

Novela zákoníku práce a stavebnictví

Ondřej Beneš | 21. května 2024



Spolufinancováno
Evropskou unií

Wolf Theiss

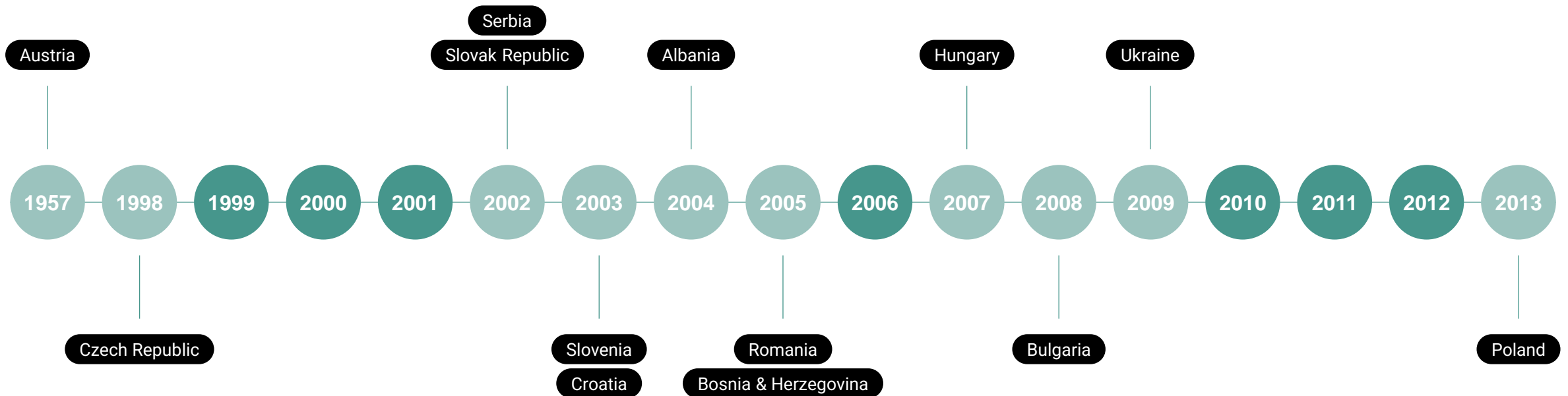
One region one firm.

Founded in 1957, Wolf Theiss is one of the leading law firms in Central, Eastern and South-Eastern Europe (CEE/SEE). With 390 lawyers in 13 countries, we have built our reputation on unrivalled local knowledge which is supported by strong international capabilities.



One region one firm.

We have built our reputation on unrivalled local knowledge which is supported by strong international capabilities.



We have concentrated our energies on a unique part of the world: the complex, fast-developing markets of the CEE/SEE region. Through our **international network** of offices, we work closely with our clients to develop **innovate solutions** that integrate legal, financial, and business know-how.

