

ZMĚNY V PRÁVU 2024

VYPRACOVAL:

Mgr. et Bc. Luboš Kliment

ADVOKÁT A POVĚŘENEC PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ

JUDr. Jana Havlíková, advokátka – DPP/DPČ

Obsah přednášky:

INFORMACE Z LEGISLATIVNÍHO PROCESU

NOVELA ZÁKONA O OBCÍCH

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

INFORMACE Z LEGISLATIVNÍHO PROCESU - LEX OZE I

- Zákon označovaný jako LEX OZE I. vyšel dne 23. ledna 2023 ve Sbírce zákonů ČR pod č. 19/2023 Sb.
- novela energetického a stavebního zákona
- novela mění hodnotu instalovaného výkonu, od které je nutné mít licenci na výrobu elektřiny, a to z původních 10 na 50 kW. To zhruba odpovídá instalovanému výkonu fotovoltaické elektrárny na větším bytovém domě.
- stavby pro výrobu energie z obnovitelných zdrojů s celkovým instalovaným výkonem do 50 kW v zastavěném území nebo v zastavitelné ploše zařazeny mezi stavby, které nevyžadují stavební povolení ani ohlášení podle stavebního zákona
- výrobní elektřiny z OZE a nízkouhlíkové výrobní elektřiny o celkovém instalovaném elektrickém výkonu nad 1 MW zřizovány a provozovány ve veřejném zájmu.

INFORMACE Z LEGISLATIVNÍHO PROCESU - LEX OZE II

- Legislativní návrh LEX OZE II. je v současné době schvalován Poslaneckou sněmovnou (Sněmovní tisk 487 - prošel 2. čtením)
- Důraz je kladen na rozvoj decentralizované výroby energie z obnovitelných zdrojů energie (dále jen „OZE“)
- základní složkou komunitní energetiky je energetické společenství nebo společenství pro obnovitelné zdroje. To jsou právnické osoby, jejíž hlavní činností je poskytování environmentálních, hospodářských nebo sociálních přínosů ve prospěch svých členů, spočívajících zejména ve výrobě elektřiny, jejím sdílení a spotřebě.
- Aktivní zákazník je syntézou rolí konečného zákazníka a výrobce elektřiny, je to subjekt, výrobce elektřiny, který vlastní vyrobenou elektřinu a může ji sdílet s až 10 předávacími místy.

INFORMACE Z LEGISLATIVNÍHO PROCESU - LEX OZE II

- Navrženy úpravy v daňových předpisech - aby s rozšířením sdílení elektřiny nedošlo k vytvoření administrativních bariér a překážek, které by vedly např. k povinnosti podávání daňových příznání na korunové částky (např. u daně z elektřiny)
- Pozměňovací návrhy - členy energetických společenství by se mohly stát také příspěvkové organizace měst a obcí, povinnost distributora poskytnout lidem v energetických společenstvích chytrý elektroměr ve lhůtě do 3 měsíců, DATOVÉ CENTRUM - sdílet elektřinu nelze, dokud není vydán Rád Elektroenergetického datového centra (EDC). To začne plně fungovat až od poloviny roku 2026, zůstalo omezení hlasovacích práv (max. 10%)
- V období do 30. června 2026 může skupina sdílení mezi předávacími místy ve společenství zahrnovat předávací místa nejvýše 1 000 odběrných míst nebo výroben elektřiny, a to na souvislém území správních obvodů nejvýše 3 obcí s rozšířenou působností
- MŽP již vypsalo dotační titul na zakládání energetických komunit

INFORMACE Z LEGISLATIVNÍHO PROCESU - LEX OZE III

- Novela energetického zákona nazvaná jako LEX OZE III. předložilo MPO do mezirezortního připomínkového řízení
- Upravuje ukládání a opětovné využití elektřiny, obsahuje právní úpravu třech hlavních oblastí, kterými jsou ukládání energie v elektrizační soustavě, agregace a flexibilita.
- ochrana zákazníka - možnost zákazníka ukončit smluvní vztah s obchodníkem, který nemá bezpečnou obchodní strategii
- index zajištění obchodníka, které stanoví procentní podíl elektřiny nebo plynu, které si musí dodavatel elektřiny a plynu zajistit pro období nejbližších 36 kalendářních měsíců.

INFORMACE Z LEGISLATIVNÍHO PROCESU - LEX OZE III

- povinnost nabízet smlouvu s dynamickou cenou a uzavřít ji s každým zákazníkem, který o to požádá a je vybaven průběhovým měřidlem. Dynamická cena kopíruje vývoj ceny na krátkodobém neboli spotovém trhu. Zákazníci by tak mohli načasovat svou spotřebu (v případě domácností třeba praní nebo ohřev vody) do doby, kdy je elektřina levná, a ušetřit na tom
- Spotové smlouvy, jejichž cena je přímo závislá na změnách ceny komodity na organizovaných trzích s elektřinou a plynem (např. smlouvy s měsíční fixací ceny) bude obchodník moci se spotřebitelem uzavírat pouze v případě, pokud bude mít spotřebitel oprávnění smlouvu ukončit, když s cenou nesouhlasí.

