



MAZARS PAYROLL NEWSLETTER

7/2020



TÉMATA:

1. Změny v zákoníku práce platné od 30. 07. 2020
2. Změny v zákoníku práce platné od 1. 1. 2021
3. Novinky ve vysílání pracovníků v rámci EU



NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE – SBÍRKA ZÁKONŮ Č. 285/2020

Senát Parlamentu České republiky dne 10.06.2020 schválil novelu Zákoníku práce a prezident České republiky ji podepsal. Dne 26.6.2020 byla Novela zákoníku práce publikována ve Sbírce zákonů. Část změn je účinná od 01.01.2021, část má účinnost již od 30.07.2020.

ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE PLATNÉ OD 30. 07. 2020

1. Doručování písemností zaměstnanci – písemnost již není třeba primárně doručit zaměstnanci přímo na pracovišti, lze ji zaslat **poštou na poslední adresu zaměstnance, kterou Vám** jako zaměstnavateli **písemně sdělil**. Nově je úložní doba 15 dnů. Dále lze k zaslání písemnosti využít datovou schránku zaměstnance, což je reakce zákonodárce na růst trendu datových schránek soukromých osob. K použití datové schránky zaměstnance je však nutný jeho písemný souhlas.

2. Doručování písemností zaměstnavateli

Pro případ, že by zaměstnavatel odmítl převzít písemnost jemu ze strany zaměstnance doručovanou, popř. by neposkytl zaměstnanci patřičnou součinnost či by jinak znemožnil doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, stanovuje se nově fikce doručení písemnosti zaměstnavateli dnem, kdy k takové skutečnosti došlo. Záměrem novelizované právní úpravy je vyrovnat se v aplikační praxi s často se vyskytujícími případy, kdy zaměstnavatel není v místě zapsaném ve veřejném rejstříku fyzicky přítomen a zaměstnanec tak není fakticky schopen písemnost doručit. Písemnost může zaměstnanec zaměstnavateli doručit také datovou schránkou, pokud s tím zaměstnavatel souhlasí.

3. Zrušení povinnosti vystavit potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) při skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce (DPP). Výjimkou pro vystavení zápočtového listu u DPP zůstávají pouze případy, kdy DPP přesáhla částku 10.000 Kč a založila účast na nemocenském pojištění

a DPP, u které je z odměny za výkon práce na základě ní prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy.

4. Novela dále rozšiřuje výčet údajů, které je zaměstnavatel povinen v potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) uvést, **o identifikaci orgánu, který nařídil srážky ze mzdy zaměstnance.**

5. Odvolání vedoucího zaměstnance - úpravou § 73 odst. 2 zákoníku práce dochází k jednoznačnému vyloučení pochybností o tom, u kterých vedoucích pracovních míst vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele je možné sjednat možnost odvolání z vedoucího pracovního místa s tím, že takový postup lze uplatnit výhradně u vedoucích pracovních míst taxativně uvedených v § 73 odst. 3 zákoníku práce. Dále novela stanoví, že výkon práce vedoucího zaměstnance na vedoucím pracovním místě končí dnem doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se uveden den pozdější.

6. Pracovní doba - místo třísměnného provozu bude používán pojem vícesměnný provoz

7. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů - novela zákoníku práce usiluje o zpřesnění právní úpravy přechodu. Nově tak bude přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části k jinému zaměstnavateli podmíněn kumulativním splněním následujících podmínek:

- činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,
- činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a

- je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.

Dochází také k úpravě možnosti výpovědi ze strany zaměstnance. Pokud zaměstnavatel zaměstnance o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů **informuje včas**, a zaměstnanec dá výpověď do 15 dnů od doby, kdy byl o přechodu informován, skončí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Pokud zaměstnavatel o přechodu **neinformuje včas/vůbec**, tak v případě výpovědi zaměstnance přede dnem nabytí účinnosti převodu skončí pracovní poměr dnem, který předchází účinnosti převodu a v případě výpovědi zaměstnance do 2 měsíců od účinnosti převodu skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby v délce 15 dnů.

8. Transpozice novely směrnice o vysílání pracovníků

Informace o transpozici novely směrnice o vysílání pracovníků do české legislativy naleznete níže v samostatné sekci.

ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE PLATNÉ OD 1. 1. 2021

1. Nová koncepce dovolené – nárok na dovolenou v hodinách místo dnech.

Hlavním cílem je náprava nedostatků projevujících se například v rozdílném a často i nespravedlivém

stanovení délky dovolené zaměstnance výlučně ve vazbě na rozvržení jeho týdenní pracovní doby do směn bez ohledu na délku týdenní pracovní doby (nejčastěji u tzv. „kratších úvazků“).

