

NOVINKY V ZÁKONÍKU PRÁCE PO NOVELE

Dne 12. 9. 2023 byla Poslaneckou sněmovnou schválena novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „Zákoník práce“), která byla dne 19.09.2023 publikována ve Sbírce zákonů pod č. 281/2023 Sb.. Účinnosti tato novela nabyla ve většině ustanovení již od 1.10.2023, další změny budou účinné od 1.1.2024. Novela přinesla do Zákoníku práce mnoho zásadních změn, kterým se musí zaměstnavatelé ve své zavedené praxi přizpůsobit, a to zejména v oblasti dohod konaných mimo pracovní poměr.

Shrnutí nejvýznamnějších změn týkajících se DPP a DPČ:

1. Změna na trvalý poměr

Pokud zaměstnanec pracující na základě dohody, a to jak dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, **odpracuje alespoň 180 dnů v předchozích 12 měsících, bude moci požádat zaměstnavatele o řádný běžný pracovní poměr.** Zaměstnavatel tomuto požadavku nemusí vyhovět, v takovém případě ale musí toto rozhodnutí ve lhůtě jednoho měsíce písemně odůvodnit.

2. Povinnost zaměstnavatele poskytnout písemnou informaci podle § 77a Zákoníku práce

Zaměstnancům pracujícím na základě dohod je nutné do 7 dnů ode dne zahájení prací na základě dohody povinně poskytnout písemnou informaci o základních podmínkách zaměstnání v rozsahu podle § 77a Zákoníku práce, tj. v obdobném rozsahu jako u klasického pracovního poměru podle § 37 Zákoníku práce.

3. Povinný písemný rozvrh pracovní doby

Zaměstnancům pracujícím na základě DPP nebo DPČ je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout pracovní dobu v písemném rozvrhu a je nutno s ním nebo jeho změnami zaměstnance seznámit nejdéle 3 dny předem, pokud se nedohodnou na jiné době seznámení.

Zaměstnavatelé musí také nově vést u těchto zaměstnanců evidenci pracovní doby shodně jako u klasického pracovního poměru a na právní poměr se budou vztahovat veškerá zákonná pravidla týkající se pracovní doby a povinných odpočinků shodně jako u klasického pracovního poměru.

4. Příplatky za víkendy a svátky

Zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti mají po novele nově právo na příplatky za práci o víkendech a ve svátcích, v noci, nebo ve ztíženém pracovním prostředí vedle sjednané odměny.

5. Překážky na straně zaměstnance

Zaměstnanci na základě dohod budou mít také právo na poskytnutí důležitých osobních překážek v práci, s nimiž je spojeno právo na náhradu odměny. Vyjmuty z náhrady zůstávají pouze jiné důležité osobní překážky v práci podle ustanovení § 199 Zákoníku práce a překážky z důvodu obecného zájmu podle § 200 Zákoníku práce, i tyto překážky je však zaměstnavatel povinen omluvit.

6. Nárok na dovolenou pro zaměstnance pracujících na DPP a DPČ od 1.1.2024

Ti, kdo pracují na základě dohody o provedení práce (DPP) nebo dohody o pracovní činnosti (DPČ) si budou moci počínaje 1.1.2024 nově vzít **placenou dovolenou**. Nárok na tuto dovolenou vznikne za podobných podmínek jako u pracovního poměru. Uplatní se tedy obecná právní úprava dovolené podle § 211 až 223 zákoníku práce. Dále stejně tak jako u pracovního poměru, pokud dovolená nebude těmito zaměstnanci vyčerpána, bude jim proplacena. **Zaměstnanec však musí pro přiznání dovolené splnit zákonné podmínky**. Pro účely dovolené se za týdenní pracovní dobu považuje u zaměstnanců pracujících na DPČ a DPP týdenní pracovní doba v délce 20 hodin. Nerozhoduje, zda a v jakém skutečném rozsahu počtu hodin týdně byla práce v dohodě sjednána a konána. Pracovněprávní vztah zaměstnance k zaměstnavateli na tutéž dohodu musí v příslušném kalendářním roce nepřetržitě trvat alespoň 4 týdny (tj. 28 kalendářních dnů) a zaměstnanec musí odpracovat alespoň 4násobek své fiktivní týdenní pracovní doby.

7. Právo na odůvodnění výpovědi

Zaměstnanci podle DPP a DPČ budou mít možnost za určitých okolností požádat zaměstnavatele o odůvodnění výpovědi dané zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je v takovém případě povinen zaměstnance bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi.

Další důležité změny zakotvené novelou:

1. Nová pravidla pro práci na dálku

Práce na homeoffice bude možná pouze na základě písemné dohody. Ve výjimečných situacích bude možné ji jednostranně nařídit. Novela zakotvuje také náhradu nákladů, které zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem práce na dálku. Bude možné je hradit buď v paušální výši, nebo v prokázané výši. Za určitých podmínek bude možné též sjednat, že náhrada nepřísluší.

2. Nová pravidla doručování dokumentů

Při splnění stanovených podmínek bude umožněno doručování některých dokumentů elektronicky, novela zjednodušuje tyto podmínky. Stejně tak jsou zjednodušeny podmínky pro doručování do datové schránky.

3. Rozšíření informační povinnosti o obsahu pracovního poměru

Písemnou informaci o obsahu pracovního poměru podle § 37 Zákoníku práce bude nutné zaměstnanci poskytnout již ve lhůtě do 7 dnů ode dne vzniku pracovního poměru. Podstatně se rozšiřuje rozsah poskytovaných informací. Nově je nutné informovat např. o postupu při rozvazování pracovního poměru, o odborném rozvoji, o orgánu sociálního zabezpečení, kterému je odváděno pojistné na sociální zabezpečení apod..

4. Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

Zakotvuje se zvýšení limitu práce přesčas ve zdravotnictví, a to o dalších 416 hodin v kal. roce. Jedná se o přesčasy na základě dohody, která musí být písemná. Jsou stanovena i pravidla pro zrušení a výpověď této dohody. Jedná se o časově omezené ustanovení do 1.1.2029.

5. Změny v definicích odpočinků

Novela zavádí nové zpřesňující definice nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu. Nepřetržitý denní odpočinek se již neposuzuje mezi dobou konce jedné směny a začátkem následující změny, ale posuzuje se v cyklu po sobě jdoucích 24 hodin. Zpřesnění definicí má zabránit ve výkladu nevýhodném pro zaměstnance.

6. Pracovní podmínky pro zaměstnance s dětmi, změny u rodičovské dovolené

Zaměstnanci – rodiče jsou povinni podat žádost o poskytnutí rodičovské dovolené alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené a lze ji opakovat.

Těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci pečující o děti mladší 15ti let nebo pečující o závislé osoby mohou požádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Je dána povinnost zaměstnavatelů písemně odůvodnit nevyhovění takové žádosti. Stejně tak mohou zaměstnanci následně podat žádost o obnovení původního rozsahu týdenní pracovní doby a zaměstnavatel taktéž musí odůvodnit případné zamítavé stanovisko.