

O B S A H:

1/ STANOVISKO MINISTERSTVA ZDRAVOTNICTVÍ K OTÁZCE PLACENÍ ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ U OBČANŮ UKRAJINY, KTERÍ OBDRŽELI POVOLÁVACÍ ROZKAZ

2/ DRUHÁ VALORIZACE NÁHRAD ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU

3/ FINANČNÍ SPRÁVA MIMOŘÁDNĚ NEUPLATNÍ POKUTY ZA NEDODRŽENÍ ELEKTRONICKÉHO ZPŮSOBU PODÁNÍ U VYBRANÝCH DAŇOVÝCH SUBJEKTŮ

4/ PŘIPRAVOVANÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE – 2. ČÁST

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu si připomeneme druhou letošní valorizaci důchodů, vrátíme se ke stanovisku VZP k placení pojištění pro občany Ukrajiny, kteří odcestovali na povolávací rozkaz, zmíníme se o postupu finančního úřadu k vadám podání v souvislosti s nově zřízenými datovými schránkami ze zákona a budeme pokračovat v plánovaných změnách v zákoníku práce.

1/ STANOVISKO MINISTERSTVA ZDRAVOTNICTVÍ K OTÁZCE PLACENÍ ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ U OBČANŮ UKRAJINY, KTEŘÍ OBDRŽELI POVOLÁVACÍ ROZKAZ

V DIS číslo 3/2023 jsme se v článku číslo 5 již zmiňovali o zdravotním pojištění občanů Ukrajiny, kteří odcestovali v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na Ukrajinu. Na stránkách ministerstva zdravotnictví a na stránkách MPSV je uveřejněno stanovisko ministerstva zdravotnictví ohledně nulové povinnosti odvádět pojistné na zdravotní pojištění z minimálního vyměřovacího základu, které níže pro úplnost citujeme. K tomuto tématu se letmo vracíme z důvodu více dotazů na toto téma, které jsme zaznamenali v poslední době. Citace:

„Občan Ukrajiny, který je zaměstnancem českého zaměstnavatele, je v ČR z titulu zaměstnání zdravotně pojištěn. Pokud mu zaměstnavatel poskytne pracovní volno na základě povolávacího rozkazu, pak se dle stanoviska Ministerstva práce a sociálních věcí jedná o jinou důležitou osobní překážku v práci podle § 199 zákoníku práce.

V takovém případě po dobu trvání tohoto pracovního volna zaměstnanci není stanovena povinnost platit pojistné z minimálního vyměřovacího základu, a pojistné se platí pouze ze skutečně dosaženého příjmu. Jestliže příjem ze zaměstnání není žádný, pojistné na veřejné zdravotní pojištění se neplatí (§ 3 odst. 9 písm. b) zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění).“

Nad tímto sdělením se někteří z vás pozastavili... MPSV označuje tuto překážku jako jinou důležitou osobní překážku dle §199 ZP. Ministerstvo zdravotnictví vydalo stanovisko, že po dobu takového volna není stanovena povinnost platit pojistné z minimálního vyměřovacího základu a odvolává se na §3 odst. 9 písm. b), který říká, že minimální vyměřovací základ zaměstnance se snižuje na poměrnou část odpovídající počtu kalendářních dnů, pokud zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno pro důležité osobní překážky v práci (s odkazem na §127 z. 65/1965 Sb., který byl nahrazen §191 ZP, z. 262/2006 Sb.).

V obou sděleních je vidět určitý rozpor. My se přikláníme k lidskému pojetí celé situace, kdy oceňujeme stanovisko VZP, které tímto krokem ušetřilo mnoho peněz za odvody za zaměstnance, kteří odjeli na Ukrajinu, mnohdy velmi rychle a někdy i bez potřebných kroků vůči zaměstnavateli, a zanechali tak svého zaměstnavatele „na holičkách“, protože ten nevěděl, kde jejich zaměstnanec je, kdy se vrátí, či zda se vůbec vrátí, a byl by nucen platit odvody z minimálního vyměřovacího základu bez faktické možnosti zaměstnance vůbec kontaktovat, natož s ním pak třeba rozvázat pracovní poměr.

2/ DRUHÁ VALORIZACE NÁHRAD ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU

Nařízením vlády **131/2023 Sb.** o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se zvyšuje průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků, popřípadě zvýšený podle předchozích valorizací, **o 2,3% a 400 Kč**. Zároveň se o stejnou částku zvyšuje i průměrný výdělek pro výpočet náhrady na výživu pozůstalých.

Náhrada za ztrátu na výdělků a náhrada na výživu pozůstalých podle tohoto NV přísluší od 1. června 2023.

Dle informací MPSV tak průměrný starobní důchodce v červnu dostane o 750 Kč více a průměrný důchod po valorizaci překročí 20 tisíc korun.

Z toho vyplývá, že je třeba průměrný výdělek, kterého dosahoval zaměstnanec před vznikem škody nebo před smrtí, upravený o všechny provedené valorizace po vzniku škody, zvýšit o 2,3% a 400 Kč.

*Např. zaměstnanec utrpěl pracovní úraz v roce 1999. Jeho průměrný výdělek před vznikem škody (tj. před převedením na méně placenou práci) byl 9000 Kč. Tento průměrný výdělek se valorizoval jednotlivými NV, takže po předchozích valorizacích činil v roce 2023 **22 494 Kč** (tj. (((((((((9000 x 1,06 x 1,046) + 450) x 1,025 x 1,054 x 1,05 x 1,06 x 1,03 x 1,044 x 1,039 x 1,016 x 1,009 x 1,004 x 1,016) + 40) x 1,022 x 1,035 x 1,034 x 1,052) + 151) x 1,071 x 1,013) + 300) x 1,082 x 1,052 x 1,051).*

*Po této poslední valorizaci o 2,3% a 400 Kč se bude náhrada za ztrátu na výdělků doplácet do částky **23 412 Kč** (22 494 x 1,023 + 400).*

Vznikl-li nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo na náhradu na výživu pozůstalých po 31. 5. 2023, tak se průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady nezvyšuje.

