

Velká novela zákoníku práce a první praktické zkušenosti pohledem expertů

Jaké jsou zatím zkušenosti s velkou novelou zákoníku práce? Jak změny vnímají zaměstnavatelé a které změny jsou pro ně nejsložitější? Jsou nová pravidla nastavena dobře? Na tyto a další otázky v rozhovoru odpovídají spoluautoři komentáře Wolters Kluwer k tomuto zákonu, experti v oblasti pracovního práva JUDr. Nataša Randlová, Ph.D, a prof. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Jaké jsou od října zkušenosti s novou úpravou dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti? Změnilo se něco v přístupu zaměstnavatelů?

Hůrka: Snížila se flexibilita zaměstnávání na dohody a bohužel se zvýšila administrativní zátěž pro zaměstnavatele, která spočívá zejména v informační povinnosti, v písemném odůvodňování svého postupu a v evidenci dob. Bohužel naše úprava s ohledem na unijní požadavky na zaměstnávání osob takové změny provést musela. Mám za to, že se již zaměstnavatelům daří nalézt nové legitimní postupy zaměstnávání na dohody. A věřím, že i náš komentář k tomu pozitivně přispívá.

Randlová: Z mého pohledu byla chyba ta krátká legisvakance. Někteří velcí zaměstnavatelé se s úpravou stále perou a myslím si, že snad nikdo nebyl schopen to vše stihnout v čase určeném zákonem. Pokud dělám něco pod stresem, nemohu vše udělat v takovém detailu, jak bych si představoval, a to vždy se sebou nese nějaké to riziko. Pokud byla Česká republika už tolik měsíců po lhůtě úpravu harmonizovat, mohla zaměstnavatelům dát více času. Ale jinak se shoduji s profesorem Hůrkou, musí to být a je důležité, abychom to všichni do praxe zařadili co nejdříve a co nejlépe.

Novela zákoníku práce přinesla také větší elektronizaci v HR agendě. Můžete ji více přiblížit?

Hůrka: Zákoník práce se snaží na jedné straně zjednodušit doručování klíčových jednostranných písemností, které vedou ke skončení pracovněprávního vztahu, jako je výpověď, zrušení ve zkušební době nebo okamžité zrušení pracovního poměru. Smluvní strany mají více možností, jak tato právní jednání doručovat, a to zejména s využitím informačních technologií. Dále se zavádí možnost elektronického uzavírání pracovní smlouvy, dohod a jejich změn, při respektování slabšího postavení zaměstnance. Věřím, že až praxe výhody takového postupu objeví, bude elektronizace HR hojně využívána. Pro zákoník práce je to posun směrem k modernizaci komunikace, byť civilisté mohou mít pocit, že je to stále trochu kostrbaté, ta neustálá ochrana slabší strany.

Randlová: Je to velká výzva. Já se jenom děším, jak se s tím poperou soudy. Zatím bylo zvykem vše mít papírově a podepsané a osobně doručené (výjimečně poštou). Nyní budu postupy jiné a budou muset být nastavena jiná judikатурní pravidla. To bude bohužel trvat několik let. Myslím si, že řada zaměstnavatelů nebude chtít nyní experimentovat a vyčká až nám judikatura dá „návod“. Pravděpodobně do nové elektronizace půjdou nejrychleji IT firmy a start up firmy. Osobně však elektronizaci vítám, byli jsme v těch papírech příliš dlouho zavaleni.

Uplynulé roky hodně změnily pracovní podmínky a společnosti začaly mnohem více využívat home office, což reflektovala také novela zákoníku práce. Jsou podle vás nová pravidla

nastavena dobře?

Hůrka: Konečné znění novely po připomínkách sociálních partnerů podle mého názoru poskytuje zaměstnavatelům celkem flexibilní prostor pro individuální úpravu parametrů práce na dálku v dohodě se zaměstnancem. Stranou úpravy však zůstává otázka zajištění bezpečného pracovního prostředí. Jako akademikovi se mi rovněž nezamlouvá možnost vzdání se náhrady výdajů, která nezapadá do pojetí zákoníku práce.

