**Změny na pracovním trhu: Nejvíc se dotýkají „dohodářů“ a práce z domova**

**PRAHA, 4. LEDNA 2024 – Novela zákoníku práce přinesla do českého pracovního práva řadu změn. Většina z nich vešla v platnost už v říjnu loňského roku, spousta novinek ale na zaměstnance a zaměstnavatele čeká teprve v průběhu letoška. Na co se připravit a koho se změny nejvíc dotýkají?**

Zřejmě největší změny zaznamenali pracovníci zaměstnaní na dohodu. Podmínky upravuje jak část vládního konsolidačního balíčku, tak novela zákoníku práce. Změny mají ve svém důsledku přiblížit „dohodáře“ ke klasickým zaměstnancům. „První změnou je, že jak DPP, tak DPČ získaly od 1. ledna 2024 díky novele zákoníku práce nárok na dovolenou. Splnit musejí ale dvě podmínky – čtyři týdny nepřetržitého trvání pracovněprávního vztahu a zároveň odpracování aspoň 80 hodin u daného zaměstnavatele. Podmínky pro nárok na placené volno jsou v zásadě stejné jako u klasického zaměstnaneckého poměru, pouze se týdenní pracovní doba pro účely výpočtu dovolené stanoví fiktivně na 20 hodin. Za každých odpracovaných 20 hodin má dohodář právo na cca 1,5 hodiny dovolené, výsledek se následně zaokrouhluje na celé hodiny nahoru. V případě, že dovolenou nevyčerpá, po skončení domluvené práce mu bude proplacena,“ vysvětlila Olga Hyklová, majitelka a výkonná ředitelka personální agentury Advantage Consulting.

Další změna vzejde v platnost až v polovině roku. Od 1. července se mění režim pojistného vlivem vládního konsolidačního balíčku. „Zatímco do novelizace platilo, že do příjmu 10 tisíc korun měsíčně nevznikala dohodáři povinnost odvádět pojistné, od 1. července už nepůjde o fixní částku účasti na pojistném, ale o hranici 25 procent průměrné mzdy. Ta se ovšem týká případů, kdy daný člověk vykonává práci jen u jednoho zaměstnavatele. Pokud má člověk podepsaných dohod o provedení práce více, ty se sečtou dohromady a bude platit hranice ve výši 40 procent průměrné mzdy. Pro letošní rok byla výše průměrné mzdy stanovena na 43 967 korun, bez nutnosti řešit pojistné si tak bude možné na dohodu u jednoho zaměstnavatele vydělat 10 499 korun, při souběhu několika dohod pak půjde o limit 17 499 korun,“ vypočetla Marcela Vyskoková, marketingová manažerka personální agentury Advantage Consulting.

Zároveň konsolidační balíček přináší změny i pro zaměstnavatele. Ti, kteří ve své firmě mají pracovníky na dohodu o provedení práce, budou muset vést jejich evidenci, předkládat správě sociálního zabezpečení měsíčně nový přehled o lidech pracujících na dohodu a jejich příjmech a zároveň je informovat o možné povinnosti odvodu pojistného. Správa sociálního zabezpečení pak bude zaměstnavatele zpětně informovat, pokud někomu taková povinnost vznikne. Zaměstnavatelé tak v době uzavření dohody o provedení práce nebudou vědět, zda budou povinni odvádět pojistné nebo ne. „Novela představuje pro zaměstnavatele poměrně velkou administrativní zátěž, ti by tak měli zvážit, jaká forma pracovního poměru je pro ně výhodná. Z našeho průzkumu z loňského prosince vyplývá, že se kvůli novele chystá 27 procent zaměstnavatelů dohody výrazně omezit nebo zcela zrušit, dalších 27 procent plánuje spolupráci s dohodáři omezit lehce. Celých 54 procent zaměstnavatelů pak plánuje tento typ úvazku nabízet ve stejném rozsahu jako v minulých letech,“ uvedla Marcela Vyskoková.

Řadu změn přináší novela i do práce z domova. Ta se zejména během pandemie koronaviru stala běžnou součástí pracovního života milionů Čechů. „V roce 2019 pracovaly z domova pouhé čtyři procenta lidí, o rok později to bylo více než pětkrát tolik, aktuálně může z domova pracovat přes 30 procent pracující populace. Podle našeho průzkumu z prosince loňského roku nabízí možnost alespoň částečně pracovat z domova všechny oslovené firmy, ty musely už v listopadu loňského roku kvůli novele se současnými zaměstnanci pracujícími z domova uzavřít písemnou dohodu, a to i v případě, že šlo jen o jednorázovou práci. S novými zaměstnanci je třeba takovou dohodu uzavřít ještě předtím, než začnou práci na dálku vykonávat. Ačkoli zákoník přesně nestanovuje, co by měla dohoda obsahovat, doporučují v ní upravit způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce, kontroly, rozvrh pracovní doby a stanovení způsobu hrazení vzniklých nákladů,“ řekla Olga Hyklová.

Právě úhradu nákladů řeší i novela zákoníku práce. Firmy díky nepřítomnosti zaměstnanců ušetří měsíčně desetitisíce, zaměstnancům naopak náklady rostou. „S přítomností zaměstnanců ve firmě je samozřejmě spojena i řada nákladů. Nejvíce firmy ušetří na hrazení energií, cestovních nákladů a v neposlední řadě z dlouhodobého hlediska i za pronájem kanceláří. Na druhé straně zaměstnancům naopak náklady rostou. Největší položkou je zpravidla nárůst spotřeby energií, platby za rychlejší internetové připojení nebo náklady spojené s vybavením domácí kanceláře. Z našeho průzkumu z roku 2020 vyplývá, že přes 98 procent firem nehradí svým zaměstnancům provoz domácích kanceláří. Právě to se ale mění. Novela počítá hned se třemi variantami, jak se s náklady vzniklými prací z domova vypořádat. Zaměstnavatel tyto náklady nahradí buď ve výši, kterou zaměstnanec náležitě prokáže, paušální částkou 4,50 korun za hodinu nebo může zaměstnavatel se zaměstnancem sepsat dohodu, že náhrada nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku zaměstnanci nepřísluší a jedná se o benefit,“ řekla Olga Hyklová.

**KONTAKT PRO MÉDIA:**

**Mgr. Petra Ďurčíková\_mediální konzultant**

****

**+420 733 643 825,** **petra@pearmedia.cz**

[**pearmedia.cz**](http://www.pearmedia.cz)

**ADVANTAGE CONSULTING,** [**www.acjobs.cz**](http://www.acjobs.cz)

Personální agentura Advantage Consulting je největší česká personální agentura v oblasti Recruitmentu. Uchazečům o zaměstnání pomáhá s jejich uplatněním na trhu práce od roku 2002. Síť poboček má po celé ČR. Zajišťuje komplexní služby v oblasti lidských zdrojů, poradenství v otázkách náboru a hodnocení nových či stávajících zaměstnanců.