

Novela Zákoníku práce

Předložený návrh zákona reprezentovaný aktuálně sněmovním tiskem [423](#) provádí především transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále jen „směrnice WLB“) a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii

Dále se kromě transpozice výše uvedených směrnic blíže upravuje v zákoníku práce výkon práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnancem, než je pracoviště zaměstnavatele (dále jen „práce na dálku“), kdy jsou v této souvislosti rovněž navrženy změny zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů, a zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. Nad rámec transpozice se též novelizuje v zákoníku práce problematika doručování s ohledem na digitalizaci a potřeby praxe a v zákoně o vojácích z povolání se upravuje problematika odškodňování služebních úrazů a nemocí z povolání.

1. DPP, DPČ a harmonogram „směn“

Novelou ZP se podstatným způsobem mění přístup k DPP a DPČ - nově bude nutné pro dohody řešit harmonogram směn - tzn. kalendář, a tento předkládat před zaměstnance nejpozději 3 dny před nástupem na danou směnu.

Př.: Pokud zaměstnavatel bude chtít naplánovat směnu zaměstnanci u DPP a DPČ na pátek, bude muset zaměstnance písemně seznámit s rozvrhem této směny nejpozději během pondělí.

Bude možná dohoda na jiné lhůtě seznámení (kratší i delší).

I u DPP a DPČ bude možné využít jiných forem rozvrhu pracovní doby

- Pružně
- Zaměstnanec rozvrhuje sám, v případě práce na dálku
- Atd.

2. DPP, DPČ a přestávky

Novelou ZP budou mít DPP a DPČ identický nárok na přestávky a nepřetržité odpočinky v týdnu jako mají dnes pracovní poměry.

- Přestávky na jídlo a oddech - standardně (nejdéle po 6 hodinách práce, 30 min)
- Nutné hlídat i nepřetržité denní a týdenní odpočinky
- Délka vypsané „směny“ maximálně 12 hodin

3. DPP, DPČ a odměňování

Novelou ZP budou mít DPP a DPČ nárok na

- Vazba na minimální mzdu zůstává
- Nárok na příplatky §115 až §118 (tj.: práce ve svátek, v noci, v SO a NE, ztížené prostředí)
- Nárok jen na volno v případě překážek §199 a §200 - §205 **nikoli náhrady** * pokud ovšem nebyly dopředu sjednány (vnitřní předpis, kolektivní smlouva, dohoda)
- Nárok na proplácení náhrad v případě překážek na straně zaměstnavatele
- Nárok na dovolenou – viz zvláštní pasáž

*Fatální z mého pohledu na tom celém je, že v novele jsou specifikovány určité překážky, kde zaměstnanci musí být poskytnuto jak volno, tak náhrady v rámci dané překážky, ale pak celá řada překážek, kdy zaměstnavatel musí poskytnout JEN volno, ale už NE náhradu (respektive náhradu ANO, pokud to bylo se zaměstnancem dopředu dohodnuto anebo stanoveno vnitřním předpisem!). Jedná se o §199 a §200 - §205 (namátkou: návštěva lékaře, pohřeb, svatba atd...)

Nutno zajistit buď tak, že MS zadávané obecně se na základě nějakého parametru dokáží přizpůsobit nastavení nějakému novému údaji „Nárok na náhrady“ ANO/NE, tak aby buď přestavovali nepřítomnost anebo nepřítomnost i částku náhrad.

Body 1 až 3 = předpokládaná účinnost 1. července 2023

4. DOHODY A DOVOLENÁ

Novelou ZP přináší i dovolenou u Dohod, a to dle naprosto identických pravidel jako je to u PP, jen s jediným rozdílem, týdenní pracovní doba (dále jen TPD) bude stanovena fixně, a to virtuální hodnotou platnou jak pro DPP tak pro DPČ, a to v hodnotě 20 hod/týden.

- Nárok ze zákona dle standardních pravidel (4, 52, 12, 20)
- Fiktivní TPD = **20 hod/týden**, rozvrhovaná TPD není pro výpočet nároku rozhodná – Pozor 20 hodin/týden nebude hodnota který se použije v případě Průměrného čistého měsíčního výdělku! Tam se použije reálný TPD podle něhož jsou směny vypisovány
- Přechodná ustanovení = **platnost až od 1.ledna 2024**

Příklad:

Zaměstnanec pracující na základě DPČ, kterou měl uzavřenou od 1. 6. do 30. 9. se sjednaným rozsahem pracovní doby 16 hodin týdně, odpracoval pro účely dovolené 288 hodin. Jaký je jeho nárok na dovolenou, když zaměstnavatel poskytuje 4 týdny dovolené na kalendářní rok?

Řešení:

Jeho TPD je sice 16 hod/týden ale pro účely dovolené se uplatní fiktivní 20 hod/týden
Pokud by pracoval celý rok, byl by jeho nárok na dovolenou = $20 \times 4 = 80$ hodin
Pracoval však „jen“ 288 hodin
 $288 / 20 =$ tedy 14 násobek fiktivní TPD
Jeho nárok na dovolenou = $(14 \times 80 / 52 = 21,53) \Rightarrow 22$ hodin

Příklad:

Zaměstnanec pracující na základě DPP uzavřené na dobu určitou od 5. do 11. 9. odpracoval pro účely dovolené 32 hodin. Jaký je jeho nárok na dovolenou, když zaměstnavatel poskytuje 4 týdny dovolené na kalendářní rok?

Řešení:

Pracovněprávní vztah nepřetržitě netrval alespoň 28 kalendářních dní a zaměstnanec nadto ani neodpracoval alespoň 4násobek své týdenní pracovní doby (40 hodin), tj. nesplnil ani jednu z podmínek podle § 213 odst. 3 zákoníku práce, právo na dovolenou mu z tohoto pracovněprávního vztahu vůbec nevznikne.