Právo na dovolenou, jakož i její čerpání budou nově založeny na příslušné délce týdenní pracovní doby vyjádřené v hodinách. Dojde tím ke zpřesnění výpočtu dovolené a nastavení rovných podmínek pro její čerpání všemi zaměstnanci v závislosti na srovnatelné odpracované týdenní pracovní době bez ohledu na způsob jejího rozvržení do směn.

2. Sdílené pracovní místo

Zaměstnavatel může se dvěma nebo s více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít dohody, podle nichž si zaměstnanci budou moci na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby. Omezení souhrnu pracovní doby zaměstnanců na sdíleném pracovním místě na nepřekročení rozsahu stanovené týdenní pracovní doby se dočasně neuplatní pouze v případě zástupu nepřítomného zaměstnance na sdíleném pracovním místě.

3. Překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu

Rozšiřuje se pracovní volno v § 203 odst. 2 písm. h) zákoníku práce na další případy než je činnost na táborech pro děti a mládež, a to pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže.

WANT TO FOLLOW
THE TAX TRENDS?

Check out the tax regimes
in the CEE region
MAZARS CEE TAX GUIDE 2020



V případě, že zaměstnanec prokáže zaměstnavateli, že se jedná o akci pořádanou právnickou osobou zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let a práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností, tak bude mít zaměstnavatel nově také povinnost poskytnout zaměstnanci z důvodu překážky v práci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku až za dobu 1 týdne v kalendářním roce. Zaměstnavatel má následně právo na kompenzaci poskytnuté náhrady mzdy ze státního rozpočtu.

O změnách v zákoníku práce účinných od 01.01.2021 vás budeme podrobněji informovat v některých z příštích čísel Newsletteru.

NOVINKY VE VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ V RÁMCI EU

Dne 30. července 2020 uplyne lhůta pro implementaci směrnice 2018/957/EU, která reviduje směrnici 96/71/ES, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, do domácích legislativ členských států EU. Česká republika tuto směrnici implementovala prostřednictvím novelizace zákoníku práce a dalších souvisejících zákonů vyhlášené ve Sbírce zákonů pod číslem 285/2020 Sb., s účinností právě od zmíněného 30. července 2020.

Za hlavní změny oproti stávající úpravě lze považovat následující:

- Rozlišování vyslání pracovníků na krátkodobé a dlouhodobé. Za krátkodobé vyslání bude nově považováno vyslání pracovníka na dobu nepřesahující 12 měsíců, která může být na základě tzv. motivovaného oznámení podaného zaměstnavatelem prodloužena na dobu 18 měsíců.

Po uplynutí této doby vyslání bude zaměstnavatel povinen zaručit vyslaným pracovníkům v podstatě stejné podmínky, jaké domácí legislativa příslušného státu EU, kam jsou pracovníci vysláni, stanoví pro domácí zaměstnance, pokud jsou tyto podmínky výhodnější než úprava ve státě, odkud je pracovník vyslán. Důležité je, že výhodnost by měla být posuzována u každého jednotlivého práva samostatně, v konečném důsledku tedy může vyslaný pracovník profitovat z kombinace nároků zaručených mu právem vysílajícího i hostitelského státu. Doba vyslání se dále nevztahuje k jednotlivým zaměstnancům, ale k jednotlivému pracovnímu místu a zakázce, pokud se tedy na daném místě pracovníci vystřídají, pro posuzování doby vyslání bude důležitá celková doba jejich vyslání, nikoli doba vyslání každého jednotlivého pracovníka.

- Rozšíření povinnosti dodržovat výši minimální, popř. minimální zaručené odměny, na všechny povinné složky mzdy nebo platu. Zároveň také vzniká zaměstnavateli povinnost poskytovat vyslaným zaměstnancům náhrady cestovních výdajů při cestách konaných v souvislosti s výkonem zaměstnání.
- Zaručení určitých ubytovacích standardů vyslaným zaměstnancům v případech, kdy je jim vysílajícím zaměstnavatelem ubytování poskytováno.
- Zpřesnění podmínek pro vysílání zaměstnanců agenturami práce, zejména určení toho, kdo je považován za vysílajícího zaměstnavatele v případě, kdy pracovníky vyše k výkonu práce do jiného členského státu EU uživatel, zakotvení povinnosti uživatele informovat o takovémto vyslání agenturu práce, apod.

Budete-li mít zájem o bližší informace k této problematice, neváhejte se obrátit na naše odborníky.

AUTORKY:



Martina FARÁŘOVÁ

Manažerka oddělení HR & Payroll Services

Tel: +420 224 835 956

martina.fararova@mazars.cz



Gabriela IVANCO

Manažerka daňového oddělení

Tel: +420 224 835 911

gabriela.ivanco@mazars.cz

KONTAKT:



Jana BOŠTÍKOVÁ

Partnerka oddělení HR & Payroll Services

Tel: +420 605 700 817

jana.bostikova@mazars.cz