či opakovaně, aniž by na výzvu zaměstnavatele sjednal v přiměřené době nápravu.

Pro případ, kdy zaměstnanec takto porušuje své povinnosti, totiž považujeme patnáctidenní výpovědní lhůtu za zcela nepřiměřenou.

Tato připomínka je zásadní.

8) K právu zaměstnavatele nařídít práci na dálku (bod. 39., § 317 odst. 4)

Dle navrhovaného znění ustanovení § 317 odst. 4) má mít zaměstnavatel právo nařídít práci na dálku pouze v případě, že tak stanoví opatření veřejné moci podle jiného zákona.

Návrh

Navrhujeme rozšířit právo zaměstnavatele nařídít práci na dálku rovněž na případy vážných provozních důvodů a v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů či živelní události, které neumožňují výkon práce na běžném pracovišti zaměstnavatele, avšak při výkonu práce na dálku by provoz zaměstnavatele mohl být, alespoň v omezené míře, zachován.

Tato připomínka je zásadní.

9) K paušální náhradě průměrných nákladů zaměstnance (bod 39., § 317 odst. 6

Dopředu bychom chtěli zdůraznit, že obecně paušalizaci nákladů na home office vítá a šlo o jeden s našich zásadních koncepčních návrhů. Nicméně tento návrh může působit problémy v případě, kdy práce na dálku je realizována pouze na základě požadavku zaměstnance.

Navrhovaná úprava zavádí nárok na paušální náhradu za zvýšené náklady na energie ve výši 2,80 Kč za každou započatou hodinu výkonu práce na dálku. Vzhledem k tomu, že novela zavádí nárok některých skupin zaměstnanců na práci na dálku, a to v podstatě v nelimitovaném rozsahu, nemá zaměstnavatel možnost vzniku tohoto nákladu zabránit, jakkoli to může zatížit jeho finanční situaci.

Práce na dálku je ze strany zaměstnanců často vnímána jako benefit, zaměstnavatel je mnohdy tlačěn k jejímu umožnění, aby zabránil nespokojenosti či dokonce odchodu zaměstnanců. Zaměstnanci mnohdy v případě požadavku na práci na dálku z jejich strany náhradu nákladů na výkon práce na dálku nepožadují, možnost práce mimo běžné pracoviště považují za benefit, jehož využití jim v praxi náklady spíše snižuje – ušetří náklady na dopravu a stravování mimo domov. Opominout nelze ani ušetřený čas na přepravu na pracoviště zaměstnavatele a zpět.

Snaha zákonodárce vedená ochranou práv zaměstnanců tak povede k přesnému opaku – navrhovaná úprava a její velká finanční náročnost v praxi způsobí omezování možnosti využití práce na dálku.

Návrh

Navrhujeme zavést úpravu, podle které zaměstnavatel nebude mít povinnost náhradu nákladů poskytovat, resp. zaměstnanec bude moci prohlásit, že výkonem práce na dálku mu zvýšené náklady nevznikají, pokud uzavření dohody o práci z domova bude iniciováno zaměstnancem. Nepůjde o povinnou úpravu – i v případě, kdy bude uzavření dohody o práci z domova iniciováno zaměstnancem, bude nárok

zaměstnance na náhradu zachován, pokud nebude v dohodě o práci z domova sjednáno, že se náklady neposkytnou.

Tato připomínka je zásadní.

10) K rozvržení pracovní doby zaměstnancem (bod 39., § 317, odst. 10)

Dle navrhovaného znění ustanovení § 317 odst. 10 písm. c) nebude zaměstnanci, který si bude pracovní dobu rozvrhovat sám, příslušet mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrady mzdy nebo příplatek za práci ve svátek.

Navrhované ustanovení kopíruje současné znění ustanovení § 317 písm. c), které zřejmě nedopatřením neřeší osud příplatku za práci přesčas. Zaměstnavatel je tak povinen za výkon práce přesčas zaměstnanci příplatek za práci přesčas poskytnout alespoň v zákonem stanovené výši, což je nesystematické a zjevně nezamýšlené.

Návrh

Navrhuje se proto doplnit, že je vyloučen také příplatek za práci přesčas.

Tato připomínka je zásadní.

11) K bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnance při práci na dálku (bod 39., § 317)

Navrhované znění ustanovení vůbec (s výjimkou odst. 2 písm. f) neřeší problematiku BOZP při práci zaměstnance na dálku. Je přitom zřejmé, že práce na dálku je specifický výkon práce, na který nelze bez dalšího aplikovat veškerá ustanovení zákoníku práce upravující BOZP.

