

30. 1. 2017

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

Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 3. díl

Projednávání koncepční novely zákoníku práce v Poslanecké sněmovně PČR pokračuje a začínají se objevovat i první pozměňovací návrhy. Zatím se jedná pouze o několik málo drobných změn navrhaných individuálními poslanci.



Přes existující kritiku novely pokračuje i náš seriál poznámek k novele s tím, že se v této třetí části zaměříme na zamýšlené změny v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohody o provedení práce (DPP) a dohody o pracovní činnosti (DPČ).

V první části našeho seriálu jsme se věnovali novému institutu vrcholového řídicího zaměstnance, v druhé části pak omezení možnosti jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci. V následující části se budeme věnovat asi nejvýznamnější změně, a to nové koncepci dovolené.

3. část - Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Existence dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou ve srovnání s pracovní smlouvou relativně velmi flexibilní, bývá občas trnem v oku některých politiků a zejména zástupců odborů. Proto byla při přípravě novely vynaložena snaha těmto odpůrcům vyjít vstříc tak, aby nehrozilo úplné zrušení dohod. Jednou z původně plánovaných změn byla i povinná dovolená u dohody o pracovní činnosti, která však byla vypuštěna v rámci připomínkového řízení ještě před doručením novely Poslanecké sněmovně PČR.

Nejdůležitější stále aktuální změny se týkají **pracovní doby a měly by dopadat na oba typy dohod**, tedy jak na DPČ, tak i DPP. V současné době je jediným omezením v této oblasti maximální rozsah práce, a to 12 hodin v kuse v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Novela by, zjednodušeně řečeno, měla v oblasti pracovní doby sjednotit zaměstnance pracující na základě dohod se zaměstnanci s pracovní smlouvou.

Určité rozdíly nicméně zůstanou zachované - asi nejdůležitějším z nich bude, že **zaměstnavatelé nebudou muset "dohodářům" rozvrhovat předem výkon práce písemným rozvrhem**. Nadále tak může jít o práci "na zavolání", tedy bez garance určitého rozsahu práce a třeba bez práva na kompenzaci práce přesčasů (pokud není dán rozvrh směn, není možné hovořit ani o práci přesčas).

Zaměstnanci pracující na základě některé z dohod ani po účinnosti novely **nebudou moci konat práci déle než 12 hodin denně**. V tomto ohledu tak tito zaměstnanci budou nadále požívat vyšší

ochrany než zaměstnanci s pracovní smlouvou, u kterých i při 12hodinové směně přichází do úvahy další (přesčasová) práce. U “dohodářů” se však § 83 zákoníku práce upravující maximální délku směny má použít tak, že se směnou rozumí doba výkonu práce (čímž se neumožňuje pracovat nad rámec 12 hodin).

Nově zaměstnavateli vznikne povinnost poskytovat zaměstnancům pracujícím na základě dohod **přestávky na jídlo a oddech** nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce a případně i **bezpečnostní přestávky**, pokud tak stanoví příslušné předpisy. Dále bude nutné dodržovat také zákonem stanovený **nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami** (novela mění označení tohoto institutu na denní odpočinek) a zaměstnavatel bude povinen přidělovat zaměstnancům práci tak, aby byla dodržena zákonem stanovená doba **nepřetržitého odpočinku v týdnu**. Uplatní se taktéž zákonná **omezení pro práci v noci**, jako je například kratší délka odpracované doby (směny - v průměru 8 hodin) či povinné kontroly poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

U **mladistvých zaměstnanců** s DPP i DPČ nesmí výkon práce v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a celkem u všech zaměstnavatelů 40 hodin týdně. Toto omezení by si měl zaměstnavatel vždy s přijímanými mladistvými zaměstnanci potvrdit, například v rámci vstupního dotazníku. Současně by měli být tyto zaměstnanci informováni o omezení a o nutnosti hlásit paralelní pracovněprávní vztah. Toto doporučení se týká i mladistvých pracujících na základě pracovní smlouvy.

