



Zaměstnavatelé, začněte se připravovat na změny!

Ve středu 5. dubna 2023 vláda schválila dlouho očekávanou novelu zákoníku práce, která zapracovává několik evropských směrnic a přináší řadu zásadních změn, které se dotknou většiny zaměstnavatelů. Návrh nyní poputuje do Poslanecké sněmovny. V případě rychlého projednání, které se předpokládá, by novela mohla být z převážné části účinná již v průběhu letních prázdnin.

Pomyslnou vlajkovou lodí novely je nová úprava práce na dálku, neboli home office. Ten má být nově možný zásadně jen na základě písemné dohody se zaměstnancem. Ve výjimečných případech, kdy tak stanoví opatření orgánu veřejné moci (např. v souvislosti s epidemií), bude moci zaměstnavatel home office i nařídit. Na základě vnitřního předpisu nebo dohody se zaměstnancem bude mít zaměstnavatel možnost hradit zaměstnanci energie a některé další náklady spojené s prací na dálku paušální částkou, která se nebude považovat za příjem zaměstnance pro daňové účely. Ostatní náklady budou zaměstnavatelé hradit podle skutečně prokázané výše, popřípadě se budou moci se zaměstnancem domluvit, že mu náhrady nepřísluší.

Speciální povinnosti čekají zaměstnavatele ve vztahu k těhotným zaměstnankyním a k zaměstnancům pečujícím o děti a o osoby závislé na pomoci jiné osoby. Tito zaměstnanci budou mít nově možnost o home office písemně požádat a případné zamítnutí této žádosti bude muset zaměstnavatel písemně odůvodnit.

Novela dále zpřísňuje pravidla pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnanci pracující na dohodu budou mít nově právo na zákonné překážky v práci včetně dovolené a zaměstnavatel jim bude muset rozvrhovat pracovní dobu alespoň tři dny předem. Po určité době trvání vztahu na dohodu bude moci zaměstnanec písemně požádat o zaměstnání v pracovním poměru. Zaměstnavatel pak bude muset zaměstnanci do jednoho měsíce písemně odůvodněně odpovědět.

Změn se dočká i elektronické podepisování a doručování pracovněprávních písemností, které má být nově podstatně jednodušší a mělo by umožnit převážnou digitalizaci HR agendy.

V rámci zvýšení transparentnosti novela rozšiřuje písemnou informační povinnost vůči zaměstnancům a zkracuje dobu pro její plnění. Zaměstnavatelé tak budou muset přepracovat příslušné pracovněprávní dokumenty i upravit své interní postupy.

Novelu ještě čeká další legislativní proces. Zaměstnavatelé by se nicméně již dnes měli na rozsáhlé změny připravovat a kupříkladu si nastavit interní pravidla práce na dálku, zamyslet se nad využíváním zaměstnanců na dohodu, zvážit digitalizaci HR agendy a připravit si všechny pracovněprávní dokumenty, které budou po účinnosti novely potřebovat.

Oblasti pracovního práva se intenzivně věnujeme a další legislativní vývoj novely budeme pečlivě sledovat. Pokud potřebujete v této oblasti jakkoliv poradit nebo pomoci, neváhejte nás kontaktovat.

Mgr. Lenka Droscová, partner
lenka.droscova@actlegal-rhl.com

Mgr. Václav Bělohoubek, advokát
vaclav.belohoubek@actlegal-rhl.com

Newsletter společnosti act Řanda Havel Legal advokátní kancelář s.r.o. informuje obecně o vybraných legislativních změnách, judikatuře a právních problémech. Informace předkládané v newsletteru mají pouze informativní povahu a nepředstavují úplný přehled změn v legislativě, judikatuře či právní praxi. Do newsletteru jsou zařazovány informace, které naše advokátní kancelář vybírá dle vlastního uvážení s ohledem na zajímavost či praktickou využitelnost informací pro adresáty newsletteru. Aplikovatelnost v newsletteru publikovaných informací na specifické případy je závislá na konkrétních okolnostech. Tento newsletter nepředstavuje právní radu a act Řanda Havel Legal advokátní kancelář s. r. o. neodpovídá za aplikaci závěrů či skutečností uvedených v newsletteru na jakýkoli právní případ.

