

Novela Zákoníku práce byla dne 12.09.2023 schválena

Dne 12. září 2023 schválila Poslanecká sněmovna transpoziční novelu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), a to v původním znění přijatém Poslaneckou sněmovnou; senátní změny byly zamítnuty.

Účinnosti nabude prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, tzn., že vyjde-li ve Sbírce zákonů v září, bude platit od 1. října 2023. Bude-li zákon vyhlášen ve Sbírce zákonů až v říjnu, nabude Novela účinnosti až dne 1. listopadu 2023, s jedinou výjimkou a tou je vznik nároku na dovolenou u zaměstnanců pracujících na základě dohod, kde je účinnost posunuta z praktických důvodů až na 1. ledna 2024.

Vzhledem ke skutečnosti, že tato novelizace byla hojně diskutována v médiích, změny uvádíme jen ve stručnosti a zaměřujeme se na ty, které jsou z našeho pohledu nejdůležitější.

■ Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Nově je zde zavedena povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o rozvrhu pracovní doby a to nejméně 3 dny před nástupem do práce, a to písemnou formou. Lze si však dohodnout lhůtu kratší, ale opět musí být zachována písemná forma.

Zaměstnancům pracujícím na základě dohod mimo pracovní poměr také nově náleží nárok na příplatky za práci ve svátek, o víkendech, v noci a ve ztíženém pracovním prostředí. Vzniká jim i nárok na volno z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance či zaměstnankyně. Typicky jde o návštěvu lékaře, svatby, pohřbu, nemoci atd. Pozor ale tento typ volna je, na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru, sice omluvenou, nicméně neplacenou překážkou v práci

Od 1. 1. 2024 pak může vzniknout nárok na dovolenou. Podmínkou pro získání dovolené je trvání pracovního vztahu aspoň 28 dnů. Druhou podmínkou pro nárok na dovolenou je, že zaměstnanec musí za rok odpracovat nejméně 80 hodin. Pro výpočet nároku na dovolenou je jako pracovní doba brána doba o délce 20 hodin týdně.

■ Paušál nákladů při práci z domova

Dohoda o práci na dálku musí být sjednána písemně.

Lidé, kteří pracují z domova či na dálku, by měli dostávat náhradu nákladů. Tu by tvořil vedle prokazatelných výdajů i paušál za plyn, elektřinu, vodu či odvoz odpadu, pokud je to uvedeno v dohodě o home office či ve firemních předpisech.

Hodinovou částku má stanovit resort MPSV podle údajů statistiků vždy od ledna na kalendářní rok ve vyhlášce. Paušál za každou odpracovanou hodinu z domova bude dobrovolný, závislý na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Zaměstnavatel tak může případně setrvat u současné praxe, tedy poskytování náhrady jen na základě prokázaných výdajů nebo u stanoveného paušálu.

■ Elektronické uzavírání pracovních smluv

Zaměstnavatel bude mít možnost uzavírat pracovní smlouvy elektronicky a posílat i ty nejdůležitější dokumenty tímto způsobem, například do datové schránky zaměstnance – a naopak.

V případě elektronického uzavírání dohod a smluv v pracovněprávních vztazích je nutné mít k dispozici písemnou informaci od zaměstnance o elektronické adrese zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele – tedy soukromá adresu zaměstnance. Pozor u některých dokumentů ale platí přísnější pravidla, například mzdový výměr anebo dohoda o rozvázání pracovního poměru.

■ Rozšířená informační povinnost pro zaměstnavatele

Rozšířilo se množství informací, které bude muset zaměstnavatel pracovníkům poskytovat po nástupu do práce nebo při změnách v obsahu pracovního poměru – zaměstnanci by nově měli být informováni například o době trvání a podmínkách zkušební doby či o rozsahu minimálního nepřetržitého denního či týdenního odpočinku viz nové znění § 37 ZP.

■ Zaměstnávání rodičů s malými dětmi

Dochází také k výrazné úpravě práv rodičů. Lidé s dětmi do devíti let či pečující o blízké budou mít nárok na kratší úvazek, práci na dálku či jiné uspořádání pracovní doby, pokud o to požádají. Zamítnutí jim zaměstnavatel bude muset písemně zdůvodnit. Často uváděné „provozní důvody“ pak budou muset být v případě sporu skutečně obhájeny. Zároveň platí, že těhotným ženám či rodičům dětí do jednoho roku není nadále možné nařídit práci přesčas.

■ Přesčasy u zdravotníků a záchranářů

Novela zákoníku práce umožní zdravotníkům v nemocnicích odpracovat 832 hodin a zaměstnancům zdravotnické záchranné služby 1040 hodin přesčasů za rok. Tato výjimka je platná do konce roku 2028. Od ledna 2029 by se pak práce přesčas i u těchto profesí měla vrátit na roveň zaměstnanců v klasických profesích.

■ Změny ve srážkách ze mzdy z dohod konaných mimo pracovní poměr

Změna se týká především možnosti srazit zaměstnanci z odměny z dohod za případnou přečerpanou řádnou dovolenou a ze zálohy na odměnu, pokud nebyly splněny podmínky pro její vyplacení, a to i bez jeho souhlasu. Jedná se o doplnění tohoto typu příjmu přímo do znění Zákona.

ASB Group Payroll Team

Hana Sára Korcová
Payroll Supervisor

E: hkorcova@asbgroup.eu

Phone: +420 224 931 366