

SME INFO CZECHIA



AMENDMENT TO THE CZECH LABOUR CODE WITH EFFECT 2023/2024

EU Directive 2019/1152, which is being implemented by the currently prepared amendment to the Czech Labour Code, seeks transparent and predictable conditions and work-life balance for EU employees. Czech government approved the amendment on 5.4.2023. After approval by the Parliament, the individual amendments are to come into effect from 1st October 2023. The Directive introduces new labour law standards and rules. It also provides a minimum of rights to occasional employees, trainees, those who are employed part-time with an extraordinary working regime, employees who take care of small children or close relatives.

NOVELA ČESKÉHO ZÁKONÍKU PRÁCE S ÚČINNOSTÍ 2023/2024

Směrnice EU 2019/1152, kterou implementuje právě schvalovaná úprava českého zákoníku práce usiluje o transparentní a předvídatelné podmínky a rovnováhu pracovního a soukromého života zaměstnanců EU. Vláda novelu schválila 5.4.2023. Účinnost jednotlivých novel po schválení parlamentem vešla v platnost 1.10.2023. Směrnice zavádí nové pracovní právní standardy a pravidla. Poskytuje minimum práv i příležitostným zaměstnancům, stážistům, těm, kteří jsou zaměstnáni na zkrácený úvazek s mimořádným pracovním režimem, zaměstnancům, kteří pečují o malé děti nebo o osoby blízké.

The purpose of SME INFO is to provide general information and to draw the attention to the current changes in law which we believe to be important for the business operation of our clients. It is not a replacement for careful review of the acts and rules, and the consultation with your tax advisor.

© Copyrights 2023,
Process Solutions
– All rights reserved

ps **subject matter
expert team**

www.ps-bpo.com

Information obligation of the employer

The amendment to the Labour Code newly regulates the employer's obligation to provide information on the content of employment. The information period is reduced from one month to 7 days from the start of the employment relationship. The employer is obliged to inform about the following rights and obligations:

- on the duration and conditions of the probationary period
- on termination of employment
- on the notice period
- on the procedure for invalid termination of employment
- on the provision of professional development
- on the determination of weekly working hours
- on the expected weekly work schedule
- on the scope of overtime work
- on the schedule of minimum continuous daily and weekly rest
- on breaks for relaxation
- on the length of leave

Electronic delivery and signing of documents

It will now also be possible to conclude contracts and deliver them electronically. Employees must be able to access the digital form of signing the contract. The employee must be able to print and save the contract. The employee may withdraw from the contract within 7 days of receiving the draft contract if they have not already started working. It is up to the employer to prove handover of the documents to the employee in retrospect. Electronic signing of contracts via the employee's e-mail must be done by e-mail to which the employer does not have access.

It is also possible to send notices to the DataBox, but these deliveries must be in a strict "into your own hands" mode, as well as warning letters and changes in wage assessments. In these situations, it is possible to hand over documents to the employee in person, by DataBox, with a recognized electronic signature, and only if it is not possible in these ways, the documents must be sent by post. If the documents are refused to be accepted, the document is deemed to have been received. The employee must give prior written consent to new delivery mode, which may be revocable at a later date. The written consent shall be confirmed in a separate statement. If they give consent, the fiction of delivery is valid for 10 days from the sending of the message, unless the employee has confirmed receipt. A message sent via email, if not confirmed within three days, is considered ineffective delivery.

Informační povinnost zaměstnavatele

Novela zákoníku práce nově upravuje informační povinnost zaměstnavatele o obsahu pracovního poměru. Lhůta pro informování se zkracuje z jednoho měsíce na 7 dní od vzniku pracovního poměru. Zaměstnavatel je povinen informovat o těchto právech a povinnostech:

- o době trvání a podmínkách zkušební doby
- o rozvázání pracovního poměru
- o výpovědní době
- o postupu při neplatném rozvázání pracovního poměru
- o poskytování odborného rozvoje
- o stanovení týdenní pracovní doby
- o předpokládaném týdenním rozvrhu pracovní doby
- o rozsahu práce přesčas
- o rozvrhu minimálního nepřetržitého denního a týdenního odpočinku
- o přestávkách na oddech
- o délce dovolené

Elektronického doručování a podepisování dokumentů

Smlouvy se budou moci nově uzavírat a doručovat i elektronicky. Zaměstnanci musí být přístupná digitální forma podepsání smlouvy. Smlouvu si musí být zaměstnanec schopen vytisknout a uložit. Zaměstnanec může do 7 dnů od zaslání návrhu smlouvy od smlouvy odstoupit, pokud již nezačal pracovat. Na zaměstnavateli je, aby prokázal i zpětně předání dokumentů zaměstnanci. Elektronické podepisování smluv prostřednictvím emailu zaměstnance se musí realizovat emailem, na který nemá zaměstnavatel přístup.

