

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 a o 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.