

O B S A H:

1/ PRODLUŽOVÁNÍ ZKUŠEBNÍ A VÝPOVĚDNÍ DOBY

2/ JEŠTĚ KE SLEVĚ 5% NA SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

3/ PŘIPRAVOVANÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

**4/ SDĚLENÍ MPSV O ROZHODNÉ ČÁSTCE PRO URČENÍ MZDOVÝCH NÁROKŮ
ZAMĚSTNANCE PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE**

5/ DAŇ Z NEOČEKÁVANÝCH ZISKŮ

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se podíváme na některé plánované změny v zákoníku práce, vyložíme si pátý týden z pohledu slevy na sociální pojištění, osvěžíme si informace o prodlužování zkušební a výpovědní doby. Zároveň si Vám dovoluujeme oznámit změnu týkající se sídla společnosti Démonia s.r.o.

Novým sídlem společnosti a současně novou korespondenční a fakturační adresou, s platností od 21. dubna 2023, je:

**Démonia s.r.o.
Pacajevova 205/10
149 00 Praha 4**

Ostatní identifikační údaje zůstávají nezměněny. Žádáme Vás o zaregistrování této změny a uvádění nové adresy na veškerých daňových dokladech, i v ostatních zákonných dokumentech.

Současně však preferujeme zasílání všech těchto dokumentů elektronicky, nejlépe e-mailem na adresu: administrativa@demonia.cz, případně do naší datové schránky, ID: e6f6hmi.

Děkujeme za pochopení a respektování výše uvedené změny.

1/ PRODLUŽOVÁNÍ ZKUŠEBNÍ A VÝPOVĚDNÍ DOBY

Často dostáváme dotazy k problematice prodlužování zkušební doby a prodlužování výpovědní doby. Dotazy se týkají hlavně toho, zda prodlužovat o pracovní dny nebo o kalendářní dny. Proto jsme se rozhodli tuto problematiku opět trochu prověřit.

Prodlužování zkušební doby je řešeno v § 35 odst. 4 ZP takto: „Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.“

Vzhledem k tomu, že se zde hovoří o celodenních překážkách v práci a o celodenní dovolené, musí se zkušební doba prodlužovat o **pracovní dny**, na které připadla překážka v práci nebo dovolená.

Zkušební doba slouží k tomu, aby si zaměstnanec i zaměstnavatel mohli ověřit, zda jim vzájemná spolupráce bude vyhovovat. Pokud tomu tak nebude, je oběma stranám umožněno během zkušební doby pracovní poměr rychle a bez uvádění důvodů ukončit. Podmínky zrušení pracovního poměru ve zkušební době jsou uvedeny v §66 ZP. Zkušební doba (§35 ZP) být sjednána nemusí (není to povinností), ale pokud je sjednaná, pak písemně, nejpozději v den nástupu (nelze ji sjednávat dodatečně po vzniku pracovního poměru), nelze ji dodatečně prodlužovat (ani kdyby s tím obě strany souhlasily), a může být maximálně 3 měsíce nebo 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců, a nesmí být delší než polovina pracovního poměru na dobu určitou. Pokud by byla zkušební doba sjednána na 3 měsíce a v těchto třech měsících by byl zaměstnanec povýšen do vedoucí pozice, nevede to k možnosti prodloužit zkušební dobu na 6 měsíců (v tomto případě zůstane zkušební

doba v délce trvání 3 měsíců, jak bylo sjednáno při vzniku pracovního poměru). Zkušební dobu nelze prodloužit ani v případě, že bude zaměstnanec s 3měsíční zkušební dobou povýšen na vedoucí pozici.

Pokud je zkušební doba sjednána, prodlužuje se o:

- dobu celodenních překážek v práci a o
- dobu celodenní dovolené.

Mezi celodenní překážky patří například dočasná pracovní neschopnost nebo ošetřování člena rodiny, ale rozhodně tam nepatří neomluvená absence. Pokud tedy dojde k onemocnění během zkušební doby například na týden, čímž zaměstnanec zamešká 5 směn, prodlužuje se zkušební doba právě o pět směn, tedy o pracovní dny.

Prodlužování výpovědní doby v případě uplynutí výpovědní doby v ochranné době řeší § 53 odst. 2 ZP takto:

„Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.“

Protože se u výpovědní doby v §51 odst. 2 ZP říká, že začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, musí se vždy jednat o **kalendářní dny**, o které se výpovědní doba prodlužuje.

Ochrannou dobou je například dočasná pracovní neschopnost (DPN). Pokud tedy dojde k DPN v průběhu výpovědní doby a DPN skončí dříve, než nastane konec výpovědní doby, nic se neděje a výpovědní doba se nemění. Pokud by však došlo k tomu, že neschopenka běží přes konec výpovědní doby, pak dochází k prodlužování. Pojďme se podívat na **příklad**: Konec výpovědní doby má uplynout 31. 5. Zaměstnanec však 20.5. onemocní a je uznán DPN (= ochranná doba). Neschopenka skončí 10.6. V průběhu výpovědní doby trvala DPN od 20 do 31.5., tj. 12 kalendářních dní (KD). Pokud tedy zaměstnanec do 31.5. neprohlásil, že na prodloužení výpovědní doby dle §53 odst. 2 netrvá, skončí výpovědní doba až uplynutím dalších 12 KD po ukončení DPN (10.6), tedy 22.6. Pokud by zaměstnanec do 31.5. prohlásil, že na prodloužení netrvá, skončil by pracovní poměr 31.5.

2/ JEŠTĚ KE SLEVĚ 5% NA SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

Ještě se vracíme k diskutovanému tématu slevy 5% na sociální zabezpečení a tentokrát k zápočtu odpracovaných hodin a to zejména ve vztahu k dovolené v délce 5 týdnů, kterou zaměstnavatelé poskytují jako základní výměru nad rámec zákona. Bylo již řečeno, že do odpracovaných hodin pro výpočet vyměřovacího základu (VZ) připadajícího na jednu odpracovanou hodinu se nezapočítají takové hodiny, které nejsou skutečně odpracované a zaměstnavatel za ně dobrovolně poskytuje náhradu mzdy, jde tedy například o hodiny tzv. „sick days“. V posledních dvou měsících je hojně diskutována otázka hodin 5. týdne dovolené, kterou zaměstnavatel poskytuje dobrovolně, nad minimální nárok 4 týdnů dle zákoníku práce. Byl přijat výklad, ve prospěch zaměstnavatelů, že **za odpracovanou dobu (hodiny) se bude považovat doba, za kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci pracovní volno podle**

zákonné úpravy poskytnout, za toto volno je mu povinen poskytnout náhradu mzdy a tato náhrada je započitatelná do VZ.

Odpracované hodiny se objevují jak v případě zjišťování výše úhrnu VZ na jednu odpracovanou hodinu, kdy nesmí přesáhnout 463,726 Kč, a druhá v počtu odpracovaných hodin, kdy nesmí překročit 138 hodin za měsíc. V zákoně je ovšem bližší specifikace odpracované doby pouze v případě limitu 138 hodin, kde se uvádí, že do odpracované doby patří i doby, které se považují za výkon práce a za výkon práce se považují doby dle §348 ZP. A v prvním případě by se měly dle zákona počítat pouze skutečně odpracované hodiny.

Tento striktní postup dle zákona by ovšem znamenal znevýhodnění zaměstnavatelů, proto bylo přistoupeno k výkladu viz výše. **Příklad na vysvětlenou, proč je citovaný výklad pro zaměstnavatele výhodnější:** Zaměstnanec by v jednom měsíci čerpal 15 dnů dovolené (120 hodin – jde o dovolenou z rozsahu 4 týdnů nároku) a 6 dnů by skutečně pracoval (48 hodin). Jeho VZ by činil 43 500 Kč. Pokud by se počítala jen skutečně odpracovaná doba, pak by úhrn VZ na jednu odpracovanou hodinu činil 906 Kč (43 500 Kč / 48 hodin) a nárok na čerpání slevy by nebyl. Pokud by se započítala i náhradní doba ve formě čerpání zákonné dovolené, pak by výpočet vypadal 43 500 Kč / 168 hodin = 259 Kč a nárok na čerpání slevy by byl.

A nyní se vraťme k otázce **5. týdne dovolené** poskytovaného nad rámec ZP. Pokud se podíváme na výše uvedený výklad, že za odpracovanou dobu se bude považovat doba, za kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy a tato náhrada vstupuje do VZ, je nám jasné, že do těchto hodin nebude spadat doba čerpání „sick days“, které někteří zaměstnavatelé poskytují vedle řádné dovolené v délce 4 týdnů. Podmínky čerpání „sick days“ si určuje výhradně zaměstnavatel. Jiní zaměstnavatelé poskytují navíc 5. týden dovolené, ten se pak řídí stejnými pravidly čerpání dle ZP jako 4 týdny dovolené. Pokud by se tedy hodiny 5. týdne dovolené počítaly do odpracovaných hodin, byli by zaměstnavatelé (kteří poskytují 5. týden) v čerpání slevy znevýhodněni oproti zaměstnavatelům, kteří poskytují „sick days“. Zákonodárce však předpokládá rovnost všem zaměstnavatelům při čerpání slevy a proto je nutné se klonit k názoru, že „**sick days**“ i **5.týden dovolené**, jsou zaměstnavatelem dobrovolně poskytnuty a jsou na stejné úrovni a ani jedny hodiny tedy **nelze počítat za odpracované pro zjišťování výše VZ za hodinu**.

Zákon ovšem nikde nedefinuje, v jakém pořadí se má dovolená čerpat z hlediska zákonných 4 týdnů a 5.týdne navíc. ZP pouze říká (§218), že dovolená, na kterou vzniklo právo v daném roce se má v tomto roce čerpat. Nemůže-li být dovolená vyčerpaná v tomto roce pro překážky v práci na straně zaměstnance nebo z naléhavých provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo byla převedena na základě žádosti zaměstnance do dalšího roku, má dojít k jejímu čerpání do konce následujícího roku. A pokud nebyla dovolená čerpaná ani do konce tohoto následujícího roku z důvodu dlouhodobé DPN nebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit čerpání dovolené po skončení těchto překážek.