Přednášející



Ondřej Beneš

Advokát, Counsel
Employment
Praha

Dnešní program

01. Ochrana mezd zaměstnanců aneb ručení za subdodavatele

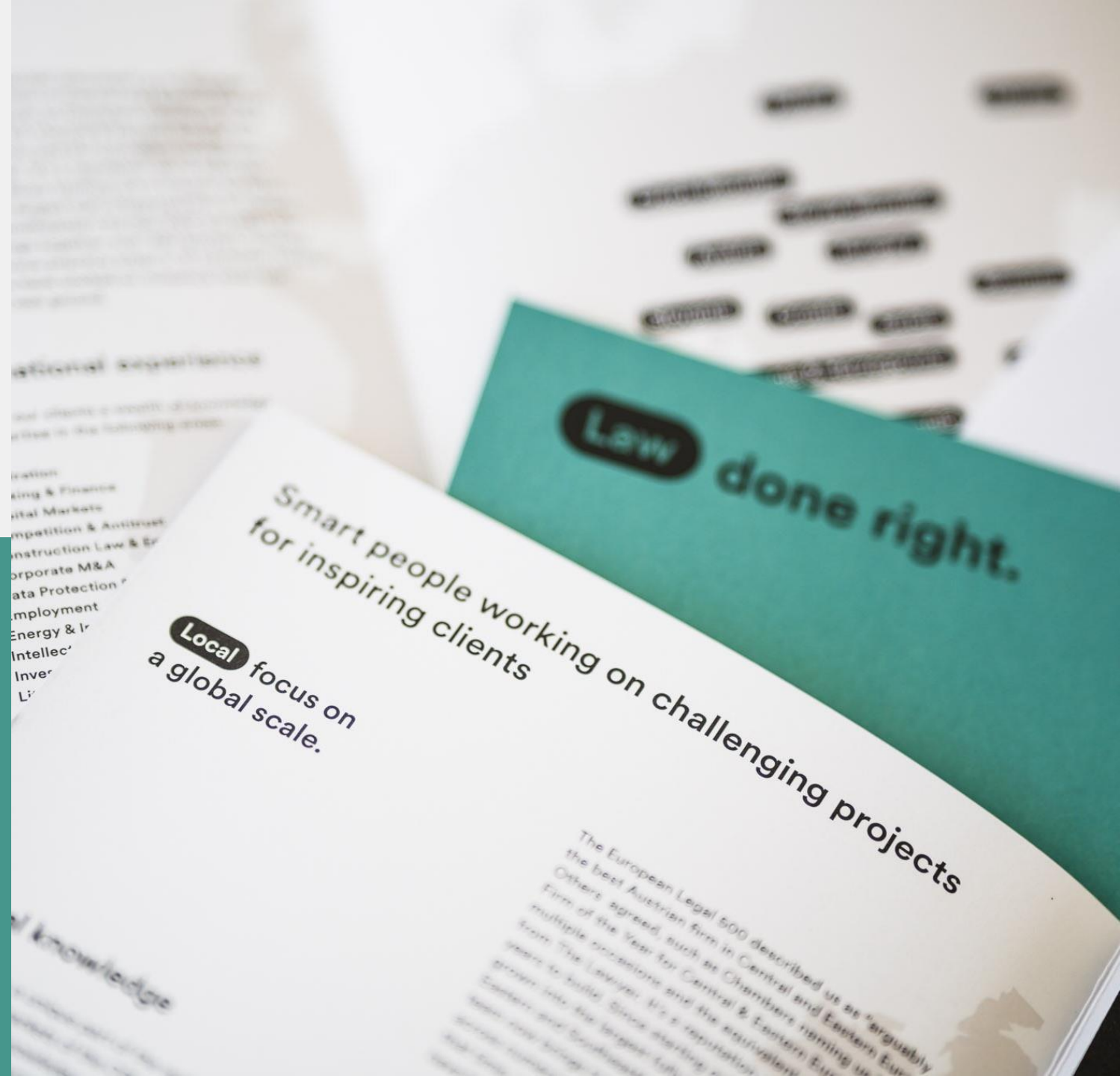
02. Nová právní úprava home office

03. Novinky v úpravě dohod o provedení práce (DPP)

04. Registr DPP a odvody pojistného

05. Připravovaná „flexibilní novela“ zákoníku práce

Ochrana mezd zaměstnanců



Ručení za mzdové nároky subdodavatele

Novela ZPr

- Novela zákoníku práce (nový § 324a zákona č. 262/2006 Sb.) – zákon č. 408/2023 Sb.
- Účinnost od 1. ledna 2024
- Vztahuje se výlučně na odvětví stavebnictví
- Implementace směrnice
 - směrnice EP a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu
 - implementace do českého práva původně § 319 odst. 3 ZPr (jen při vyslání do zahraničí, ale neomezováno jen na stavebnictví)
 - nově však česká implementace rozsah ručení výrazně rozšířila, a to i nad požadavky směrnice
- § 324a odst. 1 ZPr: *„Dodavatel ručí za mzdy, platy a odměny z dohody (dále jen „mzdové nároky“) zaměstnanců poddodavatele v rozsahu, v jakém se podíleli na smluvním plnění pro dodavatele, a to až do výše minimální mzdy. Dodavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí stavební podnikatel podle § 14 písm. d) stavebního zákona, který při provádění stavby, změně nebo údržbě dokončené stavby anebo při odstraňování stavby zajišťuje plnění prostřednictvím poddodavatele.(...)“*

Ručení za mzdové nároky subdodavatele

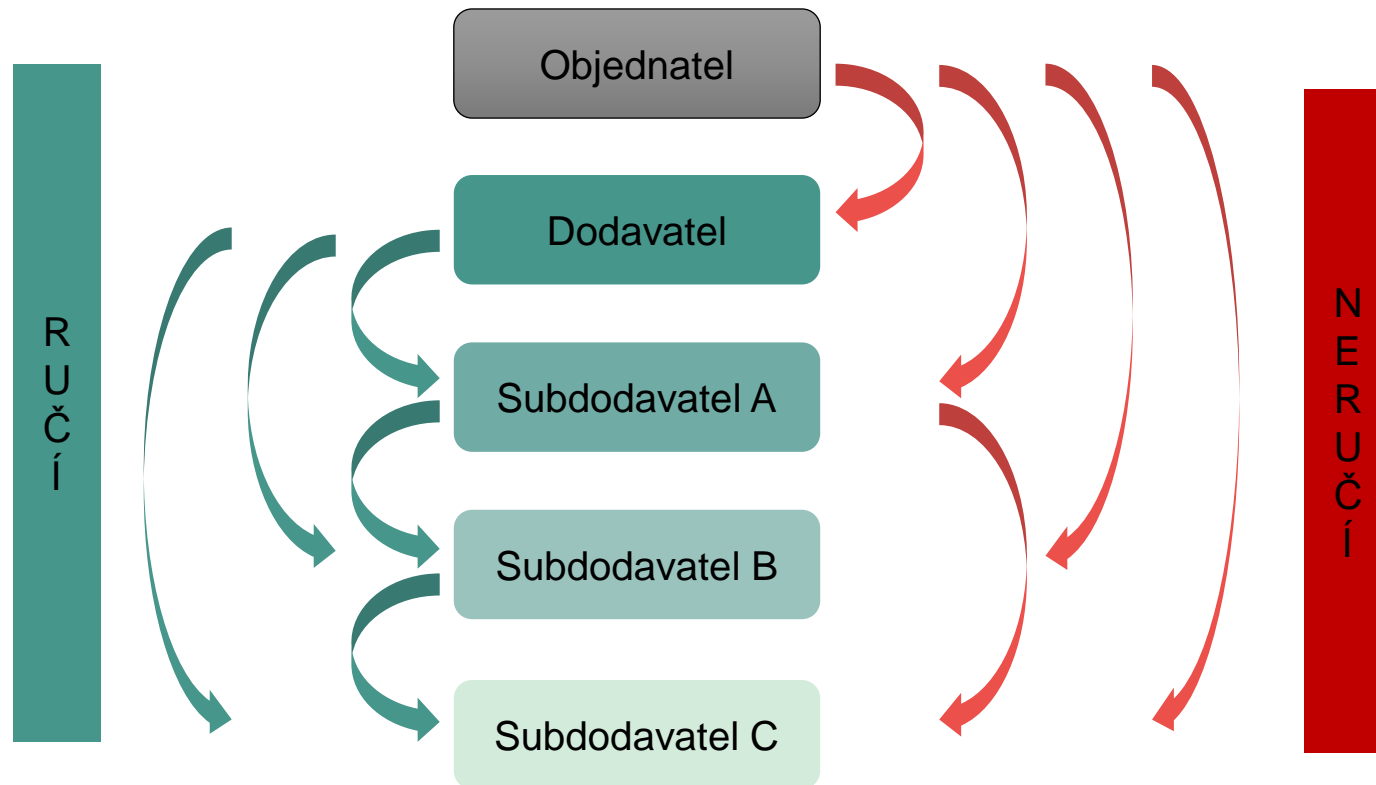
Dodavatel a poddodavatel

- Dodavatel ručí za poddodavatele
- **Dodavatelem** se rozumí stavební podnikatel podle § 14 písm. d) stavebního zákona (= osoba oprávněná k provádění stavebních nebo montážních prací jako předmětu své činnosti podle živnostenského zákona)
- Definice **poddodavatele** je jen nepřímá a vágní
 - Podílí se na „*smluvním plnění*“ pro dodavatele
 - Nemusí se ale podílet formou poskytování stavebních ani montážních prací, ale i jinak
 - Např. dodavatel stavebního materiálu, geodet či projektant, pronajímatel strojů apod.
 - Též agentura práce, která pro provádění činností k dodavateli jako uživateli dočasně přidělila své zaměstnance

Ručení za mzdové nároky subdodavatele

Subdodavatelské řetězce

- Řetězec s více poddodavateli
 - „Ve smluvním řetězci o více poddodavatelích ručí s dodavatelem společně a nerozdílně rovněž dodavatel na nejvyšším stupni smluvního řetězce.“
 - Jak vyložit?



