

Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr po transpoziční novele zákoníku práce

(zákon č. 281/2023 Sb.)



Rozvrhování pracovní doby u DPP/DPČ

- Práci na „zavolanou“ již zákoník práce nadále neumožňuje
- **Zaměstnavatel je povinen rozvrhovat „dohodáři“ předem pracovní dobu do směn** (s písemným rozvrhem nebo jeho změnami jej musí seznámit min. 3 dny předem, lze ale smluvně zkrátit s tím, že minimální doba pro seznámení by **neměla být kratší než 24 hodin** před začátkem směny)
- V určitých ad hoc případech (nelze je předvídat) může být i **tato minimální doba zkrácena** (např. havárie, sněhová kalamita, atd.), je nutný souhlas zaměstnance
- na DPP/DPČ se **plně užije část čtvrtá zákoníku práce** (→ nepřetržitý denní odpočinek a nepřetržitý odpočinek v týdnu, přestávky v práci na jídlo a oddech, evidence pracovní doby atd.)

Rozvrhování pracovní doby zaměstnancem

- **současný stav** (§ 317 odst. 4 zákoníku práce) – možnost, aby si zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem sám rozvrhoval svou stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu, **a to jen na místě mimo pracoviště zaměstnavatele**
- **de lege ferenda** – umožnění samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem **i na pracovišti zaměstnavatele** na základě dohody se zaměstnavatelem (→ navrženo MPSV v novele zákoníku práce tzv. „flexinovele“ s předpokládanou účinností od 1. 1. 2025)

Pozn. částečné samorozvrhování na pracovišti je dnes možné v rámci pracovního režimu pružné pracovní doby (§ 85 zákoníku práce).

Příklady rozvrhování pracovní doby u DPP/DPČ

- **1. Důchodce vykonává práci učitele na DPČ na základní škole pravidelně ve středu v rozsahu 4 hodin.**
- *Zaměstnavatel rozvrhl 3 dny předem jen jedním rozvrhem všechny směny na celé období, co bude pro něho zaměstnanec pracovat.*
- *Další rozvrh směn, resp. jeho změnu vypracuje a seznámí s ním zaměstnanec 3 dny předem až ve chvíli, pokud potřebuje učinit některé změny v rozvrhu směn (např. potřebuje směnu ze středy přehodit na úterý), po dohodě se zaměstnancem lze učinit změnu i v kratším časovém horizontu (alespoň 24 hodin předem).*
- *Zaměstnavatel požádá zaměstnanec ve čtvrtek v 7h ráno zda by nemohl přijít odučit 2 vyučovací hodiny se začátkem v 10h za nemocnou kolegyni. Zaměstnanec souhlasí (lhůta o určení směny bude v tomto případě kratší než 24 hodin předem). Zaměstnanec v tento týden vykoná práci v rozsahu 6 hodin.*

- **2. Zaměstnanec obce na DPP v rozsahu až 300h za rok vykonávající údržbu a úklid veřejných prostor v obci.**
- *Zaměstnavatel rozvrhl 3 dny předem směny na určité období dle potřeby výkonu práce podmíněné ročním obdobím. Zaměstnanec tak pracuje zpravidla 2 směny za týden každá v rozsahu 4 až 5 hodin.*
- *V červenci dojde v důsledku silné bouřky k poškození stromů a popadání větví na chodníky a silnice v obci. Zaměstnanec souhlasí s jejich odklizením na žádost zaměstnavatele ihned po zjištění škod. Jedná se nahodilou situací vis maior, kterou nebylo možné naplánovat nebo předem předvídat.*
- **Zaměstnanec tak vykoná práci, která nebyla předem určena a není ani dopředu známo jak dlouho potrvá.**

Právo na dovolenou u DPP a DPČ od 1. 1. 2024

- **právo na dovolenou od 1. ledna 2024 vzniká dohodářům automaticky při splnění zákonných podmínek, tj. jako je tomu u zaměstnanců v pracovním poměru** (to se přirozeně týká i trvajících dohod uzavřených již v roce 2023)
- stejná pravidla se užití i ve vztahu k čerpání dovolené, případně jejímu krácení
- § 77 odst. 8 ZP výhradně pro účely dovolené zavedl **20hodinovou fiktivní týdenní pracovní dobu (TPD)**, neboť dohodáři „pracovní úvazek“ nemají

Vznik práva na dovolenou za rok „X“ je podmíněn tím, že:

1. pracovní právní vztah v roce „X“ nepřetržitě trval po dobu **alespoň 28 kal. dní**
2. dohodář za jeho nepřetržitého trvání v roce „X“ pro účely dovolené **odpracoval alespoň 4násobek fiktivní 20hodinové TPD, tj. 80 hodin**

Konkrétní počet hodin dovolené, na které dohodáři vznikne právo za rok X, se odvíjí od:

- **počtu odpracovaných celých násobků fiktivní 20hodinové TPD** za nepřetržitého trvání pracovněprávního vztahu v roce „X“ (*započtou se i tzv. náhradní doby - čerpání dovolené, některé překážky v práci ...*)
- **výměry dovolené** dohodáře v roce “X” (*určitý počet týdnů - 4, 5 ...*)

$$\frac{\text{počet odpracovaných celých násobků fiktivní TPD}}{52} \times 20 \times \text{výměra dovolené}$$

Výsledek se zaokrouhlí vždy na celé hodiny nahoru!

Nejčastější dotazy z praxe

- Může se dohodář práva na dovolenou vzdát?
- Může vést čerpání dovolené dohodářem ke vzniku další dovolené?
- Lze určit dohodáři odlišnou výměru dovolené než zaměstnancům v pracovním poměru?
- Jak je to s dovolenou, pokud má zaměstnanec souběžné nebo navazující pracovní právní vztahy u téhož zaměstnavatele?
- Jak určit k čerpání dovolenou u dohodářů, kteří pracují nahodile a pracovní rozvrh na týdny dopředu nemají?

Odměna z dohody a poskytování tzv. režimových příplatků

- s účinností od 1. října 2023 byla v § 138 výslovně zakotvena povinnost a zpřesněny podmínky pro sjednávání a poskytování vybraných příplatků (kompenzací) za práci ve ztížených pracovních režimech – **práce v noci, ve svátek, v sobotu a neděli a ve ztíženém pracovním prostředí**
- jako referenční minimální standard slouží kompenzace stanovené pro zaměstnance odměňované mzdou
- změna měla za účel zpřesnit povinnost, která dosud vyplývala z komplikovaného zprostředkovaného použití principů obsažených v § 110 zákoníku práce (zásady rovnosti v odměňování)
- díky jednoznačnému zakotvení podmínek rozvrhování pracovní doby je naprosto zřejmé, zda zaměstnanec koná práci v některém ze ztížených pracovních režimů s tím

Úskalí použití nové úpravy v praxi

- s ohledem na krátkou legisvakační lhůtu mohla změna úpravy zvýšit náklady zaměstnavatelů, kteří neměli dosud žádné srovnatelné zaměstnance v pracovním poměru ve vztahu existujícím uzavřeném DDP a DPČ
- v případě zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce, je nutné vždy zvažovat, zda zaměstnanec pracující na DPP či DPČ vykonává ve smyslu § 110 stejnou práci jako zaměstnanec v pracovním poměru odměňovaný platem a případně mu poskytovat příplatek ve stejné výši (s výjimkou příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, který je pro platovou sféru nižší)
- použitá existující úprava režimových příplatků pro mzdu vychází ze skutečnosti, že mzda je referenční základní forma odměny za práci; je žádoucí, **aby zaměstnavatelé pamatovali na prioritu sjednání výše a podmínek odměny z dohody** (§ 138) a zahrnuli nutnost poskytování režimových kompenzací rovnou do sjednávané dohody

Zvažované zpřesnění stávajícího znění § 138

- MPSV připravilo na základě požadavků zaměstnavatelů zpřesnění § 138 s účelem umožnit, aby při sjednávání dohody mohlo být ujednání o odměně doplněno o podmínku, že odměna je poskytována **již s přihlédnutím** k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli
- s ohledem na ustanovení čl. 2 odst. 2 Evropské sociální charty nebude možné do této výluky zahrnout i vyloučení kompenzace práce ve svátek
- aby nedošlo ke znevýhodňování zaměstnanců pracujících ve ztížených pracovních režimech a vytváření nerovnosti z hlediska poskytování minimální mzdy, nebude možné přihlédnutí využít pro účely výpočtu doplatku do minimální mzdy (zde bude muset zaměstnavatel příplatky v minimální zákonné výši od poskytované odměny pro daný účel odečíst v rozsahu odpovídajícím práci vykonané v daných ztížených pracovních režimech)



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Děkuji za pozornost.

