

6. 11. 2023

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Dohody nejen ve světle novely zákoníku práce

Dne 12. září 2023 schválila Poslanecká sněmovna dlouho očekávanou novelu Zákoníku práce. Většina jejích ustanovení nabyla účinnosti k 1. říjnu 2023, s výjimkou několika mála ustanovení, která nabudou účinnosti ke dni 1. ledna 2024, případně až ke dni 1. ledna 2029. V tomto článku se zaměříme na jeden z institutů, který v rámci této novely prošel nejvýraznějšími změnami, a to práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Dohody nejen ve světle novely zákoníku práce

Dne 12. září 2023 schválila Poslanecká sněmovna dlouho očekávanou novelu Zákoníku práce. Většina jejích ustanovení nabyla účinnosti k 1. říjnu 2023, s výjimkou několika mála ustanovení, která nabudou účinnosti ke dni 1. ledna 2024, případně až ke dni 1. ledna 2029. V tomto článku se zaměříme na jeden z institutů, který v rámci této novely prošel nejvýraznějšími změnami, a to práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Je důležité zdůraznit, že tato úprava se vztahuje i na dohody uzavřené před nabytím účinnosti novely (1. 10. 2023) s jedinou výjimkou, které se věnujeme v kapitole o Informační povinnosti.

Touto novou úpravou reaguje zákonodárce na tzv. směrnici TPWC (o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU), jejíž ustanovení mají členské státy EU povinnost začlenit do svých právních řádů. Jedním z hlavních cílů této směrnice bylo omezit nepředvídatelnost tzv. prací „na zavolanou“, do kterých patří i práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jako jsou dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti (společně označované jako „dohody“).

Rozvrhování pracovní doby

První změnou, kterou tato novela zavádí v oblasti pracovních dohod, je zavedení povinnosti zaměstnavatele stanovit pracovní dobu alespoň 3 dny před začátkem směny nebo pracovního období a to písemně^[1]. Zaměstnavatel nemůže tuto povinnost odstranit ani dohodou se zaměstnancem. Výjimkou je možnost dohodnout se na odlišném termínu seznámení s pracovním rozvrhem, buď dříve než tři dny předem, nebo později, za podmínky, že bude zachována předvídatelnost. Nově bude mít zaměstnavatel také povinnost vést evidenci pracovní doby v případě pracovních dohod.

Informační povinnost

Novela zavedla nový § 77a, který ukládá zaměstnavatelům povinnost plnit informační povinnost i vůči zaměstnancům, kteří pracují na základě dohod. Zaměstnavatelé budou povinni, pokud dohody neobsahují potřebné údaje, písemně informovat zaměstnance do 7 dnů ode dne zahájení práce o následujících informacích:

- Název (jméno) a sídlo (adresa) zaměstnavatele,
- Detaily ohledně sjednané práce a místa jejího výkonu,

- Délku dovolené a způsob, jakým se určuje,
- Doba trvání pracovního vztahu,
- Podmínky zkušební doby, pokud byla sjednána, a další relevantní informace.

Některé z těchto informací musí být udány explicitně, zatímco jiné mohou být nahrazeny odkazem na příslušné právní předpisy, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpisy, které tuto problematiku upravují[2]. Na dohody uzavřené před účinností novely se výše uvedená 7denní lhůta neuplatní a informační povinnost je zaměstnavatel povinen splnit pouze, pokud o to zaměstnanec písemně požádá a to do 7 dní od doručení takové žádosti.[3]

Pracovní doba a doba odpočinku, překážky v práci

Další důležitou změnou je zavedení uplatňování pravidel ohledně pracovní doby a odpočinku i na dohody. Zaměstnavatelé budou nyní povinni respektovat přestávky v práci, nepřetržitý odpočinek a další regulace, například práci v noční směně. Do dohod se nyní také aplikuje úprava týkající se překážek v práci, což zahrnuje osobní překážky, jako jsou lékařské vyšetření, nepřítomnost na pracovišti kvůli osobním důvodům (například svatba) [4], a překážky vyplývající z veřejného zájmu, jako je účast na školení, studium, výkon veřejné funkce nebo darování krve. V případě, že zaměstnanci nastanou některé z těchto nově uznávaných překážek v práci, budou moci požadovat pouze pracovní volno, nikoli finanční odměnu z dohody. Nicméně tuto finanční náhradu je možné zavést interním pracovním předpisem.

