**Výklad ke vzorové DPP**

V návaznosti na novelu zákoníku práce (účinnost 1.10.2023, částečně 1.1.2024) byla pro potřeby členů ČUS zpracována vzorová DPP, která odráží hlavní změny.

***Upozornění:*** Novelou ZP nejsou řešeny avizované nové podmínky odvodů na sociální a zdravotní pojištění u DPP. To je předmětem jiné právní úpravy (tzv. konsolidační balíček), jejíž konečná podoba zatím není známa.Je tak možné, že bude následně třeba zpracovat další podobu vzorové DPP.

**Co je hlavně třeba nově upravit v DPP:**

1. *Rozvržení pracovní doby*
* ve vzorové DPP jsou upraveny tři z možných variant:
1. je sjednáno, že zaměstnavatel je oprávněn rozvrhnou pracovní dobu a seznámit s ní zaměstnance nejpozději den přede dnem/obdobím, na které je pracovní doba rozvržena a za písemnou formu bude považována i sms či e-mail
* tato varianta se hodí pro případy nárazové práce, kdy zaměstnavatel neví příliš dopředu, kdy bude zaměstnance skutečně potřebovat; jako příklad lze uvést uspořádání sportovní akce, kdy organizátor do poslední chvíle nebude vědět, zda jako dozor na sportovišti bude potřebovat 3 nebo 5 osob; tato varianta tak umožňuje povolat zaměstnance do práce „ze dne na den“
1. je sjednáno, že zaměstnanec si rozvrhuje pracovní dobu sám; zaměstnanec však není oprávněn rozvrhnout si práci tak, aby pracoval v so/ne, ve svátek a v noci (jinak by mu příslušely příplatky – viz dále) a je povinen dodržovat maximální délku práce (12 hod.), přestávku na jídlo (nejdéle po 6 hod.) a minimální denní odpočinek (11 hod.)
* tato varianta se hodí pro případy „úkolové“ práce, kdy není rozhodující, kdy zaměstnanec práci vykoná, ale je rozhodující jen konečný termín odevzdání práce; jako příklad lze uvést vypracování nějakého dokumentu – např. soutěžního řádu svazu.
1. je sjednáno pravidelné rozvržení pracovní doby na konkrétní dny a konkrétní časové úseky
* tato varianta se hodí na případy, kdy je dopředu známo (např. s ohledem na sjednaný druh činnosti), že zaměstnance bude třeba k výkonu dané činnosti pravidelně; jako příklad lze uvést např. pravidelnou výpomoc s konzultační činností pro kluby v „úředních hodinách“

**POZOR:** nebude-li rozvržení pracovní doby v DPP nikterak upraveno platí, že zaměstnavatel je povinen písemně pracovní dobu zaměstnanci rozvrhnout nejméně 3 dny předem

1. *Příplatky za práci v so/ne, v noci (práce v časovém úseku 22:00 - 06:00 hod.)*
* ve vzorové DPP jsou upraveny dvě z možných variant
1. je sjednáno, že příplatek za práci v so/ne, v noci zaměstnanci přísluší v rozsahu 2% průměrného výdělku; např. u hodinové odměny, která je sjednána ve výši 200,00Kč/hod., bude v takovém případě za práci v sobotu příslušet hodinová odměna 204,00Kč/hod., v takovém případě bude zaměstnanci za práci v sobotu příslušet příplatek ve výši 4Kč za každou odpracovanou hodinu
2. je sjednáno, že příplatek za práci v so/ne, v noci přísluší zaměstnanci v rozsahu paušální částky ve výši 70Kč za odpracovanou dobu (směnu); v takovém případě bude zaměstnanci za práci v sobotu příslušet příplatek v celkové výši 70Kč ať již odpracuje např. 2 nebo 8 hodin
* určitý výkladový problém bude činit práce ve svátek, kdy ze zákona přísluší přednostně náhradní volno (u řady DPP však těžko představitelné čerpání), až následně a po dohodě přísluší příplatek ve výši průměrného výdělku (POZOR nelze snižovat ani dohodou); tuto záležitost tedy není nutné v DPP řešit, je řešena přímo zákonem bez možnosti odchylné úpravy
* příplatek za práci přesčas nepřísluší, neboť u DPP je práce přesčas pojmově vyloučena