Ručení za mzdové nároky subdodavatele

Rozsah ručení

- Ručení za:
 - Mzdu
 - Plat
 - Odměnu z dohody o provedení práce / z dohody o pracovní činnosti
 - Vč. zákonných či jiných složek majících návaznost na vykonávanou práci (např. příplatky za práci ve svátek nebo o víkendu)
- Rozsah:
 - Ručení jen „v rozsahu, v jakém se zaměstnanec podílel na smluvním plnění pro dodavatele“
 - Limit ručení do výše minimální mzdy (v roce 2024: 18.900 Kč) měsíčně
 - Příklad:
 - V měsíci dubnu 2024 pracoval zaměstnanec subdodavatele z celkem 168 hodin na zakázce pro dodavatele 76 hodin (cca 45,2 %) a na ostatních projektech 92 hodin (cca 54,8 %). Mzda činila 45.000 Kč. Subdodavatel nezaplatil zaměstnanci mzdu.
 - Dodavatel ručí zaměstnanci za mzdu do výše 20.357,14 Kč (45 % ze mzdy), po uplatnění měsíčního limitu tedy do částky 18.900 Kč

Ručení za mzdové nároky subdodavatele

Předpoklady vzniku nároku z ručení

- Pokud zaměstnavatel (subdodavatel) nevyplatil zaměstnanci mzdu do konce období splatnosti
 - = nezaplatí-li ani do konce kalendářního měsíce následujícího po odvedení práce
 - Pravidelný termín výplaty mzdy nehraje roli
- Zaměstnanec může u ručitele nárok uplatnit do 3 měsíců od uplynutí období splatnosti
- Doručení písemné výzvy ručiteli (není potřeba, aby zaměstnanec nejdříve písemně vyzval zaměstnavatele)
- Rozšíření povinnosti informovat zaměstnance podle § 37 ZPr:
 - Nově i informace o „*ručení podle § 324a, osobách ručitelů a jejich změnách, včetně podmínek, lhůty a postupu pro uplatnění práva vůči ručiteli, a to před zahájením práce na smluvním plnění*“
 - Pokuta (inspekce práce) až 200.000 Kč při nesplnění

Ručení za mzdové nároky subdodavatele

Náležitosti výzvy zaměstnance

- Písemná výzva zaměstnance:
 - Musí obsahovat:
 - jméno zaměstnance
 - označení zaměstnavatele
 - druh vykonávané práce
 - období, za které uplatňuje mzdové nároky, a rozsah práce vykonané v rámci plnění pro dodavatele,
 - informaci o uplynutí období splatnosti mzdových nároků
 - požadovaný způsob vyplacení, včetně údajů nezbytných pro jeho provedení
 - údaje potřebné pro výpočet zálohy na daň z příjmů nebo daně z příjmů z uspokojovaných mzdových nároků podle odstavce 1 a označení zdravotní pojišťovny, v jejíž prospěch se provádí odvody podle zvláštních právních předpisů
 - ve výčtu **CHYBÍ**: konkrétní částka a podíl hodin, které zaměstnanec v měsíci pracoval na subdodávce
 - Doručení podle občanského zákoníku

Ručení za mzdové nároky subdodavatele

Povinnosti ručitele

- Ručitel je povinen:
 - uspokojit mzdové nároky nejpozději do 10 dnů od doručení výzvy
 - provést odvody (SP, ZP i záloha na DPFO)
 - informovat zaměstnavatele o výši částek vyplacených jednotlivým zaměstnancům a o provedených srážkách
- Možnost odmítnout, pokud zaměstnanec zavinil, že mu zaměstnavatel mzdu nemohl vyplatit (§ 2022 OZ)
- Sankce: V případě neuspokojení zaměstnance ručitelem pokuta (InsP) až 2.000.000 Kč
- Ručitel má vůči poddodavateli právo na náhradu plnění, které za něj poskytl

Ručení za mzdové nároky subdodavatele

Vyloučení ručení

- Ručení nevznikne, pokud:
 - poddodavatel poskytl dodavateli při zahájení realizace smluvního plnění potvrzení, že nemá evidován nedoplatek na pojistném a penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na veřejném zdravotním pojištění ne starší než 3 měsíce; a
 - nebyla poddodavateli v období 12 měsíců předcházejících zahájení realizace smluvního plnění pravomocně uložena pokuta vyšší než 100.000 Kč za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů.
- Při splnění těchto podmínek neručí ručitel ani za mzdové nároky zaměstnanců poddodavatelů na nižších stupních smluvního řetězce.
- **Doporučení** pro dodavatele:
 - Vyžádat od subdodavatele potvrzení o bezdlužnosti a prohlášení o neuložení pokuty; nebo
 - Pozastávky / bankovní záruka

Ochrana mezd - Chystané legislativní změny

Automatická valorizace minimálních mezd a zrušení zaručených mezd

- Reakce na směrnici EP a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii
 - transpoziční lhůta 15.11.2024
 - neusiluje o harmonizaci minimální mzdy napříč EU, ani o jednotná pravidla jejího určení, ale zejm. o **stanovení předvídatelných mechanismů pro určení minimální mzdy** (neusiluje o harmonizaci úrovně minimálních mezd v celé EU, ani o vytvoření jednotného mechanismu)
- Aktuálně projednáváno jako sněmovní tisk č. 663 v prvním čtení v PSP ČR
- Nově by se měla výše minimální mzdy určovat jako součin predikce průměrné hrubé měsíční mzdy na následující kalendářní rok a koeficientu pro výpočet minimální mzdy (orientační referenční hodnota 47 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství)
- Navrhuje se také:
 - zrušení zaručených mezd
 - zrušení povinnosti vydávat písemný rozvrh čerpání dovolené

Nová právní úprava home office

WT



Nová právní úprava home office

Novela ZPr

- Novela zákoníku práce - zákon č. 281/2023 Sb.
- Ve sbírce zákonů vyhlášeno 19. 9. 2023 - **účinnost novely již od 1. 10. 2023**
- **Hlavní účel novely**
 - Opožděná implementace směrnic EU
 - Směrnice č. 2019/1158, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (**Směrnice WLB**)
 - Směrnice č. 2019/1152, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách (**Směrnice TPWC**)
 - Rozšíření informační povinnosti
 - Určité zrovnoprávnění úpravy DPP/DPČ s PP
 - Flexibilní režimy práce
 - Úprava práce z domova (HO)
 - Umožnění elektronického uzavírání dohod
 - Uvolnění pravidel pro doručování