Další významnou změnou v oblasti pracovní doby u “dohodářů” pak je, že zaměstnavatelé budou povinni vést i u těchto zaměstnanců **evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované doby a noční práce**. Evidování se tak sjednotí s evidencí zaměstnanců s pracovní smlouvou s tím rozdílem, že evidence nebude muset obsahovat odpracovanou práci přesčas (ta u “dohodářů” nepřichází do úvahy), ani držení pohotovosti a případného výkonu práce v jejím rámci (s pohotovostí novela u “dohodářů” nepočítá, byť ji explicitně nezakazuje a lze ji tak podle našeho názoru sjednat).

Pokud zaměstnavatel nepovede žádnou nebo jen úplnou evidenci, bude mu hrozit ze strany inspekce práce **pokuta až do výše 400 000 Kč**. Na základě novelizovaného zákona o inspekci práce bude stejná pokuta hrozit zaměstnavateli i za neuchovávání evidence pracovní doby “po stanovenou dobu”. Problémem je, že zákoník práce nikde neuvádí, po jako dobu by měla být evidence uchovávána. Taková povinnost případně vyplývá ze zákona o organizaci sociálního zabezpečení č. [582/1991](#) Sb., jehož § 35a velmi nejasně zmiňuje evidenci mezi určitými záznamy, které je nutné uschovávat 10 nebo dokonce 30 let. Je ale otázkou, zda inspektoráty mohou dodržování tohoto zákona kontrolovat (viz jejich vymezení působnosti dle § 3 zákona o inspekci práce). Z vyjádření některých zástupců státu vyplývá, že povinnou dobou uchovávání evidence mají být 3 roky, a to s odkazem na fakt, že trestnost správních deliktů (přestupků) zaniká právě po uplynutí 3 let, tento argument ale považujeme s ohledem na zásady správního trestání za přinejmenším sporný.

Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP i DPČ) by se stejně tak jako nyní neměla aplikovat ustanovení týkající se odměňování (zejm. “dohodářům” nenáleží příplatky ke mzdě, například za práci přesčas, v noci či o víkendu), nicméně **na dohody by se od účinnosti novely měla nově aplikovat zaručená mzda**, což je pozitivní změnou pro ty zaměstnance, jejichž práce spadá do některé z vyšších kategorií prací (zohledňujících vyšší složitost, náročnost a odpovědnost práce) a kteří si tak mohou finančně polepšit (na druhou stranu to je opět omezení flexibility, respektive navýšení nákladů pro zaměstnavatele). Tato změna znamená povinnost zaměstnavatelů přizpůsobit odměnu těchto zaměstnanců příslušné úrovni zaručené mzdy nejpozději ode dne účinnosti novely, neboť za nesplnění této povinnosti jim hrozí ze strany inspektorátu práce pokuta až do 2 000 000 Kč.

U **dohody o pracovní činnosti** novela dále navrhuje, aby se **dodržování maximálního**

přípustného rozsahu práce (tj. v průměru 20 hodin týdně) posuzovalo nejdéle za období 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž dnes platí období 52 týdnů. Touto změnou tak dojde ke snížení flexibility použití DPČ, neboť již nebude možné, aby zaměstnanec fakticky pracoval až 6 měsíců na plný úvazek s tím, že ve zbývajících částech vyrovnávacího období by již nepracoval vůbec (čímž by se dosáhlo na maximální průměrný rozsah práce 20 hodin týdně). Po účinnosti novely bude možné pracovat 40 hodin týdně jen 3 měsíce; ale pochopitelně není možné takový způsob "maximálního" využití DPČ doporučit, protože půjde o obcházení zákona, za které sice zřejmě pokuta od inspektorátu nehrozí, jelikož se nejedná o přímý rozpor se zákonem, ale i tak může vést ke sporům se zaměstnanci.

Pouze kolektivní smlouva (dohoda s odbory) má dle novely umožnit rozšíření vyrovnávacího období až na dnes standardních 52 týdnů. Lze doporučit, aby zaměstnavatelé, pro které je flexibilita DPČ prioritou, vzaly navrhovanou změnu v potaz již nyní, pokud vyjednávají kolektivní smlouvy, a pokusili se dohodu s odbory o prodloužení období nalézt.