**POZOR:** nebude-li příplatek za so/ne, v noci v DPP nikterak řešen platí, že zaměstnanci přísluší ve výši 10% průměrného výdělku

**POZOR:** je třeba počítat s případným navýšením měsíční odměny o příplatky za práci v so/ne, v noci, které může mít vliv na překročení limitu měsíční odměny pro odvody na sociální a zdravotní pojištění (prozatím stále platí 10 tis. Kč/měsíc u každé jednotlivé DPP)

1. *Informování zaměstnanců o obsahu vztahu založeného DPP*
* vzor informace je zpracován jako samostatný dokument, protože pokud by zde uvedené informace byly součástí samotné DPP či by byly její nedílnou součástí, pak by jakákoli změna vyžadovala i souhlas zaměstnance; ve vzoru jsou uvedeny ty povinné informace dle §77a ZP, které nejsou obsahem samotné vzorové DPP
* informaci je třeba zaměstnanci poskytnou písemně ve lhůtě 7 dnů ode dne započetí práce; lze nicméně doporučit provést současně s podpisem DPP; v případě změny údajů, které jsou obsahem informace, je třeba toto zaměstnanci sdělit nejpozději v den, kdy změna začíná platit nebo nastane

**Co je dále třeba řešit v souvislosti s DPP kromě samotného obsahu DPP**

1. *evidence odpracované doby („docházka“)*
* i u DPP je třeba nově vést tzv. evidenci odpracované doby, která musí minimálně obsahovat:
* odpracovanou dobu – začátek a konec „směny; nadále tedy nebude postačovat vyplnit, že v daný den či dokonce měsíc bylo odpracováno „x“ hodin, ale bude třeba konkrétně vyplnit od kdy do kdy zaměstnanec pracoval, tj. např. v pondělí 18.10. výkon práce od 8:00 do 12:00, tj. 4 hod.
* odpracovanou dobu v so/ne, ve svátek (shodně jako u odpracované doby ve všední den, ale s uvedením, že se jednalo např. o sobotu)
* noční práce, tj. práce v časovém úseku 22:00 až 06:00 hod. (shodně jako u odpracované doby, ale „ve dne“)
* doporučuje se evidovat i přestávku na jídlo; tu je třeba poskytnout nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce a činí min. půl hodiny, nezapočítává se do odpracované doby; docházka s přestávkou tak může vypadat např. takto:

pondělí 18.10.: práce od 7:00 hod. do 12:00; přestávka na jídlo 12:00 – 12:30; práce od 12:30 do 15:30 – tj. odpracováno 8 hod.

1. *dodržení délky maximální délky „směny“*
* výkon práce nesmí přesáhnout 12 hod. po sobě jdoucích; v podstatě platilo i do novely, jen bylo jinak formulováno
1. *dodržení nepřetržitého odpočinku*
* zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hod. během 24 hodin po sobě jdoucích (mladistvému zaměstnanci pak 12 hod.)

jak je to u více pracovně právních vztahů u jednoho zaměstnavatele (např. pracovní poměr a DPP):

* pro účely nepřetržitého odpočinku je třeba na tyto vztahy (pracovní poměr a DPP) pohlížet jako na **jeden celek** (jinak se posuzují nezávisle na sobě); to zejména znamená:
* celková práce v rámci pracovního poměru a v rámci DPP nesmí v jeden den „dohromady“ přesáhnout 12hod. (do těchto 12 hod. se nepočítá poskytnutá přestávka na jídlo)
* po skončení práce v daném dni (je jedno, jestli je to práce v pracovním poměru či DPP) musí následovat odpočinek v rozsahu nejméně 11 hod. (u mladistvého 12 hod.), než může zaměstnanec opět nastoupit do práce

příklad:

* zaměstnanec má uzavřen pracovní poměr s normální týdenní pracovní dobou, tj.40 hod. týdně a u téhož zaměstnavatele má uzavřenu DPP, na kterou pracuje dva dny v týdnu po 3 hod.
* zaměstnanec může pracovat např. takto:

pondělí:

práce v PP od 7:00 do 15:30 (přestávka půl hodiny od 12:00 do 12:30) – tj. odpracováno 8 hod.

 práce na DPP od 16:00 do 19:00 – tj. odpracováno 3 hod.

úterý:

práce na PP od 7:00 do 15:30

* v pondělí dohromady na pracovní poměr a DPP odpracováno 11 hod. – tj. zákonné max. 12 hodin nebylo překročeno; mezi skončením práce na DPP v pondělí v 19:00 hod. a začátkem práce v úterý na pracovní poměr v 7:00 hod. je poskytnut nepřetržitý denní odpočinek 12 hod. – minimální zákonný požadavek (11 hod.) je dodržen

*Poznámka:* *Shora uvedené o dodržení odpočinku u více pracovně právních vztahů u téhož zaměstnavatele vychází z názoru, který je obsahem nedávného rozhodnutí Evropského soudního dvora (SDEU). Nejedná se o plošně závazné rozhodnutí. V ČR tak zatím převládá výkladový názor (např. MPSV), že i z hlediska dodržení nepřetržitého odpočinku se různé pracovně právní vztahy (např. pracovní poměr a DPP) posuzují zcela samostatně, i když jsou uzavřeny u jednoho zaměstnavatele. Tedy odpracované doby se pro účely odpočinku nesčítají a např. práci na DPP lze vykonávat v době odpočinku, který je poskytován po práci na pracovní poměr. Nicméně lze předpokládat, že do budoucna spíše převládne závěr vyslovený SDEU a již nyní tedy lze doporučit postup shora uvedený.*

1. *hlídat případný nárok na dovolenou, který vzniká při splnění dvou základních podmínek*

*(platí pro DPP/DPČ od 1.1.2024)*

* trvání DPP/DPČ (tj. doba na kterou je uzavřena) minimálně **4 týdny (28dní)** a **současně**
* odpracování **čtyřnásobku** stanovené fiktivní týdenní pracovní doby (poznámka: DPP/DPČ nemá obecně stanovenu týdenní pracovní dobu, proto se bude jednat o fikci = jakousi pomůcku pro výpočet dovolené), **20 hod. (tj. musí být na DPP odpracováno min. 80 hod. za dobu jejího trvání)**
* obě podmínky musí být splněny najednou, pokud jedna z nich splněna nebude, nárok na dovolenou u DPP/DPČ nevzniká
* několik DPP uzavřených u jednoho zaměstnavatele za 1 rok se pro účely dovolené **nesčítá**; každá DPP se tak posuzuje **samostatně;**(na rozdíl od limitu 300 hod. kdy se všechny DPP u téhož zaměstnavatele sčítají); všechny takto uzavřené DPP tedy musí být pro vznik nároku na dovolenou uzavřeny na dobu delší 4 týdnů a na každou z nich musí být odpracováno min. 80 hod.
* čerpaná dovolená se do limitu 300hod., které lze odpracovat u DPP, **nezapočítává** (např. zaměstnanci dle shora uvedených podmínek vznikne nárok na 4 hodiny dovolené, kterou vyčerpá; přesto stále může skutečně odpracovat 300 hod.); u DPČ se do limitu 20hod./týdně **započítává,** tj. hodiny čerpané dovolené je třeba považovat z hlediska dodržení limitu za „odpracované“.

K obdobným změnám (nejen u nároku na dovolenou) došlo i v rámci úpravy DPČ s tím, že stávající praxe mnohdy již těmto požadavkům v některých aspektech vyhovuje (např. běžně je vedena evidence odpracované doby – „docházka“).