

LEGAL ALERT

VÝBĚR Z PRÁVNÍCH AKTUALIT

Změny v pracovním právu



Plánovaná novela zákoníku práce

MPSV zveřejnilo dne 12. září 2022 návrh novely zákoníku práce a dalších souvisejících zákonů. Touto novelou budou do pracovněprávních předpisů zapracována některá práva zaměstnanců v důsledku požadavku Evropské unie na transpozici dvou směrnic EU, a to směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a směrnice 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU. **Návrh novely prochází legislativním procesem a její účinnost se předpokládá v první polovině roku 2023.**

Hlavní okruhy změn zákoníku práce shrneme v následujícím článku.

Informace o obsahu pracovního poměru

Novelou budou zejména zpřísněny povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o jeho právech a povinnostech souvisejících s pracovním poměrem. Novelou se tak navrhuje rozšíření ust. § 37 ZP např. o povinnost informovat o době trvání a podmínkách zkušební doby, o výpovědních dobách a postupu při neplatném rozvázání pracovního poměru, o rozsahu pracovní doby u DPP/DPČ atd.

Zaměstnavatel bude muset dle novely písemně informovat zaměstnance již do 7 dnů ode dne vzniku pracovního poměru (v současné době tato lhůta činí 1 měsíc). Pokud bude informování probíhat elektronicky, musí mít zaměstnanec možnost si informace uložit nebo vytisknout. Zaměstnavatel navíc musí být schopen doložit předání těchto informací zaměstnanci.

Zaměstnavatel může tuto povinnost splnit i tím, že odkáže zaměstnance na příslušný právní předpis, to ovšem jen ohledně informací, které se týkají dovolené, výpovědní a zkušební doby.

Dohody o pracích mimo pracovní poměr (DPP / DPČ)

Zaměstnancům pracujícím na základě dohod mimo pracovní poměr budou vznikat přímo ze zákona následující nároky:

- nárok na dovolenou (délka se stanoví v souladu s § 213 ZP);
- nárok na veškeré překážky v práci na straně zaměstnance;
- nárok na ošetřovné;
- nárok na některé příplatky (za práci v noci, o svátcích atd.).

Zaměstnavatel bude muset zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu podobně jako u zaměstnanců v pracovním poměru, a to v písemném rozvrhu týdenní pracovní doby.

Zaměstnanec bude nově oprávněn:

- požadovat po zaměstnavateli písemné odůvodnění výpovědi z DPP/DPČ;
- žádat o přechod do pracovního poměru po splnění stanovených podmínek.

Práce z domova (home-office)

Novela usnadní přístup některých zaměstnanců k výkonu práce z domova. Tato novinka se bude týkat těhotných zaměstnankyň, dále osob, kteří pečují o dítě do 9 /15 let, případně o osobu závislou na péči jiné osoby. Pokud taková zaměstnankyně nebo zaměstnanec požádá o home-office, zaměstnavatel musí takové žádosti vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Obecně platí, že zaměstnavatel bude povinen písemně odůvodnit své rozhodnutí, pokud žádosti zaměstnance o home-office nevyhoví. Zaměstnavatel bude mít rovněž možnost ve výjimečných případech práci z domova nařídit, pokud zohlední zájmy zaměstnanců.

Zaměstnancům pracujícím na dálku bude zaměstnavatel povinen umožnit kontakt s ostatními zaměstnanci.

Dohodu o práci na dálku bude nutné sjednat písemně; nepostačí tedy ústní dohoda i kdyby byly podmínky upraveny ve vnitřních předpisech zaměstnavatele. Zákoník práce nově stanoví, co musí dohoda o práci na dálku obsahovat. Dříve uzavřené dohody bude nutné doplnit o nové povinné náležitosti do 3 měsíců od účinnosti této novely.