Z toho ovšem vyplývá, že pokud nedojde k zakotvení určitého postupu do zákona, je na zaměstnavateli, které hodiny čerpání dovolené označí jako zákonné a které nad limit, čímž lze v některých měsících ovlivnit možnost čerpání slevy na pojistném.

Pokud například bude v měsíci 21 pracovních dnů (168 hodin) a zaměstnanec bude čerpat 15 dní dovolené (120 hodin) a VZ bude 52 500 Kč, pak bude záležet na tom, o jakou dovolenou jde:

- v případě řádné dovolené (tedy dovolené z limitu 4 týdnů), pak celá doba bude započitatelná a VZ za hodinu bude roven 357,14 Kč (60 000 Kč / 168 hodin) a nárok na slevu bude náležet.
- V případě, že půjde o čerpání 10 dnů dovolené z limitu 4 týdnů a týden bude onen 5. týden poskytnutý zaměstnavatelem nad rámec zákoníku práce, pak VZ za hodinu bude roven 468,75 Kč (60 000 Kč / 128 hodin). Nárok na čerpání slevy není.

Jak si s tímto poradí programátoři...?

3/ PŘIPRAVOVANÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

Vláda schválila usnesením 235/2023 Sb. návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb. dne 5. dubna 2023. Nyní je návrh zákona v poslanecké sněmovně (poslancům byl rozeslán 18. dubna jako sněmovní tisk 435/0). Pojďme se tedy podívat na to, co nás čeká...

Návrh zákona provádí **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 dále transpozici „směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii“ (dále jen „**směrnice TPWC**“). Návrhem zákona dojde ke změně:

- zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění,
- zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, a dále
- zákonů v gesci Ministerstva vnitra (zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů),
- zákonů v gesci Ministerstva obrany (zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, zákon č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze, ve znění zákona č. 294/2017 Sb.),
- zákonů v gesci Ministerstva spravedlnosti (zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní) a
- zákonů v gesci Ministerstva financí (zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů).

Hlavním cílem návrhu zákona je provedení věcných změn v zákoníku práce v souvislosti s transpozicí směrnic WLB a TPWC, směřujících ke zvýšení informovanosti zaměstnanců a k posílení jejich práv a postavení při sladování rodinného a pracovního života a dále provedení změn k dosažení řádné transpozice „Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby“ (dále jen „**směrnice o pracovní době**“), a to v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, včetně **zavedení práva na dovolenou u zaměstnanců pracujících na základě těchto dohod**. Dále se v ZP blíže upravuje

výkon práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnancem, než je pracoviště zaměstnavatele (dále jen „**práce na dálku**“), nad rámec transpozice se též novelizuje v ZP problematika **doručování s ohledem na digitalizaci a potřeby praxe**.

Transpozice práva EU do právního řádu ČR

Směrnice WLB stanoví individuální práva zaměstnanců týkající se **otcovské dovolené**, rodičovské dovolené a pečovatelské dovolené a dále pružné uspořádání práce pro pracovníky, kteří jsou rodiči a pečujícími osobami. Převážnou část individuálních práv zaměstnanců upravených směrnicí již zákoník práce stanoví, proto se navrhuje jen dílčí úpravy rodičovské dovolené a pružného uspořádání práce. Zaměstnanec bude po dobu, kdy mu bude příslušet dávka otcovské poporodní péče, čerpat otcovskou dovolenou (nový § 195a – viz zákon č. 358/2022 Sb. účinný od 1. 12. 2022). Prodloužení dávky otcovské poporodní péče v šestinedělí na dva kalendářní týdny, které požaduje čl. 4 směrnice WLB, již bylo provedeno zákonem č. 330/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony.

Podle čl. 5 směrnice WLB lze **rodičovskou dovolenou** čerpat do doby, než dítě dosáhne určitého věku, který nesmí být vyšší než 8 let a zaměstnanci mají právo žádat o čerpání rodičovské dovolené pružnými způsoby. Tyto podmínky platná právní úprava splňuje, neboť rodičovská dovolená se poskytuje nejdéle do 3 let věku dítěte, a to v rozsahu, o jaký matka nebo otec požádají, přičemž žádat mohou i opakovaně. Navrhuje se písemná forma žádosti, která by měla být zaměstnavateli doručena alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, ledaže tomu brání vážné důvody na straně zaměstnance.

Podle čl. 9 směrnice WLB členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby pracovníci s dětmi do určitého věku, který činí nejméně osm let, a pečující osoby měli právo žádat o **pružné uspořádání práce za účelem péče** (podle čl. 3 směrnice WLB pružným uspořádáním práce je možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby). Zákoník práce již nyní v § 241 odst. 2 stanoví zaměstnavateli povinnost umožnit zkrácení stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby zaměstnanci (zaměstnankyni) pečujícímu o dítě mladší než 15 let, o osobu závislou na péči jiné osoby anebo těhotné zaměstnankyni, ledaže tomu brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Nově se kromě dílčích zpřesnění tohoto ustanovení navrhuje umožnit zaměstnanci, jehož žádosti o kratší pracovní dobu zaměstnavatel vyhověl, požádat o obnovu nebo částečnou obnovu týdenní pracovní doby, byť tato žádost není nároková a pouze jí odpovídá povinnost zaměstnavatele případné nevyhovění žádosti zaměstnanci písemně odůvodnit. Zaměstnavatel je též nově povinen písemně odůvodnit případné zamítnutí žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Podle nového § 241a dále mohou zaměstnanci pečující o dítě mladší než 9 let, o osobu závislou na péči jiné osoby anebo těhotné zaměstnankyně žádat o výkon práce na dálku, byť i zde není tato žádost tzv. nároková, přičemž jí odpovídá povinnost zaměstnavatele případné nevyhovění žádosti zaměstnanci písemně odůvodnit. V této souvislosti se též nad rámec transpozice předmětných směrnic podrobně upravuje výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele na základě dohody o práci na dálku (viz dále).

Podle čl. 6 směrnice WLB členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl právo **na pečovatelskou dovolenou v délce pěti pracovních dnů za rok**. Pokud jde o ošetřovné a nárok na pečovatelské volno, byly požadavky směrnice WLB již naplněny zákonem č. 330/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony, který mimo jiné rozšířil okruh osob s nárokem na ošetřovné při péči o blízké příbuzné i bez podmínky společné domácnosti.

K základním cílům **směrnice TPWC** patří snaha o zamezení vzniku pracovněprávních vztahů vedoucích k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv. Pracovní smlouvy na zavalanou nebo podobné pracovní smlouvy, včetně smluv na nulový počet hodin, na jejichž základě může zaměstnavatel flexibilně povolát pracovníka do práce podle potřeby, jsou pro pracovníka obzvláště nepředvídatelné. Mezi pro zaměstnance nepředvídatelné smlouvy na zavalanou je nutno zařadit **dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr** (dále jen Dohody). Navrhovaná opatření v podobě garance rozvrhu pracovní doby u Dohod, s ním spojenou existencí překážek v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele a garance minimálních standardů vyplývajících ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, mají požadované cíle směrnice TPWC naplnit.

Převážnou část individuálních práv zaměstnanců upravených směrnicí TPWC již zákoník práce stanoví, nicméně transpozice směrnice TPWC vyžaduje **změny úpravy informační povinnosti zaměstnavatele** při vzniku pracovního poměru podle § 37 zákoníku práce (rozšíření informační povinnosti o nové skutečnosti, zkrácení lhůty pro splnění informační povinnosti na 7 kalendářních dnů od vzniku pracovního poměru, zrušení výjimky z informační povinnosti pro pracovní poměry kratší než 1 měsíc, úprava podmínek pro elektronické doručování informace zaměstnanci). Rovněž je třeba blíže upravit informování vysílaných zaměstnanců na území jiného státu, resp. podstatně rozšířit okruh informací, které jsou zaměstnanci takto poskytnuty ze strany zaměstnavatele. Tyto povinnosti se týkají i zaměstnavatelů zaměstnanců pracujících na základě Dohod, přičemž zde je navržena zvláštní úprava v nových § 77a a § 77b zákoníku práce.

K Dohodám lze blíže uvést, že právní úprava dohody o provedení práce (dále jen DPP) a dohody o pracovní činnosti (dále jen DPC) má v právním řádu Československa a posléze i České republiky dlouhou tradici. V zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „**zákoník práce 1965**“), byla právní úprava Dohod obsažena v samostatné části čtvrté (§ 232 až § 239b). V této právní úpravě se zákoník práce 1965 nezmiňoval o pracovněprávních vztazích a fyzickou osobu konající práci neoznačoval jako pracovníka nebo zaměstnance. Z povahy právní úpravy zákoníku práce 1965 však bylo patrné, že se v ní sledovala účast fyzických osob na výkonu závislé práce. Východiskem této právní úpravy byla *locatio conductio operis* – smlouva o dílo, jejímž předmětem však nebyl výsledek užití cizí pracovní síly, ale pracovní síla fyzické osoby byla užita přímo. Sjednání Dohody mohlo být jen výjimečné, protože plnění úkolů zaměstnavatele mělo být zajišťováno především zaměstnanci v pracovním poměru. Předpokládalo se rovněž, že na základě Dohod mají být zajišťovány pracovní úkoly jen malého rozsahu nebo

ojedinělé povahy. Právní úprava pracovního poměru byla za účinnosti zákoníku práce 1965 obcházena z důvodu odměny za vykonanou práci; v Dohodách se nemuselo postupovat podle právních předpisů upravujících odměňování v pracovním poměru.