Režimové příplatky

Novela nařizuje zaměstnavatelům respektovat pravidla týkající se režimových příplatků i v případě zaměstnanců, kteří pracují na základě dohod. To prakticky znamená, že zaměstnavatelé budou muset buď poskytovat zaměstnancům náhradní volno nebo příplatky za práci během svátků a také příplatky za noční směnu, práci o víkendy a v ztížených pracovních podmínkách.

Možnost žádat o přechod na pracovní poměr

Pokud zaměstnanec pracoval na základě dohod o provedení práce nebo dohod o pracovní činnosti pro stejného zaměstnavatele po dobu alespoň 180 dnů v posledních 12 měsících, má právo písemně požádat o převedení na hlavní pracovní poměr u tohoto zaměstnavatele. Zaměstnavatel je poté povinen do jednoho měsíce od doručení žádosti poskytnout písemnou odpověď s odůvodněním. Toto tedy neznamená povinný převod zaměstnance na hlavní pracovní poměr, ale pouze povinnost zaměstnavatele na tuto žádost náležitě reagovat.

Odůvodnění výpovědi dané zaměstnavatelem z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu

Nová úprava má za cíl ochránit zaměstnance v případech, kdy nebyl sjednán postup zrušení pracovní dohody a kdy byla zaměstnanci udělena výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Pokud zaměstnanci mají podezření, že byli propuštěni fakticky z důvodu, že požadovali informace o vzniku nebo změně pracovního vztahu, byli vysláni na pracovní cestu do jiného členského státu, požadovali právo na odborný rozvoj, brali si dovolenou nebo požádali o flexibilní pracovní uspořádání, mají právo požádat zaměstnavatele o odůvodnění této výpovědi. Zaměstnanec může požádat o odůvodnění písemně do jednoho měsíce od doručení výpovědi, a zaměstnavatel je povinen takové odůvodnění poskytnout, opět písemně. Tímto ustanovením dle našeho názoru ztrácí výpověď

daná z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu ze strany zaměstnavatele *de facto* smysl, protože naplnění pouhé zákonem vyžadované domněnky, že byla zaměstnanci dána výpověď z výše uvedených důvodů, je možné za jakýchkoli okolností.

Nárok na dovolenou

Další a velmi diskutovanou změnou je zavedení možnosti čerpání dovolené i pro zaměstnance na základě dohod. Vzhledem k tomu, že u dohod není zákoníkem práce stanovena týdenní pracovní doba, počítá novela se zavedením týdenní pracovní doby v rozsahu 20 hodin[5] bez ohledu na skutečně sjednaný a odpracovaný počet hodin (tato změna ovšem nabývá účinnosti až od 1. 1. 2024). Obecně lze ale na dovolenou v rámci dohod použít obecnou úpravu zákoníku práce. Pro nárok na dovolenou musí zaměstnanec na dohodu tedy v příslušném kalendářním roce pracovat pro jednoho zaměstnavatele alespoň 4 týdny (28 dnů) a přitom odpracovat minimálně 4násobek týdenní pracovní doby (80 hodin), přičemž musí být splněny obě tyto podmínky. Výpočet nároku na dovolenou můžeme demonstrovat na následujícím příkladu:

*Příklad: Zaměstnanec na základě dohody o provedení práce odpracoval od dubna do září celkem 360 hodin, přičemž výměra jeho dovolené činí dle zákonného minima 4 týdny. Týdenní pracovní doba je stanovena na 20 hodin a zaměstnanec tak odpracoval 18násobek své týdenní pracovní doby ($360 / 20 = 18$). Rozsah dovolené, na kterou má tento zaměstnanec nárok zjistíme na základě tohoto vzorce: počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby / 52 * týdenní pracovní doba * výměra dovolené - $18 / 52 * 20 * 4$ a zaměstnanec má tedy nárok na 28 hodin dovolené (dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru).[6]*