INFORMACE Z LEGISLATIVNÍHO PROCESU - NIS2 A NOVÝ ZÁKON O KYBERNETICKÉ BEZPEČNOSTI

- tzv. směrnice NIS2 (z anglického Network and Information Security) - směrnice Evropského parlamentu a Rady o opatřeních k zajištění vysoké společné úrovně kybernetické bezpečnosti v Unii,
- **Platnost směrnice však neznamenaá, že subjekty spadající do její působnosti musí ihned začít plnit všechny povinnosti, které přináší!!!**
- tyto změny nastanou až s účinností nového zákona o kybernetické bezpečnosti (v létě 2023 ukončeno mezirezortní připomínkové řízení, přijetí zákona v plánu v druhé polovině roku 2024)
- **Rozšíření počtu povinných subjektů až přes 6000**

NOVELA ZÁKONA O OBCÍCH

- Sněmovní tisk 499/0 - Novela z. o obcích byl schválen, plánovaná účinnost k 1.1.2024
- nález Ústavního soudu ze dne 9. května 2023 sp. zn. Pl. ÚS 22/22, vyhlášený pod č. 160/2023 Sb., který s odloženou vykonatelností ke dni 31. prosince 2023 zrušil nařízení vlády č. 318/2017 Sb., o výši odměn členů zastupitelstev územních samosprávných celků, jakož i zákonná ustanovení zmocňující vládu k vydání tohoto nařízení a vymezující jeho obsah, pro porušení čl. 78 Ústavy (spočívající v příliš širokém zmocnění) a práva na územní samosprávu podle čl. 101 odst. 4 Ústavy

NOVELA ZÁKONA O OBCÍCH SVAZEK A SPOLEČENSTVÍ OBCÍ

- Zákon o obcích upravuje možnost spolupráce obcí na bázi dobrovolného svazku obcí pouze při výkonu samostatné působnosti, nově i při výkonu přenesené působnosti a poskytnout jim k tomu sdílený personální aparát v podobě odborníka na danou věcnou oblast spadající do státní správy v situacích, kdy obce nemají v úmyslu sjednat na výkon přenesené působnosti veřejnoprávní smlouvu.

NOVELA ZÁKONA O OBCÍCH SVAZEK A SPOLEČENSTVÍ OBCÍ

- **(Dobrovolný) SVAZEK OBCÍ**
- Společenství obcí je svazek obcí, který splňuje podmínky stanovené tímto zákonem
- Rejstřík svazků obcí je veřejný rejstřík;
- Přechodné ustanovení – Dobrovolný svazek obcí je povinen do 2 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona podat krajskému úřadu návrh na zápis obcí, které jsou ke dni podání návrhu členy dobrovolného svazku obcí, do rejstříku svazků obcí spolu s údajem o dni vzniku členství.

OCHRANA INFORMACÍ TÝKAJÍCÍCH SE POSTAVENÍ OBCE V DRAŽBĚ ČI VE VEŘEJNÉ SOUTĚŽI

§ 40: **Usnesení, jímž zastupitelstvo obce nebo rada obce rozhodly o nabytí věci** Informace týkající se nabytí věci obcí nebo dobrovolným svazkem obcí (dále jen „svazek obcí“) v dražbě, ve veřejné soutěži o nejvhodnější nabídku nebo o jejím nabytí jiným obdobným způsobem, způsobem a informace týkající se vzniku užívacího nebo jiného práva obce nebo svazku obcí ve veřejné soutěži o nejvhodnější nabídku nebo jiným obdobným způsobem se až do ukončení dražby, veřejné soutěže o nejvhodnější nabídku nebo jiného obdobného postupu nezpřístupňují podle tohoto zákona ani neposkytují podle jiného právního předpisu³⁴), **pokud by jejich zpřístupnění mohlo obec nebo svazek obcí při nabývání této věci anebo při vzniku užívacího nebo jiného práva znevýhodnit proti jiným zájemcům**

ODMĚNA ZA VÝKON FUNKCE

§ 72

(1) Uvolněnému členovi zastupitelstva obce poskytuje obec za výkon funkce odměnu ve výši **podle § 73 odst. 1.**

(2) Neuvolněnému členovi zastupitelstva obce může obec poskytovat za výkon funkce odměnu **až do maximální výše podle § 73 odst. 2**

(4) Neuvolněnému členovi zastupitelstva obce, který vykonává funkci starosty, poskytuje obec odměnu v rozmezí od 0,3 do 0,6násobku výše odměny, která by náležela uvolněnému členovi zastupitelstva obce, který vykonává funkci starosty.

(6) **Je-li člen zastupitelstva obce odvolán z funkce nebo se funkce vzdal a v tentýž den je zvolen do jiné funkce, za kterou mu náleží odměna, náleží mu za tento den pouze ta z odměn, která je vyšší. V případě souhrnu odměn podle § 74 odst. 3 je pro posouzení výše odměn rozhodná výše souhrnné odměny, o níž rozhodlo zastupitelstvo obce.**

ODMĚNA ZA VÝKON FUNKCE

§ 73

(1) **Odměna uvolněného člena zastupitelstva obce** se určí jako součin základny pro výpočet odměny a koeficientu stanoveného v příloze k tomuto zákonu podle zastávané funkce a velikostní kategorie obce.

(2) **Maximální výše odměny neuvolněného člena zastupitelstva obce** se určí jako součin základny pro výpočet odměny a koeficientu stanoveného v příloze k tomuto zákonu podle zastávané funkce a podle velikostní kategorie obce.