Pozor na bezprostřední navazování Dohod, potom je to pohledem dovolené jeden PPV §216 odst.1)

Příklad:

Zaměstnanec pracující na základě DPP po celý kalendářní rok, odpracoval pro účely dovolené 70 hodin. Jaký je jeho nárok na dovolenou, když zaměstnavatel poskytuje 4 týdny dovolené na kalendářní rok?

Řešení:

Fiktivní TPD = 20 hod/týden
Pokud by pracoval celý rok, byl by jeho nárok na dovolenou = $20 \times 4 = 80$ hodin
Pracoval však „jen“ 70 hodin
 $70 / 20 =$ tedy 3násobek TPD
Nemá žádný nárok na dovolenou

Příklad:

Zaměstnanec pracující na základě DPP po celý kalendářní rok odpracoval pro účely dovolené 152 hodin. Jaký je jeho nárok na dovolenou, když zaměstnavatel poskytuje 4 týdny dovolené na kalendářní rok?

Řešení:

Fiktivní TPD = 20 hod/týden
Pokud by pracoval celý rok byl by jeho nárok na dovolenou = $20 \times 4 = 80$ hodin

Pracoval však „jen“ 152 hodin
 $152 / 20 =$ tedy 7násobek TPD
Jeho nárok na dovolenou = $(7 \times 80/52 = 10,76) \Rightarrow$ 11 hodin

Příklad:

Zaměstnanec pracující na základě DPP po celý kalendářní rok odpracoval pro účely dovolené 152 hodin a 30 hodin strávil na OČR. Jaký je jeho nárok na dovolenou, když zaměstnavatel poskytuje 4 týdny dovolené na kalendářní rok?

Řešení:

Fiktivní TPD = 20 hod/týden
Pokud by pracoval celý rok byl, by jeho nárok na dovolenou = $20 \times 4 = 80$ hodin
Pracoval však „jen“ 152 hodin + výkon práce pro účely dovolené 30 hodin OČR
 $182 / 20 =$ tedy 9násobek TPD
Jeho nárok na dovolenou = $(9 \times 80/52 = 13,84) \Rightarrow$ 14 hodin

Příklad:

Zaměstnanec pracující na základě DPČ po celý kalendářní rok odpracoval pro účely dovolené 200 hodin, 30 hodin strávil na DPN z titulu pracovního úrazu a 100 hodin v rámci běžné DPN. Jaký je jeho nárok na dovolenou, když zaměstnavatel poskytuje 4 týdny dovolené na kalendářní rok?

Řešení:

Fiktivní TPD = 20 hod/týden
Pokud by pracoval celý rok, byl by jeho nárok na dovolenou = $20 \times 4 = 80$ hodin.
Pracoval však 200 hodin + výkon práce pro účely dovolené 30 hodin úraz
 $230 / 20 =$ tedy 11násobek TPD (běžnou DPN nelze započítat musel by odpracovat 12násobek TPD)
Jeho nárok na dovolenou = $(11 \times 80/52 = 16,92) \Rightarrow$ 17 hodin

Příklad:

Zaměstnanec pracující na základě DPČ po celý kalendářní rok odpracoval pro účely dovolené 220 hodin, 30 hodin trvali překážky na straně zaměstnavatele §208 a 100 hodin běžná DPN. Jaký je jeho nárok na dovolenou, když zaměstnavatel poskytuje 4 týdny dovolené na kalendářní rok?

Řešení:

Fiktivní TPD = 20 hod/týden
Pokud by pracoval celý rok, byl by jeho nárok na dovolenou = $20 \times 4 = 80$ hodin
Pracoval 200 hodin + výkon práce pro účely dovolené 30 hodin
 $250 / 20 =$ tedy 12násobek TPD (započte se i běžná DPN a to až do limitu 20násobku fiktivní TPD)
Výkon práce pohledem dovolené $350 / 20 =$ tedy 17násobek TPD
Jeho nárok na dovolenou = $(17 \times 80/52 = 26,15) \Rightarrow$ 27 hodin

5. DOHODY DPN, karanténa

Novela ZP díky tomu, že nutí zaměstnavatele k harmonogramu směn, přináší zrušení fiktivního harmonogramu směn pro účely proplácení náhrad u nemocensky pojištěných dohod. Protože bude možné vše opřít o harmonogram samotný.

No jo, jenže od té chvíle (protože to bude mít vliv na dovolenou například) bude nutné (dříve to nutné nebylo) zadávat DPN i u nemocensky Nepojištěných dohod. (nepřítomnost bude muset u dohod figurovat). Nu a tudíž musí mzdový systém umět rozlišit účast/neúčasť na pojistném, aby byl schopen rozlišit zdali má nebo nemá vygenerovat náhrady odměn v době prvních 14. dnech.

Předpoklady pro náhrady v prvních 14. dnech

- Nemocensky pojištěná Dohoda
- Fiktivní harmonogram směn není třeba → reálný harmonogram směn
- Korektiv: dobré mravy, zákaz zneužití práva → zaměstnavatel nesmí zneužít práva tím, že na dobu prvních 14. dní nerozvrhne žádné směny → harmonogram obvyklé pracovní doby

předpokládaná účinnost 1. července 2023

6. HOME OFFICE = PRÁCE NA DÁLKU

Novela ZP přináší paušál stran náhrad, které bude zaměstnavatel povinen poskytovat při práci z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele a nebude-li dohodnuto jinak. (leť zajistit dohodou se zaměstnancem, že to nechce)

výše paušálu bude stanovována statistickým úřadem a nynější platná částka = **2,8 Kč/hod** za každou započatou hodinu práce v home office

předpokládaná účinnost 1. července 2023

Tomáš Smutný