Nový zákoník práce v roce 2006 upravil Dohody v části třetí, a přestože zachoval upřednostnění pracovního poměru před těmito Dohodami (viz § 74 odst. 1), zrovnoprávnil jejich používání s pracovním poměrem. Smluvní strany se mohou rozhodnout, zda bude uzavřena pracovní smlouva nebo DPP anebo DPČ. Právní vztahy na základě Dohod jsou vztahy pracovněprávními, v nichž je vykonávána závislá práce (viz § 3 věta druhá zákoníku práce). Právní úprava Dohod představuje specifickou součást právního řádu České republiky a byly zpravidla využívány spíše jako zdroj přívýdělku a nikoli jako zdroj jediného příjmu zaměstnance. Situace se postupem doby změnila tak, že zaměstnavatelé a zaměstnanci využívají stále více tyto flexibilní formy práce. Zaměstnanci, kteří pracují výhradně v těchto pracovněprávních vztazích, však nemají standardní úplnou sociální ochranu, jako je tomu v pracovním poměru. Ve státech Evropské unie (snad pouze s výjimkou Slovenska) právní úprava závislé práce podobná české právní úpravě Dohod neexistuje. Tyto Dohody jsou součástí právního řádu Československa a České republiky více než 50 let. Objevují se i názory, že je důvodné uvažovat o tom, aby právní úprava těchto Dohod byla v zákoníku práce v budoucnu zrušena a nahrazena právní úpravou pracovního poměru malého rozsahu. Na druhé straně je však zřejmé, že jejich zrušení by představovalo podstatný zásah do zákoníku práce, jakož i zásah do mnoha jiných zákonů. Takový zásah do právního řádu by bylo nutné pečlivě a komplexně zvážit a prodiskutovat nejen s odbornou, ale i uživatelskou veřejností.

Navrhuje se proto právní úpravu Dohod v navrhované změně zákoníku práce zachovat, ale upravit ji tak, aby byly vytvořeny pro zaměstnance, kteří závislou práci na základě těchto dohod konají, přiměřené právní jistoty. Právní **úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** lze považovat za tzv. prekérní pracovní vztah neboli za nepředvídatelný právní vztah, který se má podle směrnice TPWC částečně přiblížit právní úpravě pracovního poměru a stanovit pro zaměstnance přiměřenou právní jistotu. V dosavadní právní úpravě Dohod není zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, s pracovní dobou souvisejí překážky v práci na straně zaměstnance, ale také jeho právo na dovolenou. Navrhovaná opatření v podobě zaručení rozvrhu pracovní doby u Dohod, jakož i zaručení minimálních standardů vyplývajících ze „směrnice o pracovní době“, mohou požadované cíle směrnice v návaznosti na směrnici TPWC v navržené změně zákoníku práce naplnit. Zaměstnavatel tak nově bude povinen **rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu, a to nejméně 3 dny předem** (ledaže se se zaměstnancem dohodne jinak), s čímž souvisí, že zaměstnanci budou náležet veškeré překážky v práci (byť část bude nadále „neplacená“) a minimální režimové **příplatky** podle § 115 až 118 zákoníku práce (**práce ve svátek, v noci, v sobotu a v neděli a ve ztíženém pracovním prostředí**). Dále se zavádí právo zaměstnance konajícího práci na základě Dohod po **určité době žádat o přechod na jistější formu zaměstnání** v pracovním poměru a rovněž právo žádat o odůvodnění výpovědi z dohody, pokud se domnívá, že tak zaměstnavatel učinil z důvodu, že se domáhal nebo využil zákonem taxativně vypočtených práv. Za účelem řádné transpozice směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby se pak na tyto vztahy nově vztáhne část čtvrtá zákoníku práce (nepřetržité odpočinky, přestávky v

práci na jídlo a oddech atd.) a tito zaměstnanci budou mít přímo ze zákona **právo na dovolenou**.

V důsledku transpozice směrnice WLB a směrnice TPWC se předmětnou novelou zákoníku práce **ukládají zaměstnavatelům nové povinnosti**, jejichž dodržování musí být kontrolováno a porušování sankcionováno. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“) zakotvuje v § 3 mimo jiné působnost Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce (dále jen „orgány inspekce práce“) ke kontrole právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům; právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku; právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu. Současně stanoví zákon o inspekci práce v § 9 až 34 skutkové podstaty přestupků, kterých se zaměstnavatelé mohou při porušení zákoníku práce a dalších právních předpisů dopustit. Aby mohly orgány inspekce práce efektivně kontrolovat povinnosti vyplývající ze zákoníku práce po nabytí účinnosti předmětné novely zákoníku práce a současně postihovat účelně porušování nově stanovených povinností, je nutné v návaznosti na změnu zákoníku práce rozšířit, doplnit či upřesnit okruh skutkových podstat tak, aby bylo možné porušení nových povinností sankcionovat.

Směrnice WLB a směrnice TPWC dopadají kromě zaměstnanců také na vojáky z povolání, a to i přesto, že má **služební poměr vojáků z povolání** veřejnoprávní povahu, pro kterou není typická rovnost stran (zaměstnanec – zaměstnavatel). Řada principů vyplývajících z citovaných směrnic je již v zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, zakotvena, některé dílčí úpravy je však nezbytné provést. Nově se tak zejména rozšiřuje rozsah poskytovaných informací sdělovaných uchazeči před povoláním do služebního poměru, dochází ke změně v souvislosti s rušením služebního poměru ve zkušební době, zavádí se nově ustanovení o možnosti pružného rozvržení doby služby. Zároveň dojde za stanovených podmínek k možnosti rozhodnout o výkonu služby z jiného než pravidelného místa výkonu služby a rozšiřují se zvýhodněné podmínky vojáků a vojaček z povolání pečujících o dítě mladší 9 let.

Směrnice WLB a směrnice TPWC dopadají kromě zaměstnanců také na příslušníky bezpečnostních sborů. Většina principů vyplývajících z citovaných směrnic je již v zákoně č. 361/2003, Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákon o služebním poměru“) zakotvena. Nově se tak upravuje rozšíření poskytovaných informací sdělovaných uchazeči před vznikem služebního poměru, zavádí se nové ustanovení o výkonu služby z jiného než pravidelného místa výkonu služby a rozšiřují se zvýhodněné podmínky příslušníků a příslušnic pečujících o dítě mladší 9 let a o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby v určeném stupni závislosti.

Směrnice WLB a směrnice TPWC dopadají kromě zaměstnanců také na státní zaměstnance, a to i přesto, že **služební poměr státních zaměstnanců** má

veřejnoprávní povahu, pro kterou není typická rovnost stran (zaměstnanec – zaměstnavatel). Řada principů vyplývajících z citovaných směrnic je již v zákoně o státní službě zakotvena, některé dílčí úpravy je však nezbytné provést. Zákon o státní službě stanovuje některé povinnosti týkající se poskytování informací státním zaměstnancům, avšak tyto povinnosti jsou stanoveny jen obecně. Za účelem zvýšení transparentnosti a předvídatelnosti ve služebních vztazích se stanovuje nově množina informací o služebním poměru, o kterých je služební orgán povinen písemně informovat osobu, která má být zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného, a to nejpozději s vydáním rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného. Zákon o státní službě dále stanovuje jednotlivé instituty pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby. Nestanovuje však požadavek na sdělení důvodů pro případ, že některý z těchto institutů služební orgán nepovolí (s výjimkou rozhodování o povolení či nepovolení kratší služební doby, o kterém se rozhoduje ve správním řízení a odůvodňuje se). Tento stav rovněž nepřispívá k transparentnosti v rámci realizace služebních vztahů. Zákon o státní službě v některých svých ustanoveních (na základě odkazů) deleguje působnost na zákoník práce. V takových případech k dosažení výsledků požadovaných výše uvedenými směrnicemi tedy postačují pouze doplnění příslušných odkazů na úpravu v zákoníku práce.

Navrhuje se rovněž **novelizace občanského soudního řádu**. Navrhovaná úprava rozložení důkazního břemene vychází ze stejných východisek jako současné znění § 133a občanského soudního řádu, který zakotvuje rozložení důkazního břemene ve věcech diskriminace. Účelem úpravy je poskytnout zaměstnanci, který je slabší stranou, ochranu před ukončením pracovního poměru z toho důvodu, že uplatňoval svá zákonem stanovená práva. Informacemi o skončení pracovního poměru disponuje zaměstnavatel, který bude v případě splnění povinnosti tvrzení zaměstnancem muset unést důkazní břemeno co do důvodu, pro který pracovní poměr ukončil.

Bližší úprava práce na dálku podle ZP

Nad rámec transpozice se navrhuje, aby byl zaměstnavatel povinen uzavřít se zaměstnancem **písemnou dohodu o práci na dálku**. Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat písemnou dohodou anebo jej písemně vypovědět z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu s 15denní výpovědní dobou běžící ode dne doručení výpovědi (strany se mohou dohodnout na odlišné délce výpovědní doby nebo vypověditelnost zcela smluvně vyloučit). Upravuje se možnost zaměstnavatele ve výjimečných případech v návaznosti na opatření orgánu veřejné moci nařídít zaměstnanci výkon práce na dálku, kdy jsou v této souvislosti rovněž navrženy změny 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. Dále se zavádí možnost poskytovat paušální náhradu nákladů vzniklých zaměstnanci v pracovním poměru v souvislosti s výkonem práce na dálku, jejímž účelem je zjednodušit povinnost zaměstnavatele k náhradě nákladů vzniklých v souvislosti s prací na dálku. Poskytování paušální náhrady bude možné sjednat nebo stanovit vnitřním předpisem, nebo se budou zaměstnanci poskytovat pouze prokázané náklady. Pokud se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem výslovně písemně dohodnou, bude možné nově poskytování náhrady nákladů vzniklých při práci na dálku nebo jejich části vyloučit. Paušální náhrada nákladů do výše

stanovené právním předpisem nebude podléhat dani z příjmu, kdy na základě navržené změny zákona o dani z příjmů nebude příjmem ze závislé činnosti a předmětem daně (zaměstnavatel v soukromé sféře bude moci poskytnout částku i vyšší, kdy rozdíl zdanění podléhá).

