
Novela zákoníku práce

17. září 2023 podepsal prezident republiky novelu zákoníku práce a stvrdil tak její účinnost od 1. října letošního roku.

Novela, která vzbudila velké vášně hlavně mezi zaměstnavateli, implementuje evropskou úpravu **směrnic o work-life balance a předvídatelných pracovních podmínkách** (Směrnice EU 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a Směrnice EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii). Obě směrnice přitom měly být implementovány již v létě 2022.

Změny se dotknou mnoha oblastí, ať už se jedná o podmínky tzv. dohodářů (osoby pracující na DPP či DPČ), práce na dálku (neboli home office), informační povinnosti zaměstnavatele o obsahu pracovního poměru, posilování možností elektronizace HR agendy či podpory pro úpravy pracovních podmínek tzv. chráněných zaměstnanců (těhotné, osoby pečující o děti až do 15 let či osoby závislé na pomoci druhých).

Cílem změn u DPP a DPČ je především větší předvídatelnost podmínek pro osoby pracující formou těchto dohod. Nově tak bude povinnost seznámit zaměstnance s rozvrhem pracovní doby alespoň 3 dny před začátkem směny nebo období, na které je rozvrh vypracován. Zákon ale umožňuje oběma stranám se dohodnout i na kratším období (min. 1 den předem). Dále pro ně bude platit rozšířená informační povinnost, stejně tak jako kompletní pravidla pro pracovní dobu a dobu odpočinku či pro překážky v práci. U odměňování bude nově právo na zvýhodnění u práce ve svátek, v noci, o víkendy a ve ztíženém pracovním prostředí alespoň v rozsahu jako u mzdy. Po 180 odpracovaných dnech bude nárok požádat o standardní pracovní poměr na dobu neurčitou. Od 1. 1. 2024 pak vznikne dohodářům po splnění určitých podmínek nárok na dovolenou (po odpracování min. 80 hodin a 28 dní).

Práci na dálku bude možné vykonávat jen na základě písemné dohody (týká se i DPP a DPČ). Výjimkou je situace, kdy bude práce na dálku písemně nařízena na základě opatření orgánu veřejné moci na nezbytně nutnou dobu (viz např. období covidu). Náležitosti dohody však zákon nespecifikuje. Zaměstnanec si může o práci na dálku požádat, nárok na ni ale není automaticky. Za práci na dálku může být náhrada nákladů. Není to ale povinné, záleží na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Novela také potvrzuje záměr posílit **elektronizaci HR agendy**, nicméně v praxi bude teprve potřeba nastavit všechny podmínky, aby byla elektronická forma (e-mailem, do datové schránky) ve skutečnosti přínosem pro obě strany. Forma doručování důležitých písemností (podle § 334 ZP) pak nadále zůstává na volbě zaměstnavatele.

Jak již bylo uvedeno, novela obsahuje i mnoho dalších ustanovení směřujících hlavně **k rovnováze mezi pracovním a soukromým životem** rodičů a pečujících osob. Kompletní znění novely je již zveřejněno ve sbírce zákonů (<http://www.sbirka.cz/POSL4TYD/NOVE/23-281.htm>).

Pro nás interně novela znamená mnoho kroků na straně implementace opatření do našich procesů a systémů, ke kterým bude docházet postupně v následujícím období. Zároveň nám to skýtá možnost sjednocení v oblasti pracovněprávní agendy napříč univerzitou. Věřím, že tuto příležitost využijeme v maximální možné míře.

Mgr. František Lukáš

Vedoucí personálního a mzdového oddělení