Nová právní úprava home office

Dohodnutý home office

- **Písenná dohoda o práci na dálku**
 - Nutná písenná dohoda
 - Chybí výčet podstatných náležitostí dohody
 - Doporučované řešení:
 - Základní parametry v dohodě (místo výkonu práce, schvalování HO, rozsah práce, rozvržení pracovní doby, výpověď, kontrola pracoviště / pracovní úrazy, náklady)
 - Ostatní upravit ve vnitřním předpisu (evidence pracovní doby, pravidla BOZP, požadavky na pracoviště, vybavení, náklady, osobní údaje atd.)
 - Přejícné ustanovení – písennou dohodu bylo nutné **uzavřít do 1 měsíce** od účinnosti novely
 - Sankce při HO bez dohody až 300 000 Kč
- Obě strany **možnost výpovědi** písenně i bez uvedení důvodu
 - **15denní výpovědní doba**, pokud není dohodnuta kratší nebo delší
 - Výjimka – výpověď lze v dohodě vyloučit

Nová právní úprava home office

Nařízený home office

- **Možnost nařídit práci na dálku**

- Jen zcela výjimečně na základě úředního rozhodnutí vydaného podle krizového zákona nebo zákona o ochraně veřejného zdraví
- Není potřeba dohoda
- Na místo určené zaměstnancem
- Pokud zaměstnanec k tomu způsobilé místo nemá, může odmítnout a bude mít nárok na náhradu mzdy

Nová právní úprava home office

Náhrada nákladů vzniklých při home office

- Tři způsoby náhrady nákladů
 1. Náhrada **skutečně prokázaných** nákladů (stejně jako před novelou)
 2. **Paušální náhrada**
 - zjednodušení administrativy
 - je třeba dohoda nebo vnitřní předpis
 3. **Žádná kompenzace**
 - lze předem písemně sjednat, že náhrada nákladů nenáleží
- **DPP/DPČ** nemá nárok na náhradu nákladů, ale **možnost sjednat**

Nová právní úprava home office

Náhrada nákladů

– Paušální náhrada nákladů

- **Není povinné** - musí být **sjednáno** nebo **stanoveno** vnitřním předpisem
- **Zákonná výše za započatou hodinu určená vyhláškou MPSV na základě údajů ČSÚ**
 - Navyšování pravidelně k 1. lednu nebo mimořádně (při růstu nákladů nad 20 %)
 - Splatnost v následujícím kalendářním měsíci
 - 2024: **4,50 Kč / hodina**
- **Kryté náklady - veškeré náklady**, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly
- Lze navýšit v soukromém sektoru, ale pouze v zákonné výši **není paušální náhrada předmětem daně a odvodů**

Nová právní úprava home office

Co novela nevyřešila?

- **Zajištění BOZP**

- Novela vůbec nereflektuje
- Stejné povinnosti zaměstnavatele jako při práci na jeho pracovišti
- Praktická řešení
 - Speciální školení ohledně specifik práce v režimu HO
 - Samo-certifikace pracoviště (např. Metodika řízení práce prováděné formou HO od VÚBP)

- **Pracovní úrazy při HO**

- Povinnost zaměstnance oznámit, spolupracovat při vyšetřování
- Nutný souhlas se vstupem na domácí pracoviště
- Poškození zdraví při plnění nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů
- Omezené možnosti prokázání podmínek pro zproštění nebo částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele

Nová právní úprava home office

Další změny

- **Další změny u práce na dálku:**

- rozvrhování pracovní doby
- evidence pracovní doby
- místo výkonu práce na dálku
- rizika HO v zahraničí - zjednodušení v některých státech EU
 - rámcová dohoda o přeshraniční práci na dálku
 - zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele přeshraniční práci na dálku (zpravidla z domova): bydliště, odkud obvykle vykonává práci na dálku, se nachází např. v SR a sídlo/provozovna zaměstnavatele, kde obvykle vykonává práci, se nachází v ČR
 - zaměstnanec pomocí informačních technologií zůstává ve spojení s pracovním prostředím zaměstnavatele nebo podniku.
 - práce na dálku ve státě bydliště je vykonávána v rozsahu 25 % až méně než 50 % pracovní doby.
 - zaměstnanec a zaměstnavatel požádají o výjimku dle Rámcové dohody (princip opt-in)
 - = zaměstnanec je pojištěn (sociální pojištění) jen ve státě zaměstnavatele

Nová právní úprava home office

Žádost některých skupin zaměstnanců o home office

- Zvláštní právo **požádat o práci na dálku** pro:
 - **těhotné** zaměstnankyně,
 - zaměstnankyně nebo zaměstnance **pečující o dítě mladší než 9 let**,
 - zaměstnankyně nebo zaměstnance, 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)
- Zaměstnavatel **nemusí vyhovět**
- ALE musí písemně odůvodnit, proč nevyhověl

Novinky v úpravě DPP

WT



Novinky v úpravě DPP

Novela ZPr

- Novela zákoníku práce - zákon č. 281/2023 Sb.
- Ve sbírce zákonů vyhlášeno 19. 9. 2023 - **účinnost novely již od 1. 10. 2023 (s výjimkou dovolené DPP a DPČ – 1. 1. 2024)**
- **Hlavní účel novely**
 - Opožděná implementace směrnic EU
 - Směrnice č. 2019/1158, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (**Směrnice WLB**)
 - Směrnice č. 2019/1152, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách (**Směrnice TPWC**)
 - Rozšíření informační povinnosti
 - Určité zrovnoprávnění úpravy DPP/DPČ s PP
 - Flexibilní režimy práce
 - Úprava práce z domova (HO)
 - Umožnění elektronického uzavírání dohod
 - Uvolnění pravidel pro doručování

Novinky v úpravě DPP

DPP a DPČ

— Dohoda o provedení práce (DPP)

- Rozsah práce max. 300 hodin v kalendářním roce
- Povinné náležitosti:
 - **sjednané práce**
 - doba, na kterou se uzavírá
 - odměna

— Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

- Rozsah práce max. polovina stanovené týdenní pracovní doby v průměru za dobu, na kterou byla uzavřena, nejdéle za období 52 týdnů (max. 20 hodin / týden)
- Povinné náležitosti:
 - sjednané práce
 - sjednaný rozsah pracovní doby
 - doba, na kterou se DPČ uzavírá
 - odměna

Novinky v úpravě DPP

Účel novely ZPr

- Snaha o **posílení jistoty a předvídatelnosti** pro zaměstnance a určité zrovnoprávnění s pracovním poměrem
 - Právo na písemný **rozvrh pracovní doby**
 - Vztahuje se úprava **pracovní doby a doby odpočinku**
 - Nárok na **veškeré překážky v práci**
 - **Nárok na dovolenou**
 - Nárok na některé **zákonné mzdové příplatky**
 - **Právo žádat o přechod na pracovní poměr**
 - Právo žádat písemné **odůvodnění výpovědi** v určitých případech
 - Právo na informování při vzniku/změnách