Změny v doručování určitých písemností podle ZP

Nad rámec transpozice směrnice TPWC a WLB se navrhuje změny právní úpravy doručování podle ZP, jejichž cílem je nastavení podmínek, jež budou více korespondovat jak současným společenským potřebám, tak moderním technologiím, budou jednodušší a pružnější, a přitom zachovají dostatečnou úroveň ochrany zaměstnance. Navrhuje se tak např. zúžení okruhu písemností, které je nutné doručovat v přísnějším režimu podle zákoníku práce, větší volnost zaměstnavatele při volbě pořadí jednotlivých způsobů doručování zaměstnanci či rozvolnění stávajících příliš rigidních pravidel platících pro doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

VAŠE DOTAZY K TÉTO NOVELE SMĚŘUJÍ HLAVNĚ K DOHODÁM MIMO PRACOVNÍ POMĚR, POJĎME SE TEDY BLÍŽE PODÍVAT NA TYTO ZMĚNY:

K bodu 7 (§ 74 odst. 2)

Navrhuje se povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci rozvrh pracovní doby i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, čímž se zajistí větší transparentnost a předvídatelnost v těchto značně prekérních pracovněprávních vztazích a stanou se z nich v kontextu směrnice TPWC pracovní režimy zcela nebo převážně předvídatelné. Při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se navrhuje povinnost zaměstnavatele **rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu** pracovní doby a s tím související povinnost seznámit s rozvrhem či jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem dané směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena (pokud např. zaměstnavatel bude chtít napláňovat směnu zaměstnanci na pátek, bude muset zaměstnance písemně seznámit s rozvrhem této směny nejpozději během pondělí). Zaměstnanec se zaměstnavatelem se však mohou dohodnout i na jiné době seznámení (kratší, či naopak delší), stále však při dodržení podmínky dostatečné předvídatelnosti práce.

Zároveň právní úprava neukládá zaměstnavateli, aby pracovní dobu zaměstnanci napláňoval dopředu na delší období, ale postačí, když zaměstnanci rozvrhne předem v zákonné nebo dohodnuté lhůtě např. jednu nebo více směn, u kterých již dopředu ví, že v nich bude po zaměstnanci požadovat výkon práce v určitém časovém rozsahu.

Uvedená nová povinnost zaměstnavatele rozvrhovat předem pracovní dobu zaměstnance nijak neomezuje aplikaci stávající právní úpravy flexibilních forem rozvrhování pracovní doby umožněných zákoníkem práce, jako je např. pružné rozvržení pracovní doby (§ 85) nebo výkon práce z jiného dohodnutého místa, kdy si pracovní dobu zaměstnanec bude po dohodě se zaměstnavatelem rozvrhuje sám (§ 317 odst. 4).

K bodu 8 (§75)

Navrhuje se rozdělit stávající ustanovení § 75 do tří odstavců, aby tato úprava byla přehlednější (viz obdobně § 76 upravující dohodu o pracovní činnosti), a současně se navrhuje následující změny:

- 1) limit 300 hodin se nevztahuje k rozsahu sjednané práce, nýbrž k práci, která je na základě dohody o provedení práce konána; pokud zaměstnavatel připustí, aby u něj zaměstnanec odpracoval např. 305 hodin v rámci dohody o provedení práce v témže kalendářním roce, hrozí mu, stejně jako tomu bylo dosud, postih od inspektorátu práce [viz § 12 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce];
- 2) tzv. náhradní doby se nezapočtou do limitu 300 hodin, který by se měl vztahovat k faktickému výkonu práce. Bude-li tak zaměstnanec např. čerpat dovolenou či u něj nastanou překážky v práci, nebude se mu to započítávat do tohoto celoročního limitu. Je ale třeba upozornit, že pro účely odpracované doby pro účely dovolené se tyto náhradní doby započtou podle stejných pravidel jako je tomu u pracovního poměru (viz § 216 odst. 2 a 3 spolu s § 348 odst. 1 zákoníku práce);
- 3) zákon nově v odst. 3 výslovně uvádí, že v dohodě o provedení práce musí být uvedeny sjednané práce (stejně tak je tomu i v případě dohody o pracovní činnosti - viz stávající § 76 odst. 4 zákoníku práce).

K bodu 9 (§ 77)**K odst. 1**

Navržené znění je beze změny převzato ze stávající právní úpravy obsažené v § 77 odst. 1 zákoníku práce.

K odst. 2

Navrhované změny souvisí jednak se změnou uvedenou v § 74 zákoníku práce, tj. s povinností garantovat zaměstnanci písemný rozvrh pracovní doby, a dále s nutností garance minimálních standardů vyplývajících ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

K vypuštění stávajícího písm. d)

S ohledem na čl. 3 až 5, 8 a 16 Směrnice o pracovní době se navrhuje vypuštění § 77 odst. 2 písm. d) zákoníku práce. Nově se tak na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr budou vztahovat i ustanovení zákoníku práce upravující pracovní dobu a dobu odpočinku, tj. část čtvrtá zákoníku práce. Na rozdíl od dosavadní právní úpravy, kdy byl pouze omezen výkon práce zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr na 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, bude sjednocena úprava se zaměstnanci pracujícími v pracovním poměru. Zaměstnavatel bude mít tedy povinnost rozvrhovat pracovní dobu těmto zaměstnancům tak, aby byla dodržena veškerá ustanovení ohledně poskytování přestávek v práci, garantování doby nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu, úpravy noční práce, pracovní pohotovosti atd., a bude mít rovněž povinnost pracovní dobu evidovat. Limity rozsahu práce stanovené v § 75 a 76 zákoníku práce je však nutné i nadále chápat jako lex specialis k části čtvrté zákoníku práce.

K vypuštění stávajícího písm. e)

Dále se navrhuje vypuštění § 77 odst. 2 písm. e) zákoníku práce, kdy se na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr budou

vztahovat ustanovení upravující veškeré překážky v práci. Zaměstnanci pracující na základě dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti tak nově nebudou mít ze zákona právo pouze na důležité osobní překážky v práci podle § 191 až § 198 zákoníku práce a překážky v práci na straně zaměstnavatele, nýbrž na veškeré překážky v práci, neboť v případě, že je zaměstnanci rozvrhována pracovní doba, není věcného důvodu pro to, aby mu nenáležely překážky v práci ve stejném rozsahu jako zaměstnanci v pracovním poměru. Zvláštní právní úprava obsažená ve stávajícím § 77 odst. 3 zákoníku práce tak může být vypuštěna.

K úpravě stávajícího písm. h), resp. nového písm. f)

Stávající § 77 odst. 2 písm. h), nově písm. f), se navrhuje upravit tak, aby byl v souladu

s normou v návěti celého odstavce „Není-li v tomto zákoně stanoveno jinak“, kdy jsou případy, v nichž se úprava odměňování zaměstnance v pracovním poměru vztahuje i na zaměstnance pracující na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, upraveny zvláštními ustanoveními. Dosud byla úprava nejednotná a mohla budit mylný dojem, že všechny výjimky z výluky obecných ustanovení o odměňování jsou obsaženy v § 77 odst. 2.

Nově je tak v odstavci 2 písm. f) pouze vyloučena obecně úprava odměňování pro pracovní poměr, s tím, že další následující speciální ustanovení zákoníku práce obsahují některé výjimky z tohoto pravidla. To platí např. pro použití minimální mzdy (§111 odst. 1), která byla v §77 odst. 2 písm. h) dosud nesystémově jako výjimka z obecné výluky výslovně upravena; dále pro některé formy kompenzace při výkonu práce ve ztížených pracovních režimech (viz nové znění § 138 – bod 23); anebo pro použití ustanovení o splatnosti (viz § 144) a o průměrném výdělku (viz § 362 odst. 1). Zároveň byla na základě připomínky Legislativní rady vlády zrušena i legislativní zkratka „odměna z dohody“, která byla v kontextu tohoto ustanovení nepřesná a matoucí.

K úpravě stávajícího písm. i), resp. nového písm. g)

Stávající § 77 odst. 2 písm. i), které obsahovalo dosud pouze výjimku z úpravy poskytování cestovních náhrad použitelné pro pracovní poměr, se rozšiřuje i o zahrnutí výjimky z úpravy v souvislosti s prací z jiného místa dohodnutého se zaměstnancem, než je pracoviště zaměstnavatele. Obdobně jako v případě cestovních náhrad se pro zaměstnance vykonávající práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti stanoví v příslušném ustanovení, konkrétně v § 190a odst. 7, podmínka, za nichž je jim možno tyto náhrady tak, jak je vymezuje § 190a odst. 1 (tj. paušální částku a případnou náhradu prokázaných výdajů), poskytovat. V daném případě je zákonem stanovenou podmínkou, že toto právo je mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno.

poskytování náhrad poskytovaných

K odst. 3

Navrhuje se, že zaměstnanci bude v případě nově zákonem přiznaných překážek v práci na straně zaměstnance příslušet pouze pracovní volno (zaměstnavatel bude povinen jeho absence v práci omluvit), nikoliv však náhrada odměny z dohody, ledaže by tak zaměstnavatel např. určil ve vnitřním předpisu či to bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě.

