

Praha 1. února 2023

MPSV má kompromisní návrh novely zákoníku práce, ta přinese dovolenou „dohodářům“ a zakotvuje pravidla pro home office

Transpozici evropských směrnic i další úpravy zavádí novela zákoníku práce, kterou zpracovalo MPSV. V posledních týdnech probíhalo vypořádání připomínek. Výsledkem je kompromisní návrh, na kterém se shodují sociální partneři i vládní koalice. Ti ve středu podepsali dohodu o společném postupu při legislativním procesu. Vláda by předlohu měla projednat v horizontu několika týdnů. Novela přináší mimo jiné změny v oblasti prací na dohody, bližší úpravu home office nebo rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele.

Novela zákoníku práce transponuje směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů („WLB“) a směrnicí o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách („TPWC“). Zavádí ale i další změny nad rámec těchto směrnic. *„Mluvíme o nejrozsáhlejší transpoziční novele zákoníku práce za poslední roky. Zavádíme důležité novinky, k jejichž přijetí jsme se zavázali. Protože se tyto úpravy týkají všech zaměstnanců i zaměstnavatelů, vypořádání připomínek trvalo o něco déle, než bychom chtěli. Důležité ale je, že nyní máme kompromis, na kterém je shoda,“* uvedl **ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka (KDU-ČSL)**.

Návrh v řadě případů zavádí parametrické nebo terminologické změny. Novela počítá s dělenou účinností. Platnost bude záviset na legislativním procesu, výjimkou však jsou ustanovení o nároku na dovolenou pro „dohodáře“, která podle návrhu nabývají účinnosti 1. ledna 2024. Vláda by novelu měla projednat během několika týdnů.

Bližší úprava home office

Nad rámec transpozice novela blíže definuje podmínky práce na dálku. Dohoda o home office musí být sjednána výhradně písemně. Zavádí se také úprava zjednodušené náhrady nejčastějších nákladů, které zaměstnancům vznikají, pokud pracují z domova. Jedná se o kompenzaci za energie, teplo, vodu a odvoz odpadů. Náhradu bude možné poskytnout ve formě paušální částky, pokud se na tom zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou. Je stanovena pouze minimální výše paušálu, a to 2,80 Kč za odpracovanou hodinu práce na dálku. Tato částka bude považována za daňově uznatelný náklad.

„U tohoto paušálu jde tedy o princip dobrovolnosti, jeho využití bude věcí dohody nebo rozhodnutí zaměstnavatele, nebude povinné. Přinášíme především tu možnost, aby zaměstnavatelé mohli jednoduše náklady vyčíslit a hradit bez zbytečné administrativní zátěže,“ shrnul ministr Jurečka

Nově také bude platit, že pokud zaměstnanci, kteří se řadí do vybraných skupin (těhotné ženy, pečující o dítě do 9 let, osoby závislé na péči) požádají o práci na dálku a zaměstnavatel jim to neumožní, musí tento krok písemně zdůvodnit.

Změny při práci na DPP a DPČ

Zásadní je i úprava práce na dohody, kdy zaměstnavatel bude povinen rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu. S písemným rozvrhem musí být zaměstnanec seznámen alespoň 3 dny předem. *„Dohodnout se mohou paušálně, ale samozřejmě i individuálně.“*

Praha 1. února 2023

Zaměstnavatelům umožňujeme pracovní dobu rozvrhnout podle aktuálních potřeb, třeba jen na jednu směnu. Cílem je, aby byla nastavena předvídatelnost pracovního režimu. U paušálních dohod budou samozřejmě takové nároky vyšší než v případě dohod individuálních, kdy půjde třeba jen o to, aby zaměstnanec souhlasil s odpracováním směny, se kterou se původně nepočítalo,“ vysvětlil Jurečka.

Nově v případě tzv. jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance (vyšetření u lékaře, svatba atd.) a překážek z důvodu obecného zájmu (např. darování krve) bude také „dohodářům“ náležet volno.

Klíčové je pak právo na dovolenou, které se bude vztahovat i na zaměstnance s DPP a DPČ. Nárok na dovolenou jim vznikne za obdobných podmínek, jako je tomu v případě pracovního poměru. *„Nezavádíme tedy žádný nový systém a zaměstnavatelé příslušné podmínky již důvěrně znají. I lidé, kteří pracují na dohody, mají mít právo na adekvátní odpočinek,*“ zdůraznil ministr. Pokud dovolenou zaměstnanci nevyčerpají, bude jim proplacena po skončení pracovněprávního vztahu.

Modelové příklady výpočtu dovolené při práci na DPP a DPČ

K výpočtu lze využít univerzální vzorec: počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby (TPD) / 52 x TPD x výměra dovolené

Dlouhodobý přivýdělek při studiu VŠ

Student si přivydělává na DPČ, kterou má uzavřenou na dobu neurčitou. Pracuje v rozsahu 8 hodin týdně, a to pravidelně dvakrát za týden po dobu 4 hodin. Za kalendářní rok 2024 odpracuje pro účely dovolené celkem 416 hodin. Jeho výměra dovolené činí 4 týdny.

*Výpočet dovolené: Zaměstnanec odpracoval dvacetinásobek fiktivní dvacetihodinové TPD (416 : 20 = 20,8). Vznikne mu právo na **31 hodin dovolené** (20/52 x 20 x 4 = 30,77).*

Třítýdenní brigáda v rychlém občerstvení na DPP

Zaměstnanec uzavřel DPP od 1. do 25. března 2024 a odpracoval 82 hodin.

*Zatímco podmínka odpracování alespoň čtyřnásobku fiktivní dvacetihodinové TPD splněna byla, druhá z podmínek, tedy aby dohoda trvala alespoň 28 po sobě jdoucích kalendářních dnů v tomto případě splněna není. **Nárok na dovolenou tedy nevznikne.***

Brigáda v supermarketu přes letní prázdniny na DPP

Student o letních prázdninách pracuje na základě DPP v supermarketu v rozsahu 300 hodin. Jeho výměra dovolené činí 4 týdny.

*Zaměstnanec odpracoval patnáctinásobek fiktivní dvacetihodinové TPD (300 : 20 = 15), za což mu vznikne právo na **24 hodin dovolené** (15/52 x 20 x 4 = 23,08).*

Pokud tyto hodiny nevyčerpá, budou mu při skončení DPP proplaceny.



Praha 1. února 2023

Další důležité změny

Novela zákoníku práce přináší také rozšíření informačních povinností zaměstnavatele při vzniku pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec musí být nově písemně informován například o době trvání a podmínkách zkušební doby nebo o přestávkách a odpočinku. Tyto informace musí obdržet do sedmi dnů od vzniku pracovněprávního vztahu.

Úpravy se týkají také žádosti o rodičovskou dovolenou. Ta musí být písemně podána alespoň 30 dní před nástupem na rodičovskou dovolenou a musí vymezovat dobu jejího trvání.

Nad rámec transpozice návrh upravuje i doručování pracovněprávních písemností. *„Chceme nastavit takové podmínky, které budou odrážet aktuální možnosti. V digitalizaci jsme se opravdu posunuli a pravidla dosud byla velmi přísná. Naším cílem je veškeré procesy co nejvíce zjednodušit, ale zároveň zachovat dostatečnou úroveň ochrany zaměstnanců,“* přiblížil ministr Jurečka. Nově se tak zúží okruh písemností, které je nutné doručovat v přísnějším režimu. Řadu dokumentů tak bude možné uzavírat elektronicky.