3/ FINANČNÍ SPRÁVA MIMOŘÁDNĚ NEUPLATNÍ POKUTY ZA NEDODRŽENÍ ELEKTRONICKÉHO ZPŮSOBU PODÁNÍ U VYBRANÝCH DAŇOVÝCH SUBJEKTŮ

Finanční správa vydala na svých webových stránkách následující zprávu:

„U poplatníků, kterým byla od 1. 1. 2023 ze zákona zřizována datová schránka, uplatňuje finanční správa dočasnou toleranci vad podání. Finanční úřady neuloží pokutu ve výši 1 000 Kč v případech, kdy daňový subjekt v době od 1. 1. 2023 do 2. 5. 2023 nedodržel povinný elektronický způsob podání nebo podal daňové přiznání v nesprávném formátu či struktuře. Pokuta nebude uložena ani v případě, kdy daňový subjekt podá daňové přiznání elektronicky do 2. 6. 2023, ale nedodrží správný formát nebo strukturu. Tolerance se naopak nevztahuje na pokuty za opožděné podání.

Finanční úřady zaznamenaly nárůst počtu chybně podaných daňových přiznání k dani z příjmů fyzických osob, popř. i právnických osob, v souvislosti s významným rozšířením okruhu osob, kterým je od 1. 1. 2023 ze zákona zřizována datová schránka. Se zpřístupněním takto zřízené datové schránky je spojena obecná povinnost podat formulářové podání, tedy typicky daňové přiznání, výhradně elektronicky, a to ve stanoveném formátu a struktuře.

Daňové subjekty často chybovaly právě ve způsobu podání, když podaly daňové přiznání na papírovém formuláři, nebo v případě elektronického podání přiložily daňové přiznání v nesprávném formátu (typicky ve formátu .pdf namísto .xml). Dočasnou toleranci těchto vad podání zavedla finanční správa s ohledem na principy dobré správy, které by měly orgány veřejné správy aplikovat ve vztazích k soukromým osobám, mimo jiné též zásadu právní jistoty v situaci, kdy jsou zaváděny nové povinnosti.

Podrobnosti ohledně nastavené aplikační praxe finančních úřadů a vymezení dočasného tolerančního pásma najdete ve zveřejněné [Informaci k postupu správce daně](#).

4/ PŘIPRAVOVANÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE – 2. ČÁST

V minulém čísle DIS jsme se věnovali připravované novele zákoníku práce z obecné roviny a blíže jsme se zastavili u změn týkajících se dohod a doručování písemností. Dnes se podíváme na zbylé body, kterých se novela týká. Opět vycházíme z důvodové zprávy:

K bodům 1 a 2 (poznámka pod čarou č. 1)

V poznámce pod čarou č. 1 se doplňují 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 (směrnice WLB) a Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (směrnice TPWC). Zároveň se z poznámky pod čarou vyřazují 2 směrnice, které byly směrnicemi TPWC a WLB zrušeny.

K bodu 3 (§ 21)

K odst. 1

Elektronické uzavírání dvoustranných právních jednání (smluv) lze v pracovněprávních vztazích předpokládat v platformách a aplikacích preferovaných nebo ovládaných zaměstnavatelem, které zaměstnanci nemusí zajišťovat dostatečný přehled a klid pro nezávislý a určitý projev vůle sjednat daný závazek. Jsou-li dvoustranná právní jednání, kterými se utváří nebo mění obsah pracovního závazku, či se jimi končí pracovní poměr či právní vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, uzavírány s využitím sítě nebo služby elektronických komunikací, vyžaduje se nově jejich doručení na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele, kterou zaměstnanec pro tento účel uvedl. Takovou elektronickou adresou proto nemůže být pracovní e-mail zaměstnance. Naopak se může jednat např. o soukromý e-mail zaměstnance, cloudové úložiště zaměstnance nebo elektronickou adresu zaměstnance v rámci komunikační aplikace. Zaměstnanec tak má právo získat znění smlouvy do své elektronické dispozice na úložiště, které je mu vlastní, kde se bude moci adekvátně přesvědčit o obsahu závazku, který elektronicky sjednal. Navrhovaná úprava se snaží zejména připravit na situaci, kdy tímto způsobem sjedná např. pracovní smlouvu či její změnu i zaměstnanec méně zdatný v užívání informačních technologií. Zaměstnanec má nadále v rámci informační povinnosti a s ohledem na

předvídatelné pracovní podmínky právo získat znění dokumentu do vlastní dispozice, aby nadále mohl s takto získanými právy a povinnostmi nakládat, případně se domáhat jejich plnění.

K odst. 2

Zaměstnanec má právo v zákonné lhůtě odstoupit od pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo jejich změny, čímž se takové jednání ruší s účinky od samého počátku (*ex tunc*). Zaměstnanec takto může odstoupit od okamžiku uzavření takového dvoustranného právního jednání (smlouvy), tj. právo odstoupit je možné realizovat i v případě, že zaměstnavatel zaměstnanci vyhotovení vůbec nezašle. Předmětná ochrana nicméně slouží toliko k prověření obsahu právního jednání (smlouvy) s ohledem na předchozí vůli a záměr zaměstnance, nikoliv k vyzkoušení si realizace takového závazku. Pokud již zaměstnanec svým chováním začne sjednaný závazek realizovat (např. začne konat nový druh práce sjednaný v dodatku k pracovní smlouvě měnící právě druh práce), dává najevo ztotožnění s jeho obsahem a vyvrací tím pochybnosti o shodě s jeho vůlí, čímž se zbavuje možnosti odstoupit od dvoustranného právního jednání (smlouvy). Obdobně jako je tomu v případě odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele podle § 34 zákoníku práce se navrhuje, aby odstoupení učiněné ze strany zaměstnance bylo písemné, jinak se k němu nepřihlíží.

K bodu 4 (§ 37)**K odst. 1**

S ohledem na čl. 4 odst. 2 směrnice TPWC, podle kterého je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance alespoň o taxativně vypočtených skutečnostech, je nutno revidovat a doplnit rozsah informační povinnosti zaměstnavatele stanovené v § 37 odst. 1 zákoníku práce. Doplnuje se tak údaj o době trvání a podmínkách zkušební doby, údaj o postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a to včetně údaje o běhu a délce výpovědní doby, údaj o odborném rozvoji zaměstnance, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje, údaj o stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, o rozsahu práce přesčas, o rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a době poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo a údaj o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance.