Zaměstnavatel bude mít také povinnost nést náklady za práci doma. Zaměstnanci budou mít za každou hodinu odpracovanou na home-office nárok na paušál, který pokryje jejich náklady (především za energie). Výchozí výše tohoto paušálu má být 2,80 Kč na hodinu a nebude součástí mzdy. Zaměstnanci z paušálu nebudou platit daň z příjmu a zaměstnavatelé si budou moci paušál odečíst z nákladů. Zaměstnavatel bude rovněž povinen zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance, pokud je práce na dálku vykonávána s využitím sítí elektronických komunikací a programové vybavení k ochraně dat a údajů, které jsou zpracovávány dálkovým přenosem.

Doručování písemností

Dosavadní požadavek na doručení písemností do vlastních rukou zaměstnance se nebude dále týkat písemností týkající se vzniku a změny pracovního poměru nebo právního vztahu založeného DPP/DPČ a dohody o rozvázání pracovního poměru nebo o zrušení DPP/DPČ. Uvedené písemnosti budou nadále doručovány dle pravidel obsažených v § 570 občanského zákoníku.

Novela rovněž umožní elektronické uzavírání základních dokumentů, které v současné době nebylo prakticky použitelné, a rovněž elektronické doručování dokumentů, bude-li zaměstnanec, resp. zaměstnavatel disponovat uznávaným elektronickým podpisem a sdělí svou elektronickou adresu pro doručování.

Dále připojujeme informace o změnách, které jsou účinné již od začátku letošního roku:

Změna ve zdravotních prohlídkách

Již s účinností od ledna 2023 se dle vyhlášky Ministerstva zdravotnictví mění

povinnost absolvovat pravidelné lékařské prohlídky. Nově budou muset pravidelné pracovně-lékařské prohlídky podstupovat pouze zaměstnanci vykonávající práci v rizikových kategoriích a tam, kde dochází k ohrožení zdraví, jinak pouze bude-li to požadovat zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Vstupní a výstupní prohlídky se budou provádět jako dosud.

Vyhláška rovněž snižuje četnost dohledu na pracovištích a nad výkonem práce za účelem zjišťování a hodnocení rizikových faktorů.

Podpora zkrácených úvazků

Od 1. února 2023 mají zaměstnavatelé možnost využít slevy na sociálním pojištění, pokud zaměstnají pracovníky, kteří jsou mladší 21 let, studují, jsou starší 55 let, pečují o dítě do 10 let, jsou zdravotně postižení, případně čerstvě absolvovali rekvalifikaci. Sleva se bude vztahovat na zaměstnance, kteří pracují 8 až 30 hodin týdně. Sleva se odečítá od sociálního pojištění hrazeného zaměstnavatelem, a to ve výši 5 % z vyměřovacího základu zaměstnance. V současnosti mají podle zákoníku práce nárok na zkrácený úvazek rodiče dětí do 15 let, těhotné ženy nebo pečující osoby.

Mimoto by podle návrhu MPSV měli pracující senioři platit od července roku 2023 nižší sociální pojištění, což jim zvýší čistý výdělek. Návrh pomůže seniorům, kteří pobírají starobní důchod a zároveň k tomu pracují nebo podnikají.

V případě jakýchkoliv dotazů nebo potřeby konzultace se na nás, prosím, neváhejte obrátit prostřednictvím e-mailové adresy info@sirokyzrzavecky.cz.

Tento dokument je možné užít pouze pro osobní potřebu. Jakékoliv užití tohoto dokumentu k jinému než zmíněnému účelu včetně převzetí, šíření či dalšího zpřístupňování je bez souhlasu společnosti ŠIROKÝ ZRZAVECKÝ advokátní kancelář, s.r.o. („SZ“) zakázáno. Užitím tohoto dokumentu nevzniká mezi uživatelem a SZ žádný právní vztah, a zejména uživatel nevzniká žádné právo vůči SZ, vyplývající z užití tohoto dokumentu. Nabízení tohoto dokumentu k využití široké veřejnosti nepředstavuje poskytnutí právní porady ve smyslu zákona o advokacii. SZ není odpovědná za využití tohoto dokumentu bez její přímé asistence a revize konečného obsahu. Informace zde uvedené nejsou vyčerpávající, a proto nemohou být považovány za poskytnutí specifické právní rady.