ODMĚNA ZA VÝKON FUNKCE

§ 73

(3) **Za základnu pro výpočet odměny** v příslušném kalendářním roce se považuje průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství dosažená za první pololetí předchozího kalendářního roku podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu známých k 1. říjnu předchozího kalendářního roku.

(4) Výši základny pro výpočet odměny podle odstavce 3 **vyhlašuje Ministerstvo vnitra sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv.**

ODMĚNA ZA VÝKON FUNKCE

V 1. čtvrtletí 2023 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda (dále jen „průměrná mzda“) na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **41 265 Kč**

Ve 2. čtvrtletí 2023 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda (dále jen „průměrná mzda“) na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **43 193 Kč**,

V 1. pololetí 2023 dosáhla průměrná mzda 42 249 (41.265+43193/2=42.229) Kč.

Údaje jsou předběžné. Zpřesněné údaje budou k dispozici v prosinci 2023.

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-1-ctvrtleti-2023>

<https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2023>

Koeficienty pro stanovení výše odměn členů zastupitelstev obcí

Číslo řádku - velikostní kategorie obce (městské části nebo obvodu)	Počet obyvatel s trvalým pobytem na území obce (městské části nebo obvodu)	Uvolnění členové zastupitelstva				Neuvolnění členové zastupitelstva					
		starosta, primátor	místostarosta, náměstek primátora	člen rady (neuvezený ve sl. 1 a 2)	předseda výboru zastupitelstva, komise rady, zvl. orgánu, ostatní uvolnění	starosta, primátor	místostarosta, náměstek primátora	člen rady (neuvezený ve sl. 5 a 6)	předseda výboru zastupitelstva, komise rady, zvláštního orgánu	člen výboru zastupitelstva, komise rady, zvláštního orgánu	člen zastupitelstva bez dalších funkcí
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	do 300	1,211	1,065	0,944	0,823	0,726	0,654	0,145	0,073	0,061	0,036
2	301 - 600	1,360	1,197	1,061	0,925	0,816	0,734	0,163	0,082	0,068	0,041
3	601 - 1 000	1,573	1,384	1,227	1,070	0,944	0,849	0,491	0,094	0,078	0,047
4	1 001 - 3 000	1,751	1,541	1,365	1,190	1,051	0,945	0,546	0,105	0,088	0,053
5	3 001 - 5 000	1,868	1,644	1,457	1,270	1,121	1,009	0,224	0,112	0,093	0,056
6	5 001 - 10 000	2,040	1,795	1,591	1,387	1,224	1,102	0,245	0,122	0,102	0,061
7	10 001 - 20 000	2,211	1,946	1,724	1,503	1,326	1,194	0,265	0,133	0,111	0,066
8	20 001 - 50 000	2,413	2,123	1,882	1,641	1,448	1,303	0,290	0,145	0,121	0,072
9	50 001 - 100 000 a územně nečleněná statutární města	2,621	2,307	2,045	1,782	1,573	1,415	0,315	0,157	0,131	0,079
10	100 001 - 200 000 a územně členěná statutární města	2,845	2,504	2,219	1,935	1,707	1,536	0,341	0,171	0,142	0,085
11	nad 200 000	3,451	3,037	2,691	2,346	2,070	1,863	0,414	0,207	0,173	0,104

PRAVOMOC ZASTUPITELSTVA

§ 84

(2) Zastupitelstvu obce je vyhrazeno

b) schvalovat **střednědobý výhled rozpočtu obce**, rozpočet obce, závěrečný účet obce a účetní závěrku obce sestavenou k rozvahovému dni,

e) rozhodovat o založení nebo rušení právnických osob, schvalovat jejich zakladatelské listiny, společenské smlouvy, zakládací smlouvy a stanovy, **včetně jejich změn**,

o) stanovit paušální částku náhrady výtěžku ušlého v souvislosti s výkonem funkce podle § 71 odst. 3, rozhodovat o mimořádných odměnách podle **§ 76, o § 76 a o plněních pro členy zastupitelstva obce podle § 80 a o poskytnutí náhrady za nevyčerpanou dovolenou uvolněným členům zastupitelstva obce podle § 81a odst. 6**,

PRAVOMOC ZASTUPITELSTVA

§ 85 - Zastupitelstvu obce je dále vyhrazeno rozhodování o těchto právních jednáních:

b) poskytování věcných darů v hodnotě nad **20 000 Kč** **100 000 Kč** a peněžitých darů ve výši nad **20 000 Kč** **100 000 Kč** fyzické nebo právnické osobě v jednom kalendářním roce,

c) poskytování dotací a návratných finančních výpomocí nad **50 000 Kč** **250 000 Kč** v jednotlivém případě fyzickým nebo právnickým osobám a uzavření veřejnoprávních smluv o jejich poskytnutí, **nejedná-li se o návratné finanční výpomoci příspěvkovým organizacím zřízeným obcí nebo o dotace nebo návratné finanční výpomoci poskytované v době trvání krizového stavu⁴³), mimořádného opatření při epidemii nebo nebezpečí jejího vzniku nebo mimořádného veterinárního opatření a v souvislosti s nimi,**

PRAVOMOC ZASTUPITELSTVA

§ 85 - Zastupitelstvu obce je dále vyhrazeno rozhodování o těchto právních jednáních:

f) vzdání se práva a prominutí dluhu vyšší než **20 000 Kč 100 000 Kč**,

g) zastavení movitých věcí nebo práv v hodnotě vyšší než **20 000 Kč 100 000 Kč**,

i) postoupení pohledávky vyšší než **20 000 Kč 100 000 Kč**,

Zápis, který je nutno pořádit do **10 15** dnů po skončení zasedání, musí být uložen na obecním úřadu k nahlédnutí.