Novinky v úpravě DPP

Rozvrhování pracovní doby

- Právo na písemný **rozvrh pracovní doby - nové**
 - Povinnost vypracovávat písemný rozvrh pracovní doby
 - Seznámit zaměstnance:
 - **před začátkem směny nebo období, na které je rozvržena min. 3 dny předem**
 - pokud nebude se zaměstnancem dohodnuta **jiná doba (i kratší!)**
- Není nutné rozvrhovat na delší období – **stačí i na jednu směnu**
- DPP/DPČ i nadále „na zavalanou“, tj. není povinnost přidělovat práci/pracovní dobu a záleží na zaměstnavateli - pokud není sjednáno jinak
- Součástí nové informace podle § 77a ZP i „předpokládaný rozsah pracovní doby za den nebo týden“ – pouze rámcová základní informace

Novinky v úpravě DPP

Pravidla pracovní doby

- Vztahuje se úprava **pracovní doby a doby odpočinku** (jako u PP)
 - Poskytování přestávek, nepřetržitý denní a týdenní odpočinek, délka směny
 - Úprava noční práce, pracovní pohotovosti atd.
 - Evidence pracovní doby
 - Nárok na **veškeré překážky v práci** (jako u PP)
 - **Před novelou** jen důležité osobní překážky (PN, MD/RD) a překážky na straně zaměstnavatele
 - **Nové překážky jsou neplacené**
 - jiné důležité osobní překážky (např. lékař, svatba, narození dítěte, pohřeb...)
 - překážky z důvodu obecného zájmu (např. darování krve, zastupitelstvo obce, svědek u soudu...)
 - placené jen, pokud to je dohodnuto nebo stanoveno ve vnitřním předpise

Novinky v úpravě DPP

Práce ve dnech pracovního klidu

- Práce na DPP / DPČ ve dnech pracovního klidu
 - **Nařídit** lze jen výjimečně (naléhavé opravné práce, práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva, inventury a závěrky, práce v dopravě atd.)
 - Na základě **dohody** se zaměstnancem lze pracovat i ve dnech pracovního klidu
- Náhradní volno za práci ve svátek:
 - U **DPČ** se náhradní volno za práci ve svátek **považuje** za výkon práce pro **hodnocení limitu výkonu práce** (tj. poloviny stanovené týdenní pracovní doby)
 - U **DPP** se náhradní volno za práci ve svátek **nepovažuje** za výkon práce pro **hodnocení limitu výkonu práce** (tj. 300 hodin / rok)
 - U **DPP** i **DPČ** se náhradní volno za práci ve svátek **považuje** za výkon práce pro účely **hodnocení nároku na dovolenou**

Novinky v úpravě DPP

Dovolená

- **Nárok na dovolenou (od 1. 1. 2024)**
 - Fiktivní **týdenní pracovní doba 20 hodin** pro účely dovolené
 - Podmínky nároku stejné jako u PP
 - DPP/DPČ musí trvat **min. 4 týdny/kal. rok** (celkem 28 kalendářních dní)
 - **odpracovat 4násobek fiktivní týdenní pracovní doby (80 hodin)**
- **Výpočet – vzorec jako u PP:**
 - Počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby/52 x týdenní pracovní doba x výměra dovolené v týdnech
- **Všechna ustanovení o dovolené**
 - povinnost nařídit dovolenou
 - možnost proplácet jen při skončení

Novinky v úpravě DPP

Příplatky

- Změny v odměňování:
 - Dosud upravena ve vztahu k DPP a DPČ pouze minimální mzda
 - Nově nárok na **základní zákonné příplatky nebo náhradní volno, případně náhrada odměny z dohody:**
 - Svátek, v noci, o víkendu nebo ve ztíženém prostředí
 - Nevztahuje se ale na příplatek za práci přesčas – není stanovená týdenní pracovní doba
 - Minimální mzda a splatnost stejně jako u PP
 - Právo na náhradu nákladů při práci na dálku, pouze pokud sjednáno (stejně jako cestovní náhrady)

Novinky v úpravě DPP

Přechod na PP

- **Právo písemně požádat o přechod na pracovní poměr**
 - V posledních 12 měsících odpracoval min. 180 dnů
 - Do 1 měsíce právo na **odůvodněnou písemnou odpověď**
 - = není nárok na přechod na PP
 - nárok jen na odpověď (Ano/Ne) a odůvodnění
 - Jinak pokuta až 200.000 Kč

Novinky v úpravě DPP

Informační povinnost

— Právo na informace při vzniku/změnách DPP/DPČ:

- Do 7 dnů od započetí výkonu práce
- Pokud již zaměstnanec na základě dohody pracuje a požádá o informace, zaměstnavatel má povinnost je sdělit do 7 dnů od doručení žádosti
- Jinak pokuta až 200 000 Kč

Novinky v úpravě DPP

Informační povinnost

- **Informace o obsahu DPP / DPP**, o kterých je nutné zaměstnance **písemně** informovat (pokud nejsou obsaženy již v dohodě), např.:
 - o době trvání a podmínkách zkušební doby
 - o postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a to včetně údaje o běhu a délce výpovědní doby
 - o odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel poskytuje
 - o stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení
 - o rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo
 - o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance
 - o předpokládaném rozsahu pracovní doby připadající na den, popřípadě týden (jen orientační informace bez nároku na přidělení takové pracovní doby)

Novinky v úpravě DPP

Právo na odůvodnění výpovědi

– Odůvodnění výpovědi ze strany zaměstnavatele:

- Pokud se zaměstnanec domnívá, že dostal **výpověď ze specifikovaného důvodu**, např.:
 - Domáhal se specifikovaných práv (na informace, rozvržení pracovní doby předem, odborný rozvoj)
 - Požádal zaměstnavatele o pracovní smlouvu, mateřskou dovolenou, úpravu pracovních podmínek
- Žádost o odůvodnění výpovědi **do 1 měsíce ode dne doručení výpovědi**
- **Písemná odpověď zaměstnavatele** ohledně důvodu bez zbytečného odkladu

Registr DPP a odvody pojistného



Registr DPP a odvody pojistného

Odvody z DPP – současný stav

Z odměny z DPP **do 10.000 Kč** (včetně) za měsíc se **neodvádí odvody na SP a ZP**

Hrubá odměna	10.000 Kč	10.001 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	0 Kč	1.651 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnavatel)	0 Kč	901 Kč
Sociální pojištění (zaměstnanec)	0 Kč	711 Kč
Sociální pojištění (zaměstnavatel)	0 Kč	2.481 Kč