Podle čl. 5 směrnice TPWC běží lhůta k informování zaměstnance od prvního dne výkonu práce (tj. dne, kdy zaměstnanec fakticky zahájí výkon práce) a činí 7 kalendářních dní nebo 1 měsíc, a to v závislosti na tom, o jakou informaci se jedná (nejzákladnější informace zaměstnanec musí obdržet nejpozději do 7 dní, zbytek do 1 měsíce). Rozdělení informací do dvou skupin a stanovení dvou odlišných lhůt pro poskytnutí té které informace, což bylo na úrovni EU kompromisní řešení oproti původnímu návrhu Evropské komise, se nejeví jako účelné. Písemná informace, aby měla pro zaměstnance smysl, by přitom měla být poskytnuta, pokud možno, již na začátku realizace pracovněprávního vztahu. Navrhuje se tak stanovit jednotnou lhůtu pro splnění informační povinnosti, a to 7 kalendářních dní od vzniku pracovního

oměru (den nástupu do práce sjednaný v pracovní smlouvě), nikoliv tedy dne, kdy byla práce fakticky zahájena (první směna). Oproti stávající úpravě tak dochází ke zkrácení lhůty, avšak okamžik počátku jejího běhu zůstává stejný.

K odst. 2

Poskytnutí určitých informací může být nadále v souladu s čl. 4 odst. 3 směrnice TPWC v taxativně vypočtených případech nahrazeno odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Tento výčet, který je ve stávající úpravě obsažen v § 37 odst. 3 zákoníku práce, je upraven s ohledem na navržené změny v odstavci 1.

Povinnost zaměstnavatele informovat vysílané zaměstnance o měně, ve které jim bude vyplácena mzda či plat, a předpokládané době trvání vyslání, která je v současnosti upravena v § 37 odst. 2, je nově zahrnuta ve zvláštní informační povinnosti zaměstnavatele podle § 37a.

K odst. 3

Tímto ustanovením se transponuje čl. 6 směrnice TPWC, podle kterého platí, že pokud během trvání pracovněprávního vztahu dojde ke změnám skutečností uvedených v čl. 4 odst. 2 směrnice, zaměstnanec o nich musí být taktéž informován, a to nejpozději v den účinnosti takovéto změny. Tato povinnost se ale nevztahuje na změny právních předpisů, kolektivních smluv či vnitřních předpisů.

K odst. 4

V § 37 odst. 1 je zaměstnavateli uloženo, aby individuálně každému zaměstnanci poskytl informaci písemně. Zaměstnavatel přitom může zaměstnanci poskytnout informaci v listinné podobě, ale i v elektronické podobě, přičemž odstavec 4 nově výslovně upravuje podmínky pro poskytnutí informace v elektronické podobě, a to tak, aby byly splněny podmínky plynoucí z čl. 3 směrnice TPWC.

Dále je nutné zrušit výjimku podle dosavadního § 37 odst. 4, neboť směrnice TPWC již nepřipouští výjimku z informační povinnosti zaměstnavatele pro pracovní poměry kratší než 1 měsíc.

K odst. 5

Odstavec 5 je převzat ze stávající právní úpravy (§ 37 odst. 5), přičemž jeho znění bylo lehce přeformulováno, aniž by docházelo k věcnému posunu.

K bodu 5 (§ 37a)

Podle čl. 7 směrnice TPWC jsou zaměstnancům v pracovním poměru, kteří jsou vysláni do jiného členského státu nebo do třetí země, poskytnuty další informace nad rámec čl. 4 odst. 2 směrnice TPWC (např. jim musí být sděleny informace o zemi, v níž má být práce vykonávána, o předpokládané době vyslání, o peněžitém nebo věcném plnění vyplývajícím z výkonu práce, informace o tom, zda je zajištěn návrat zaměstnance ze zahraničí a jaké jsou podmínky návratu atd.). S ohledem na množství požadovaných informací se navrhuje zakotvit tuto úpravu do nového ustanovení § 37a, do něhož současně bude přesunuta stávající úprava obsažená v § 37 odst. 2, kde je zakotvena povinnost zaměstnavatele informovat vysílajícího zaměstnance o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.

K bodu 6 (§ 39)

Ačkoliv § 39 odst. 1 stanoví, že strany dobu určitou musí sjednat „výslovně“, lze již ze stávající právní úpravy dovodit, že ujednání o pracovním poměru na dobu určitou musí být učiněno v písemné formě (nikoliv ústně). Navrhuje se tak legislativní zpřesnění, kdy zákon výslovně stanoví požadavek písemné formy. Není-li písemná forma ujednání o pracovním poměru na dobu určitou dodržena, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou.

K bodu 13 (§ 80)

V zájmu právní jistoty stran pracovního poměru se navrhuje, aby kratší pracovní doba musela být sjednána písemně. Tato povinnost bude zároveň nově kontrolována ze strany orgánů inspekce práce, kde v § 15 a 28 zákona o inspekci práce dochází k rozšíření stávajícího okruhu skutkových podstat, aby byla písemná forma kontrolovatelná.

K bodům 14 až 16 (§ 90 odst. 1 a § 90a)

Navrhuje se zpřesnit stávající nepřesnou právní úpravu tak, aby se nepřetržitý odpočinek nevymezoval jako odpočinek mezi směny, ale jako denní, protože rozhodujícím kritériem pro poskytování tohoto nepřetržitého odpočinku je cyklus 24 hodin po sobě jdoucích, a nikoliv celková doba mezi koncem jedné směny a začátkem směny následující, a to plně v souladu s požadavkem čl. 3 směrnice 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (upravuje tento nepřetržitý odpočinek jako denní). Navíc bylo možné toto ustanovení interpretovat i tak, že pokud by ve dvou dnech po sobě byla určena pouze práce přesčas, nemusel být mezi těmito dny nepřetržitý odpočinek poskytnut vůbec, jelikož se nejednalo o dvě směny. Navrhovaná úprava toto napravuje, tj. bude nezbytné poskytnout denní nepřetržitý odpočinek zaměstnanci i ve dnech, kdy má určenou pouze práci přesčas. Pokud jde o výše uvedený cyklus 24 hodin po sobě jdoucích, zde nedochází k žádné změně, tj. ten začne běžet zpravidla v okamžiku začátku směny a bude končit stejnou hodinou následující den (např. u ranní směny začínající v pondělí v 6:00 končí tento cyklus v úterý v 6:00). Do tohoto 24hodinového cyklu se musí „vejít“ rozvržená směna, případná práce přesčas, pracovní pohotovost a nepřetržitý denní odpočinek v rozsahu alespoň 11 hodin, popř. zkrácený v rozsahu alespoň 8 hodin. Dále se navrhuje zpřesnit úpravu tak, aby zaměstnavatel měl povinnost tento denní odpočinek skutečně poskytnout, a nikoliv jen naplánovat (rozvrhnout), což je hlavní podstata právní úpravy odpočinků z hlediska BOZP.