Randlová: Zde byla legislativa hodně za praxí. Covid nám home office doslova vnutil dávno před tím, než přišla novela a firmy se ho nevzdaly ani po covidu - naopak chození do kanceláře se stalo něčím nemoderním. Dokonce jsem měla odborovou organizaci, která chtěla, aby zaměstnavatel zaměstnancům připlácel, za to, že chce, aby chodili do kanceláře. Je dobře, že nakonec nějaká pravidla máme, i když ty náhrady jsou trošku kočkoves - nadefinujeme si je a pak si napíšeme, že se jich může zaměstnanec vzdát. Neumím si představit zaměstnance, který se jich nevzdá, když mu zaměstnavatel „pohrozí“, že tedy home office mít nebude.

Bohužel nám stále chybí řešení BOZP a případných úrazů na home office - bude zaměstnavatelům vyčítáno, že nekontrolovali pracoviště na home office, nebo k nim nakonec bude judikatura milosrdná a řekne, že to byla povinnost zaměstnance? Doufám jen, že to bude vyřešeno jednou prakticky.

Která z aktuálních změn je podle Vás pro zaměstnavatele nejsložitější?

Hůrka: Jako nejsložitější vnímám postavení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ve srovnání s pracovním poměrem z pohledu rovného zacházení. Je stále komplikovanější posoudit, nakolik musí zaměstnavatel poskytovat tzv. „dohodářům“ benefity, které doposud poskytoval pouze zaměstnancům v pracovním poměru.

Randlová: K těm benefitům bych přidala ještě rozvrhování pracovní doby u dohod a pak rovné odměňování (§ 110 zákoníku práce). To rovné odměňování tu bylo již před novelou, ale nikdo mu nevěnoval pozornost a až novela ho postavila do zcela nového světla.

Hodně diskutovaná byla také problematika přesčasů lékařů, která nakonec doznala změn. Můžete přiblížit, jak dopadla finální úprava?

Hůrka: Pracovní doba lékařů a zdravotnických pracovníků je dlouhodobě velkým oříškem pro zákoník práce a hledání optimálního řešení je nesnadné až téměř nemožné. Bohužel změnám, které byly provedeny, nepředcházela nezbytná příprava a analýza stávajícího a hlavně cílového stavu. Velmi nesystémově působilo následně promptní zrušení již platné úpravy a nahrazení úpravou novou, které mi rovněž nepřijde funkční pro zaměstnavatele ani pro zaměstnance. Myslím, že práce na hledání optimálního řešení budou muset pokračovat.

Změnily se také související předpisy a některé změny v samotném zákoníku práce pak přišly ještě těsně před koncem roku. Je možné je stručně shrnout?

Hůrka: Kromě výše zmíněné úpravy právě schválené úpravy pracovní doby lékařů a zdravotníků došlo rovněž k úpravě ve skončení dočasného přidělení agenturního zaměstnance u uživatele, k zavedení rušení subdodavatelů ve stavebnictví, k úpravě nepřetržitého odpočinku v týdnu s ohledem na judikaturu SDEU. Od 1. ledna rovněž vzniká „dohodářům“ právo na dovolenou.

Randlová: Toto nechám na panu profesorovi, nemám klienty v této oblasti, a tak jsem to prakticky neřešila. Jen jednu poznámku bych měla - ten chaos, který s pracovní dobou lékařů nastal byl zbytečný a od legislativy nepromyšlený. Chápu, že všichni mysleli dobře, ale zbytečně jsme českou

populaci vystresovali, že v době Vánoc nedostanou ošetření v nemocnici. Takovéto zásadní změny se nedají dělat ve stresu, ale jak je vidět nakonec vše dobře dopadlo... a dokonce jsme stihli poslední změny v této oblasti zahrnout i do našeho komentáře.

Komentář je součástí nabídky ASPI v právním oboru Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení. Více informací >>> [zde](#).

Další články:

- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5* službami](#)
- [ESG Simple jako praktická opora pro ESG reporting malých a středních podniků](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [V lednu přišel šok. Ze seznamu zmizely tisíce soudních překladatelů](#)
- [Koupě nemovitosti v Rakousku: vedlejší náklady v praxi](#)
- [Legal Innovation Day 2026: Praktické využití umělé inteligence v právní praxi](#)
- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5* službami](#)
- [Festival jako prestižní teambuilding](#)
- [Spojení Generali České a Právní ochrany D.A.S. přináší první výhodu: navýšení pojistného limitu na 5 milionů](#)
- [Kultura jako prestižní benefit: Proč by právní firmy měly sázet na „inteligentní zážitky“? Rozhovor s JUDr. Martinou Jankovskou](#)
- [Wolters Kluwer uvádí na český trh AI právní pracovní prostor Libra s integrovaným obsahem ASPI](#)