Do datové schránky je možné zasílat i výpovědi, ale tato doručení musejí být v přísném režimu „doručování do vlastních rukou“ stejně tak i vytýkáci dopisy a změny mzdových výměrů. V těchto situacích je možné zaměstnanci předat písemnosti osobně, datovou schránkou, uznávaným elektronickým podpisem a teprve pokud není možné těmito způsoby, je třeba dokumenty zaslat poštou. Při odmítnutí převzetí písemností se považuje dokument za doručený. Zaměstnanec musí dát předem písemný souhlas se zasíláním, který může být i později odvolatelný. Vyslovení písemného souhlasu se bude potvrzovat v samostatném prohlášení. Pokud souhlas dá, platí fikce doručení 10 dní od odeslání zprávy, pokud zaměstnanec nepotvrdil převzetí. Zpráva zasláná prostřednictvím emailu, pokud není do tří dnů potvrzená, se považuje za neúčinné doručení.

Home office

The Labour Code sets out the conditions for home office in Section 317. A written agreement must be concluded for home office. This does not need to be concluded in the event of the announcement of emergency measures by public authorities. In such exceptional cases, the employer may order home office for the necessary period of time.

Pregnant employees and employees caring for a child under 9 years of age can apply for home office, the employer is not obliged to comply with them, but must justify the refusal in writing.

Companies can reimburse employees the costs associated with working from home. They can choose the form of a flat rate, the amount of which is set at CZK 4.60 / hour, which corresponds to about CZK 740 per month for energy, water, waste etc. The amount will be adjusted each year on 1 January. Other costs can be paid by the employer in the actual amount (internet connection, wear and tear of furniture, etc.), the amount paid in excess of the lump sum is subject to wage contributions

Changes to agreements to work and agreements to working activities

The employer will have to provide:

- Annual leave (after working four times the stipulated weekly working time (80 hours) and if the agreement lasts at least 28 consecutive calendar days),
- pay overtime and impediments to work.
- After working half a year in the previous year, permanent employment. The employer must justify any non-hiring of the employee for permanent employment in writing.

The weekly working time for calculating Annual Leave will be 20 hours per week. The right to leave does not arise in the case of one-off agreements to work.

Employers will have to provide:

- Employees' work schedule 3 days in advance for reasons of predictability.
- meal and rest breaks and statutory surcharges.
- justify the termination of the agreement.

Entitlement to Annual Leave begins effective from January 1, 2024

Informing the employer about the start of parental

Newly, parents are obliged to apply for parental leave in writing 30 days in advance and state the planned duration when transferring from maternity leave to parental leave.

Home office

Zákoník práce stanovuje podmínky pro práci na dálku v ustanoveních § 317. K home office je třeba sjednat písemnou dohodu. Tu není třeba uzavírat v případě vyhlášení mimořádných opatření orgány veřejné moci. Práci na dálku může zaměstnavatel v takových výjimečných případech nařídít na nezbytně nutnou dobu.

Těhotné zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o dítě do 9-ti let mohou požádat o home office, zaměstnavatel jim není povinen vyhovět, ale musí písemně odůvodnit zamítnutí.

Společnosti může zaměstnancům platit náklady spojené s Home Office. Mohou zvolit formu paušálu jehož výše je stanovena na 4,60 Kč/ hod, což odpovídá měsíčně cca 740 Kč za energie, vodu, odpady. Částka se bude upravovat každý rok k 1. lednu. Ostatní náklady může uhradit zaměstnavatel ve skutečné výši (internetové připojení, opotřebení nábytku...), vyplacená částka převyšující paušál podléhá mzdovým odvodům.

Změny u dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti

Zaměstnavatel bude muset poskytnout:

- dovolenou (po odpracování čtyřnásobku stanovené týdenní pracovní doby (80 hodin) a pokud dohoda trvá minimálně 28 po sobě jdoucích kalendářních dnů),
- proplácet přesčasy a překážky v práci
- po odpracování půl roku v předchozím roce i stálý pracovní poměr. Zaměstnavatel musí odůvodnit případné nepřijetí zaměstnance na hlavní pracovní poměr písemně.

Týdenní pracovní doba pro výpočet dovolených bude 20 hodin týdně. Právo na dovolenou nevznikne u jednorázových dohod o provedení práce.

Zaměstnavatelé budou muset poskytnout:

- rozvrh pracovní doby zaměstnancům 3 dny dopředu z důvodu předvídatelnosti.
- přestávky na jídlo a odpočinek a zákonné příplatky.
- odůvodnit výpověď z DPP a DPČ.

Nárok na dovolenou vzniká od 1.1.2024.

Informování zaměstnavatele o nástupu na rodičovskou dovolenou.

Nově platí povinnost pro rodiče při přechodu z mateřské na rodičovskou dovolenou požádat písemně o rodičovskou dovolenou 30 dní předem a uvést plánovanou dobu trvání.