



# Zákoník práce čeká největší změna od 90. let. Co všechno přesně přináší?

Ze Sněmovny do Senátu míří novela zákoníku práce, která představuje největší zásah do pracovního práva za bezmála třicet let. Mění práci na dohodu i postavení rodičů a pečujících osob. Dohodářům zajistí dovolenou, rodičům práci z domu.

Redakce iDNES.cz připravila přehled nejvýznamnějších změn.

## 1. Dovolená pro dohodáře

Dohodář získá nárok na placenou dovolenou, pokud jeho smlouva trvá nepřetržitě déle než 28 dní a zároveň odpracoval alespoň čtyřnásobek své fiktivní týdenní pracovní doby. Tu zákoník stanovuje na 20 hodin, což odpovídá polovičnímu úvazku v klasickém pracovním poměru. Pokud dovolenou brigádník nevyčerpá, bude mu proplacena po skončení smlouvy.

Zaměstnavatel svým brigádníkům zároveň bude muset připravit písemný rozvrh jejich pracovní doby. Zaměstnance s ním následně seznámí nejpozději tři dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena. Zákon dovoluje, aby se ze zaměstnancem případně dohodl jinak.

Podle odpůrců ale tímto krokem dohody ztrácí na své flexibilitě, která je pro řadu dohodářů důležitá. Hojně je totiž využívají například studenti.

Kritický je k úpravě dohod například Daniel Münich, ekonom z CERGE-EI a člen Národní ekonomické rady vlády. „Celý systém se tím dále komplikuje. Na samém začátku je problém příliš vysokého danění práce, kvůli čemuž pak někteří zneužívají jiné cesty,“ uvedl pro iDNES.cz.

Jan Procházka, advokát Deloitte Legal, ale upozorňuje, že Česko nemělo na vybranou a novelu přijmout zkrátka muselo. „Novela zákoníku práce je primárně zaměřená na transpozici práva EU, takže jsme ji vlastně přijmout museli a na kreativitu nebylo mnoho prostoru. Novela tak přináší řadu administrativy navíc, posiluje práva zaměstnanců pečujících o své blízké a narovnává podmínky pro dohodáře,“ shrnuje expert. Dohodářům chce nový zákoník navíc zajistit také příplatky za práci o svátcích, víkendech, v noci nebo ve ztíženém prostředí. Po půl roce u firmy by dohodáři navíc mohli žádat o běžnou pracovní smlouvu. Odmítnutí bude muset zaměstnavatel zdůvodnit.

## 2. Přesčas ve zdravotnictví

Poslanci změnili přesčasovou práci ve zdravotnictví. Měli totiž obavy, že by regulace práce na dohody snížila dostupnost pracovníků ve zdravotnictví a tím i kvalitu služeb. [Schválený pozměňovací návrh skupiny koaličních poslanců](#) kolem Víta Kaňkovského (KDU-ČSL) proto zavede ve zdravotnictví možnost další přesčasové práce, a to do konce roku 2028. Ve zdravotnických zařízeních má jít v průměru až o osm hodin týdně a u záchranné služby v průměru nejvýš o dvanáct. Pracovníci budou dostávat za takovou práci čtvrtinový příplatek.

## 3. Právo na práci z domu

Pečující o dítě do devíti let nebo blízkou osobu či těhotné ženy budou mít nárok na kratší úvazek či právě na práci na dálku, případně jiné uspořádání pracovní doby. Případné zamítnutí požadavku zaměstnavatel bude muset zdůvodnit a mít pro to vážné důvody. Těhotným ženám či rodičům dětí do jednoho roku zároveň dle nového zákoníku nebude moct nařídit práci přesčas.

Takzvaný home office s sebou ponese také kompenzace. Zaměstnanci, kteří budou pracovat z domu, by totiž měli dostat náhradu ve výši prokazatelných nákladů, nebo paušální částkou za plyn, elektřinu či vodu. Bude ale možnost se písemně dohodnout, že náhradu těchto nákladů zaměstnavatel nebude platit.

