

Novela zákoníku práce 2023 - základní změny

Novela zákoníku práce (ZP) byla schválena Parlamentem ČR a nyní je u podpisu prezidenta, poté bude vyhlášena ve Sbírce zákonů (nepředpokládá se, že by prezident novelu ZP nepodepsal). Účinnost novely ZP je tzv. plovoucí, tj. bude účinná 1. den následujícího měsíce poté, co bude vyhlášena ve Sbírce zákonů (předpoklad 1.10.2023) s výjimkou úpravy dovolené u DPP/DPČ, zde je účinnost stanovena pevně na 1.1.2024.

Vzhledem k dotazům ze sportovního prostředí a vzhledem k tomu, že v současné době již nemůže v legislativním procesu dojít ke změně textu novely, předkládáme již nyní přehled základních změn (nikoli tedy všech), které se především mohou dotknout sportovního prostředí. Současně jsou připravovány nové vzorové pracovní právní dokumenty, které budou jako dosud dostupné na webu ČUS (poradna a vzory).

Upozornění: Novelou ZP nejsou řešeny avizované nové podmínky odvodů na sociální a zdravotní pojištění u DPP. To je předmětem jiné právní úpravy (tzv. konsolidační balíček), jejíž konečná podoba zatím není známa.

1) Rozšíření povinných informací při uzavření pracovního právního vztahu (§37, resp. nový §77a ZP pro DPP/DPČ)

- je rozšířen okruh informací, které je třeba zaměstnanci písemně (lze i e-mailem) sdělit při uzavření pracovního poměru a současně rozšíření této povinnosti i při uzavření DPP/DPČ (při změně skutečností, na které se vztahuje povinnost podat informaci, je třeba tuto změnu zaměstnanci rovněž sdělit)
- vzhledem k tomu, že celá řada informací se vztahuje k záležitostem, které je zaměstnavatel oprávněn jednostranně měnit v průběhu pracovního právního vztahu (např. rozvržení pracovní doby), je vhodné nezačleňovat tyto informace do pracovní smlouvy ani do její přílohy, ale volit formu zcela samostatného dokumentu (v případě, že by byla informace součástí pracovní smlouvy a/nebo její přílohy, pak by jakákoli změna vyžadovala i souhlas zaměstnance)
- v řadě případů postačí informace ve formě odkazu na ZP, vnitřní předpis zaměstnavatele, kolektivní smlouvu apod. (např. informace o výměře dovolené)

2) Rozšíření ochrany postavení zaměstnance

- zaměstnavatel má i nadále právo většině žádostí zaměstnance (např. o práci na dálku) nevyhovět, ale nově musí své stanovisko v řadě případů zdůvodnit (v některých případech automaticky, někde až na žádost zaměstnance)
- na žádost zaměstnance se bude muset uvádět důvod i u výpovědi z DPP/DPČ
- v případě výpovědi nebo při okamžitém zrušení pracovního právního vztahu bude na zaměstnavateli, aby prokázal, že k tomuto kroku nepřistoupil z důvodu, že se zaměstnanec domáhal svých práv, pokud to zaměstnanec bude tvrdit

3) Změny u DPP/DPČ

- stanovená povinnost pro zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu písemně s tím, že zaměstnanci bude třeba toto sdělit (e-mailem, SMS – **pozor** je třeba, aby bylo možné toto doložit) minimálně 3 dny předem, pokud se nedohodnou jinak
 - již DPP/DPČ by měla obsahovat ujednání o tom, že je možné rozvrhnout pracovní dobu např. jen den předem (dohoda „jinak“), pokud to vyžaduje povaha práce (např. brigádníci prodávající ve stánku otevřeném dle počasí)