Zápis ze schůze rady obce musí být pořízen do **7 15** dnů od jejího konání.

DISTANČNÍ ÚČAST

§ 92a

(1) Stanoví-li tak předem jednací řád zastupitelstva obce, může se člen zastupitelstva obce účastnit jednání zastupitelstva obce též distančním způsobem s využitím technického zařízení pro přenos obrazu a zvuku, pokud umožňuje uplatňovat zákonná práva spojená s účastí na jednání. Jednací řád stanoví pravidla účasti na jednání zastupitelstva obce distančním způsobem. Člen zastupitelstva obce má vždy právo účastnit se jednání zastupitelstva obce osobně v místě, v němž se zasedání zastupitelstva obce koná.

(2) Ustanovení odstavce 1 se použije obdobně i pro účast veřejnosti na jednání zastupitelstva obce.

DISTANČNÍ ÚČAST

§ 101

(3) Stanoví-li tak předem jednací řád rady obce, může se člen rady obce nebo jiná oprávněná osoba zúčastnit schůze rady obce též distančním způsobem s využitím technického zařízení pro přenos obrazu a zvuku, pokud umožňuje uplatňovat zákonná práva spojená s účastí na schůzi. Jednací řád stanoví pravidla účasti na schůzi rady obce distančním způsobem. Člen rady obce má vždy právo účastnit se schůze rady obce osobně v místě, v němž se schůze rady obce koná.

PRAVOMOC RADY

§ 102

(2) Radě obce je vyhrazeno

g) na návrh tajemníka obecního úřadu jmenovat a odvolávat vedoucí odborů obecního úřadu v souladu se zvláštním zákonem^{32b}); **bez tohoto návrhu je jmenování nebo odvolání vedoucího odboru obecního úřadu neplatné**

§ 102a

(1) Rada obce vykonává své pravomoci podle tohoto zákona i po ukončení funkčního období zastupitelstva obce až do zvolení nové rady obce nebo do zvolení **starosty obce starosty nebo místostarosty** v případě, že se rada obce nevolí (§ 99 odst. 3). **Za zvolení nové rady obce podle věty první se považuje zvolení alespoň nadpoloviční většiny počtu členů rady obce, který má být volen podle § 84 odst. 2 písm. m), jestliže došlo ke zvolení starosty nebo místostarosty; ustanovení § 100 odst. 1 se neuplatní.**

MIMOŘÁDNÉ UDÁLOSTI

§ 103a

Je-li to nezbytné v souvislosti s řešením mimořádné události podle zákona o integrovaném záchranném systému⁶⁰), k zabránění jejího vzniku nebo k odstraňování jejích následků, anebo jestliže se na území obce vztahuje krizový stav⁴³), mimořádné opatření při epidemii nebo nebezpečí jejího vzniku nebo mimořádné veterinární opatření, může starosta rozhodovat v záležitostech podle § 102 odst. 3 namísto rady obce, popřípadě zastupitelstva obce, pokud si podle § 84 odst. 4 rozhodování v těchto záležitostech předem vyhradilo. Tím není dotčeno předchozí svěřené pravomoci radou obce podle § 102 odst. 3.

KONTROLA VÝKONU SAMOSTATNÉ PŮSOBNOSTI

§ 129a

- (1) Obec je povinná zajistit nápravu nedostatků zjištěných kontrolou výkonu samostatné působnosti.
- (2) Požádá-li obec o doporučení opatření k nápravě nedostatků zjištěných kontrolou, uvede kontrolující tato doporučení v protokolu o kontrole.
- (3) Starosta, popřípadě jím pověřený zástupce, seznámí s protokolem o kontrole zastupitelstvo obce na jeho nejbližším zasedání konaném po ukončení kontroly. V případě, že byl kontrolou shledán nezákonný postup obce, přijme obec opatření k nápravě zjištěných nedostatků a opatření k zamezení opakování kontrolou zjištěných nedostatků.
- (4) Informaci o přijatých nápravných opatřeních obec vyvěsí na úřední desce obecního úřadu po dobu nejméně 15 dnů.
- (5) Obec informuje Ministerstvo vnitra o splnění povinností stanovených v odstavcích 1, 3 a 4.
- (6) Postup podle odstavců 1 až 4 se uplatní obdobně při kontrole výkonu samostatné působnosti městského obvodu nebo městské části územně členěného statutárního města. Městský obvod nebo městská část územně členěného statutárního města informuje o splnění povinností stanovených v odstavcích 1, 3 a 4 magistrát územně členěného statutárního města.

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE VYBRANÉ OBLASTI

- HOME OFFICE (WORK FROM HOME)
- ELEKTRONICKÉ PRÁVNÍ JEDNÁNÍ
- DORUČOVÁNÍ V PRACOVNĚ
PRÁVNÍCH VZTAZÍCH
- ROZŠÍŘENÍ INFORMAČNÍ
POVINNOSTI
- DPČ/DPP
- DALŠÍ ZMĚNY

HOME OFFICE

- Výkon bude možný jen na základě písemné dohody s 15 denní výpovědní dobou (lze upravit nebo vyloučit dohodou).
- 3 způsoby kompenzace nákladu:
 - a) prokázané skutečné,
 - b) paušální výše za hodinu dle vyhlášky
 - c) dohoda, že žádné náklady nepřislouší.
- Chránění zaměstnanci (těhotné, pečující o děti do 9 let nebo o závislé osoby) mohou požádat - nenároková, jen právo na písemné odůvodnění.

