



Payroll Newsletter

11/2022

mazars



Obsah

V tomto čísle vám přinášíme informace o změnách v legislativě.

04 Novela zákoníku práce

Navrhované změny:

- 05** 1. Práce na dálku / Home office
- 05** 2. Informování zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru
- 05** 3. Digitalizace a doručování
- 06** 4. Rodičovská dovolená
- 06** 5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ)
- 06** 6. Soudní spory o skončení pracovního poměru

Novela zákoníku práce

MPSV připravilo novelu zákoníku práce, která se bude týkat hlavně práce z domova, rodičů a také zaměstnanců pracujících na dohody mimo pracovní poměr.

V současné době je v připomínkovém řízení a předpokládá se, že u některých bodů návrhu dojde k určitým úpravám. Poté ji ještě bude muset schválit vláda a zákonodárci. Začít platit by pak měla po vyhlášení ve Sbírce zákonů, což by mohlo být v prvním čtvrtletí příštího roku.

Řada změn zákoníku práce vyplývá z nařízení 2 evropských směrnic - o rovnováze pracovního a soukromého života (WLB) a o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (TPWC).

O případných změnách v návrhu, stejně tak jako o schválení zákona, vás budeme informovat.



Navrhované změny:

1. Práce na dálku / Home office

- zavedení písemné dohody na HO, stanovení obsahu dohody
- zavedení práva na HO pro osoby pečující o dítě do 15 let nebo těhotné zaměstnankyně (zaměstnavatel bude muset žádosti vyhovět, pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody nebo povaha práce, bude muset být písemné odůvodnění co v práci z domova brání)
- zaměstnavatel bude moci nařídit HO zaměstnanci pouze tehdy, pokud to stanoví stát (nouzový stav; uzavření některých částí subjektů ze závažných důvodů apod.)
- povinnost hradit zaměstnanci na HO náklady, a to ve výši 2,80 Kč za každou hodinu práce (hodinový paušál na plyn, elektřinu, vodu, odpad); částka by byla každoročně stanovena ministerstvem ve vyhlášce
- povinnost zaměstnavatele zajistit BOZP u zaměstnance na HO a také dodržování BOZP kontrolovat
- rozvržení pracovní doby na HO
- možnost výpovědi dohody na HO do 15 dnů, s těhotnou ale bude možné dohodu vypovědět pouze z vážných provozních důvodů

2. Informování zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru

- rozšíření okruhu údajů a povinných informací, které musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout; toto platí i pro vysílané zaměstnance
- povinnost informovat zaměstnance do 7 dnů od vzniku pracovního poměru
- povinnost písemně informovat zaměstnance i o změnách poskytnutých údajů bezodkladně a nejpozději v den, kdy konkrétní změna nabývá účinnosti
- zaměstnavatel bude povinen doložit, že informace zaměstnanec obdržel

3. Digitalizace a doručování

- elektronické doručování zaměstnanci – možnost zaslat pracovní smlouvu či dodatek, ale také výpověď, elektronicky, tedy i e-mailem, pokud zaměstnanec sdělí zaměstnavateli svůj vlastní mail a bude souhlasit s tímto způsobem doručování
- fikce doručení – do 10 dnů – pokud ZC převzetí písemnosti do této doby nepotvrdí, bude se považovat za doručenou 10 dnem
- elektronické doručování zaměstnavateli – zaměstnanec nebude potřebovat souhlas zaměstnavatele s elektronickým doručováním; i zde bude platit stejná fikce doručení

4. Rodičovská dovolená

- písemná žádost zaměstnance o poskytnutí rodičovské dovolené s uvedením plánované doby trvání rodičovské dovolené, a to alespoň 14 dnů předem
- možnost žádat o rodičovskou dovolenou opakovaně (tj. rodičovskou dovolenou opakovaně prodlužovat)

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ)

- povinnost zaměstnavatele písemně rozvrhnout pracovní dobu a informovat o ní zaměstnance minimálně 1 týden předem
- u DPČ dojde ke zkrácení období, ve kterém se sleduje dodržování maximálního rozsahu poloviny týdenní pracovní doby, z 52 týdnů na 26 týdnů
- právo zaměstnance na poskytnutí veškerých překážek v práci, dovolenou, příplatky za práci v noci, o svátcích, ve ztíženém prostředí a o víkendu
- právo zaměstnance na písemné odůvodnění výpovědi
- možnost zaměstnance požádat zaměstnavatele o uzavření pracovní smlouvy, pokud v posledních 12 měsících pracoval alespoň 6 měsíců na DPP/DPČ

6. Soudní spory o skončení pracovního poměru

- pro neplatnost výpovědi, neplatnost okamžitého zrušení nebo neplatnost okamžitého zrušení ve zkušební době
- pokud bude zaměstnanec trvat na tom, že dostal výpověď z důvodu, že se domáhal svých práv podle některých ustanovení zákoníku práce, bude muset zaměstnavatel prokázat, že výpověď zaměstnanci byla dána z jiného důvodu, než co zaměstnanec tvrdí
- novela přidává případy, kdy k výše uvedenému postupu dojde a stanoví výčet konkrétních ustanovení zákoníku práce, které toto umožní



Kontakty

Mazars s.r.o.

International Business Center
Pobřežní 3
186 00 Praha 8
Tel. +420 224 835 730

Editorka vydání:



Martina Farářová
Manažerka oddělení
HR & Payroll Services, Mazars
martina.fararova@mazars.cz
tel.: +420 725 866 316

Kontakt:



Jana Boštíková
Vedoucí partnerka oddělení
HR & Payroll Services, Mazars
jana.bostikova@mazars.cz
tel.: +420 605 700 817

Více informací na:
www.mazars.cz