



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

FLEXIBILNÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

V Praze dne 21. srpna 2024

Navržená účinnost od 1. 1. 2025

sekce



Cílem:

Zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů a uvolnit v řadě případů rigidní nastavení podmínek v zákoníku práce se záměrem reagovat na aktuální potřeby moderního trhu práce.

Nejdůležitější opatření:

1. Zvýšení flexibility a zpřesnění pravidel při skončení pracovního poměru

Změna pravidel při dání výpovědi z pracovního poměru:

- Vázání počátku běhu výpovědní doby na den doručení výpovědi druhé straně;
- zkrácení délky výpovědní doby na 1 měsíc v případech spojených s vážným pochybením nebo určitým nedostatkem zaměstnance;
- prodloužení délky objektivní a subjektivní lhůty při výpovědi z kázeňských důvodů;
- při rozvázání pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance zapříčiněného pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožením touto nemocí bude mít zaměstnanec nově místo odstupného (které platí zaměstnavatel), nárok na náhradu, která bude vyplácena z povinného pojištění zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (náhrada bude ve stejné výši – 12násobek průměrného výdělku).

Právo na dovolenou

- Zákoník práce zaměstnanci výslovně přiznává právo na dovolenou při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (za dobu trvání sporu).

2. Zvýšení flexibility pro zaměstnance pečující o malé děti

- Nově se umožňuje, aby zaměstnanec v pracovním poměru čerpající rodičovskou dovolenou mohl vykonávat na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce u téhož zaměstnavatele stejně druhově vymezené práce.
- **Návrat na stejnou práci a pracoviště** (tzv. na „stejnou židli“) bude nově zaručen i zaměstnancům vracejícím se z rodičovské dovolené před dovršením 2 let věku dítěte.

3. Zvýšení flexibility na úseku pracovní doby

Umožnění zkrácení nepřetržitého odpočinku při mimořádné havarijní situaci

- Při vzniku mimořádné události, havárie či v případě naléhavých opravných prací se umožňuje zkrátit nepřetržitý denní odpočinek až na 6 hodin.

4. Zvýšení flexibility na úseku odměňování

Prioritizace bezhotovostní výplaty mzdy

- Oproti dosud upřednostňovanému způsob výplaty mzdy v hotovosti bude upřednostněna výplata mzdy na účet zaměstnance, pokud s takovým postupem zaměstnanec nevyjádří nesouhlas.
- V případě nesouhlasu zaměstnance bude zaměstnanci mzda nadále vyplácena v hotovosti.

Výplata mzdy v jiné než české měně

- Pouze pokud se vyskytuje cizí prvek a na základě dohody.
- Platí jen pro měny devizového trhu, pro které ČNB vyhláší kurzy vždy na následující pracovní den.

Rozvolnění podmínek pro doručování mzdového a platového výměru

- Nově doručování i prostřednictvím interních elektronických systémů zaměstnavatele při zachování odpovídající ochrany zaměstnance.

Ujasnění výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance

5. Další změny

- **Prodloužení maximální délky zkušební doby na 4 měsíce** (u řadových zaměstnanců), resp. na 8 měsíců (u vedoucích zaměstnanců), přičemž ji lze v rámci zákonných limitů na základě dohody dodatečně prodlužovat.
- Zavádí se **výjimka z pravidla „třikrát a dost“** u pracovních poměrů na dobu určitou pro případ, že jde o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské a rodičovské dovolené.
- Zaměstnanci některých veřejnoprávních zaměstnavatelů budou moci být členy **v řídicích a kontrolních orgánech právnických osob** provozujících podnikatelskou činnost jen se souhlasem svého zaměstnavatele (již nebude nutné, aby do tohoto orgánu byli vysláni).

- Umožnění **výkonu lehkých prací nezletilými zaměstnanci od 14 let** i bez ukončené povinné školní docházky o hlavních prázdninách.
- **Zrovnoprávnění registrovaných partnerů** – doplnění úpravy přechodu nároku na mzdu nebo plat na pozůstalého partnera za stejných podmínek, jako je tomu u pozůstalého manžela; zrovnoprávnění také v oblasti většiny jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance (např. z důvodu účasti na svatbě).
- **Umožnění pokračování vyslání zaměstnankyň a zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP (platová sféra) při mateřství a rodičovství – nárok** na poskytnutí náhrady nákladů spojených s ubytováním, resp. dalších náhrad nákladů uvedených v nařízení vlády č. 62/1994 Sb. po dobu 14 týdnů.

Přínosy zákona pro zaměstnavatele i zaměstnance:

- Zvýšení flexibility trhu práce a konkurenceschopnosti zaměstnavatelů za současného zachování ochrany práv zaměstnanců;
- umožnění lepšího sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců;
- snížení nákladů zaměstnavatelů na odstupné při skončení pracovního poměru zaměstnance z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí, které bude nově vyplácet pojišťovna.

Náklady zákona

Pojišťovny, které realizují zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání odvedou v rámci každoročních přebytků bilance vybraného pojistného a realizovaného odškodnění do státního rozpočtu nižší částku, neboť bude nově v případě rozvázání pracovního poměru z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí zaměstnanci příslušet namísto odstupného náhrada z tohoto povinného pojištění zaměstnavatele (náhrada bude ve stejné výši – 12násobek průměrného výdělků).



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

MPSV ČR
Na Poříčnickém právu 1/376
128 01 Praha 2