K bodům 17 až 20 (§ 92 odst. 1 až 4)

Jde o zpřesnění ustanovení tak, aby se zamezilo absurdním právním výkladům, které tvrdily, že zaměstnavatel je na základě zákoníku práce pouze povinen rozvrhnout pracovní dobu takovým způsobem, aby zde byl obsažen minimálně 35hodinový odpočinek v týdnu, avšak žádné ustanovení zákoníku práce nenutilo zaměstnavatele tento odpočinek posléze zaměstnanci skutečně poskytnout. Po precizaci textu už podobné výklady nebudou možné.

K bodu 21 (§ 93 odst. 2)

Jedná se o terminologické zpřesnění v souvislosti s terminologickou změnou provedenou v ustanovení § 90 odst. 1 a § 90a zákoníku práce.

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 posuzována pro účely poskytování minimální mzdy v případě všech typů pracovněprávních vztahů stejně.

K bodu 27 (§ 190a)

Náhrada nákladů vzniklých zaměstnanci představuje plnění, které je svým účelem zcela specifické a je tak funkčně odlišné od protiplnění za vykonávanou práci, tj. mzdu, plat nebo odměnu z dohody, s níž nesmí být zaměňováno. Obecný princip kompenzace nákladů vzniklých zaměstnanci v souvislosti s výkonem závislé práce je založen na tom, že zaměstnanec vznik a výši těchto nákladů a jejich souvislost s výkonem práce zaměstnavateli prokáže a zaměstnavatel následně zaměstnanci tyto náklady uhradí (zásadně v peněžní formě). Tento princip prvotně platí i v případě výkonu práce na dálku; nová právní úprava obsažená v navrhovaném § 190a jej podstatně mění. Jednak se namísto prokazovaných nákladů navrhuje umožnit hrazení náhrad nákladů paušální částkou v případě, kdy je to písemně sjednáno (individuálně či kolektivně) nebo stanoveno vnitřním předpisem.

Zaměstnanec se zaměstnavatelem mají nově možnost na základě písemného individuálního ujednání povinnost k náhradě nákladů v plném nebo částečném rozsahu vyloučit a stanovit tak, že náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci nepřísluší. Toto ustanovení je ve vztahu speciality k obecné povinnosti zaměstnavatele nést náklady závislé práce uvedené v § 2 odst. 2 zákoníku práce a pro účel práce na dálku obecné znaky závislé práce mění. Ujednání se může týkat vyloučení části nebo všech prokazovaných druhů nákladů; poskytování paušální částky je oproti tomu podmíněno smlouvou nebo vnitřním předpisem.

Pokud jde blíže o úpravu paušální částky v návrhu, zákon stanoví formu úhrady paušální částkou, přičemž údaj o průměrných nákladech za dobu práce na dálku stanoví na základě zjištěných aktuálních skutečných cen Český statistický úřad.

Pokud jde blíže o úpravu paušální částky v návrhu, náklady, s nimiž bude český statistický úřad počítat pro vyjádření průměrné spotřeby jsou plyn, elektřina, pevná paliva, dodávka tepla (dálkové vytápění) a centralizované poskytování teplé vody, dodávka vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu.

Výchozí hodnota paušální částky bude stanovena a následně upravována prováděcím právním předpisem (vyhláškou) v pravidelném či mimořádném termínu podle vývoje dotčených ukazatelů, tj. úhrnu cen dotčených komodit a služeb. Paušální částka bude vycházet z údajů o spotřebě jedné dospělé osoby v průměrné domácnosti v ČR za 1 hodinu na základě údajů zjištěných a zveřejněných Českým statistickým úřadem. Mezi náklady, u kterých lze odůvodněně předpokládat lineární spotřebu, patří spotřeba plynů paliv, tuhých paliv a tepelné energie. Všechny uvedené kategorie slouží především pro účely vytápění (domácnosti zpravidla vytápějí celý den na stejnou úroveň vnitřní teploty a spotřeba je tak dána exogenními jevy). Jednotlivé domácnosti se ve svém chování mohou lišit, při výpočtu se však vychází z předpokladu, že vývoj spotřeby je během dne lineární, nebo je blízký lineární podobě, proto je v tomto případě denní spotřeba spojená s prací z domova

kalkulována jako 8/24 (čili hodiny práce z domova děleno hodinami celého dne), čímž by výsledný koeficient byl roven 1/3. Z důvodu eliminace rizika nadhodnocení spotřeby nespojené s prací z domova je získaný koeficient zaokrouhlen na celé desetiny dolů, čímž získáme 0,3. Mezi náklady, u kterých nepředpokládáme lineární spotřebu, patří náklady na elektrickou energii, dodávky vody, odvádění odpadních vod kanalizací a sběr pevných odpadů. Těmto nákladům byl na základě analýzy VÚPSV stanoven koeficient 0,4.

Zaměstnanci zaměstnavatele v nepodnikatelské sféře (§ 109 odst. 3 zákoníku práce) bude moci být paušální částka náhrady nákladů poskytována přesně ve výši stanovené zákonem, resp. ve výši stanovené prováděcí vyhláškou z důvodu zajištění hospodárného nakládání s prostředky veřejných rozpočtů. Zaměstnavatel v podnikatelské sféře bude moci zaměstnanci poskytnout paušální částku vyšší, ovšem výsledný rozdíl bude považován za příjem zaměstnance pro daňové účely. Paušální částka se poskytuje za započatou hodinu práce, nikoliv za hodinu „kalendářní“, proto se zlomky hodin odpracované doby (vzniklé např. při uplatnění pružné pracovní doby, v důsledku některých překážek v práci) pro tento účel sečtou na konci období, za nějž se paušální částka poskytuje; paušální částka se tak poskytne za celkový počet ukončených hodin práce a jednu případnou započatou hodinu práce.

Úprava splatnosti paušální částky je stanovena nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo. Tato úprava splatnosti se použije pro podnikatelskou i nepodnikatelskou sféru.

Co se týče dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, ponechává se zaměstnavateli a zaměstnanci možnost sjednat si poskytování náhrady nákladů. Je-li toto právo sjednáno, bude zaměstnavatel postupovat v mezích podmínek, které ustanovení § 190a obsahuje, tj. bude poskytovat zaměstnanci náhradu formou paušální částky nebo náhradu jiných prokázaných výdajů, mohou si rovněž sjednat, že v určitém rozsahu nebude část náhrad poskytována.