ŘEŠENÍ

- Uzavřít písemnou dohodu o HO do 1 měsíce (do 1.11.2023).
- Zvolit a implementovat způsob náhrady nákladu.
- Revize a úpravy stávajících dotčených vnitřních dohod a předpisů

ELEKTRONICKÉ PRÁVNÍ JEDNÁNÍ

- PP smlouvy - dohody (pracovní smlouva, DPP/DPČ a jejich změny vč. dohod o ukončení) bude možné uzavírat i elektronicky - např. mailem, a to i s prostým el. podpisem
- Podmínkou je, že po uzavření budou doručeny na soukromý email zaměstnance (mimo dispozici zaměstnavatele), který zaměstnanec písemně oznámil.
- Zaměstnanec může do 7 dnů odstoupit (s výjimkou dohod o ukončení a pokud již začal pracovat).

ŘEŠENÍ

- Rozhodnout o elektronickém uzavírání dohod.
- Získat soukromé e-mailové adresy od zaměstnanců - písemně oznámit?
- Revize a úpravy stávajících vnitřních předpisů, dokumentace a procesů

DORUČOVÁNÍ V PRACOVNĚ PRÁVNÍCH VZTAZÍCH

- Zúžení počtu dokumentů, které je nutné podle ZP doručovat do vlastních rukou - zůstávají zejména ukončovací dokumenty (nově s výjimkou dohod) a mzdový výměr.
- Volba základního způsobu doručování (osobně na pracovišti/kdekoliv, e-mailem nebo do datovky) na zaměstnavateli. Pouze u klasické pošty se vyžaduje nemožnost osobního předání na pracovišti.
- Možné doručovat s využitím e-mailu s uznávaným el. podpisem na základě speciálního souhlasu zaměstnance do jeho soukromé e-mailové adresy (fikce doručení po uplynutí 15 dnu).
- Bude možné doručovat i do datové schránky zaměstnance bez souhlasu, pokud si jí nezneprístupní pro soukromé zprávy.
- Podstatné zjednodušení i u el. doručování na určenou el. adresu zaměstnavatele (stačí prostý podpis, 15-ti denní fikce doručení).

ŘEŠENÍ

- Rozhodnout o využití elektronického doručování.
- Připravit znění a získat kvalifikované souhlasy zaměstnanců.
- Získat údaje o datových schránkách zaměstnanců
- Určit a seznámit zaměstnance s e-mailovou adresou pro doručování zaměstnavateli.
- Revize a úpravy stávajících vnitřních předpisu, dokumentace a procesů.

ROZŠÍŘENÍ INFORMAČNÍ POVINNOSTI

- Rozšíření rozsahu informací, o kterých je nutné informovat při nástupu.
- Speciální informační povinnost při vyslání do zahraničí
- Zkrácení lhůty na 7 dnů od vzniku pracovního poměru.
- Stávající zaměstnance nutné informovat jen na jejich žádost.
- Možnost informovat elektronicky, pokud je možno uložit a vytisknout.
- Informování i u DPP/DPČ v obdobném rozsahu.

ŘEŠENÍ

- **VZORY MPSV**
- **Revidovat a doplnit vzorovou informací.**
- **Připravit novou informací o DPP/DPČ.**
- **Revize a úpravy stávajících vnitřních předpisů, dokumentace a procesů.**

DPP

KONSOLIDAČNÍ BALÍČEK

- Druhou změnou dotýkající se DPP a DPČ je konsolidační balíček.

2 nové limity pro vznik účasti na pojištění:

- první limit bude stanoven pro DPP u jednoho zaměstnavatele, a to ve výši 25 % průměrné mzdy (odpovídá přibližně 10.000 Kč),
- druhý limit (vyšší) bude stanoven pro vznik účasti na pojištění při souběhu více DPP u více zaměstnavatelů, a to ve výši 40 % průměrné mzdy.
- Další novinkou je pak i evidence DPP na ČSSZ, aby ČSSZ mohla vyhodnotit, zda nedochází k souběhu dvou a více DPP.

Řešením může být čestné prohlášení zaměstnance, eventuálně jiné smluvní ujednání (zaměstnavatel nemá přístup k evidenci ČSSZ)

JUDR. HAVLÍKOVÁ - DPP/DPČ

1. ROZVRHOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY

Harmonogram směn 3 kalendářní dny předem

- V ustanovení § 74 zákoníku práce se nadále uvádí, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Avšak nově je při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na které je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.
- Znamená to, že např. pokud bude chtít zaměstnavatel naplánovat zaměstnanci směnu na pátek, bude s ní muset zaměstnance seznámit nejpozději během pondělí. Mohou se ale předem vzájemně dohodnout na jiné (kratší nebo delší) době seznámení. Avšak při dodržení podmínky dostatečné předvídatelnosti.

Co je dostatečná předvídatelnost?

