

Z pracovníků na dohodu se stanou téměř zaměstnanci, získají nárok na dovolenou i další práva

31.7.2023 - | BDO

Senát ČR má na své schůzi ve čtvrtek 27. července projednat obsáhlou novelu zákoníku práce.

Zaměstnaným na smlouvy DPP i DPČ přiřkne vyšší práva včetně nároku na dovolenou, upraví podmínky homeoffice, přičemž zaměstnavatelé budou přispívat na náklady práce z domova, zjednoduší uzavírání pracovní smlouvy, které bude možné i po emailu, a cílí také na lepší skloubení rodinného a pracovního života zejména pro rodiče s malými dětmi. Novela tak přináší pro vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci hned několik zásadních novinek, na které by se měly všechny zúčastněné strany v brzké době připravit, jelikož některé z nich mohou nabýt účinnosti již od 1. září, upozorňuje Adam Hussein z advokátní kanceláře BDO Legal. Samozřejmě za podmínky, že Senát i prezident ČR novelu dle předpokladů schválí.

„Hlavní odlišností mezi prací na dohodu a klasickým zaměstnáváním je především rozsah odvedené práce. Ze samotných evropských směrnic, které tato novela přebírá, je ve vztahu k tzv. dohodářům patrná snaha o jejich alespoň částečné zrovnoprávnění s pracovním poměrem. S tím souvisí rozšíření okruhu práv, na které budou mít dohodáři nárok,“ komentuje Adam Hussein.

Pracovníci zaměstnaní na dohodu, a to jak DPP, tak DPČ, získají nárok na dovolenou, a to již po čtyřech týdnech a zároveň po odpracování aspoň 80 hodin u daného zaměstnavatele. Podmínky pro vznik nároku na pracovní volno jsou v zásadě stejné jako u klasického zaměstnaneckého poměru, pouze se vypočítávají tak, jako by dohodář pracoval na poloviční úvazek.

Konkrétně těmto pracovníkům za odpracování každých 20 hodin vznikne právo na cca 1,5 hodiny dovolené, přičemž výsledek se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru. V případě, že dohodář vzniklou dovolenou nevyčerpá, po skončení domluvené práce mu bude muset zaměstnavatel vyplatit náhradu – stejně jako v klasickém pracovním vztahu.

Dohodáři získají nárok na příplatky, harmonogram práce i právo na vyrozumění

Stejně jako zaměstnanci získají pracovníci na DPP a DPČ také právo na příplatky na práci o víkendech, svátcích a v noci, včetně náhradního volna. Zaměstnavatel tyto pracovníky nově bude muset o průběhu práce také více informovat, harmonogram práce bude muset sdělovat na nejmeně tři dny dopředu, nedohodnou-li se na jiné, třeba i kratší, době seznámení. *„Pokud se pracovník zaměstnaný na dohodu dostaví například na předem domluvenou směnu, ale až na pracovišti zjistí, že je zrušena, měl by zaměstnavatel dle novely i tuto směnu pracovníkovi proplatit, a to v plné výši,“* přibližuje Adam Hussein z BDO Legal. *„Doporučuji věnovat rozvrhu směn pozornost, aby podniky předcházely nechtěnému navyšování nákladů“* dodává.

Zároveň pokud dohodář pracoval pro zaměstnavatele v předchozích 12 měsících alespoň 180 dní, může ho písemně požádat o přechod na zaměstnání v klasickém pracovním poměru. Zaměstnavatel je pak povinen mu do jednoho měsíce poskytnout písemnou odpověď s odůvodněním, pokud mu nevyhoví.

Vyjma toho má dohodář právo na písemné odůvodnění ukončení smlouvy v případě, že se domnívá, že jeho kontrakt byl zaměstnavatelem ukončen kvůli tomu, že se domáhal svých práv anebo jich využil. „Pokud zaměstnavatel odůvodnění neposkytne, hrozí mu na základě související navrhované novely zákona o inspekci práce pokuta až do výše 200 tisíc korun,“ dodává Adam Hussein z BDO Legal.