K bodu 29 (§196)

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 (čl. 5 odst. 1 a 6). 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 (například na 6 týdnů, na 4 měsíce, do 1 roku věku dítěte, a to i opakovaně). Podle čl. 5 odst. 3 směrnice WLB mají členské státy stanovit přiměřenou lhůtu pro oznámení a žádost o rodičovskou dovolenou má uvádět zamýšlený začátek a konec.

Rodičovská dovolená patří mezi důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance. Podle § 206 odst. 1 zákoníku práce v případě, že je zaměstnanci překážka v práci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Je zřejmé, že slovo „včas“ v kontextu rodičovské dovolené znamená před jejím nástupem. Navrhuje se v případě rodičovské dovolené pojem „včas“ upřesnit a stanovit, že žádost se podává nejméně 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, ledaže tomu brání vážné důvody na straně zaměstnance. To dává možnost o rodičovskou dovolenou požádat i dříve, na druhou stranu v některých naléhavých případech nebude možné dobu 30 dní dodržet (např. v

důsledku úmrtí osoby, která o dítě pečuje, bude třeba péči o dítě zajistit „ze dne na den“).

Rodičovská dovolená přísluší zaměstnanci v rozsahu, o jaký požádá. Podle dosavadní judikatury v případě, že v žádosti není uvedena doba trvání rodičovské dovolené, platí, že rodičovská dovolená bude čerpána do 3 let věku dítěte. Takovýto stav není z hlediska právní jistoty stran vyhovující, navrhuje se tak právní úpravu zpřesnit tak, aby v žádosti musela být vždy zaměstnancem uvedena doba trvání rodičovské dovolené (tj. časové vymezení jejího začátku a konce - např. zaměstnankyně si požádá, že po skončení mateřské dovolené bude rodičovskou dovolenou čerpat až do dosažení 2 let věku dítěte). Z důvodu právní jistoty stran pracovního poměru se navrhuje písemná forma žádosti. Zůstává zachováno, že žádost o rodičovskou dovolenou lze podávat i opakovaně.

K bodu 30 (§240 odst. 3)

Do nového odstavce 3 byla beze změny převzata stávající právní úprava obsažená v § 241 odst. 3 zákoníku práce.

K bodu 31 (§ 241)

V čl. 9 směrnice WLB se upravuje pružné uspořádání práce, kterým je možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby (viz čl. 3 odst. 1 písm. f) směrnice WLB). Tento článek ukládá členským státům upravit pružné uspořádání práce pracovníkům s dětmi do určitého věku nejméně 8 let (včetně) a pečujícím osobám. Doba trvání péče lze omezit a odmítnutí žádosti je nutné zdůvodnit. Zároveň směrnice WLB stanoví možnost, aby zaměstnanec požádal o obnovení původních pracovních podmínek. Platná právní úprava obsažená v § 241 odst. 2 zákoníku práce přitom ukládá zaměstnavatelům povinnost vyhovět žádosti těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti do 15 let a o osoby závislé na péči jiné osoby o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby (např. práce jen v některé dny v týdnu, posun začátku a konce směn apod.), pokud tomu nebrání vážné provozní důvody; existenci vážných provozních důvodů musí zaměstnavatel v případě sporu prokázat. Za účelem řádné transpozice předmětného článku do právního řádu ČR bylo nutné navrhnout dílčí změny stávající právní úpravy.

K odst. 1

Navržené znění je beze změny převzato ze stávající právní úpravy obsažené v § 241 odst. 1 zákoníku práce.

K odst. 2

Ustanovení bylo s níže popsány změny převzato ze stávajícího § 241 odst. 2 zákoníku práce, přičemž bylo za účelem dosažení větší míry srozumitelnosti rozděleno do písmen. Navrhuje se nově explicitně stanovit, že požádat o úpravu pracovních podmínek může i zaměstnankyně (žena), která převážně sama dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III nebo IV (nikoliv tedy jen zaměstnanec – muž). Další navržené dílčí zpřesnění spočívá v tom, že zákon nově výslovně stanoví, že o jinou vhodnou úpravu pracovní doby může požádat i zaměstnanec nebo zaměstnankyně s kratší pracovní dobou; doposud přitom bylo

tuto „mezeru v zákoně“ nutno překlenout výkladem. Dále se navrhuje, aby žádost zaměstnance/ zaměstnankyně musela být písemná, a to s ohledem na novou povinnost zaměstnavatele podle odstavce 2 písemně odůvodnit její případné zamítnutí.

Dále se navrhuje v zákoně specifikovat, že zaměstnanec žádá o kratší pracovní dobu podle § 80, tj. že se nejedná o zvláštní typ kratší pracovní doby v režimu § 241. Vychází se tak z předpokladu, že pokud zaměstnavatel vyhoví žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance o kratší pracovní dobu, postupuje se následně podle § 80 zákoníku práce, tj. zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře písemný dodatek k pracovní smlouvě o kratší pracovní době ve smyslu § 80 zákoníku práce. Cílem je tak sjednotit dosud existující rozdílné přístupy, kdy část zaměstnavatelů se zaměstnancem žádajícím o kratší pracovní dobu uzavřela písemný dodatek k pracovní smlouvě, zatímco část zaměstnavatelů takové žádosti o kratší pracovní dobu „pouze“ vyhověla, přičemž výklad byl takový, že se jedná o rozhodnutí zaměstnavatele o vyhovění žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu (to pak zaměstnavatel mohl i s ohledem na nově vzniklé vážné provozní důvody jednostranně změnit – viz rozsudek NS, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013). Nově by se mělo postupovat tak, že zaměstnavatel se zaměstnancem podle § 80 uzavřou písemný dodatek o kratší pracovní době. Žádost lze tedy vnímat jako zahájení dialogu, přičemž pokud je zaměstnavatel ochoten v zásadě vyhovět (s kratší pracovní dobou nebo s výkonem práce na dálku v zásadě souhlasí), vstoupí do jednání se zaměstnankyní (zaměstnancem) a následně spolu dodatek k pracovní smlouvě, kde se dohodnou na všech podstatných otázkách (v případě žádosti o kratší pracovní dobu půjde např. o konkrétní délku týdenní pracovní doby, od kdy dochází k této změně, případně zda je tento dodatek uzavřen na dobu určitou atd.).

