

Návrh novely zákoníku práce 2023 – velké změny u “dohodářů”

Dohoda o provedení práce (DPP) a pracovní činnosti (DPČ), pravidla pro home office, digitalizace pracovněprávních dokumentů – nejen tyto oblasti jsou předmětem návrhu novely zákoníku práce. Je potřeba kalkulovat s vyššími náklady při plánování budgetu na rok 2024?

V dubnu 2023 byl vládou schválen návrh novely, která přináší velké změny. Nutno podotknout, že **změny stále prochází legislativním procesem** a novela nemusí být přijata v současném znění.

Účinnost tohoto zákona **se předpokládá** od prvního dne prvního kalendářního měsíce následující po dni vyhlášení zákona, přičemž schválení novely se plánuje ještě v podzimu tohoto roku. Část novely, například nárok na dovolenou u dohod, by měla nabýt účinnosti až od ledna roku 2024. Přesné datum účinnosti zatím není známo, ale mnoho z navrhovaných změn vychází z požadavků Evropské unie, proto se předpokládá bezodkladné přijetí změn, aby došlo k sjednocení požadavků české legislativy s Evropskou unií

Dohody mimo pracovní poměr (DPP a DPČ)

- „dohodářům“ přináší návrh novely zákoníku práce **vyšší míru ochrany**, pro zaměstnavatele to ale bude znamenat **zvýšení administrativní zátěže i nákladů**
- Dovolená – zaměstnanci vznikne **právo na dovolenou**. U dohod se vychází z týdenní pracovní doby, která je stanovena na 20 hodin týdně
- Poskytování příplatků – zaměstnanci **vzniká nárok na příplatky** za noční práci, práci o víkendech nebo ve svátek, včetně náhradního volna
- Překážky v práci – zaměstnanci podle návrhu novely zákoníku práce vznikne **právo na čerpání všech překážek v práci**, a to v případě, že se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou a stanoví to vnitřní předpis
- Rozvrh pracovní doby – zaměstnavatel bude mít povinnost písemně vypracovat **rozvrh pracovní doby** a seznámit s ním zaměstnance pracující na dohodu nejpozději 3 dny před začátkem směny (pokud se nedohodnou jinak)
- Odůvodnění výpovědi z dohody – pokud vztah zaměstnance na dohodu trval v posledních 12 měsících alespoň 180 dní, bude moci zaměstnanec požádat o zaměstnání v pracovním poměru. Zaměstnavateli vzniká povinnost nejpozději do 1 měsíce poskytnout zaměstnanci písemně odůvodněnou odpověď.



DPP a pojištění

- Aktuálně může mít fyzická osoba uzavřeno několik dohod o provedení práce (DPP), přičemž do limitu 10 000 Kč z jedné DPP nemusí odvádět žádné sociální ani zdravotní pojištění, příjmy z DPP se nijak doposud **nesčítaly**
- Návrh novely zákoníku práce ale počítá s tím, že **nově se bude počítat měsíční úhrn zúčtovaného započitatelného příjmu ze všech uzavřených DPP** u různých zaměstnavatelů
- Návrh tak **cílí na kumulaci příjmů z DPP**, čímž by se snížilo čerpání dávek státní sociální podpory. Doposud fyzické osoby s několika DPP do limitu nebyly účastny na důchodovém pojištění a po skončení tak nemají nárok na starobní důchod nebo je jejich důchod velice nízký a čerpají dávky státní sociální podpory

Rozhodná částka pro účast na pojištění je dle návrhu stanovena pro rok 2024:

- o Pro všechny DPP u jednoho zaměstnavatele bude pojištění hrazeno od výdělku ve **výši 25 % průměrné mzdy** (aktuálně by to odpovídalo současnému limitu 10 000 Kč)
 - o Pro minimálně dvě DPP u různých zaměstnavatelů bude pojištění hrazeno od výdělku **ve výši 40 % průměrné mzdy** (aktuálně cca 16 100 Kč)
 - o Po překročení uvedených limitů bude muset zaměstnavatel za zaměstnance na DPP odvést sociální a zřejmě i zdravotní pojištění
-
- Zaměstnavateli by měla vzniknout **nová ohlašovací povinnost vůči České správě sociálního zabezpečení (ČSSZ)**:
 - o přihláška do registru ve **lhůtě 8 kalendářních dnů**
 - o **sdělit osobní údaje a zúčtované příjmy za kalendářní měsíc** svých zaměstnanců na DPP
 - o Na základě poskytnutých údajů systém ČSSZ vyhodnotí, zda zaměstnanec v daném kalendářním měsíci dosáhl rozhodného příjmu. Pokud ano, **ČSSZ informuje všechny dotčené zaměstnavatele**, kterým tím vzniká povinnost odvodů na sociálním pojištění z odměny těchto zaměstnanců
 - Návrh novely také počítá s **postihem zaměstnance za neoznámení dalších DPP** svému zaměstnavateli, kdy v úhrnu dojde k překročení rozhodného příjmu
 - Povinnost odvádět veškeré pojistné ze všech svých DPP by tak měla přejít na zaměstnance namísto zaměstnavatelů, tzn. **zaměstnanec se stane sám plátcem pojistného** ve výši 31,9 % z vyměřovacího základu, z toho 2,7 %



na nemocenské pojištění, 28 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti

- Návrh novely dále zavádí účast zaměstnanců na nemocenském pojištění. Před novelou zákona bylo odváděno pojistné zaměstnavatelem ve výši 2,1 % z vyměřovacího základu zaměstnance, přičemž nově by k dosavadní výši ještě odváděl 0,6 % zaměstnanec a celkově by se tak odvádělo pojistné ve výši 2,7 %

Rozšířená informační povinnost

- Informovanost o právech a povinnostech – zaměstnavatel bude mít povinnost informovat zaměstnance o zákonem určených právech a povinnostech vyplývajících z pracovněprávního vztahu **nejpozději do 7 dnů od vzniku pracovního poměru**
- **Rozšíření povinně sdělovaných informací** – novela zákoníku práce počítá i s tím, že by měl být zaměstnanec pracující na dohodu informován obdobně, jako v případě pracovního poměru
- Zaměstnavatelé budou mít možnost poskytovat **informace v elektronické podobě**

Home Office

- Dle zákona definovaný jako „práce na dálku“
- Písemná dohoda – základním předpokladem pro práci na dálku má **být písemná dohoda** zaměstnavatele a zaměstnance, ta však nemá povinně stanovené náležitosti. Záleží tak na domluvě zaměstnance a zaměstnavatele, obecně by však dohoda měla stanovit alespoň základní podmínky výkonu práce na dálku, například místo/místa výkonu práce, způsob komunikace, rozvržení pracovní doby, objem práce, zásady BOZP, atd.
- Novela zákoníku práce uvažuje i s možností, že **zaměstnavatel může práci na dálku nařídit**, to však jen v určitých případech a za vhodných podmínek, například stanoví-li tak opatření orgánu veřejné moci.
- Kompenzace nákladů – novela umožňuje placení náhradu nákladů při práci na dálku **paušálem**. Lze se i písemně dohodnout, že nárok na náhradu nákladů zaměstnanci nevznikne.
- Žádost o práci na dálku – podle návrhu zákona si bude moci zaměstnanec za určitých podmínek o práci na dálku požádat. Těhotným, zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 9 let, nebo osobám závislým na péči by mělo vzniknout právo na písemné odůvodnění, pokud bude jejich žádost zamítnuta.



Digitalizace pracovněprávních dokumentů

- Novela by měla umožnit **elektronické uzavírání a doručování smluv** (dvoustranné dokumenty, které se týkají vzniku, změn či zániku pracovněprávního vztahu)
- Dokumenty musí být **doručovány na elektronickou adresu zaměstnance**. Od takto uzavřených dokumentů bude zaměstnanec moci odstoupit do sedmi dnů od doručení pouze v případě, že ještě nezačal pracovat.
- Zaměstnavatel bude moci elektronicky doručovat pouze v případě, že mu **zaměstnanec udělil souhlas** v samostatném písemném prohlášení, kde bude uvedena i elektronická adresa zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele. Před udělením souhlasu je zaměstnavatel zároveň povinen zaměstnance písemně informovat o podmínkách elektronického doručování
- Doručování jednostranných dokumentů – u doručování dokumentů jako je například výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, ve zkušební době atd. novela uvažuje s **doručením do vlastních rukou**
- Zaměstnavatel bude muset písemnosti podepisovat **uznávaným elektronickým podpisem**. Písemnost se považuje za doručenu dnem, kdy zaměstnanec potvrdí převzetí. Pokud tak neučiní, uplatní se tzv. **fikce doručení**. Zpráva se bude po marném uplynutí 15denní lhůty ode dne dodání považovat za řádně doručenu.

Návrh novely zákoníku práce předkládá i další změny, například v čerpání rodičovské dovolené. Z výše uvedených návrhů můžeme očekávat velké změny v pracovněprávní oblasti, které mají dopad na zaměstnance, a především pak na zaměstnavatele.

Více informací o navrhovaných změnách a znění novely zákoníku práce včetně důvodové zprávy si můžete přečíst na stránkách Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky zde:

<https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=423&CT1=0>