- Příjmy z **více DPP** u **jednoho zaměstnavatele** se **sčítají**
- Příjmy z **více DPP** u **několika zaměstnavatelů** se **nesčítají** (dohody se neregistrují)
- Zaměstnavatel neoznamuje nástup do zaměstnání nepojištěného zaměstnance pracujícího na DPP



Registr DPP a odvody pojistného

Odvody z DPP – záměr od 1.7.2024

Objem úlev na odvodech z DPP dle MF ČR až 15 mld. Kč / rok

Dva nové limity pro povinné odvody:

- 25 % průměrné mzdy pro všechny DPP u jednoho zaměstnavatele (10.500 Kč)
- 40 % průměrné mzdy při souběhu DPP u více zaměstnavatelů (17.500 Kč)

Pokud zaměstnanec na DPP překročí jeden či druhý limit, povinnost provést odvody na SP/ZP

Centrální evidence všech DPP a příjmů z těchto dohod

Původně plánovaná účinnost 1.7.2024 – ALE PLATIT NEBUDE

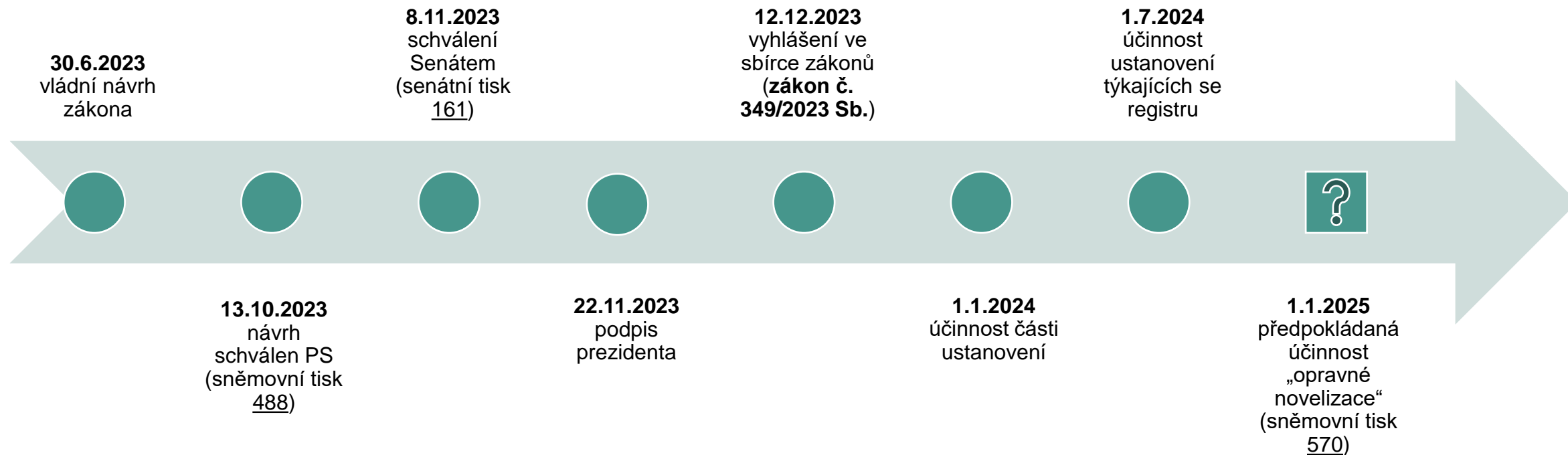
Nová právní úprava DPP

Cíle nové právní úpravy

- Nepodporování vykonávání činností na základě více DPP týmž zaměstnancem u více zaměstnavatelů z důvodu, že:
 - DPP mají sloužit jako prostředek příležitostného a doplňkového zdroje příjmu
 - DPP nemají být využívány jako jediný a pravidelný zdroj příjmu zaměstnanců
- Zachování podpory podle současného systému u zaměstnance činného na základě DPP v kalendářním měsíci jen u jednoho zaměstnavatele osvobozením příjmu od placení pojistného
- Zabezpečení zaměstnance dávkami nemocenského a důchodového pojištění v době ztráty příjmu v době, kdy nemůže pracovat

Registr DPP a odvody pojistného

Konsolidační balíček - vývoj legislativy



Hlavní změny u DPP v sociálním zabezpečení

Doposud nepřihlášený zaměstnavatel

1. Povinná registrace v registru zaměstnavatelů

- Zaměstnavatelé, kteří doposud zaměstnávali pouze nepojištěné zaměstnance na DPP a nebyli přihlášení do registru zaměstnavatelů se musí přihlásit
- Přihlášení musí být uskutečněno nejpozději do 30.7.2024

2. Povinné přihlášení zaměstnanců pracujících na DPP

- Nejpozději do 20.8.2024 musí přihlásit své zaměstnance pracující na DPP, kteří budou přicházet do července. K tomu lze využít „Výkaz DPP“

3. Povinné zasílání měsíčních výkazů příjmů zaměstnanců na DPP až do skončení zaměstnání posledního zaměstnance

Hlavní změny u DPP v sociálním zabezpečení

Změny účinné od 1.7.2024

- Nový tiskopis ČSSZ – „**Výkaz DPP**“
 - Bude sloužit pro plnění obou nově vzniklých povinností = povinnosti oznamovat nástup/skončení zaměstnance pracujícího na DPP + povinnosti oznamovat výši příjmů za uplynulý měsíc
 - Budou se na něm uvádět veškeré příjmy (i ty, ze kterých se odvádí pojistné na sociální zabezpečení)
 - Bude se podávat za všechny měsíce od nástupu do zaměstnání do skončení
 - Prozatím není zcela vyvinut/zveřejněn
- Díky existenci nového tiskopisu již zaměstnavatel nebude mít povinnost zasílat „Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání), zůstane však možnost použít tento tiskopis pro oznámení nástupu skončení

Plánované změny u DPP v sociálním zabezpečení

Změny s pravděpodobnou účinností od 1.1.2025

- návrhy změn jsou projednávány v rámci sněmovního tisku 570
- návrh byl schválen sněmovnou, nyní čeká na projednání v Senátu (plánováno na 30.5.2024)
- zrušení sčítání příjmů od více zaměstnavatelů
- vyšší limit pro osvobození jen pro jednoho zaměstnavatele registrovaného u ČSSZ **od 1.1.2025**