Zaměstnankyně nebo zaměstnanec mohou svou žádost omezit na dobu určitou, např. zaměstnankyně se stanovenou týdenní pracovní dobou může požádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu na dobu určitou v délce 1 roku. Nebrání-li tomu vážné provozní důvody, zaměstnavatel by měl takovéto žádosti vyhovět, což bude realizováno uzavřením dodatku k pracovní smlouvě na dobu určitou v délce 1 roku. Po uplynutí této doby automaticky dojde k obnově původních pracovních podmínek, tedy zaměstnankyně bude mít opět stanovenou týdenní pracovní dobu, ledaže se se zaměstnavatelem dohodne jinak, případně si znovu požádá o kratší pracovní dobu, kdy opět bude záležet, zdali vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele umožní vyhovět takovéto žádosti. Není přitom vyloučeno, že zaměstnankyně požádá o obnovu původních pracovních podmínek podle odst. 3 již před uplynutím doby určité.

Rovněž se navrhuje, že zaměstnavatel bude nově povinen písemně odůvodnit případné zamítnutí žádosti o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel tak bude muset učinit bez zbytečného odkladu, přičemž tato otázka se bude posuzovat podle konkrétních okolností, které se mohou podstatně lišit.

K odst. 3

Stávající právní úprava obsažená v § 241 odst. 3 zákoníku práce byla beze změny přesunuta do nového § 240 odst. 3 zákoníku práce (viz bod 30).

V novém odstavci 3 se navrhuje, aby zaměstnankyně nebo zaměstnanec, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu bylo vyhověno, mohli zaměstnavatele písemně požádat o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby, čemuž odpovídá povinnost zaměstnavatele případné nevyhovění žádosti zaměstnanci písemně zdůvodnit. Zaměstnavatel přitom není povinen vyhovět žádosti zaměstnance o obnovu původního rozsahu týdenní pracovní doby (např. zaměstnanec měl 40 hodin týdně, pak požádal o 20 hodin týdně, čemuž zaměstnavatel vyhověl, přičemž zaměstnanec nyní zase žádá o 40 hodin týdně) anebo částečnou obnovu původního rozsahu týdenní pracovní doby (např. zaměstnanec měl 40 hodin týdně, pak požádal o 20 hodin týdně, čemuž zaměstnavatel vyhověl, přičemž zaměstnanec nyní žádá o 30 hodin týdně). Pokud ale zaměstnavatel žádosti nevyhoví, je povinen to zaměstnanci písemně odůvodnit. Od toho je třeba odlišit situaci, kdy si zaměstnanec, jehož týdenní pracovní doba byla na základě jeho žádosti zkrácena, následně požádá o ještě kratší pracovní dobu. Zde se jedná o žádost v režimu odstavce 2, tj. zaměstnavatel musí při absenci vážných provozních důvodů vyhovět. Jednoduše řečeno, postupné zkracování „pracovní úvazku“ je v režimu odstavce 2, tj. nárokové (ledaže tomu brání vážné provozní důvody), opačný postup spočívající v navyšování „pracovního úvazku“ (obnova nebo částečná obnova týdenní pracovní doby) už nárokový není. Zcela odlišnému režimu podléhají žádosti o jinou vhodnou úpravu pracovní doby, kdy každá takováto úprava (tedy i žádost o obnovu původního rozvržení) je novou žádostí podle odstavce 2 a je zde nárok na její vyhovění, ledaže tomu brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

K bodu 32 (§ 241a)

Za účelem řádné transpozice čl. 9 směrnice WLB se navrhuje do nového § 241a zakotvit, že zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, těhotná zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), mohou zaměstnavatele písemně požádat o výkon práce z jiného místa podle § 317, čemuž odpovídá povinnost zaměstnavatele písemně odůvodnit případné nevyhovění takovéto žádosti. Žádost určitých osob o práci na dálku (viz výše) je tak tzv. nenároková. Vyhoví-li zaměstnavatel této žádosti, uzavírá se zaměstnankyní nebo zaměstnancem dohodu o práci na dálku podle § 317. Pokud by žádal zaměstnanec, který nespadá do výčtu osob ve větě první, zaměstnavatel nemá povinnost na ni reagovat, resp. nemusí její případné zamítnutí zaměstnanci písemně odůvodnit.

K bodu 33 (§ 317)**K odst. 1**

Úvodní odstavec ukládá zaměstnavateli a zaměstnanci pro případ výkonu práce na dálku, resp. výkonu práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnancem, než je pracoviště zaměstnavatele, sjednat písemnou dohodu o práci na dálku (v novém § 190a zákoníku práce se navrhuje zavést legislativní zkratku – práce na dálku). Povinnost uzavřít dohodu o práci na dálku neplatí při nařízení práce na dálku ze strany zaměstnavatele, a to ve zcela mimořádných případech upravených v odstavci 3.

Navržené ustanovení neobsahuje výčet podstatných náležitostí dohody o práci na dálku, která může být uzavřena samostatně nebo může být součástí pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (již při vzniku pracovněprávního vztahu či formou následného dodatku).

Dohody o práci na dálku by každopádně měla upravovat sjednané místo výkonu práce na dálku, případně i více takovýchto míst (není vyloučeno, aby zaměstnanec pracoval pravidelně například z domova a z chaty). Rovněž se nevylučuje, aby zaměstnanec v některé dny pracoval na pracovišti zaměstnavatele a v jiné dny z domova nebo na jiném sjednaném místě. Dále může být vhodné v dohodě upravit způsob, jakým bude probíhat komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jakým způsobem bude práce zaměstnanci přidělována (telefonicky, e-mailem, doručením věcí) a jakým způsobem bude práce kontrolována. Způsob přidělování a kontroly práce bude do určité míry záviset na tom, zda pracovní dobu bude rozvrhovat zaměstnanci zaměstnavatel (§ 84 zákoníku práce) nebo zda si pracovní dobu bude zaměstnanec rozvrhovat sám podle § 317 odst. 4 zákoníku práce. Dále je vhodné, aby dohoda o práci na dálku obsahovala určení rozsahu konané práce na dálku a způsobu rozvržení pracovní doby. Uvést rozsah práce na dálku je vhodné s ohledem na stávající praxi, kdy nejčastější formou bývá tzv. hybridní home office, kdy zaměstnanec koná práci na dálku (z domova) jen některé dny v týdnu, zatímco ve zbývajících dnech je povinen konat práci na pracovišti zaměstnavatele. Z dohody o práci na dálku by měly plynout bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby, tedy zda je zaměstnanci rozvrhována pracovní doba zaměstnavatelem nebo zda si ji rozvrhuje sám, nebo i jejich kombinací v jednotlivých dnech (např. u pružné pracovní doby dle § 85 zákoníku práce). Rozvrhuje-li pracovní dobu zaměstnavatel, bude určující konkrétní rozvrh pracovní doby určený zaměstnavatelem tak, jak je to standardně u zaměstnanců pracujících na pracovišti zaměstnavatele (tzn. plně se uplatní část čtvrtá zákoníku práce). Pokud bude sjednáno, že si zaměstnanec bude pracovní dobu rozvrhovat zcela sám, v tomto případě se uplatní zvláštní režim podle odstavce 4. V této souvislosti je třeba uvést, že zaměstnavatel má dle § 96 zákoníku práce povinnost vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci pracovní doby, a to se všemi náležitostmi zde uvedenými, bez ohledu na to, zda si pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanec sám či zda je mu rozvrhována zaměstnavatelem. V obou případech je při práci na dálku nutná součinnost zaměstnance, kdy lze doporučit, aby podrobnosti evidence byly v dohodě o práci na dálku stanoveny. V žádném případě však povinnost nelze na zaměstnance přenášet, jedná se o nepřenositelnou povinnost a odpovědnost zaměstnavatele (viz SD EU C- 55/18 - CCOO v. Deutsche Bank SAE), kdy nastavený systém musí být zajištěný pro každého zaměstnance, bez ohledu na místo výkonu práce. Zaměstnavatel však může po zaměstnanci požadovat nezbytnou součinnost (zaměstnanec je např. povinen poskytnout zaměstnavateli časové údaje o tom, odkdy dokdy si sám rozvrhl směnu v daný den).