Pro úplnost zbývá dodat, že na změnu délky vyrovnávacího období pamatuje i přechodné ustanovení novely, dle kterého období, které začalo plynout před účinností novely, nebude novelou dotčeno a dobehne tak podle stávajících pravidel (typicky se tak uplatní roční období u dohod uzavřených s účinností od 1. ledna).

U **dohody o provedení práce** není žádná změna týkající se rozsahu práce navrhována (i nadále bude platit limit 300 hodin za rok u jednoho zaměstnavatele, a to i na základě více paralelních DPP).

Naopak u dohody o provedení práce se novelou, s tvrzeným účelem snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů, ruší obecná povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání - **zápočtový list**. Povinnost vydat potvrzení zůstane jen v případě, kdy budou prováděny **exekuční srážky z odměny** z dohody (umožněné občanským soudním řádem od 1. 9. 2015) a u zaměstnanců, kteří byli účastníkem nemocenského pojištění, tedy když **odměna přesáhla 10 000 Kč** jen v jediném kalendářním měsíci trvání DPP. Nicméně, i pokud nebude vydáváno potvrzení o zaměstnání, je na žádost zaměstnance povinen každý zaměstnavatel vystavit potvrzení o tom, zda byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami z jeho mzdy (odměny), kterým soudem a v čí prospěch (resp. vydat potvrzení o tom, že srážky nařízeny nebyly) ve smyslu § 294 občanského soudního řádu - toto potvrzení je "nástupní" tak se nemusí vždy překrývat s "výstupním" potvrzením - zápočtovým listem. Navíc u zaměstnanců na DPP dochází občas k nepoctivému jednání, kdy nastupující zaměstnanci úmyslně zamlčují, že na jejich mzdu byla nařízena exekuce formou srážek ze mzdy, aby z jejich odměny z DPP nebyly srážky prováděny. Situace po novele, kdy nebude zaměstnanci na DPP vždy vydáno potvrzení o zaměstnání (na jehož předložení mohl nový zaměstnavatel trvat) tak může ještě více zkomplikovat situaci zaměstnavatelů v této oblasti.

Poslední navrhovanou změnou týkající se specificky dohod (DPP i DPČ) je zavedení pravidla **pro výpočet průměrného hrubého měsíčního výdělku**, například pro účely následného výpočtu podpory v nezaměstnanosti nebo odškodnění pracovního úrazu. U zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 4,348 a podílem počtu hodin odpracovaných zaměstnancem v rozhodném období a počtu týdnů v rozhodném období. Pokud tedy zaměstnanec s hodinovým průměrným výdělkem ve výši 150 Kč odpracuje 100 hodin v rámci rozhodného období (kalendářní čtvrtletí - 12 týdnů), bude činit jeho průměrný měsíční výdělek 5 435 Kč ($150 \times 4,348 \times (100 / 12)$). Novelou by tak mělo dojít ke sjednocení způsobu výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku se zaměstnanci v pracovním poměru tak, aby odměna za práci odpovídala skutečně odpracované době připadající v rozhodném období na jeden týden.

Pro úplnost uvádíme, že výše zmíněné pozměňovací návrhy podané poslanci se týkají právě i dohod, u kterých se navrhuje vypustit některé z výše popsanych bodů novely; konkrétně se nemá zkrátit vyrovnávací období u DPČ, nemá se zavést povinné vedení evidence odpracované doby ani aplikovat zaručenou mzdu na odměnu z dohod. Je proto velkou otázkou, v jaké podobě případně začne novela platit.



JUDr. Jaroslav Škubal,
partner



Mgr. Daniel Vejsada,
advokát

[PRK Partners s.r.o. advokátní kancelář](#)

Jáchymova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 430 111

Fax: +420 224 235 450

e-mail: prague@prkpartners.com



[*] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 1. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[*] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 2. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)