Práce na dálku je ze strany zaměstnanců vnímána jako benefit, zaměstnavatel je mnohdy tlačěn k jejímu umožnění, aby zabránil nespokojenosti či dokonce odchodu zaměstnanců. Zaměstnavatel přitom má jen velmi omezené možnosti, jak dostát svým povinnostem v oblasti BOZP. Za porušení povinností v oblasti BOZP přitom zaměstnavateli hrozí významné pokuty. Vzhledem k tomu, že novela zavádí u vybraných skupin zaměstnanců v podstatě nárok na práci na dálku, nemůže se zaměstnavatel rozhodnout právě s ohledem na vysoké riziko nesplnění povinných standardů BOZP práci na dálku neumožnit. Zaměstnavatelé se tak dostávají do extrémně problematické situace.

Novela navíc postavení zaměstnavatele ještě více znesnadňuje, když zaměstnavatel nadále zůstává zodpovědný za BOZP zaměstnanců pracujících na dálku ve stejném rozsahu, jako u zaměstnanců pracujících z pracoviště zaměstnavatele, přičemž je mu nově uložena povinnost sjednat, jak bude BOZP zajištěno a kontrolováno, aniž by zákonodárce zaměstnavateli poskytl jakékoli vodítko, co by taková dohoda měla

obsahovat (jak konkrétně BOZP zajišťovat a kontrolovat). Zákonodárci přitom musí být zřejmé, že v praxi zaměstnavatel nemá u zaměstnanců pracujících na dálku možnost zajišťovat ani kontrolovat BOZP v takovém rozsahu, jako u zaměstnanců na svém pracovišti.

Návrh

Navrhujeme úpravu koncipovat tak, že zaměstnavatel řádně splní svou povinnost zajistit a kontrolovat BOZP, pokud zaměstnanci prokazatelně sdělí, jaké podmínky musí jeho pracoviště při práci na dálku splňovat, a zaměstnanec splnění podmínek písemně stvrdí. Zaměstnavatel bude dále povinen zaměstnance o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci z domova pravidelně proškolen.

Současně navrhujeme doplnit povinnost zaměstnance písemně upozornit zaměstnavatele, pokud jeho pracoviště během práce na dálku přestane podmínky BOZP splňovat.

Tato připomínka je zásadní.

12) K uplatnění fikce doručení při doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (bod 43., § 335 odst. 3, bod 50. § 337 odst. 4)

V novele Zákoníku práce je navrhováno uplatnění fikce doručení u písemností zasílaných mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem prostřednictvím elektronické pošty (emailu). Přestože by to mohlo vést ke zjednodušení a zrychlení komunikace, je nutné poukázat na názor Ústavního soudu vtělený do nálezů sp. zn. PL. ÚS 32/15 z 6. 12. 2016 (rozpor s čl. 2 odst. 3 a čl. 4 Listiny základních práv a svobod) a sp. zn. Pl. ÚS 23/20 z 15. 5. 2021 (porušení práva na jinou právní ochranu). V obou nálezech Ústavní soud dovozuje, že nelze spojovat právní účinky s odesláním zprávy elektronické pošty, a to především díky nespolehlivosti "veřejné datové sítě". Lze proto dovodit, jak by dopadl případný soudní spor ohledně toho, zda bylo platně doručeno fikcí v případě použití elektronické pošty.

Návrh

Navrhujeme, aby byl v každém případě vyžadován aktivní úkon ze strany adresáta v podobě potvrzení přijetí písemnosti, byť by tento úkon nemusel vyžadovat uznávaný elektronický podpis jako např. správní řád (viz § 19 odst. 9 zákona č. 500/2004 Sb.). Navrhujeme, aby fikce doručení při doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací byla z navrhované úpravy vypuštěna.

Tato připomínka je zásadní.

Připomínky zpracoval: Ing. Bc. Jiří Nesrovnal, člen Prezidia a vedoucí Sekce DPPO KDP ČR.

Připomínky zaslali: Ing. Iva Jungmann Jorde, daňová poradkyně; Tereza Kavan Klimešová, daňová poradkyně; Ing. Bc. Jiří Nesrovnal, člen Prezidia a vedoucí Sekce DPPO KDP ČR; Ing. Lenka Nováková, zástupkyně vedoucí sekce DPFO KDP ČR; MVDr. Milan Vodička, člen Prezidia a vedoucí Sekce IT KDP ČR