- Zákon žádnou minimální dobu předvídatelnosti nestanoví. Obecně se nedoporučuje sjednání velmi krátké lhůty pro seznámení s rozvrhem pracovní doby (řádově jen několik hodin). Může to ale být jeden nebo dva dny. Namísto jednoho dne bude zřejmě vhodnější
- dohodnout konkrétnější lhůtu pro seznámení, např. „nejpozději 24 hodin před nástupem směny“.
- Jde o odchýlení se od zákona, které je možné. Ovšem musí se jednat o vzájemnou dohodu (individuální dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo doplnění do dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti). Nelze tak učinit kolektivní smlouvou či interní směrnicí. Vyloučena sice není ani ústní dohoda, ale s ohledem na význam tohoto ujednání je účelná písemná forma

Nejde zde o týdenní pracovní dobu

- Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. U dohod žádná týdenní pracovní doba stanovena není. Záleží na potřebě zaměstnavatele a maximálně možném rozsahu práce, který lze v rámci dohod vykonávat.
- Může se jednat o plánování směn na delší časové období, ale také o práci pro případ naléhavé potřeby. Jak je uvedeno v důvodové zprávě k novele zákoníku práce, zákon neukládá zaměstnavateli, aby plánoval dopředu na delší období, ale postačí, když zaměstnanci rozvrhne předem v zákonné nebo dohodnuté lhůtě např. jednu nebo více směn, u nichž již dopředu ví, že bude po zaměstnanci požadovat výkon v určitém časovém rozsahu.
- Povinnost zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu zaměstnance nijak neovlivňuje aplikaci stávající právní úpravy flexibilních forem rozvrhování pracovní doby umožněných zákoníkem práce, jako je pružné rozvržení pracovní doby (§ 85 zákoníku práce) nebo výkon práce z jiného místa, kdy si pracovní dobu zaměstnanec bude po dohodě se zaměstnavatelem rozvrhovat sám (§ 317 odst. 4 zákoníku práce).

Zaměstnanec si pracovní dobu rozvrhuje sám

- Zejména v situacích, které nelze předem plánovat, se dohody konané mimo pracovní poměr běžně využívají. Kupříkladu dohoda na odklizení sněhu při kalamitě v obci apod. Zde se jedná o práce závislé na počasí, tj. předem nepředvídatelné. Zaměstnanec nastoupí k výkonu práce dle předem sjednaných podmínek sám, kupříkladu i v noci.

2. PŘEKÁŽKY V PRÁCI

- nově v případě překážek v práci na straně zaměstnance podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb. (ošetření u lékaře, svatba, pohřeb atd.) a překážek v práci z důvodu obecného zájmu (darování krve, tábory atd.), které by kolidovaly s rozvrhem pracovní doby, zaměstnanci náleží pracovní volno, avšak bez náhrady odměny z dohody (§ 77 odst. 3 ZP)
- u DPP (nikoliv DPČ) se do celoročního limitu 300 hodin se nezapočítávají tzv. náhradní doby podle § 348 odst. 1 ZP - tzn. bere se v potaz pouze faktický výkon práce, nikoliv např. doba zameškaná z důvodu překážky v práci či čerpání dovolené

3. PŘÍPLATKY ZA VÍKEND A PRÁCE VE SVÁTEK, MINIMÁLNÍ MZDA

- pro poskytování odměny z dohody se § 115 až 118 nově použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda → zaměstnanci pracujícím na základě DPP/DPČ přísluší příplatky nebo jiné kompenzace za svátek, práci v noci, v sobotu a v neděli a ve ztíženém pracovní prostředí
- pokud zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP (odměňující zaměstnanec platem) zaměstnává zaměstnance na základě DPP/DPČ, právní úprava hlavy III. části šesté zákoníku práce, tedy pravidla pro poskytování platu zaměstnancům v pracovněprávním vztahu, se na odměnu z dohody nevztahují. V případě práce ve svátek, práce v noci, práce ve ztíženém pracovním prostředí a práce v sobotu a v neděli se uplatní stejná minimální úroveň ochrany, jako u zaměstnanců odměňovaných mzdou.

Kolik bude minimální zaručená mzda v roce 2024

- Od zvýšení minimální mzdy, se následně odvíjí i případné zvýšení minimální zaručené mzdy. Skutečnou „minimální výplatu“, totiž dostává jen poměrně malé množství zaměstnanců. Zákoník práce (a další související právní předpisy) totiž stanoví, že u konkrétní profese (pracovní pozice), je nárok na minimální zaručenou mzdu. Všechny profese jsou rozděleny do osmi skupin.

Minimální zaručená mzda u první skupiny (nekvalifikované práce) odpovídá tomu, kolik je minimální mzda. V roce 2024 by to mohlo být 18 400 Kč. Minimální zaručená mzda u osmé skupiny (vedoucí nebo vysoce kvalifikované pozice), je stanovena na dvojnásobek minimální mzdy. V roce 2024 by to mohlo být 36 800 Kč. V roce 2023, vláda neschválila zvýšení minimální zaručené mzdy u druhé až sedmé skupiny. V roce 2024, se ale dá očekávat alespoň nějaké zvýšení pro všechny skupiny.

Kdo má nárok na minimální mzdu?

Na minimální mzdu, mají nárok všichni zaměstnanci. Týká se to jak klasického pracovního poměru, tak i služebního poměru (statní zaměstnanci). Všichni zaměstnanci musí mít výplatu minimálně 17 300 Kč v roce 2023 (resp. 103,80 Kč hrubého za hodinu).

Kolik je minimální mzda u dohody DPP a DPČ?

