

Zásadní novela zákoníku práce - změny jsou za rohem!

15.9.2023 - Tomáš Sobota | Svaz měst a obcí České republiky

Změn je celá řada, některé vycházejí z evropského práva, jiné jsou produktem ryze domácím.

Buď, jak buď, nám nezbude než se jimi již od října řídit – tedy pokud se pan prezident nerozhodne využít práva veta a nevrátí poslancům zákon zpět. Ačkoliv prezidentské obstrukce nejsou poslední dobou úplnou vzácností, zde nejspíše nehrozí, uvedeme si tedy výběrově alespoň některé změny, které stojí obzvlášť za pozornost.

První skupina změn se týká prací vykonávaných na základě **dohod o provedení práce (DPP)** či **dohod o pracovní činnosti (DPČ)**. Oba tyto typy představují flexibilní formy zaměstnávání, které umožňují zejména příležitostné či krátkodobé vykonávání závislé práce. Právě tato pružnost bude napříště do jisté míry omezena.

Doposud např. nebyla zaměstnavateli stanovena povinnost předem rozvrhnout „dohodářům“ pracovní dobu v rozvrhu. To se mění; zaměstnavatel musí rozvrh práce vypracovat a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době.

Dohodáři mají nově také zákonný nárok na dovolenou. Pro účely výpočtu dovolené zákon pracuje s fiktivní délkou týdenní pracovní doby 20 hodin týdně. Účinnost této změny nicméně z praktických důvodů nastává, až k 1.1.2024.

Zákonodárci se obecně snažili (alespoň teoreticky) posílit postavení dohodářů, a tak požádali-li pracovník jehož DPP či DPČ v předchozích 12 měsících dohromady u daného zaměstnavatele trvaly nejméně 180 dní, písemně zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď.

Zatímco výše uvedená písemná odpověď nejspíše zůstane posílením spíše teoretickým, v praxi se projeví zejména nové rozšíření povinných příplatků za noční, svátky a víkendy i na práce vykonávané na základě DPP a DPČ.

Ať, ale nezůstáváme jen u dohod o pracích mimo pracovní poměr: novou úpravu doznala i **regulace práce na dálku**. Ta bude možná jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud tedy nedojde k mimořádné situaci typu pandemie, kdy pokyn k přechodu k domácí práci bude zaměstnavatel moci nařídít na základě zmocnění obsaženého v opatření orgánu veřejné moci. V souvislosti s prací na dálku zákon předpokládá, že zaměstnanci bude příslušet buď dohodnutá nebo paušálně, dle prováděcího předpisu, určená náhrada nákladů spojených s výkonem práce (zejména tedy energií). Náhradu nákladů při práci na dálku lze v pracovní smlouvě zcela vyloučit.

V souvislosti s „elektronizací“ pracovněprávních vztahů a nedávným „humbukem“ okolo datových schránek je příhodné zmínit také, že **doručování zaměstnancům do datové schránky** bude nyní o něco snazší. Nebude již třeba výslovného souhlasu zaměstnance s tímto typem doručování. Postačí, pokud si zaměstnanec u své „datovky“ nezneprístupní doručování od fyzických a právnických osob. Vzhledem k tomu, že orgánům územních samosprávních celků se zřizuje datová schránka, coby

orgánům veřejné moci, mají v tomto ohledu zaměstnanci obcí zřejmě smůlu – vůči těmto veřejným schránkám totiž znepřístupnit vlastní schránku, z logiky věci, nejde. Při doručování zaměstnancům datovkou pak bude platit, že pokud se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty.

Poslední změnou, kterou zmíním je novelizace úpravy doby odpočinku. Novela stanovuje povinnost poskytnout zaměstnanci nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Zároveň od 1.1. 2024 musí mít zaměstnanci v rámci týdne nepřetržitý odpočinek alespoň 24 hodin, mladiství pak 48 hodin.

<https://www.smocr.cz/cs/novinky/a/zasadni-novela-zakoniku-prace-%E2%80%93-zmeny-jsou-za-rohem>