K odst. 4

Podle čl. 12 směrnice TPWC platí, že zaměstnanec, který má ukončenou případnou zkušební dobu a pracuje alespoň po dobu 6 měsíců, může požádat zaměstnavatele o formu zaměstnání s jistějšími a předvídatelnějšími podmínkami. Následně musí od zaměstnavatele obdržet do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď (ANO/NE, důvody). Navrhuje se tak do nového odstavce 4 výslovně zakotvit, že zaměstnanec může zaměstnavatele písemně požádat o zaměstnání v pracovním poměru v případě, že jeho právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele v souhrnu trvaly v předchozích 12 měsících po dobu nejméně 180 dní. Zaměstnavatel je pak ve lhůtě v délce 1 měsíce plynoucí od obdržení žádosti povinen poskytnout zaměstnanci odůvodněnou písemnou odpověď.

K odst. 5 a 6

Navržené znění je beze změny převzato ze stávající právní úpravy obsažené v § 77 odst. 4 zákoníku práce, pouze bylo pro lepší přehlednost rozděleno do dvou odstavců.

K odst. 7

Podle čl. 18 odst. 2 směrnice TPWC platí, že zaměstnanci, kteří se domnívají, že byli propuštěni z toho důvodu, že uplatňovali práva stanovená v této směrnici, mohou zaměstnavatele požádat o řádné odůvodnění propuštění, přičemž zaměstnavatel musí poskytnout uvedené odůvodnění písemně. Obdobně podle čl. 12 směrnice WLB pracovníci, kteří se domnívají, že byli propuštěni z toho důvodu, že požádali o dovolenou podle čl. 4, 5 a 6 směrnice WLB nebo ji čerpali nebo že vykonali právo požádat o pružné uspořádání práce podle čl. 9 směrnice WLB, mohou zaměstnavatele požádat, aby jejich propuštění náležitě odůvodnil, čemuž odpovídá povinnost zaměstnavatele jejich propuštění písemně odůvodnit.

U právních vztahů založených dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti u výpovědi zaměstnavatel, na rozdíl od výpovědi z pracovního poměru, nemusí vždy uvést výpovědní důvod. Za účelem řádné transpozice předmětných směrnic se tak navrhuje zakotvit v novém odstavci 7, že pokud má zaměstnanec za to, že mu zaměstnavatel dal výpověď proto, že se zákonným způsobem domáhal práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti podle § 77a nebo při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 77b, práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2, nebo práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230, nebo zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4, o úpravu pracovních podmínek podle § 241 nebo § 241a, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval podle § 191, a požádá zaměstnavatele o odůvodnění výpovědi, zaměstnavatel je povinen bez zbytečného odkladu zaměstnance o důvodech výpovědi písemně informovat. Zaměstnanec tak ale musí učinit ve lhůtě 1 měsíce plynoucí ode dne doručení výpovědi, jinak tato povinnost zaměstnavateli nevzniká.

K bodům 10 a 11 účinným od 1. dne kal. roku následujícího po vyhlášení zákona (§ 77)

Navrhuje se, aby změna spočívající v zavedení zákonného práva na dovolenou u zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní

poměr, nabyla účinnosti k prvnímu dni kalendářního roku následujícího po dni vyhlášení zákona, neboť změny vztahující se k dovolené, která se určuje za období kalendářního roku, je vhodné vždy vázat k 1. lednu. K tomuto dni tak z § 77 odst. 2 bude vypuštěno písm. d) [resp. stávající písm. f)], kde je upravena výluka z práva na dovolenou pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a současně bude vložen nový odstavec 8, který pro tyto zaměstnance výhradně pro účely dovolené stanoví fiktivní týdenní pracovní dobu v délce 20 hodin týdně.

Ke zrušení § 77 odst. 2 písm. d) [stávajícího písm. f)]

S ohledem na čl. 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby se navrhuje vypuštění výluky pro právní úpravu dovolené ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Obecná právní úprava dovolené obsažená zejm. v § 211 až 223 zákoníku práce, která upravuje právo na dovolenou u zaměstnanců v pracovním poměru, se tudíž aplikuje rovněž na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnancům pracujícím na základě dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti tak automaticky ze zákona při splnění zákonem stanovených podmínek vznikne právo na dovolenou. Zvláštní právní úprava obsažená ve stávajícím § 77 odst. 3 zákoníku práce, který stanoví, že právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v části deváté zákoníku práce, tak může být zcela vypuštěna, neboť právo na dovolenou bude plynout přímo ze zákona.

K novému odst. 8

Při návrhu nové úpravy dovolené pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není žádný důvod pro zvláštní právní úpravu oproti již zavedenému standardu u zaměstnanců v pracovním poměru, neboť zcela specifická úprava dovolené u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by zbytečně zatěžovala její adresáty, především zaměstnavatele. Navrhuje se tak, že právo na dovolenou bude zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr náležet za stejných podmínek, jako je tomu u zaměstnanců v pracovním poměru (totéž platí o jejím čerpání a případném krácení). Vzhledem k tomu, že ale u dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti zákoník práce nestanoví týdenní pracovní dobu ve smyslu § 79 a § 80, což je zásadní veličina pro určení délky dovolené v konkrétním případě (viz např. § 213, 216 odst. 2 zákoníku práce), je třeba, aby zákoník práce v nově navrženém odstavci 8 stanovil, že

výhradně pro účely dovolené se za týdenní pracovní dobu považuje u zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce týdenní pracovní doba v délce 20 hodin týdně, a to bez ohledu na to, zda a v jakém skutečném rozsahu počtu hodin týdně byla práce v předmětné dohodě sjednána a následně konána. Z výše uvedeného plyne, že obecné podmínky vzniku práva na dovolenou podle § 213 odst. 3 zákoníku práce lze použít i na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovněprávní vztah zaměstnance k zaměstnavateli na tutéž dohodu tedy musí v příslušném kalendářním roce nepřetržitě trvat alespoň 4 týdny (tj. 28 kalendářních dnů) a zaměstnanec v rámci tohoto pracovněprávního vztahu musí v daném kalendářním roce odpracovat alespoň 4násobek své fiktivní týdenní pracovní doby, tj. alespoň 80 hodin (včetně

případných náhradních dob - viz § 348 odst. 1 spolu s § 216 odst. 2 a 3). Aby právo na dovolenou za daný kalendářní rok vzniklo, musí být obě tyto podmínky splněny kumulativně. Jejich splnění se přitom bude posuzovat zvlášť ke každému pracovněprávnímu vztahu, ledaže na sebe pracovněprávní vztahy bezprostředně navazují a pracovněprávní vztah se pak podle § 216 odst. 1 zákoníku práce považuje pro účely dovolené za nepřetržitě trvajícím.

Výpočet délky dovolené závisí na:

délce týdenní pracovní doby zaměstnance, která podle odstavce 5 činí vždy 20 hodin týdně, počtu celých odpracovaných násobků této týdenní pracovní doby v daném kalendářním roce (pozn.: do odpracované doby pro účely dovolené se i v tomto případě započtou tzv. náhradní doby, kdy zaměstnanec fakticky nepracoval, tedy užije se § 348 odst. 1 v kombinaci s § 216 odst. 2 a 3 zákoníku práce), výměře dovolené (viz § 212 zákoníku práce).

Délka dovolené se stanoví v souladu s § 213 zákoníku práce tak, že za každou celou odpracovanou týdenní pracovní dobu přísluší zaměstnanci dovolená v délce 1/52 této týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, přičemž výsledek se vždy zaokrouhlí na celé hodiny nahoru. Vzhledem k tomu, že týdenní pracovní doba pro účely dovolené vždy činí 20 hodin týdně, zaměstnanci při 4týdenní výměře dovolené za odpracování každých 20 hodin (včetně náhradních dob) vznikne právo na 1/52 z 80 hodin (20×4), tj. cca 1,5 hodiny dovolené.

K výpočtu dovolené za kalendářní rok lze použít tzv. univerzální vzorec ve tvaru:

počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby / 52 × týdenní pracovní doba × výměra dovolené.

Příklady (převzaté z důvodové zprávy):

Zaměstnanec pracující na žních má k výkonu této práce uzavřenou se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce, a to na dobu od června do září. Zaměstnanec takto odpracoval 292 hodin, jeho výměra dovolené činí 4 týdny (tj. zákonné minimum). Zaměstnanec odpracoval 14násobek fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby ($292 : 20 = 14,6$), za což mu vznikne právo na 22 hodin dovolené ($14/52 \times 20 \times 4 = 21,54$). Nebudou-li tyto hodiny za trvání pracovněprávního vztahu vyčerpány, dojde k jejich proplacení při jeho skončení.

Student si při studiu na VŠ přivydělává na základě dohody o pracovní činnosti, kterou má se zaměstnavatelem uzavřenou na dobu neurčitou. Má přitom sjednaný rozsah práce na 8 hodin týdně, kdy pracuje pravidelně dvakrát týdně po dobu 4 hodin. Za kalendářní rok 2024 odpracoval pro účely dovolené celkem 416 hodin. Jeho výměra dovolené činí 4 týdny. Zaměstnanec odpracoval 20násobek fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby ($416 : 20 = 20,8$), za což mu vznikne právo na 31 hodin dovolené ($20/52 \times 20 \times 4 = 30,77$).

Středoškolský student uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce, podle níž má 15. 7. odpracovat 6 hodin v rámci pořadatelské činnosti na běžeckých závodech. Pracovněprávní vztah zaměstnance netrval alespoň 28 kalendářních dnů, nadto ani neodpracoval alespoň 4násobek fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby (80 hodin), tudíž mu právo na dovolenou nevznikne.

K bodu 12 (§ 77a a § 77b)

Směrnice TPWC nečiní žádný rozdíl mezi jednotlivými formami pracovněprávních vztahů, a dopadá proto i na zaměstnance v právním vztahu založeném dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti, neboť i ty jsou podle § 3 zákoníku práce vedle pracovního poměru základními pracovněprávními vztahy, jejichž předmětem je výkon závislé práce. Zaměstnavatel je tak povinen i těmto zaměstnancům podat informace alespoň v rozsahu čl. 4 až 7 směrnice TPWC.