Minimální mzda, ale platí i pro dohodáře. Ani u dohody, tedy není možné pracovat za menší částku na hodinu, než kolik je aktuální minimálka. Na minimální hodinovou mzdu 103,80 Kč hrubého za hodinu (platí v roce 2023), mají nárok i ti, kdo pracují na dohodu o pracovní činnosti (DPČ) nebo na dohodu o provedení práce (DPP).

Co když nemám nárok na minimální mzdu?

V pracovní smlouvě, ve mzdovém nebo platovém výměru, v dohodě DPP nebo DPČ, nemůže být dojednána nižší mzda, než je ta minimální. Ani kdyby s tím zaměstnanec souhlasil. Jednalo by se o porušení zákoníku práce.

Při poskytování odměny z dohody se uplatňuje základní ochrana proti uplatňování diskriminačních postupů formou aplikace zásady stejné odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, ochrana proti poskytování odměny z dohody nepřiměřeně nízké formou minimální mzdy a ochrana práce v obtížných pracovních režimech (svátek, noc, soboty a neděle) a ztíženém pracovním prostředí. Pro sjednávání konkrétní výše odměny z dohody a podmínek pro její poskytování nejsou stanovena žádná jiná pravidla (složky odměny, jejich výše ani formy odměny z dohody).

Podmínky pro poskytování odměny z dohody nesmí být v rozporu se zásadou stejné mzdy za stejnou práci, která se vztahuje i na odměny z dohody (§ 110 ZP). Zvláštní zřetel je proto nutno věnovat situacím, kdy zaměstnavatel zajišťuje práce stejné hodnoty (nebo dokonce stejné práce) zaměstnanci v pracovním poměru i zaměstnanci na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr. Bez ohledu na formu pracovněprávního vztahu by odměna za práci obou těchto zaměstnanců neměla být se zásadou stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty v rozporu.

Odměna z dohody se posuzuje jako mzda.

Za výkon práce ve svátek na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti přísluší zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek k dosažené odměně z dohody, kdy za dobu čerpání tohoto náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada odměny z dohody ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci toto náhradní volno nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době.

Teprve na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem lze zaměstnanci poskytnout příplatek za práci ve svátek k dosažené odměně z dohody nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Státní svátky a ostatní svátky, za které přísluší uvedená mzdová kompenzace, stanoví v § 1 a 2 zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů, přičemž není podstatné, zda jde o svátky státní nebo ostatní.

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada odměny z dohody ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za odměnu z dohody nebo její část, která mu ušla v důsledku svátku. V této souvislosti je nezbytně nutné přesně specifikovat složky odměny z dohody nebo celkovou odměnu z dohody, která v důsledku svátku uchází.

Jestliže u zaměstnavatele není stanoven žádný další postup pro poskytování odměny z dohody poskytované za měsíční nebo delší období (měsíční, čtvrtletní, pololetní, roční) ve vztahu k době svátku, vychází se z předpokladu, že za dobu svátku, kdy zaměstnanec nepracoval, nepřísluší odměny z dohody, měsíční odměna z dohody se mu sníží úměrně době svátku a poskytne se mu za tuto dobu náhrada odměny z dohody ve výši průměrného výdělku. Z toho je nutno vycházet například při zjišťování průměrného výdělku, při přepočtu hodinových sazeb na měsíční, jestliže zaměstnanec neodpracuje celou stanovenou pracovní dobu, a nebrat tuto dobu pro uvedené účely jako odpracovanou.

Odměna z dohody za noční práci

Příplatek za noční práci musí být poskytnut k dosažené odměně z dohody zaměstnanci, který koná práci v rámci 8 hodin od 22. hodiny večerní do 6. hodiny ranní [§ 78 odst. 1 písm. j) ZP], a to nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Příplatek přísluší za jakoukoliv dobu v tomto období. Přísluší tedy i za jakoukoliv dobu před 6. hodinou ranní nebo po 22. hodině večerní. Žádnou toleranci přesahu těchto prací bez nároku na příplatek zákon nepřipouští.

Forma příplatku se právním předpisem nestanoví. Může být proto poskytován za hodiny (minuty) práce v noci nebo ve stále měsíční výši za kalendářní měsíc, například formou zvýšené odměny z dohody pro zaměstnance pravidelně vykonávající práce v noci. Ve všech případech, ať je poskytován v jakékoliv formě, musí splňovat zákonnou podmínku minimální výše. Musí tedy být samostatně kvantifikovatelný a vyšší než 10 % průměrného výdělku. Od tohoto minimálního vymezení se nelze odchýlit.

Zaměstnavatelé mohou poskytovat příplatek vyšší, například podle toho, jakou úlohu sehrává práce v noci v potřebách zaměstnavatelů, jakou obtíž v práci v noci spatřují zaměstnanci, jaká je váha tohoto příplatku ve vztahu k ostatním složkám odměny z dohody apod.

V dohodě o provedení práce a v dohodě o pracovní činnosti může být sjednána jiná výše a způsob určení příplatku, například absolutní částkou, procentem z odměny z dohody nebo jiným způsobem. Sjednat je tedy možno i nižší příplatek, než je 10 % průměrného výdělku. Není však možné sjednat, že příplatek nebude poskytován vůbec nebo v zanedbatelné výši. Výjimku mohou tvořit pouze případy, kdy zaměstnanec sám navrhne zaměstnavateli nízkou výši příplatku, protože z ryze osobních důvodů (například dopravního spojení) má zájem na práci zasahující do konce nebo začátku noční doby. Jinak se předpokládá, že v rámci sjednávání dohody jsou obě strany schopny prosadit si své zájmy v této oblasti a nemusí se zde uplatňovat jakákoliv regulace právním předpisem.

