**TRANSPOZIČNÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE – PODKLAD PRO JEDNÁNÍ TRIPARTITY**

* **Meziresortní připomínkové řízení** *od* ***12. 9.*** *do* ***11. 10. 2022****.*
* Materiál byl rozeslán na **107 připomínkových míst**, připomínky uplatnilo 73 připomínkových míst, z toho **63 míst uplatnilo zásadní připomínky** *(soc. partneři, resorty, kraje, další instituce…)*, 10 míst uplatnilo pouze doporučující připomínky *→* ***nutno nyní vypořádat****.*

**NAVRŽENÉ ZÁSADNÍ ÚPRAVY V REAKCI NA PŘIPOMÍNKY UPLATNĚNÉ V MPŘ**

**1) Informační povinnost při vzniku pracovněprávního vztahu (§ 37 a 37a ZP)**

* bude zavedena **zvláštní úprava informační povinnosti při uzavření DPP/DPČ**, která bude obsažena v § 77 zákoníku práce;
* bude vypuštěna povinnost informování o **neplatnosti rozvázání pracovního poměru.**

**2) Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPČ a DPP)**

**I. ROZVRHOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY**

* **zaměstnavatel v případě DPP a DPČ bude povinen rozvrhovat pracovní dobu** → předvídatelný pracovní režim → netřeba zavádět českému právu cizí konstrukt ref. hodin a dnů;
* **zaměstnavatel nemusí předem rozvrhnout pracovní dobu na celý týden nebo dokonce celé vyrovnávací období - pokud zaměstnavatel potřebuje ad hoc rozvrhovat pracovní dobu dle svých aktuálních potřeb, postačí, aby zaměstnanci v dostatečném předstihu případně rozvrhl i jen jednu směnu** (tj. určí, že v určitý den bude zaměstnanec pracovat od – do);
* **zaměstnavatel nadále nemá povinnost zaměstnanci přidělovat práci v určitém garantovaném rozsahu, ledaže by se k tomu v rámci DPP či DPČ zavázal**, např. u DPČ tedy nadále bude možné ujednání „až 20 hodin týdně“. *V této souvislosti upozorňujeme, že se zaměstnavatelé zavázali projednat s odbory jejich požadavek na garanci přidělení části sjednané pracovní doby v rámci DPČ (tzv. problém zero hours contracts);*
* **lhůta pro seznámení zaměstnance s rozvrhem činí 3 dny předem** (tj. 72 hodin před začátkem směny, který je takto určen – původní návrh činil 7 dní), **ledaže se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na jiné době seznámení**, tj. i na kratší době seznámení - dohoda může být paušální (výkladem jako minimální požadavek lze dovodit 24 hodin předem), anebo individuální pro každý konkrétní případ, kdy je možné dohodnout se na změně i krátce před začátkem směny (např. zaměstnanec nestíhá dorazit na určený čas, tudíž na jeho žádost dojde k posunu celé směny) či dokonce v průběhu směny (např. zaměstnavatel potřebuje, aby zaměstnanec pracoval o hodinu déle, zaměstnanec s tímto souhlasí a práci vykoná);
* **i v případě DPP a DPČ je možný režim pružného rozvržení pracovní doby nebo režim v rámci § 317 ZP, kdy si zaměstnanec při např. výkonu práce z domova rozvrhuje pracovní dobu sám podle svých potřeb** (zaměstnavatel zde může zakotvit určité mantinely rozvrhování, což je žádoucí).

**II. PŘEKÁŽKY V PRÁCI**

* **nově bude v případě překážek v práci na straně zaměstnance podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb.** (ošetření u lékaře, svatba, pohřeb) **a překážek v práci z důvodu obecného zájmu** (darování krve, tábory atd.) **zaměstnanci náležet pracovní volno, tj. zaměstnavatel musí jeho nepřítomnost z těchto důvodů omluvit,** nicméně náhrada odměny zaměstnanci u těchto překážek nenáleží(ledaže se k tomu zaměstnavatel např. zaváže v kol. smlouvě či si to stanoví ve vnitřním předpisu);
* **ve vztahu k DPP** (nikoliv DPČ)bude stanoveno, že do celoročního limitu 300 hodin(max. rozsah práce konaný na základě DPP) se tzv. náhradní doby podle § 348 odst. 1 zákoníku práce nezapočítávají(nebude-li tedy např. zaměstnanec pracovat z důvodu nastalé překážky v práci či čerpání dovolené, takto zameškaná hodina se mu do limitu 300 hodin nezapočte → limit 300 hodin se bude vztahovat výhradně k výkonu práce).