V § 77a se tak navrhuje zvláštní právní úprava informační povinnosti zaměstnavatele při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti. Rozsah informační povinnosti zaměstnavatele je obdobný § 37 odst. 1, zaměstnanec však nadto musí být informován o předpokládaném rozsahu pracovní doby připadající na den, popřípadě týden. Právě v tom spočívá zajištění rámcové předvídatelnosti zaměstnance ohledně výkonu práce podle potřeb zaměstnavatele. Je nutné zdůraznit, že povinnost zaměstnavatele poskytnout informaci o předpokládaném rozsahu denní, resp. týdenní pracovní doby zároveň neznamená, že zaměstnavatel je povinen v tomto rozsahu zaměstnanci pracovní dobu i rozvrhnout a přidělovat práci. Jedná se pouze o povinnost poskytnout informaci zaměstnanci ve smyslu čl. 4 odst. 2 písm. l) směrnice TPWC, aby si mohl předem udělat určitou základní představu, v jakém přibližném časovém rozsahu bude vykonávat práci pro zaměstnavatele.

Dále bude zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance (obdobně jako zaměstnance v pracovním poměru) o způsobu rozvržení pracovní doby (buď rovnoměrně nebo nerovnoměrně na jednotlivé týdny) a v případě zaměstnance pracujícího na dohodu o pracovní činnosti i o délce vyrovnávacího období dle § 76 odst. 3 zákoníku práce. Na základě této informace zaměstnanec pak bude moci průběžně kontrolovat, jaký rozsah pracovní doby již odpracoval a jaký rozsah pracovní doby mu může zaměstnavatel ještě určit během daného vyrovnávacího období tak, aby nedošlo k porušení zákonného maximálního limitu v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby dle § 76 odst. 2 zákoníku práce. Informační povinnost musí zaměstnavatel splnit ve lhůtě 7 dnů ode dne započetí výkonu práce.

V § 77b je upravena zvláštní informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kteří byli vysláni na území jiného státu.

K bodu 22 (§ 111 odst. 1)

Jedná se o legislativně-technické zpřesnění v souvislosti s odkazem na obdobné použití § 115 až 118 v případě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Úprava má zabezpečit, že plnění za práci vykonávanou ve ztížených pracovních režimech bude posuzováno pro účely poskytování minimální mzdy v případě všech typů pracovněprávních vztahů stejně.

K bodu 23 (§ 138)

Navrhuje se, aby i zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byly poskytovány příplatky nebo náhradní volno, popř. náhrada odměny z dohody, za práci ve svátek, příplatek za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci o sobotách a nedělích. Dosud záviselo poskytnutí správné výše odměny z dohody na základě komplikovaného porovnávání práce a podmínek jejího výkonu jednotlivými skupinami zaměstnanců na základě ustanovení § 110 zákoníku práce.

K bodům 24 až 26 (§ 145 a 147)

Náhrada odměny z dohody se výslovně zařazuje mezi jiné příjmy, které mohou být předmětem prováděných srážek; z hlediska zachování elementární rovnosti jednotlivých skupin zaměstnanců není důvod, aby, zejména v případech podle § 146 písm. a) zákoníku práce, byli zaměstnanci v pracovním poměru při provádění srážek znevýhodněni. I z tohoto důvodu je zahrnuta záloha na odměnu z dohody i náhrada odměny z dohody mezi příjmy uvedené v § 147 odst. 1 zákoníku práce, z nichž může zaměstnavatel zaměstnanci provádět srážky jednostranně.

K bodu 28 (§ 194)

Navrhovaná úprava souvisí s novou povinností zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh pracovní doby i v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zachování paralelní povinnosti zaměstnavatele na vytvoření fiktivního rozvrhu pracovní doby zaměstnanci již postrádá smysl, neboť se při aplikaci náhrady odměny z dohody při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) bude vycházet pouze z povinného písemného rozvrhu pracovní doby ve smyslu návrhu § 74 odst. 2 zákoníku práce. Korektivem jsou zde dobré mravy a zákaz zneužití výkonu práva. Zaměstnavatel by tak měl při rozvrhování pracovní doby přihlížet k tomu, v jakém rozsahu zaměstnanec obvykle konal práci v předchozím období, resp. nesmí obcházet zákon tím, že by zaměstnanci v případě vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény v období prvních 14 kalendářních dnů pracovní dobu úmyslně nerozvrhoval a tím vyloučil poskytování náhrady odměny z dohody zaměstnanci, který je účasten nemocenského pojištění.

K bodu 45 účinnému od 1. dne kal. roku následujícího po vyhlášení zákona (§ 363)

Navržená změna spočívající v zavedení práva na dovolenou pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nabude účinnosti až k prvnímu dni kalendářního roku následujícího po dni vyhlášení zákona, kdy v této souvislosti mj. dojde k vložení nového odstavce 8 do § 77. Tuto změnu je pak potřeba promítnout i do § 363, neboť toto ustanovení zapracovává směrnici o některých aspektech úpravy pracovní doby.

ZMĚNY V DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ**K bodu 34 (§ 334)**

Z důvodu přehlednosti byly písemnosti, které je nutno doručovat v pracovněprávních vztazích podle podmínek uvedených v § 334a až 337 zákoníku práce, vyčleněny do tohoto samostatného ustanovení. V návaznosti na tuto změnu se rovněž navrhuje zformulovat nový § 334a, do něhož je s určitými úpravami převzata stávající právní úprava obsažená v § 334 odst. 2 až 4 zákoníku práce (viz další bod).

S ohledem na požadavky praxe a zajištění vyšší míry flexibility doručování v pracovněprávních vztazích se nově navrhuje oproti stávající právní úpravě vypustit:

- písemnosti týkající se vzniku a změny pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr (např. oferta či akceptace pracovní smlouvy, dodatků k ní, dohody o provedení práce),
- dohodu o rozvázání pracovního poměru (§ 49 zákoníku práce),

- dohodu o zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou

o pracovní činnosti (§ 77 odst. 5 písm. a) zákoníku práce) a

- záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.

V důsledku této změny se na doručování těchto písemností subsidiárně užije obecná právní úprava doručování obsažená v občanském zákoníku, která je flexibilnější než právní úprava obsažená v zákoníku práce. Doručování je pak založeno na teorii dojití, jejíž podstata je vyjádřena v § 570 odst. 1 občanského zákoníku, podle kterého právní jednání působí vůči nepřítomné osobě od okamžiku, kdy jí projev vůle dojde; zmaří-li vědomě druhá strana dojití, platí, že řádně došlo. Na tuto změnu věcně navazuje nový § 21 (viz výše odůvodnění k tomuto ustanovení).

Zvláštní právní úprava doručování obsažená v zákoníku práce se tak nadále bude vztahovat pouze na:

- Písemnosti týkající se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených

dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti - pod to lze zahrnout zejména: výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, odstoupení od pracovní smlouvy, odvolání výpovědi z pracovního poměru, výpověď nebo okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti, dále tzv. faktické úkony, tj. např. upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práce podle § 52 písm. g) (tzv. vytýkáci dopis), výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků ve smyslu § 52 písm. f) atd.

- Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa.

- Mzdový výměr nebo platový výměr.

K bodu 35 (§ 334a)

K odst. 1

Toto ustanovení vymezuje s ohledem na požadavek zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, že písemnosti vypočtené v § 334 zákoníku práce musí být doručeny do vlastních rukou zaměstnance, a to způsobem a za podmínky stanovených zákoníkem práce.

Navrhuje se dále úprava stávající hierarchie způsobů doručování v § 334 odst. 2, kdy je cílem větší volnost zaměstnavatele při volbě pořadí jednotlivých způsobů doručování zaměstnanci. U doručování vyjmenovaných písemností podle § 334 zaměstnanci tak platí, že je nově zaměstnavatel při volbě způsobu doručování méně limitován, kdy doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací anebo prostřednictvím datové schránky anebo kdekoliv bude zaměstnanec zastížen je postaveno naroveň osobnímu doručení písemnosti na pracovišti zaměstnavatele. Jedná se tedy o tzv. primární způsoby doručení, kdy zaměstnavatel může přistoupit k doručení vyjmenovaných písemností například prostřednictvím datové schránky, ačkoliv zaměstnanec pravidelně dochází na pracoviště a není tak vyloučeno i osobní předání písemnosti zaměstnanci. Oproti tomu doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, které je nadále jediným tzv. sekundárním způsobem doručení, je možné až tehdy, nelze-li písemnost doručit osobně na pracovišti zaměstnavatele.

Dále se výslovně v písm. a) uvádí, že se písemnost doručuje do vlastních rukou zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele, zatímco stávající § 334 hovoří pouze o pracovišti. Tímto doplněním se chce zabránit stávajícím výkladovým sporům ohledně toho, zda pracoviště zahrnuje též pracoviště zaměstnance pracujícího na dálku, tj. pracoviště zaměstnance typicky pracujícího tzv. z domova, popřípadě jiného sjednaného místa. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem skutečně nepotkávají při výkonu práce, neboť zaměstnanec výhradně pracuje na dálku, postrádá přitom smysl, aby byl zaměstnavatel nucen primárně zaměstnance osobně v tomto místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele vyhledat a doručit mu písemnost. V takovémto případě, pokud je doručení písemnosti na pracovišti zaměstnavatele nemožné, může zaměstnavatel zvolit sekundární způsob doručení písemnosti, tzn. zaměstnanci písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

K odst. 2

Navrhuje se, aby předmětné ustanovení, které bylo převzato ze stávajícího § 334 odst. 3 zákoníku práce, bylo z důvodu uživatelské srozumitelnosti preformulováno pouze ve vztahu k osobnímu doručování.