- bude možné rozvrhnout dobu paušálně např. na několik týdnů dopředu – při víceméně pravidelné práci; ale i jednorázově např. jen na jeden den;
 - při dlouhodobém rozvržení pracovní doby (na týdny dopředu) **pozor** na překážky v práci na straně zaměstnance (nově je na ně nárok i u DPP/DPČ – viz dále); bude-li totiž pracovní doba rozvržena na několik týdnů dopředu, může se stát, že zaměstnanec využije překážky v práci nebo onemocní a bude mít nárok na nemocenskou (DPČ nebo DPP s odměnou nad 10tis.); rovněž **pozor** na překážky v práci na straně zaměstnavatele (např. zaměstnavatel nebude mít pro zaměstnance práci byť již měl rozvrženu pracovní dobu – např. neuskuteční se plánovaná sportovní akce), neboť tyto překážky jsou s náhradou odměny (tj. bude třeba zaměstnanci vyplatit odměnu i když nepracoval);
 - je možné sjednat, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám (např. při úkolové DPP, kdy má např. zpracovat nějaký dokument); **pozor** – je třeba ho limitovat, aby nepracoval v noci, so/ne, ve svátek (nově je nárok na příplatky i u DPP/DPČ – viz dále)
- nárok na důležité překážky v práci, tj. např. poskytnutí volna pro návštěvu lékaře, účast na svatbě; zaměstnanci při nich **nenáleží náhrada odměny z DPP/DPČ**
 - nárok na náhradní volno za práci ve svátek (nebo po domluvě příplatek ve výši průměrného výdělku), příplatek za práci v so/ne a v noci (10%, ale je možné v kolektivní smlouvě či individuální DPP/DPČ sjednat nižší %); příplatek za práci přesčas nepřísluší, neboť práce přesčas je u DPP/DPČ pojmově vyloučena
 - stanovená povinnost pro zaměstnavatele evidovat odpracovanou dobu, tj. i u DPP/DPČ bude třeba vést „docházku“, včetně přestávek (např. na oběd)
 - povinnost písemné informace o skutečnostech uvedených v §77aZP (dosud se týkalo jen pracovního poměru §37ZP); u již uzavřených DPP/DPČ (před účinností novely) je třeba zaměstnance informovat jen na jejich žádost, tj. nikoli automaticky
 - možnost zaměstnance požádat o změnu DPP/DPČ na pracovní poměr, pokud v předchozích 12 měsících trvala nejméně 180 dní (zaměstnavatel nemusí vyhovět, ale musí to zdůvodnit)
 - odměna z DPP/DPČ podléhá srážkám ze mzdy (tj. lze na tuto odměnu vést exekuci)
 - nárok na dovolenou při splnění **dvou** základních podmínek:
 1. trvání DPP/DPČ minimálně **4 týdny (28dní)** a **současně**
 2. odpracování **čtyřnásobku** stanovené fiktivní týdenní pracovní doby (**poznámka:** DPP/DPČ nemá obecně stanovenou týdenní pracovní dobu, proto se bude jednat o fikci = jakousi pomůcku pro výpočet dovolené), **20 hod. (tj. musí být odpracováno min. 80 hod.)**
 - obě podmínky musí být splněny najednou, pokud jedna z nich nebude, nárok na dovolenou u DPP/DPČ nevzniká
 - několik DPP uzavřených u jednoho zaměstnavatele za 1 rok se pro účely dovolené **nesčítá**; každá DPP se tak posuzuje **samostatně** (na rozdíl od limitu 300 hod. kdy se všechny DPP u téhož zaměstnavatele sčítají)
 - čerpaná dovolená se do limitu 300hod. u DPP **nezapočítává**; u DPČ se do limitu 20hod./týdně **započítává**

4) Práce na dálku (home office) – zejména §190a, §241a, §317 ZP

- zakotveno právo těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě mladší 9 let nebo o závislou osobu (§241aZP) na umožnění práce na dálku; pokud zaměstnavatel žádosti nevyhoví, je povinen to písemně zdůvodnit (např. povaha práce, provozní podmínky); v ostatních případech záleží na vzájemné dohodě zaměstnavatele a zaměstnance (§317ZP); nařídit práci na dálku může zaměstnavatel jen na základě opatření orgánu veřejné moci (viz např. nařízení vlády při covidu)
- pro výkon práce na dálku je vyžadována písemná forma dohody
- nebude-li sjednáno jinak, pak je možné dohodu o výkonu práce na dálku vypovědět s 15denní výpovědní dobou, a to i bez uvedení důvodu

- rozvržení pracovní doby je možné sjednat různými způsoby od pevně stanového rozvrhu zaměstnavatelem až po úplnou volnost danou zaměstnanci, aby si pracovní dobu rozvrhoval sám; možná je i kombinace obou způsobů (např. povinná práce od 10:00 do 14:00, dále záleží na zaměstnanci)
- při práci na dálku přísluší zaměstnanci náhrada výdajů (§190aZP) v paušální částce (v minimální výši bude tato částka stanovena vyhláškou MPSV) nebo v prokázané výši nebo **se lze písemně dohodnout, že náhrada výdajů zaměstnanci nepřísluší vůbec**

Legislativně právní odbor ČUS

s využitím závěrů odborného semináře Změny zákoníku práce a odměňování v roce 2023 vedeného prof. JUDr. Petrem Hůrkou, Ph.D.