Změna DPP v rámci konsolidačního balíčku

Novela Zákoníku práce však není jediným předpisem, který v budoucnosti výrazně ovlivní dohody. Vládou připravovaný konsolidační balíček, jehož část týkající se změn v rámci DPP má vstoupit v platnost k 1. červenci 2024, stanoví minimální limit pro účast zaměstnanců pracujících na základě dohod o provedení práce na oblasti zdravotního a sociálního pojištění. U dohod o pracovní činnosti zůstává hranice pro započitatelný příjem na úrovni hrubého měsíčního příjmu ve výši 4 000 Kč. Nicméně je možné, že tato hranice bude od 1. ledna 2024 zvýšena[7]. Nově budou namísto limitu 10 000 Kč vydělaných za měsíc u jednoho zaměstnavatele limity dva, a to:

1. první limit bude nastaven na 25 % průměrné mzdy u jednoho zaměstnavatele a
2. druhý limit se bude týkat souběhu více dohod o provedení práce u více zaměstnavatelů v jednom kalendářním měsíci, a to ve výši 40% průměrné mzdy.

Konsolidační balíček ovšem aktuálně čeká v Senátu na projednání a tato úprava tedy ještě může doznat určitých změn.

Závěr

Novela zákoníku práce přináší významné změny v oblasti prací konaných mimo pracovní poměr. Zavádí nová pravidla pro rozvrhování pracovní doby, informační povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům pracujícím na základě dohod a stanoví nová pravidla týkající se pracovní doby, dovolené, režimových příplatků a přechodu na pracovní poměr. Vládní konsolidační balíček navíc změnil minimální limit pro účast zaměstnanců pracujících na základě dohod na zdravotním a sociálním pojištění, což znamená, že odvody na pojištění se nově budou týkat mnohem většího počtu zaměstnanců.

Tyto změny přinášejí pro zaměstnavatele zvýšenou administrativní i finanční zátěž, a proto by měli

pečlivě zvážit, zda je pro ně výhodné využívat dohody o provedení práce v budoucnosti. Většina ustanovení novely nabyla účinnosti krátce poté, co byla schválena, a zaměstnavatelé by se měli co nejdříve přizpůsobit těmto změnám, například aktualizací vzorových dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti nebo úpravou svých vnitřních předpisů. Pokud máte otázky nebo potřebujete poradit ohledně této novely zákoníku práce, obraťte se na tým advokátní kanceláře LAWYA.



Mgr. Jakub Hanák,
advokát

Mgr. Jaroslav Jonáš,
advokátní koncipient

LAWYA

[LAWYA, advokátní kancelář s.r.o.](#)

Sídlo:
Tučapy 240
683 01, Tučapy

Kontaktní adresa:
Březinova 746/29
616 00, Brno

tel.: +420 543 216 310
e-mail: info@lawya.cz

[1] § 74 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[2] § 77a odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[3] Přechodná ustanovení zavedena zákonem č. [281/2023](#) Sb. Čl. II odst. 3

[4] Nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních

překážek v práci.

[5] § 77 odst. 8 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[6] § 216 odst. 5 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[7] § 6 odst. 2 zákona č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Aktualizováno: 8.11.2023

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Doručování soudních písemností ze zahraničí do ČR](#)
- [Návrh nového zákona o digitální ekonomice](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 30.: Jednání za s.r.o. - zápis jednatelského oprávnění do obchodního rejstříku](#)
- [Předběžné opatření a další instituty k ochraně věřitelů při přeměnách](#)
- [Promlčení zápůjčky bez určení splatnosti v judikatuře Nejvyššího soudu](#)
- [Rozvod s mezinárodním prvkem a související otázky péče o děti a výživného](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Letiště a letecké stavby](#)
- [Problematické aspekty změn v úpravě odpovědnosti za škodu způsobenou vadou výrobku](#)
- [Autonomní mobilita optikou české legislativy. Kdy se na silnicích dočkáme vozidel bez řidiče?](#)
- [Rodičovská odpovědnost po novele občanského zákoníku: Jak nové principy rovnosti, spolupráce a ochrany dítěte mění praxi soudů a rodin](#)