Plánované změny u DPP v sociálním zabezpečení

Změny s pravděpodobnou účinností od 1.1.2025

- Změna pravidel pro situace, kdy má zaměstnanec více DPP u více zaměstnavatelů
 - Doposud se pro účely odvodů každá dohoda posuzovala samostatně
 - Nově bude platit tzv. **režim oznámené dohody**
 - ✓ Vyšší limit 25 % průměrné mzdy (letos 10.500 Kč), který pokud nebyl přesažen, tak nedocházelo k odvádění odvodů se zachová pouze pro jednoho zaměstnavatele, který si jej „rezervuje“ u ČSSZ
- **DPP** u ostatních zaměstnavatelů = **bez rezervace** spadnou pod režim účasti na pojištění platný pro ostatní pracovněprávní vztahy
 - Bude záležet, zdali půjde o zaměstnání malého rozsahu, či nikoliv
 - U zaměstnání malého rozsahu se letos odvádí pojistné při dosažení příjmu alespoň 4.000 Kč (předpoklad 4.500 Kč v roce 2025)

Plánované změny u DPP v sociálním zabezpečení

Změny s pravděpodobnou účinností od 1.1.2025

Příklady postupu zaměstnavatelů od 1.1.2025:

1. Režim oznámené dohody

- Zaměstnanec nastoupil do zaměstnání na DPP
- Zaměstnavatel elektronicky na tiskopisu oznámí ČSSZ záměr uplatňovat režim oznámené dohody, včetně nástupu do zaměstnání
- Není-li evidován záměr využít režim oznámené dohody o jiného zaměstnavatele, tak:
 - ČSSZ registraci záměru neodmítne
 - Účast na pojištění zakládá až dosažení příjmů (25 % průměrné mzdy zaokrouhlené na 500 Kč dolů)
 - Pokud příjem hranici překročí, zaměstnavatel při odvádění pojistného postupuje jako v současné době při dosažení příjmu vyššího než 10.000 Kč
- ČSSZ bude sdělovat zdravotním pojišťovnám údaje o zaměstnancích registrovaných v režimu oznámené dohody.

Plánované změny u DPP v sociálním zabezpečení

Změny s pravděpodobnou účinností od 1.1.2025

2. Režim neoznámené dohody

- = Zaměstnavatel neposlal na ČSSZ záměr nebo jej poslal, ale byl odmítnut (obdržel oznámení, že zaměstnanec je již evidován u jiného zaměstnavatele)
- Zaměstnavatel musí podle výše sjednaného měsíčního příjmu usoudit, zda je zaměstnání na DPP malého rozsahu, nebo není
 - je-li DPP zaměstnáním malého rozsahu, tj. zúčtován příjem do 4.000 Kč, není zaměstnanec v příslušném měsíci účasten pojištění – neprovádí se odvody
 - není-li DPP zaměstnáním malého rozsahu, tj. zúčtován příjem nad rozhodnou částku 4.000 Kč, zaměstnanec je v příslušném měsíci účasten pojištění – provádí se odvody

Plánované změny u DPP v sociálním zabezpečení

Změny s pravděpodobnou účinností od 1.1.2025

Podmínky rezervace zaměstnance (využití vyššího limitu)

- Rezervace se provádí
 1. buď po předchozím nahlášení nástupu zaměstnance
 2. nebo společně s nahlášením zaměstnance
 3. nejpozději do 20. dne, který následuje po měsíci, od něhož chce zaměstnavatel rezervaci využívat
- Rezervace platí vždy na celý měsíc, nemohou ji využít dva zaměstnavatelé v témž měsíci, i když se DPP časově nepřekrývají

Plánované změny u DPP v sociálním zabezpečení

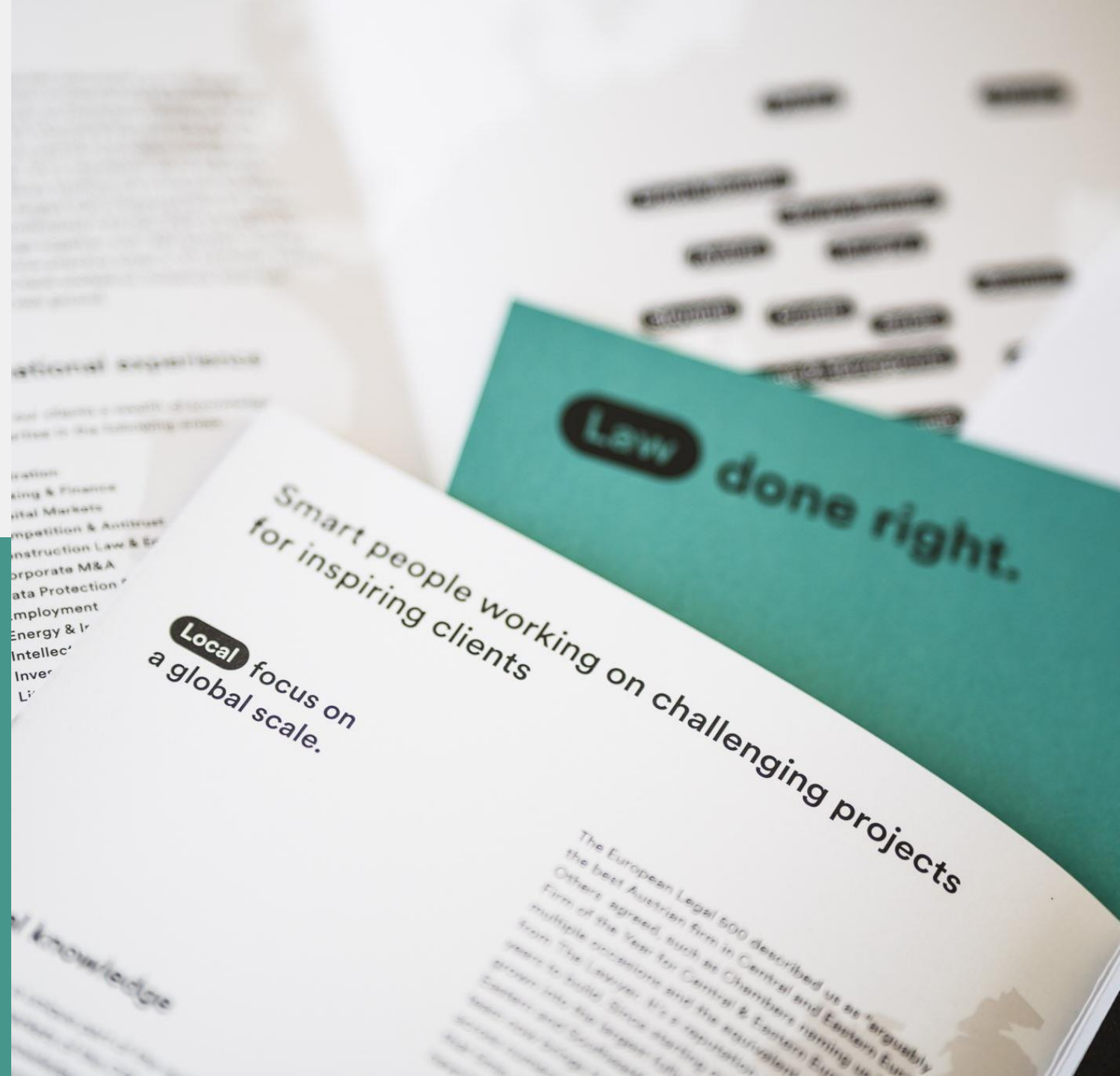
Změny s pravděpodobnou účinností od 1.1.2025