Zaměstnavatel bude propíacet homeoffice, a to bez nadměrné administrativy

Novela přiznává zaměstnancům náhradu nákladů při práci z domova, kterou bude hradit zaměstnavatel. Výchozí hodnotou bude paušální částka 2,80 korun za každou odpracovanou hodinu, vypočítaná na základě dat Českého statistického úřadu o průměrných nákladech. Dle vývoje cen se následně může pomocí vyhlášky měnit.

„Zaměstnavatelé měli dosud s náhradou nákladů za práci z domova problémy, a to zejména kvůli nedostatečné úpravě a absenci jednoduchého mechanismu, na jehož základě by tyto náklady zaměstnancům mohli spravedlivě hradit bez až absurdních administrativních nákladů na jejich zjišťování,“ upozorňuje Adam Hussein z BDO Legal. Strany se však mohou dohodnout i na tom, že za práci na homeoffice náhrada nákladů nepřísluší.

Zároveň novela cílí na lepší sladění soukromého a pracovního života. Možnost homeoffice předpokládá pro těhotné zaměstnankyně, zaměstnance či zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 9 let, nebo osoby pečující o své blízké, které jsou závislé na pomoci. Pokud jejich žádost o homeoffice bude zamítnuta, budou mít dle novely právo na písemné odůvodnění od zaměstnavatele.

Další novinka se týká digitalizace, konkrétně totiž půjde uzavírat smlouvy elektronickou cestou, třeba za pomoci emailu. Touto formou půjde i ke smlouvě schvalovat dodatky či úpravy. Pokud s tím zaměstnanec vysloví souhlas, bude možné elektronicky i smlouvu vypovědět, za předpokladu, že výpověď přijde na soukromý mail, který zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil. Zaměstnanec však bude moci souhlas s e-mailovým doručováním písemně odvolat.

Poslanci se obávali snížení kapacit ve zdravotnictví, upravili také délku odpočinku

Poslanci k novele vycházející z evropských směrnic přidali několik pozměňovacích návrhů. Ty se však nedotkly samotné podstaty novely, jdou spíše nad její rámec a upřesňují jednotlivé okruhy.

„Důležitou dílčí úpravou nicméně bylo upřesnění délky nepřetržitého odpočinku v týdnu. Český zákoník práce dosud obsahoval nepřesné znění, které ve svém důsledku prodlužovalo minimální nepřetržitý odpočinek v týdnu ze zamýšlených 35 na 46 hodin. Na tuto nepřesnost upozornil na začátku tohoto roku Soudní dvůr Evropské unie a pozměňovací návrhy byla odstraněna,“ prozrazuje Adam Hussein z BDO Legal. Dalšími úpravami jsou například možnost zaměstnance požádat o rodičovskou dovolenou opakovaně a úprava kvalifikačních požadavků u zaměstnanců ve státní službě.

Poslanci se zároveň obávali, že by původní návrh novely zákoníku práce ohrozil kapacitu zaměstnanců ve zdravotnictví. Proto poslanec Vít Kaňkovský (KDU-ČSL) podal pozměňovací návrh, který zavede ve zdravotnictví možnost další přesčasové práce, a to do konce roku 2028. Obecně půjde o přesčasy v průměru maximálně osm hodin týdně a u záchranné služby maximálně dvanáct hodin týdně, za což pracovníci obdrží čtvrtinový příplatek.

Novela může nabýt účinnosti již od září, dovolenou zavádí ve shodě s EU

Po Senátu půjde novela k podpisu prezidentovi ČR. Pokud nenastane žádné zdržení v legislativním procesu a novela bude dle předpokladů schválena, měla by být vyhlášena během srpna ve Sbírce zákonů a nabýt účinnosti již od 1. září 2023.

Výjimkou bude pouze nárok na dovolenou, který je hlavním tématem novely. Toho se dočkají dohodáři až od 1. ledna 2024. „*Samotná práce na dohodu je v rámci Evropy spíše anomálií, se kterou se setkáváme jen v Česku a na Slovensku. Aktualizací legislativy tak reagujeme na shodu v Evropské unii, která požaduje dovolenou pro všechny pracovníky jako součást standardních pracovních podmínek,*“ doplňuje Adam Hussein z BDO Legal.

<https://www.bdo.cz/cs-cz/novinky/2023/z-pracovniku-na-dohodu-se-stanou-temer-zamestnanci-ziskaji-narok-na-dovolenou-i-dalsi-prava>