

LEGAL ALERT

VÝBĚR Z PRÁVNÍCH AKTUALIT

Připravované změny v pracovním právu



Plánovaná tzv. „flexibilní“ novela zákoníku práce

Vláda schválila návrh novely zákoníku práce a dalších souvisejících zákonů Ministerstva práce a sociálních věcí. Cílem této novely je zvýšit flexibilitu zákoníku práce v několika oblastech, a to především v oblasti rozvržení pracovní doby, zkušební a výpovědní doby, způsobu výplaty mzdy a návratu a možnosti přívýdělku při rodičovské dovolené. **Návrh novely prochází legislativním procesem, a je proto pravděpodobné, že bude ještě upraven.** Účinnost novely se nicméně předpokládá od 1. ledna 2025.

Hlavní okruhy změn zákoníku práce shrnujeme v následujícím článku.

Rozvržení pracovní doby

Nově bude moci zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřít dohodu o rozvržení pracovní doby, podle které si zaměstnanec bude sám rozvrhovat pracovní dobu. Toto flexibilní rozvržení pracovní doby je v současné době možné pouze v případě práce na dálku.

Pokud dojde k uzavření **dohody o rozvržení pracovní doby**, budou stále platit určitá pravidla, a to například, že délka jedné směny nesmí přesáhnout dvanáct hodin a zaměstnanec bude stále povinen dodržovat přestávky v práci. Zaměstnavatel má i v případě uzavření této dohody povinnost vést evidenci pracovní doby za součinnosti zaměstnance.

Dohoda o rozvržení pracovní doby musí být uzavřena v písemné podobě, přičemž její ukončení je možné rovněž dohodou nebo výpovědí s patnáctidenní (či jinou sjednanou) výpovědní dobou.

Tato část již byla schválena a bude účinná od 1. 1. 2025.

Zkušební a výpovědní doba

Podle dosud účinného zákoníku práce lze stanovit zkušební dobu v maximální délce tří měsíců, u vedoucích zaměstnanců je

tato zkušební doba stanovena na šest měsíců. Novela navrhuje tuto zkušební dobu prodloužit, a to na maximální dobu **čtyř měsíců** u standardních zaměstnanců a **osm měsíců** u vedoucích zaměstnanců.

Výpovědní doba nyní činí dva měsíce pro všechny výpovědní důvody. Nově dochází ke změně v případě, kdy výpověď bude zaměstnanci dána z důvodu porušování povinností a nesplňování požadavků na straně zaměstnance. V případě výpovědi za těchto okolností se výpovědní doba zkracuje na **jeden měsíc**.

Počátek běhu výpovědní doby je v současnosti stanoven na první den měsíce následujícího po doručení výpovědi. Nově bude počátek běhu výpovědní doby určen **dnem doručení výpovědi**. Zákoník práce zde ale stále poskytuje určitou flexibilitu, kdy výpovědní dobu i den jejího počátku si lze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnout jinak.

Měna a způsob výplaty mzdy, doručování mzdového výměru

Novela stanoví dvě podmínky, za kterých lze vyplatit **mzdu v jiné než české měně**. První podmínkou je výskyt cizího prvku, druhou je dohoda se zaměstnavatelem. Předpokladem také je, že daná měna je zapsána na kurzovním lístku České národní banky. Tím dochází k výrazné změně, kdy dosud může být vyplácena mzda pouze v českých korunách, přičemž v jiné měně lze vyplácet mzdu pouze po dohodě a za předpokladu, že zaměstnanec pracuje v zahraničí.

Další novinka spočívá ve způsobu výplaty mzdy, kdy dosud zákoník práce stanoví její vyplacení na pracovišti, v pracovní době a v hotovosti. Jiný způsob je možný pouze na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Novela přináší změnu, dle které primárním způsobem výplaty mzdy bude **bezhotovostní převod** na bankovní účet zaměstnance.

Podmínky pro doručování mzdových či platových výměrů jsou aktuálně poměrně přísné. Novelou dojde k větší flexibilitě při

jejich doručování, kdy nově bude zavedeno **doručování i prostřednictvím interních elektronických systémů** zaměstnavatele.

Sankce za porušení povinností zaměstnancem

Nově se prodlouží subjektivní i objektivní lhůta k podání výpovědi zaměstnavatelem či k okamžitému zrušení pracovního poměru v případě porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (§ 52 písm. g) zákoníku práce). U subjektivní lhůty (která počíná dnem, kdy se zaměstnavatel o důvodu výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru dozvěděl) dochází k jejímu prodloužení ze dvou na **tři měsíce**. V případě objektivní lhůty (která počíná okamžikem, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl) dochází též k prodloužení, a to z jednoho roku na **patnáct měsíců**.

Možnost uzavření DPP či DPČ rodičem na rodičovské dovolené a návrat po jejím skončení

Momentálně rodiče na rodičovské dovolené nemohou vykonávat práci na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, pokud jsou u stejného zaměstnavatele zaměstnáni v pracovním poměru (na základě pracovní smlouvy). Novela rodičům na rodičovské dovolené vychází vstříc, a ti budou moci nově dle jejího znění uzavřít se stejným zaměstnavatelem na stejnou práci právě **DPP nebo DPČ**.

Zároveň novela zavádí možnost až dvouleté garance stejného pracovního místa pro zaměstnance na rodičovské dovolené. Návrat na stejnou práci i stejné pracovní místo by tak měl být zaručen v případě návratu do dovršení **dvou let věku dítěte**.

Výpověď ze zdravotních důvodů

V případě výpovědi ze zdravotních důvodů, tedy z důvodu pracovního úrazu nebo pozbytí zdravotní způsobilosti, vyplácí odstupné dle účinného zákoníku práce zaměstnavatel. Zaměstnancům má dle novely nově náležet jednorázová

náhrada nemajetkové újmy při pracovním úrazu, nemoci z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí. Tato náhrada či kompenzace však má nově být **vyplácena pojišťovnou**, u které má zaměstnavatel zákonnou povinnost mít uzavřenou pojistnou smlouvu. Zaměstnanci tak o odstupné nepřijdou, pouze jim bude propláceno nikoliv prostřednictvím zaměstnavatele, ale prostřednictvím jeho pojišťovny. Tato jednorázová náhrada bude ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

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 rady 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.