Součástí dohody o práci na dálku rovněž mohou být ujednání o době trvání výkonu práce na dálku, tj. začátek této doby a její případný konec (doba určitá/neurčitá), a způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, a to včetně průběžné kontroly místa výkonu práce za účelem zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce na místě výkonu práce. Místo výkonu práce tedy v souladu s ustanovením § 101 zákoníku práce, podle něhož je

zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce, musí splňovat podmínky, aby na něm mohla být práce vykonávána bez negativních dopadů na zaměstnance jak v oblasti jeho bezpečnosti, tak ochrany zdraví. Je žádoucí, aby v dohodě byla sjednána také pravidla pro kontrolu místa výkonu práce za účelem zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce na individualizovaném místě výkonu práce (jak před započítáním výkonu práce, tak pro možnost ad hoc kontrol, zda budou kontroly fyzické, nebo bude poskytnuta např. fotodokumentace místa výkonu práce atd.). Je rovněž vhodné, aby dohoda upravila dobu, ve které zaměstnanec nesmí pracovat, a závazek k čerpání stanovených bezpečnostních přestávek apod. Dále je třeba, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na možnosti vstupu zaměstnavatele nebo jím pověřené osoby na místo výkonu práce v obydlí za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu. Při vstupu zaměstnavatele do obydlí se předpokládá účast zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a účast odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

K odst. 2

Navrhuje se výslovně upravit, že závazek z dohody o práci na dálku mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem rozvázat dohodou, případně jej může zaměstnanec či zaměstnavatel jednostranně vypovědět, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Dohoda i výpověď musí být vždy písemná. Rozvázání závazku z dohody nemá žádný vliv na trvání pracovního poměru zaměstnance.

Navrhuje se 15denní výpovědní doba, která začne běžet dnem doručení výpovědi. Zaměstnanec se se zaměstnavatelem nicméně mohou dohodnout na jiné délce výpovědní doby, která může být delší, ale i kratší. Stejně jako u pracovního poměru se navrhuje, aby musela být výpovědní doba pro obě strany stejně dlouhá (srov. § 51 zákoníku práce). Zákon rovněž umožňuje, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli na tom, že závazek z dohody o práci na dálku nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět.

K odst. 3

Nařídit práci z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, může zaměstnavatel zaměstnanci písemně ve zcela výjimečných případech, a to pouze na základě opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona. Tímto zákonem může být např. zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon) nebo zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. Navrhuje se umožnit nařízení práce na dálku pouze na nezbytně nutnou dobu (například na dobu epidemie), pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. V případě nařízení práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, není nutné uzavřít se zaměstnancem dohodu o práci na dálku podle odstavce 1. Zaměstnavatel může práci nařídit zaměstnanci pouze na místo, které určí zaměstnanec. Postup by měl být takový, že na výzvu zaměstnavatele zaměstnanec bez zbytečného odkladu (tj. jakmile to bude možné) uvede jiné místo výkonu práce, o kterém bude předpokládat, že je pro práci způsobilé a bude na zaměstnavateli, aby posoudil, že místo navržené zaměstnancem je pro práci skutečně vhodné. Není přitom vyloučeno, že zaměstnanec uvede, že v jeho dispozici není místo vhodné pro výkon jeho práce.

K odst. 4

Navržené ustanovení umožňuje na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, aby si rozvrhnul pracovní dobu sám, přičemž se na jeho pracovněprávní vztah nebudou vztahovat některá ustanovení zákoníku práce týkající se pracovní doby a překážek v práci.

Ve vztahu k rozvržení pracovní doby je stanoveno, že v případě, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, neužijí se ustanovení Části IV Hlavy II, s výjimkou ustanovení § 83 zákoníku práce ohledně celkové maximální délky směny. V případě, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, neužijí se tedy ustanovení zákoníku práce stanovící oprávnění zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu a tomu odpovídající povinnosti vypracovat písemný rozvrh, povinnosti zaměstnance být na začátku směny na svém pracovišti, úprava pružné pracovní doby či konta pracovní doby. I pro zaměstnance, který si pracovní dobu rozvrhuje sám, se však uplatní limity denního a týdenního nepřetržitého odpočinku a přestávek v práci na jídlo a oddech apod. Ohledně povinnosti evidence pracovní doby je nutné zdůraznit, že na povinnosti zaměstnavatele evidovat pracovní dobu dle § 96 zákoníku práce se ani v tomto případě nic nemění. V případě, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, je nutná o to větší spolupráce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a je vhodné náležitosti této součinnosti stanovit v dohodě o práci na dálku.

Právní úprava obsažená v navrženém odstavci 4 písm. b) a c) byla převzata ze stávajícího § 317 písm. b), neboť v aplikační praxi problémy nepůsobí. Nadto se nově navrhuje, že se též při čerpání dovolené uplatní stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen určit (fiktivní rozvrh pracovní doby).

Navrhuje se, aby stávající úprava obsažená v § 317 písm. c) byla zrušena s tím, že zaměstnavatel se zaměstnancem v dohodě o výkonu práce na dálku sjedná podmínky, za kterých bude práce vykonávána, včetně toho, zda bude moci být vykonávána ve ztížených pracovních režimech. Podle toho se také bude posuzovat případné právo zaměstnance na poskytnutí kompenzace za práci v nich. Nově tedy budou případné nároky zaměstnance vyplývat pouze z projevu smluvní volnosti při sjednání podmínek práce na dálku.

