

Vážený klienti,
informujeme Vás o aktuálních změnách Zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), který se mění zákonem č. 281/2023 Sb. V případě jakýchkoliv nejasností se neváhejte na nás obrátit.

Novela zákoníku práce platná od 1.10.2023

§ 37 informování o obsahu pracovního poměru, DPP a DPČ – povinně se rozlišuje počet informací o obsahu pracovního poměru, se kterým musí být zaměstnanec písemně seznámen nejpozději do 7 dnů od vzniku pracovního poměru. Vzory ke splnění informační povinnosti na stránkách:

<http://m.tajemnici.cz/mpsv-vzory-ke-splneni-informacni-povinnosti-zamestnavatele-podle-novely-zakoniku-prace-ucinne-od-1-rijna-2023/d-8264>

§ 37a informace před vysláním do zahraničí na dobu delší než 4 týdny – zaměstnavatel je povinen předem podat zaměstnanci písemně informace o:

- státu, v němž má být práce vykonávána,
- předpokládané době tohoto vyslání,
- měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat,
- peněžitým nebo věcným plněním poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce,
- podmínky zajištění návratu zaměstnance.

§ 90 úprava nepřetržitého denního odpočinku – cyklus 24 hodin po sobě jdoucích pro nepřetržitý denní odpočinek je celková doba, ne doba mezi koncem a začátkem jedné směny (11/12)

§ 317 práce na dálku – výkon práce na dálku je možný pouze na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, výše paušální částky pro zaměstnance odměňované platem je 4,60 Kč za každou započatou hodinu. Zaměstnavatel může se zaměstnancem písemně sjednat, že náhrady nákladů zaměstnanci nepřísluší. Nesplnění povinností uzavření dohody písemně může být sankcionováno pokutou až do výše 300 000,- Kč.

§ 335 doručování písemností elektronickým způsobem - pokud chcete doručovat elektronicky je třeba nejprve zaměstnance informovat o podmínkách doručování emailem, mít souhlas zaměstnance v samostatném písemném prohlášení, jeho soukromou emailovou adresu. Do datové schránky zaměstnanci lze písemnosti zasílat i bez jeho souhlasu.

Změny u dohod konaných mimo pracovní poměr

§ 74 – 77 zákoníku práce

Povinnost písemně seznámit zaměstnance s rozvrhem pracovní doby nejpozději 3 dny před začátkem směny.

Povinnost evidovat docházku a plán směn, stejně jako bylo dříve u hlavní pracovní poměru.

Nově se na DPP a DPČ vztahují všechny příplatky (mimo přesčasových), které se řídí §115 – 118 zákoníku práce – náhradní volno, práce v sobotu, neděli, ve svátek a práce v noci, v zákonné výši.

Nově se na DPP a DPČ vztahují důležité osobní překážky v práci, tedy pokud případně na naplánovanou směnu, bude tato překážka omluvena, ale náhrada za ní nepřísluší.

Pokud DPP či DPČ trvá za posledních 12 měsíců alespoň 180 dní, může dohodář zažádat o změnu DPP na pracovní smlouvu. Zaměstnavatel nemusí vyhovět, ale musí písemně odpovědět (včetně odůvodnění) ať kladně či záporně do 1 měsíce. Neucíní-li tak, hrozí sankce až 200 000,-Kč.

Od 1.1.2024 nově vzniká nárok na dovolenou u prací konaných na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, a to v případě, že je nepřetržitě trvání dohody alespoň 4 kalendářní týdny.

Od 1.7.2024 vzniká zaměstnavatelům povinnost podat měsíční přehled všech vyplacených DPP, včetně údajů o těchto zaměstnancích, na správu sociálního zabezpečení. S tímto budou spojené nové limity pro posouzení odvodů sociálního a zdravotního pojištění.

Možné pokuty od Inspektorátu práce až do výše 200.000,- Kč za:

- chybějící informace na smlouvách či dohodách,
- chybějící informace při vysílání do zahraničí,
- chybějící písemné rozvržení pracovní doby DPP, DPČ,
- neposkytnutí písemné odpovědi na:
 - žádost o opětovné zvýšení rozsahu pracovní doby,
 - žádost o práci na dálku.