

Metodická informace 113/11/23

Zpracováno dle zákona č. 281/2023 Sb. a zákoníku práce č. 262/2006 Sb. za použití právního informačního systému CODEXIS společnosti ATLAS consulting spol. s r.o.

Zákoník práce od 1. 10. 2023

I. Práce na dálku (§ 317 Zákoníku práce)

Výkon práce na dálku je možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Nesplnění povinnosti uzavření dohody písemně je nově podle §12a a §25a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce posuzováno jako přešůpek právnícké nebo fyzické osoby, za který lze uložit pokutu do výše 300.000 Kč.

Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou. Dohoda i výpověď musí být písemná, jinak hrozí pokuta do výše 300.000 Kč dle zákona o inspekci práce.

Náhrady nákladů při výkonu práce na dálku nemusí být sjednány.

V případě jejich sjednání, jsou náhrady tvořeny:

- náklady v prokázané výši, nebo
- paušální částkou nákladů.

Zaměstnavateli tedy novelou zákoníku práce nevzniká povinnost hradit tyto náklady. Povinnost vzniká pouze tehdy, pokud se tak písemně dohodne se zaměstnancem.

Zaměstnanci na dohodu o pracovní činnosti nebo na dohodu o provedení práce je možné poskytovat náhrady nákladů při výkonu práce na dálku, jestliže toto bylo písemně sjednáno.

Vyhláška MPSV č. 299/2023 Sb. od 1.10.2023 stanoví paušální částku náhrady nákladů při práci na dálku ve výši 4,60 Kč za každou započatou hodinu práce.

Novela zákona o inspekci práce rozšířila § 7 odst. 1 písmeno i), který stanoví:

Inspektor je oprávněn vstupovat se souhlasem zaměstnance a jiných dotčených osob, které v daném místě žijí, do jiných míst, než je pracoviště zaměstnavatele, je-li tam vykonávána práce na dálku nebo služba z jiného místa.

II. Dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti

Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

Při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel 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 něž je pracovní doba rozvržena, **pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.**

Rozsah práce vykonávané na základě dohody o provedení práce nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena sjednaná práce a doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti **musí být uzavřena písemně**; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

Není-li v zákoníku práce stanoveno jinak, **vztahují se** na právní vztah založený dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti **ustanovení o pracovním poměru s výjimkou**

- převedení na jinou práci a přeložení,
- dočasného přidělení,
- odstupného,
- dovolené,
- skončení pracovního poměru,
- odměňování,
- cestovních náhrad a náhrad podle § 190a zákoníku práce.

Zaměstnanci pracujícím na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle §199 a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle §200 až §205, není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.

Požádá-li zaměstnanec, jehož právní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní, písemně zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď.

Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit:

- dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
- výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
- okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

Informování o obsahu právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 77a Zákoníku práce)

(1) Neobsahuje-li tyto údaje dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o

- a) názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,

- b) bližším označení sjednané práce a místa výkonu práce,
- c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,
- d) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,
- e) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, a o délce a běhu výpovědní doby,
- f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,
- g) předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období podle § 76 odst. 3,
- h) 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,
- i) odměně z dohody, o podmínkách jejího poskytování, o splatnosti a termínu výplaty odměny z dohody a o místě a způsobu vyplácení odměny z dohody,
- j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a o označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,
- k) orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem zaměstnance,

a to nejpozději ve lhůtě 7 dnů ode dne započetí výkonu práce.

(2) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) až f), h), i) a k) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

O případných změnách výše uvedených údajů v písm. a) až k) je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bez zbytečného odkladu, avšak nejpozději v den, kdy tato změna nabývá účinnosti.

Uskutečňuje-li zaměstnavatel informování v elektronické podobě, musí být informace přístupná zaměstnanci takovým způsobem, aby si ji mohl uložit a vytisknout. Zároveň je zaměstnavatel povinen uschovat si doklad o předání informace zaměstnanci.

III. Nejblíží daňové povinnosti

27.11. *Příznání a platba DPH za 10/23, souhrnné a kontrolní hlášení*

30.11. *Daň z nemovitých věcí – 2. splátka pro poplatníky s daní nad 5.000 Kč*

15.12. *Daň z příjmů – odvod čtvrtletní, resp. pololetní zálohy*

V Novém Jičíně, dne 14.11.2023

Zpracovaly: Ing. Kotalová Pavla, Ing. Mičulková Marta

Ing. Marta Mičulková