K odst. 3

Ustanovení bylo beze změny převzato ze stávajícího § 334 odst. 4 zákoníku práce.

81

K bodům 36 až 39 (§ 335)**K odst. 1**

Navrhuje se, že zaměstnanci mohou být písemnosti doručované v režimu zákoníku práce doručeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací pouze tehdy, pokud zaměstnanec k tomuto způsobu doručování udělil souhlas v samostatném písemném prohlášení, v němž rovněž uvedl elektronickou adresu pro tento účel. Případnému písemnému prohlášení zaměstnance ale musí předcházet poskytnutí informace ze strany zaměstnavatele o podmínkách doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, a to včetně informace o fikci doručení. Zaměstnavatel by tak měl zaměstnanci popsat podmínky dle § 335 zákoníku práce pro doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, kdy by mu takto měl rovněž sdělit okruh písemností vymezený v § 334, kterých se tento postup týká (zaměstnanec může souhlas omezit jen na určité písemnosti, např. mzdový výměr). Informace tak např. bude zahrnovat vysvětlení, že zaměstnanec musí převzetí písemnosti zaměstnavateli potvrdit, přičemž až od tohoto okamžiku je písemnost zaměstnanci doručena. Současně by měl zaměstnavatel zaměstnance informovat o fikci doručení, tj. vysvětlit v čem spočívá, od jakého momentu obecně započne běh 15denní lhůty (okamžik dodání), kdy tato lhůta uplyne (vliv např. svátků a víkendů), aby zaměstnanec věděl, že si musí zvolený informační kanál pravidelně kontrolovat, resp. aby pak případně počítal s možnými důsledky, pokud by tak nečinil.

Dále se navrhuje stávající znění zpřesnit v tom směru, že elektronická adresa pro doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, kterou zaměstnanec případně poskytne zaměstnavateli, nesmí být v dispozici zaměstnavatele, tj. nejde o elektronickou adresu či elektronický systém, který má ve své moci zaměstnavatel, a přístup zaměstnance k němu tak nemusí být trvalý a komfortní. Tímto způsobem tak typicky nebude možné doručovat např. v rámci interního systému zaměstnavatele či na pracovní e-mail zaměstnance. Pokud zaměstnanec s touto formou doručování vysloví souhlas, musí již nadále poskytovat

součinnost. Zejména tedy, pokud si v budoucnu změní svou elektronickou adresu a tu, kterou uvedl pro doručování ze strany zaměstnavatele, zruší, měl by takovou změnu bez zbytečného odkladu oznámit.

Dále se navrhuje, aby zákon výslovně stanovil, že zaměstnanec může souhlas následně odvolat. Odvolání ale musí být písemné a má vždy účinky ex nunc (tzn. od nynějška). Lze jej učinit z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu.

K odst. 3

Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je velmi rozšířené, avšak současná úprava obsažená v zákoníku práce je natolik rigidní a komplikovaná, že v praxi tento způsob v podstatě není využíván. Jde přitom o technicky velmi dostupný způsob elektronické komunikace, a to i přes komplikovanější prokazování doručení. Navrhuje se, aby doručení písemnosti zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací bylo nadále podmíněno tím, že zaměstnanec převzetí písemnosti potvrdí zaměstnavateli datovou zprávou. Rozhodný bude okamžik, kdy se tato datová zpráva dostane do sféry zaměstnavatele (například bude dodána do jeho e-mailové schránky). Nově přitom již není vyžadováno, aby datová zpráva potvrzující převzetí ze strany zaměstnance byla podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance. Současně se navrhuje zavedení fikce doručení v případě, že zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání. Zaměstnanec tak doručení písemnosti nebude moci zabránit tím, že její převzetí zaměstnavateli nepotvrdí.

Je třeba upozornit, že tento způsob doručování může být nadále rizikový a zaměstnavatelé zde musí velice obezřetně volit konkrétní formu elektronického doručování, aby následně byli schopni prokázat, zda a v jaký okamžik byla jejich elektronická zpráva s písemností skutečně druhé straně dodána (od tohoto okamžiku se totiž i odvíjí běh lhůty pro fikci doručení). V tomto směru se jeví jako problematické doručování písemností prostřednictvím e-mailu.

K odst. 4

Po zavedení fikce doručení postrádá smysl, aby bylo doručení písemnosti podmíněno tím, že zaměstnanec její převzetí potvrdil zaměstnavateli datovou zprávou nejpozději do 3 dnů od odeslání písemnosti, navrhuje se tedy předmětnou část tohoto ustanovení vypustit.

K bodu 40 (§ 335a)

Navrhuje se vypuštění zvláštního souhlasu zaměstnance s doručováním písemností zaměstnavatelem do datové schránky zaměstnance. Pokud má zaměstnanec datovou schránku zřízenou a neznepřístupnil si dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, měl by mít zaměstnavatel možnost doručovat vybrané písemnosti do datové schránky zaměstnance, aniž by k tomu zaměstnanec udělil zvláštní souhlas.

K bodu 41 (§ 337)**K nadpisu**

S ohledem na změnu § 334 zákoníku práce se navrhuje změna nadpisu tak, aby korespondovala s nadpisem uvedeným v § 334a, který upravuje doručování písemností zaměstnanci ze strany zaměstnavatele.

K odst. 1

Navržené znění je s drobnou formulační změnou převzato ze stávající právní úpravy obsažené v § 337 odst. 1 zákoníku práce.

K odst. 2

Navržené znění je s drobnou formulační změnou převzato ze stávající právní úpravy obsažené v § 337 odst. 3 zákoníku práce. Navrhuje se tak jeho předřazení jako odstavce 2, aby toto ustanovení navazovalo na osobní doručování v odstavci 1 a nebylo nesystematicky vloženo mezi ustanovení upravující problematiku doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

K odst. 3

Režim pro doručování písemností ze strany zaměstnance nemá být zásadně odlišný od režimu, ve kterém doručuje zaměstnavatel. Zaměstnavatel zaměstnanci určí elektronickou adresu, na kterou má písemnosti doručovat, přičemž zde je ponechán prostor pro uvážení. Zpravidla půjde o e-mailovou schránku, ale zaměstnavatel si může určit i jiný způsob (například vlastní interní systém). Zaměstnanec nově nebude nutně muset písemnost podepsat uznávaným elektronickým podpisem.

K odst. 4

Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je velmi rozšířené, avšak současná úprava obsažená v zákoníku práce je natolik rigidní a komplikovaná, že v praxi tento způsob v podstatě není využíván. Jde přitom o technicky velmi dostupný způsob elektronické komunikace, a to i přes komplikovanější prokazování doručení. Navrhuje se, aby doručení písemnosti zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací bylo nadále podmíněno tím, že zaměstnavatel převzetí písemnosti potvrdí zaměstnanci datovou zprávou. Rozhodný bude okamžik, kdy se tato datová zpráva dostane do sféry zaměstnance (například bude dodána do jeho e-mailové schránky). Nově přitom již není vyžadováno, aby byla tato datová zpráva podepsána uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěna uznávanou elektronickou pečeti. Současně se navrhuje zavedení fikce doručení v případě, že zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání.

Tento způsob doručování může být nadále rizikový a zaměstnanci zde musí velice obezřetně volit konkrétní formu elektronického doručování, aby následně byli schopni prokázat, zda byla jejich elektronická zpráva s písemností skutečně druhé straně dodána.

K odst. 5

Po zavedení fikce doručení postrádá smysl, aby bylo doručení písemnosti podmíněno tím, že zaměstnavatel její převzetí potvrdil zaměstnanci datovou zprávou nejpozději do 3 dnů od odeslání písemnosti, navrhuje se tedy předmětnou část tohoto ustanovení vypustit.

K odst. 6

Navrhuje se umožnit zaměstnancům doručovat zaměstnavatelům do datové schránky i bez souhlasu zaměstnavatele. Od roku 2023 má mít prakticky každý zaměstnavatel datovou schránku. Datové schránky se přitom osvědčily a uživatelé je umí používat. Podmínění tohoto způsobu doručování souhlasem zaměstnavatele jde proti pravidlům datových schránek, kdy od 1. 1. 2022 je výchozí nastavení datových schránek takové, že všechny soukromé osoby si mohou navzájem doručovat, přičemž právnické osoby a podnikající fyzické osoby nemohou soukromé doručování zakázat; pouze datovou schránku fyzické osoby může držitel datové schránky znepřístupnit pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby (viz § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů). Zaměstnanec tak může bez souhlasu zaměstnavatele doručit písemnost do datové schránky zaměstnavatele, pokud si zaměstnavatel neznenpřístupnil dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, což v naprosté většině případů možné ale nebude (viz výše). Zároveň se navrhuje sjednotit pravidla s doručováním do datové schránky zaměstnance (viz § 335a zákoníku práce). Navrhuje se tedy, že písemnost nebude vždy doručena dnem dodání do datové schránky, nýbrž až dnem, kdy se zaměstnavatel do datové schránky přihlásí. Pokud se zaměstnavatel nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty.