Podmínky ukončení rezervace

Rezervace zaměstnance je ukončena

1. Oznámením ukončení uplatňování režimu oznámené dohody u zaměstnance v režimu oznámené dohody
2. Oznámením o skončení DPP
3. Na žádost zaměstnance při doložení ukončení DPP (nečinnost zaměstnavatele)

Připravovaná flexibilní novela zákoníku práce



Flexibilní novela zákoníku práce

Důvody chystané novelizace a její hlavní cíle

Důvody novelizace

- Programové prohlášení vlády
- Návaznost na transpoziční novelu zákoníku práce (účinnost od 1.10.2023 a 1.1.2024)
- Dlouhodobá doporučení odborníků (včetně NERV)
- Praktické podněty z praxe

Hlavní cíle

- Zvýšení flexibility zákoníku práce v zájmu zaměstnanců i zaměstnavatelů
 - Reakce na vývoj a potřeby moderního trhu práce, pokračující trend digitalizace
 - Maximální využití pracovní síly s přihlédnutím k oprávněným potřebám zaměstnanců
 - Podpora sladování pracovního a rodinného života
-
- Plánovaná účinnost 1.1.2025 (?)

Flexibilní novela zákoníku práce

Větší flexibilita při skončení pracovního poměru

- **Běh výpovědní doby bude vázán na den doručení výpovědi**
 - Odstranění rozdílů v délce výpovědní doby závislé na dni podání výpovědi
- **Sloučení výpovědních důvodů souvisejících se ztrátou zdravotní způsobilosti**
 - „Dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost zaměstnance“
 - Odpadne riziko špatného vyhodnocení příčiny (pracovní úraz/nemoc z povolání/onemocnění z obecných příčin/nepracovní úraz)
- **Refundace náhrady nemajetkové újmy ve výši 12násobku průměrného výdělku pojišťovnou**
 - Namísto odstupného při skončení pracovního PP z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání
- **Zkrácení výpovědní doby na 1 měsíc u výpovědních důvodů spojených s pochybením zaměstnance**
 - Při nesplňování požadavků zaměstnavatele/zákonných předpokladů/porušování „pracovní kázně“/zvlášť hrubé porušení tzv. jiné povinnosti v prvních 14 dnech trvání DPN

Flexibilní novela zákoníku práce

Dvouletá garance místa pro pracující rodiče a vyšší flexibilita pro rodiče

- **Prodloužení období pro propuštění z kázeňských důvodů**
 - Subjektivní lhůta prodloužena ze 2 na 3 měsíce
 - Objektivní lhůta prodloužena z 1 roku na 15 měsíců
- **Přiznání práva na dovolenou zaměstnanci při neplatném rozvázání PP**
 - Reakce na judikaturu SD EU a recentní judikaturu NS ČR

Flexibilní novela zákoníku práce

Dvouletá garance místa pro pracující rodiče a vyšší flexibilita pro rodiče

- **Podpora dřívějšího návratu z rodičovské dovolené**
 - Do věku 2 let dítěte nárok na „stejnou židli“ (nyní jen druh práce podle pracovní smlouvy)
- **Uspadnění zastupování zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené**
 - Zrušení limitace počtu opakování PP na dobu určitou pro zastupující zaměstnance (max. 9 let celkem)
- **Umožnění souběhu rodičovské dovolené a DPP/DPČ na stejný druh práce**
 - Rodiče mohou zůstat aktivní na trhu práce a přivydělat si i během rodičovské dovolené

Flexibilní novela zákoníku práce

Další chystané změny I

- **Prodloužení zkušební doby až na 4 měsíce (8 měsíců u vedoucích zaměstnanců) a možnost dodatečného prodloužení v zákonných mezích**
 - větší prostor ověřit si, zda druhá strana vyhovuje požadavkům
- **Možnost po dohodě samorozvrhování i na pracovišti zaměstnavatele**
- **Možnost zkrácení nepřetržitého denního odpočinku (až na 6 hodin) v případě řešení havarijních stavů**
- **Výplata mzdy v jiné než české měně**
 - Na základě dohody u zaměstnanců s výskytem cizího prvku a pouze u měn devizového trhu, pro které ČNB vyhláší kurz vždy na následující pracovní den
- **Usnadnění doručování mzdového výměru**
 - Prostřednictvím interních elektronických systémů zaměstnavatele při zachování ochrany zaměstnance
- **Ujasnění výpočtu průměrného měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby**

Flexibilní novela zákoníku práce

Další chystané změny II

- **Podpora zaměstnávání odborníků ve veřejné správě**
 - U vybraných zaměstnanců veřejné sféry umožnění souběhu výkonu práce s členstvím v orgánech podnikajících právnických osob, a to s předchozím souhlasem zaměstnavatele
- **Usnadnění kolektivního vyjednávání**
 - Prokazování působnosti odborové organizace prostřednictvím notářského osvědčení
- **Umožnění výkonu lehkých prací mladistvými od 14 let i bez ukončeného základního vzdělání v době hlavních prázdnin**
 - Nutný písemný souhlas zákonného zástupce
 - Pouze lehké práce, které neškodí zdraví, morálce a vzdělávání
- **Zrovnoprávnění registrovaných partnerů**
 - Při přechodu mzdových/platových práv při smrti zaměstnance
 - Úprava překážek v práci na straně zaměstnance (příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.)





Ondřej Beneš

Counsel



Pokud máte jakékoli dotazy týkající se společnosti Wolf Theiss, neváhejte mě kontaktovat.

Tato prezentace byla připravena pouze pro účely obecné prezentace a nenahrazuje právní poradenství.

Contact details

+420 234 765 262

ondrej.benes@wolftheiss.com

WT

→ www.wolftheiss.com