Odměna z dohody a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za výkon prací ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci navíc k odměně z dohody, na kterou mu vzniklo právo, příplatek. Tímto příplatkem se kompenzuje výkon prací spojený s mimořádnými obtížemi, omezeními nebo s případnými následky, které by mohl mít výkon práce v prostředí pod vlivem ztěžujících faktorů. Minimální výši příplatku stanoví podle uvedeného ustanovení zákoníku práce vláda nařízením, avšak nemůže ji stanovit nižší než 10 % základní sazby minimální mzdy uvedenou v § 111 odst. 2 ZP (48,10 Kč za hodinu). Nemůže ji tedy stanovit nižší než 4,81 Kč (10 % z 48,10 Kč).

Výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí stanovila vláda v § 7 odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ve výši nejméně 10% základní sazby minimální mzdy stanovené v § 2 a podle § 5 odst. 1 tohoto nařízení.

4. PRÁVO NA DOVOLENOU

Na dovolenou bude nárok po odpracování minimálně 80 hodin (u jedné firmy, v jednom kalendářním roce)

Současně musí být odpracováno alespoň 28 kalendářních dní (4 týdny)

Za každých 20 odpracovaných hodin, bude nárok minimálně na 1,54 hodiny dovolené

Nárok na dovolenou bude u dohody DPP i DPČ

Podmínky pro čerpání dovolené, nebo u pro případné proplacení nevyčerpané dovolené, budou stejné, jako i pro ostatní zaměstnance.

Celková výměra dovolené – minimální dovolená jsou 4 týdny (platí i pro dohody; současně ale může být nárok na delší dovolenou v souladu s paragrafem 212, zákoníku práce – může být nárok i na 5 nebo 8 týdnů dovolené).

Právo na dovolenou (účinnost od 1. ledna 2024)

- zaměstnancům pracujícím na základě DPP/DPČ nově od 1. ledna 2024 náleží přímo ze zákona právo na dovolenou, a to za stejných podmínek jako zaměstnancům v pracovním poměru (viz § 77 ZP) – toto se přirozeně týká i zaměstnanců pracujících na základě dohod, které byly uzavřeny např. během roku 2023
- výměra dovolené se bude u zaměstnanců pracujících na základě DPP/DPČ řídit stejně jako u zaměstnanců v pracovním poměru § 212 ZP
- do odpracované doby pro účely dovolené se započtou vedle fakticky odpracovaných hodin rovněž tzv. náhradní doby, kdy zaměstnanec fakticky nepracoval – např. čerpání dovolené či některé překážky v práci (viz § 348 odst. 1 ZP spolu s § 216 odst. 2 a 3 ZP)
- výhradně pro účely dovolené zákon stanoví fiktivní týdenní pracovní dobu v délce 20 hodin týdně (viz § 77 odst. 8 ZP)

Právo na dovolenou (účinnost od 1. ledna 2024)

- zaměstnanci vznikne právo na dovolenou za předpokladu, že v kalendářním roce za nepřetržitého trvání pracovněprávního vztahu odpracuje alespoň 4násobek své fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby (tj. 80 hodin) a současně jeho pracovněprávní vztah nepřetržitě trval v tomto kalendářním roce po dobu alespoň 4 týdny (tj. 28 kalendářních dní)
- postupovat při výpočtu dovolené lze dle následujícího univerzálního vzorce: počet celých odpracovaných fiktivních týdenních pracovních dob/52 × 20 × výměra dovolené (výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru)
- výše uvedené podmínky pro vznik práva na dovolenou se budou posuzovat zvlášť ke každé dohodě (ledaže na sebe pracovněprávní vztahy bezprostředně navazují, pak se takové pracovněprávní vztahy dle § 216 odst. 1 ZP pro účely dovolené považují za jeden nepřetržitě trvající vztah - je přitom možné, aby takto např. navazovala DPP na DPP, DPČ na DPČ, DPČ na DPP (či obráceně)
- nebude-li právo na dovolenou vyčerpáno za trvání pracovněprávního vztahu, bude při jeho skončení proplaceno náhradou odměny ve výši průměrného výdělku (§ 222 ZP).

5. PŘEMĚNA DPP

- bylo zavedeno právo zaměstnance, který je zaměstnán na základě DPP a DPČ v souhrnu po dobu delší než 180 dní v rámci období posledních 12 měsíců, požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru → povinnost zaměstnavatele poskytnout mu do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď, pokud žádosti nevyhoví, tj. žádost není nároková (viz § 77 odst. 4 ZP)

- bylo zavedeno právo zaměstnance pracujícího na základě DPP či DPČ požádat zaměstnavatele ve lhůtě 1 měsíce od doručení výpovědi o její odůvodnění, pokud se domnívá, že tak zaměstnavatel učinil z důvodu, že se zaměstnanec domáhal nebo využil zákonem vypočtených práv → povinnost zaměstnavatele poskytnout bez zbytečného odkladu písemné odůvodnění výpovědi (viz § 77 odst. 7 ZP)