PŘECHODNÁ USTANOVENÍ K ZÁKONÍKU PRÁCE**K bodu 1**

Pokud pracovní poměr vznikl přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona a lhůta pro poskytnutí informace při vzniku pracovního poměru v délce 1 měsíce od vzniku pracovního poměru má uplynout až po nabytí účinnosti tohoto zákona, mohou nastat dvě situace. Pokud zaměstnavatel informaci při vzniku pracovního poměru již zaměstnanci poskytl přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona (např. již při uzavírání pracovní smlouvy nebo v den nástupu do práce), postupuje se podle bodu 2, tj. zaměstnavatel nemá automaticky povinnost znovu poskytnout zaměstnanci informaci rozšířenou o skutečnosti nově zahrnuté do § 37 odst. 1 zákoníku práce, ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, ledaže si o to zaměstnanec výslovně požádá. Pokud ale zaměstnavatel tuto informaci do dne nabytí účinnosti zákona zaměstnanci neposkytl, tj. lhůta k poskytnutí informace stále běží i po dni nabytí účinnosti zákona, je nadále povinen tuto informační povinnost splnit nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru, avšak již v rozšířeném rozsahu podle § 37 odst. 1 zákoníku práce, ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Nedochozí tak ke zkrácení již běžící 1měsíční lhůty k poskytnutí informace na 7 dní, resp. dosavadní lhůta v délce 1 měsíce je zachována, byť má být informační povinnost plněna až v době účinnosti tohoto zákona. Současně podle přechodného ustanovení platí, že se výjimka podle § 37 odst. 4 zákoníku práce, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, která bude s účinností tohoto zákona zrušena, nadále v těchto hraničních případech uplatní. Pokud tak

například zaměstnanec 5 dní přede dnem nabytí účinnosti zákona uzavřel pracovní poměr na dobu určitou v délce 3 týdnů, informační povinnost mu vůbec nevznikne.

K bodu 2

Pokud zaměstnavatel přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona zaměstnanci poskytl informaci v rozsahu podle § 37 odst. 1 zákoníku práce, nevzniká mu v důsledku přijetí tohoto zákona povinnost poskytnout zaměstnanci aktualizovanou informaci rozšířenou o skutečnosti nově zahrnuté do § 37 odst. 1 zákoníku práce, ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona automaticky. Stejně tak zaměstnavatel tuto povinnost nemá v případě, že již zaměstnance, který má být vyslán, nebo již je vyslán k výkonu práce na území jiného státu, informoval v rozsahu podle § 37 odst. 2 zákoníku práce, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona. V souladu s čl. 22 směrnice TPWC se však navrhuje, aby tak měl zaměstnavatel povinnost učinit v případě, že jej o to zaměstnanec písemně požádá, a to ve lhůtě 7 dní. Zaměstnavateli tato povinnost nevznikne, pokud se na daný případ vztahuje výjimka podle § 37a odst. 4 zákoníku práce, ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, tedy pokud doba vyslání zaměstnance nepřesahuje dobu 4 po sobě jdoucích týdnů. Stejně tak tato povinnost zaměstnavateli nevznikne, pokud již vyslání zaměstnance na území jiného státu k výkonu práce skončilo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

K bodu 3

V souladu s čl. 22 směrnice TPWC se zavádí povinnost zaměstnavatele poskytnout na písemnou žádost zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, který přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona zahájil výkon práce, informaci v rozsahu § 77a odst. 1. Zaměstnavatel tak musí učinit ve lhůtě 7 dní ode dne podání žádosti.

Dále se navrhuje, že je zaměstnavatel povinen poskytnout na písemnou žádost zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, který byl přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona vyslán k výkonu práce na území jiného státu, informaci v rozsahu § 77b. Zaměstnavatel tak musí učinit ve lhůtě 7 dní ode dne podání žádosti. Zaměstnavateli tato povinnost nevznikne, pokud se na daný případ vztahuje výjimka podle § 77b odst. 4 zákoníku práce, ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, tj. pokud doba vyslání zaměstnance nepřesahuje dobu 4 po sobě jdoucích týdnů. Stejně tak tato povinnost zaměstnavateli nevznikne, pokud již vyslání zaměstnance na území jiného státu k výkonu práce skončilo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

K bodu 4

S cílem zajistit rovné podmínky všem zaměstnancům při výkonu práce na dálku stanoví přechodné ustanovení pro případ, že dohoda o výkonu práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, nebyla před účinností zákona písemně sjednána, povinnost zaměstnavatele ji písemně sjednat nejpozději ve lhůtě 1 měsíce od účinnosti zákona.

4/ SDĚLENÍ MPSV O ROZHODNÉ ČÁSTCE PRO URČENÍ MZDOVÝCH NÁROKŮ ZAMĚSTNANCE PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Sdělením 94/2023 Sb. vyhláší MPSV rozhodnou částku pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele ve výši **40 353 Kč**. Tato částka bude platit pro výpočet nároků pro období od 1. května 2023 do 30. dubna 2024.

Výpočet maximální výše nároků, která může činit maximálně jeden a půl násobek rozhodné částky, bude vypadat v tomto období takto: $40\,353 \times 1,5 = 60\,529 \text{ Kč}$.

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí tudíž v období od 1. 5. 2023 do 30. 4. 2024 překročit za jeden měsíc částku 60 529 Kč. (tj. 1,5násobek rozhodné částky). Podle § 5 odst. 1 zákona 118/2000 Sb. může Úřad práce uspokojit mzdové nároky zaměstnance vůči jednomu a témuž zaměstnavateli pouze jednou v období jednoho roku, a to v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období.

5/ DAŇ Z NEOČEKÁVANÝCH ZISKŮ

V minulém čísle jsme informovali o dani z neočekávaných zisků, v průběhu měsíce dubna finanční správa zveřejnila nový tiskopis **255563 MFin5563 - vzor č. 1**, který tvoří Přílohu č. 12 k vyhlášce č. 525/2020 Sb. o formulářových podáních k dani z příjmů, a který také najdete na odkazu:

<https://www.financnisprava.cz/cs/dane/danove-tiskopisy/upozorneni-k-tiskopisum/dan-z-neocekavanych-zisku/tiskopisy-k-dani-z-neocekavanych-zisku>

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

30/2023 Zemřel nám zaměstnanec a nejsme si jisti tím třinásovkem průměrného výdělku, o kterém se hovoří v §328 zákoníku práce. To znamená, že máme jeho pozůstalým, kteří s ním žili ve společné domácnosti, vyplatit „odstupné“ ve výši třinásovkou průměru?

Ne, to určitě ne. Toto ustanovení počítá s tím, že pokud v domácnosti jeden zemře a druhý musí vypravit pohřeb, navíc se dostane do situace, že domácnost přijde o jeden příjem, může to vést k tíživé finanční situaci pozůstalého partnera. Proto toto ustanovení umožňuje zaměstnavateli vyplatit určitý obnos pozůstalému manželovi, rodiči či dítěti, kteří se zemřelým sdíleli společnou domácnost. Ale nejedná se o žádné peníze „navíc“ nad rámec jeho mzdy. Jedná se o mzdové nároky, na které vzniklo zemřelému právo ještě za života, tzn. jde o dosud nevyplacenou mzdu, proplacení dovolené apod. O tomto tématu jsme podrobně psali v DIS 9/2021, kde najdete i rozdělení příjmů, na příjmy, které lze takto vyplatit, a které přímo vstupují do dědického řízení. A onen třinásovek znamená, že vezmeme aktuální průměrný výdělek a vypočteme jeho měsíční třinásovek (průměrný hrubý hodinový výdělek * týdenní pracovní doba zaměstnance * 4x348 * 3). Pokud by mzdové nároky zemřelého zaměstnance byly vyšší než toto číslo, pak to, co převyšuje tuto částku vstupuje do dědického řízení a pouze částka ve výši třinásovkou může být vyplacena pozůstalým v hotovosti nebo na účet.

31/2023 Zaměstnanec dal výpověď 14. dubna a od pondělí 17. dubna již do práce nepřišel. Na telefonické hovory nereaguje, na SMS a emailové zprávy neodpovídá. Ke dnešnímu dni (24.4.) má již 6 neomluvených absencí. Můžeme mu poštou zaslat okamžité zrušení dle §55 zákoníku práce?

Zákoník práce nevylučuje, aby jeden pracovní poměr byl rozváznán vícekrát různými způsoby. Proto můžete tomuto zaměstnanci zaslat okamžité zrušení dle §55 odst. 1 písm. b) na adresu, kterou vám jako poslední oznámil jako doručovací adresu. Postup je podrobně popsán v článku „Zrušení pracovního poměru ve zkušební době“ v DIS číslo 12/2022. V tomto případě tedy běží zaměstnanec, který dal 14.4. výpověď, od 1.5. výpovědní doba do 30.6. Protože mu zašlete 24.4. okamžité zrušení, dojde k ukončení pracovního poměru dnem převzetí tohoto zrušení, nebo dnem odmítnutí jeho převzetí nebo 15.m dnem marného uplynutí úložní doby (v tomto případě tedy ještě v průběhu května). Jinými slovy dojde k ukončení pracovního poměru, tím aktem, jehož účinky nastaly jako první a který je platný.

32/2023 Provádíme exekuční srážky ze mzdy našich zaměstnanců a nejsme si jisti, zda přeplatek na dani z ročního zúčtování máme zahrnout do čisté mzdy a provést z nich srážky.

Přeplatek na dani není mzdou a není ani uveden v §299 občanského soudního řádu (z. 99/1963 Sb., dále jen OSŘ) mezi postižitelnými příjmy, lze jej ovšem postihnout Prikázáním jiné peněžité pohledávky podle §312 a násl. OSŘ. Pokud obdržíte Prikázání jiné peněžité pohledávky na přeplatek na dani z ročního zúčtování za rok 2022, pak celý přeplatek odešlete danému exekutorovi (zde se neuplatňují žádné nezabavitelné částky a princip třetin). Pokud Prikázání neobdržíte, pak přeplatek na dani vyplatíte zaměstnanci, který je povinen jej vyplatit exekutorovi nebo insolvenčnímu správci v případě insolvence.

Jen dodejme, že na přeplatek na daňovém bonusu se nevztahuje žádné Prikázání jiné peněžité pohledávky ani jiná možnost, jak bonus postihnout. V dubnu 2020 bylo do OSŘ do §317 odst. 2. jednoznačně doplněno, že daňový bonus patří mezi pohledávky nepodléhající výkonu rozhodnutí. Vždy tedy zůstává zaměstnanci.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

Zlepšovací návrh je vždy pochopen jinak, než jak jej zamýšlí ten, kdo jej navrhuje.