„Nakonec zvítězila varianta, že náhrada není povinná. Z mého pohledu je home office bez náhrady v některých případech fér, a to když jde o jednorázovou potřebu pracovat z domu. V jiných ale fér být nemusí, a to pokud jde o trvalou práci z domu, a tedy úsporu na straně zaměstnavatele za menší kancelářskou plochu,“ dodal Procházka.

Nárok na práci z domu může vzbuzovat otázku, zda to matky s malými dětmi neznevýhodní na trhu práce. Klára Kalíšková, která působí na Fakultě informatiky a statistiky VŠE v Praze a na akademickém pracovišti CERGE-EI se toho ale nebojí.

„To by tím musely trpět mladé ženy už nyní, protože je u nich předpoklad, že odejdou na mateřskou. To ale data neukazují. Když se podíváme například na gender pay gap, tak ve věku, kdy mladí lidé nastupují na trh práce, je rozdíl v platech velmi malý, otevírá se až v době rodičovství,“ vysvětlila Kalíšková.

„Riziko, že zaměstnavateli mladá žena odejde a on za ni bude muset hledat náhradu a několik let jí držet místo, je mnohem větší, než že bude chtít home office. Přesto ale nevidíme, že by se jim kvůli tomu hůř hledala práce,“ dodává Kalíšková.

#### **4. Zkrácené úvazky pro rodiče**

Kromě práce na dálku by měl mít zaměstnavatel také povinnost povolit zkrácený úvazek tomu, kdo pečuje o dítě do devíti let nebo blízkou osobu. Ekonom Münich u této části zákoníku upozorňuje, že částečných úvazků je v Česku žalostně málo, a to i ve státní správě. „Je otázka, zda by měl stát vnucovat soukromému sektoru něco, co sám u svých zaměstnanců neumí či nechce dělat,“ míní ekonom.

Kalíšková k tomu dodává, že nárok na zkrácený úvazek už je pro rodiče dětí uzákoněný delší dobu. Rodiče ale o svém právu podle ekonomky často nevědí. „Jedna věc totiž je, že na to máte nárok, jiná už, že o tom spousta lidí neví a svůj nárok tedy nevyžívají,“ míní Kalíšková.

Zároveň je ale podle ní dobře, že se do zákoníku novinky jako kratší úvazek či práce na dálku pro pečující a rodiče dostaly. Pro firmy je to totiž signál, že by s touto oblastí měly pracovat.

K tomu ovšem expertka podotýká, že ať už je v zákoně cokoli, je vždy zásadní dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. „Zaměstnavatel má totiž vždy možnost taková nařízení obejít. Pokud by tedy byl zaměstnavatel striktně proti, tak i přes změnu zákoníku s tím nic moc dělat nejde,“ varuje Kalíšková.

#### **5. Výpověď e-mailem**

Zaměstnavatelé budou nově muset své lidi do sedmi dnů od vzniku pracovněprávního vztahu informovat například o době trvání a podmínkách zkušební doby, postupu při ukončení pracovního poměru a výpovědních dobách nebo rozsahu minimálního odpočinku a délce přestávek na jídlo.

Změny doznají i písemnosti, které se budou více digitalizovat. Například i pracovní smlouvu bude nově možné uzavřít elektronicky. „Velkým plusem novely je umožnění elektronického podepisování pracovních smluv a jiných dokumentů. Dosavadní úprava tuto možnost nesmyslně komplikovala, takže nebyla v praxi moc využitelná. Teď je možné podepisovat prostým elektronickým podpisem většinu dokumentů. Pokud by se zaměstnanec vyhýbal například převzetí výpovědi, je možné ji poslat e-mailem a po patnácti dnech se považuje za doručenu,“ vysvětluje Procházka.

Zákon by mohl začít platit už na podzim. Teď míří k senátorům, poté by jej měl podepsat prezident.

[https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/novela-zakoniku-prace-dovolena-pro-dohodare-brigada.A230630\\_144743\\_ekonomika\\_alis](https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/novela-zakoniku-prace-dovolena-pro-dohodare-brigada.A230630_144743_ekonomika_alis)