**3) Dovolená u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

**I. ZÁKLADNÍ PARAMETRY NAVRŽENÉ ÚPRAVY DOVOLENÉ U DPP A DPČ**

* zakotvení **práva na dovolenou** pro zaměstnance s DPP a DPČ
* **právo na dovolenou bude náležet za stejných podmínek, jako je tomu u zaměstnanců v pracovním poměru** → jednoduchost, zaměstnavatelé již tato pravidla znají;
* **výpočet délky dovolené za daný kal. rok závisí na:**
  1. **délce týdenní pracovní doby zaměstnance (TPD) – výhradně pro účely dovolené bude určena fiktivní TPD v délce 20 hodin týdně, a to jak pro DPP, tak DPČ;**
  2. **počtu celých odpracovaných násobků této TPD;**
  3. **výměře dovolené** (výměra dovolené činí nejméně 4 týdny, u „platové sféry“ 5 týdnů, u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků VŠ 8 týdnů);
* k výpočtu se použije tzv. **univerzální vzorec** ve tvaru:

**počet celých odpracovaných násobků TPD/52 × TPD × výměra dovolené**

* **vznik dovolené za daný kal. rok je vždy podmíněn splněním 2 podmínek**:

1. zaměstnancův pracovněprávní vztah v daném kal. roce nepřetržitě trval po dobu alespoň **28 kal. dní**
2. zaměstnanec odpracoval pro účely **dovolené alespoň 4násobek TPD, tj. 80 hodin**

* **pro čerpání i krácení dovolené se užijí stejná pravidla jako v případě pracovního poměru;**
* **nebude-li dovolená během trvání pracovněprávního vztahu vyčerpána, bude při jeho skončení pouze „proplacena“;**
* **předpokládaná účinnost zavedení práva na dovolenou k 1. 1. 2024.**

**4) Výkon práce na dálku**

**I. DOHODA O PRÁCI NA DÁLKU**

* zákonnebude vymezovat **podstatné náležitosti této dohody** - v důvodové zprávě bude rozvedeno, jaká ujednání je praktické do dohody o práci na dálku zahrnout;
* závazek z dohody o práci na dálku lze **rozvázat písemnou dohodou** anebo jej **písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu s 15denní výpovědní dobou běžící ode dne doručení výpovědi;**
* **možnost zaměstnavatele podle ve výjimečných případech v návaznosti na opatření orgánu veřejné moci nařídit zaměstnanci výkon práce na dálku zůstává zachována**;

**II. PAUŠÁLNÍ NÁHRADA NÁKLADŮ**

* účelem je zjednodušit povinnost zaměstnavatele k náhradě nákladů vzniklých v souvislosti s prací na dálku → vybrané obvyklé druhy nákladů zahrnuté do paušální částky (jedná se o plyn, elektřinu, pevná paliva, dodávku tepla /dálkové vytápění a centralizované poskytování teplé vody, dodávku vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu), jsou problematické z hlediska jejich konkrétního prokazování, proto se stanoví minimální paušální částka, aniž by se připouštěla odchylná smluvní úprava jejich rozsahu, resp. nižší výše. Z poskytované paušální částky nelze náklady na jmenované druhy energií a služeb vyjmout, zároveň ovšem není zaměstnavatel povinen je hradit ve vyšší výši, byť by reálné náklady zaměstnance na některou z nich skutečně vyšší byly;
* paušální náhrada nákladů do výše stanovené právním předpisem **nebude podléhat dani z příjmu** – 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 → rozdíl zdanění podléhá);
* MPSV rovněž zvažuje otázku **splatnosti paušální částky** upravit výslovně, a to např. nejzazším termínem splatnosti, který se použije podpůrně v případech, kdy nebude uzavřena dohoda o termínu dřívějším.

**III. ZAJIŠTĚNÍ KONTAKTU S OSTATNÍMI ZAMĚSTNANCI, ZAJIŠTĚNÍ TECHNICKÉHO VYBAVENÍ, POVINNOST K OCHRANĚ DAT**

* Uvedené povinnosti zaměstnavatele budou bez náhrady vypuštěny v návaznosti na uplatněné zásadní připomínky.

**IV. VÝLUKY V PŘÍPADĚ TZV. SAMOROZVRHOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY ZAMĚSTNANCEM**

* s ohledem připomínky je zvažována varianta, že **výslovné vyloučení vybraných tzv. režimových příplatků při práci na dálku nebude do návrhu zahrnuto s tím, že zaměstnavatel bude mít sám v rámci dohody o práci na dálku možnost stanovit podmínky, za nichž bude vykonávána;**
* vypuštění selektivních výluk jednotlivých příplatků je v souladu s principem smluvní volnosti a zaměstnavatel bude mít možnost v rámci dohody vyloučit i jiné režimy, které v současných výlukách nejsou zahrnuty (např. práci v noci, v sobotu apod.).

**V. OBECNÁ ŽÁDOST JAKÉHOKOLIV ZAMĚSTNANCE O PRÁCI NA DÁLKU**

* bude bez náhrady vypuštěno v návaznosti na uplatněné zásadní připomínky.

**VI. ŽÁDOST URČITÝCH SKUPIN ZAMĚSTNANCŮ O VÝKON PRÁCE NA DÁLKU**

* **snížení věku z navržených 15 let** - těhotné ženy, osoby pečující o osoby závislé na pomoci jiné fyzické osoby a zaměstnanci pečující o dítě do věku 8 let (včetně), **budou moci písemně požádat o výkon práce na dálku;**
* **na práci na dálku nebude právní nárok, pokud zaměstnavatel žádosti nevyhoví, což** není jeho povinnost, písemně to žadateli odůvodní;
* v případě vyhovění žádosti bude se zaměstnancem uzavřena dohoda o práci na dálku.