K bodům 42 a 43 (§ 348 odst. 2)

V odstavci 2 předmětného ustanovení se navrhuje výslovně stanovit, že právní fikce stanovící zápočet náhradních dob podle § 348 odst. 1 zákoníku práce se nepoužije pro účely náhrady nákladů spojených s výkonem práce na dálku, aby bylo postaveno na jisto, že náhrada nákladů spojených s výkonem práce na dálku se nebude poskytovat např. v době dovolené, překážek v práci, tzv. placených svátků atd.

K bodu 44 (§ 363)

Mezi ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, se nově zařazují § 35 odst. 1, 4 a 5, které upravují zkušební dobu (čl. 8 směrnice TPWC), zcela nový § 37a a § 77b, které upravují informování zaměstnanců vysílaných na území jiného státu, § 39 odst. 1, který výslovně stanoví obligatorní písemnou formu pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, § 74 odst. 2 a § 77 odst. 4 a 7, které upravují dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, § 77a upravující informační povinnost zaměstnavatele při vzniku nebo změně právního vztahu založeného

dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, § 80, který upravuje problematiku kratší pracovní doby, § 241 a § 241a, kde je obsažena úprava žádosti specifických kategorií zaměstnanců o kratší pracovní dobu, jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby anebo o výkon práce na dálku. Ostatní ustanovení, kterými se transponují směrnice TPWC a WLB již jsou v § 363 zákoníku práce obsažena.

Závěrem si tedy shrňme, co nám má novela zákoníku práce přinést nového:

1. DPP a DPČ

Dohodářům by měla být poskytnuta větší „ochrana“ z hlediska míry předvídatelnosti práce, na druhou stranu pro zaměstnavatele to znamená omezení z hlediska dosavadní flexibility užívání dohod, pro niž jsou doposud velmi oblíbeny. Dalším bodem u dohod je nárok na dovolenou, možnost požádat o pracovní poměr po určité době trvání dohody, povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh pracovní doby, poskytování příplatků, právo na čerpání překážek v práci a odůvodnění výpovědi z dohody.

2. Novela rozšiřuje informační povinnost zaměstnavatele

3. Digitalizace pracovněprávních dokumentů

Novelou by mělo dojít k možnosti zakládat, měnit či ukončovat pracovněprávní vztahy (obecně dvoustranné dokumenty) elektronickou cestou, a to na adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele. Elektronické doručování jednostranných dokumentů (zrušení ve zkušební době nebo okamžité zrušení) bude mít přísnější pravidla – zákon stále preferuje předání těchto dokumentů osobně.

4. Práce na dálku (home-office)

Práce na dálku bude možná jen na základě písemné dohody. Nařízení práce na dálku ze strany zaměstnavatele bude možné jen za určitých podmínek. Zavádí se možnost placení nákladů paušálem a taktéž možnost dohodnout se, že náhrada nákladů se nebude hradit.

V době uzávěrky našeho časopisu je novela v poslanecké sněmovně ve druhém čtení a čeká na další zařazení na pořad schůze.

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

33/2023 Chceme poskytnout našim zaměstnankyním dárkový balíček ke dni matek z FKSP. Jedná se skutečně o dar, jehož hodnota nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného?

Ne, nejedná. Odvody bude potřeba provést. Zdůvodnění: Podle § 6 odst. 9 písm. g) zákona o daních z příjmů, je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle vyhlášky o FKSP, u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného za obdobných podmínek ze sociálních fondů nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to až do úhrnné výše 2.000 Kč ročně u každého zaměstnance.

Podle § 14 odst. 1 vyhlášky o FKSP, lze z FKSP poskytovat zaměstnancům věcné nebo peněžní dary pouze v těchto případech:

a) za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru a péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,

b) při pracovních výročí 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u zaměstnavatele; do pracovního výročí lze započítat i dobu trvání pracovního poměru u jiných zaměstnavatelů. Do pracovních výročí nelze zahrnout dobu výkonu práce konané na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr,

c) při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,

d) při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

Za obdobných podmínek mohou poskytovat daňově zvýhodněné dary i zaměstnavatelé v podnikatelské sféře, na které se vyhláška o FKSP nevztahuje (viz výše). Vzhledem k tomu, že Den matek není v § 14 vyhlášky o FKSP uveden, bude předmětný dar podléhat zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti a odvodům na pojistné. Stejný postup bude i u vánočních kolekcí.

Např. otázkou vánočních dárků ve výši do 2.000 Kč, poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatele zaměstnancům, se zabýval Nejvyšší správní soud v případě projednávaném pod sp. zn. 3 Ads 109/2010-56. Z rozhodnutí NSS ze dne 13. 1. 2011 vyplývá, že tyto dárky nejsou vyjmenovány v § 14 odst. 1 vyhlášky o FKSP, a proto se jedná o zdanitelný příjem zaměstnance, spadající rovněž do vyměřovacího základu pro pojistné.

34/2023 Mimo jiné poskytujeme našim zaměstnancům dar ke 30 letům práce ze sociálního fondu. Zaměstnanci si musí sami podat žádost, aby dar dostali. Mají nárok na jeho vyplacení jen v měsíci, kdy dané jubileum dosáhnou, nebo mohou i později? Objevily se nám zde totiž případy, kdy si zaměstnanci žádají například s 3měsíčním zpožděním.

Předpokládáme, že jde o zaměstnavatele v tzv. státní sféře (viz § 1 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o FKSP, ve znění pozdějších předpisů), na které se tato vyhláška vztahuje. Podle § 3 odst. 1 vyhlášky o FKSP sestavuje zaměstnavatel rozpočet fondu a stanoví způsob jeho čerpání. Při používání fondu se postupuje v souladu se schváleným rozpočtem a lze z něj čerpat pouze výdaje podle § 4 až 14a této vyhlášky. Dary při příležitosti životních nebo pracovních výročí řeší § 14 této vyhlášky. Žádné lhůty, do kdy musí být dar poskytnut, vyhláška o FKSP neobsahuje. Doporučujeme proto tyto lhůty promítnout do pravidel pro čerpání fondu (viz § 3 odst. 1 vyhlášky o FKSP).

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

**Dobrá úsudek si vytvoříme díky špatné zkušenosti.
Zkušenost nabudeme díky špatnému úsudku.**
