



Prosinec 2024

Flexibilní novela zákoníku práce

Vláda schválila návrh tzv. flexibilní novely zákoníku práce, která přináší významné změny, jejichž cílem je zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů. Návrh novely prošel prvním čtením v Poslanecké sněmovně. Navrhuje se její účinnost již od 1. ledna 2025, nicméně je otázkou, zda je to vzhledem k aktuálnímu stavu legislativního procesu reálné.

Dovolujeme si tímto nejpodstatnější chystané změny shrnout:

- navrhovaná změna § 34b zákoníku práce umožní zaměstnancům či zaměstnankyním na rodičovské dovolené, kteří si chtějí u svého zaměstnavatele přivydělat, uzavřít s ním dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti ohledně **práce stejného druhu** jako jejich základní pracovněprávní poměr
- navrhuje se **prodloužení maximální délky zkušební doby** na 4 měsíce (u řadových zaměstnanců) a 8 měsíců (u vedoucích zaměstnanců). Rovněž by mělo být nově možné zkušební dobu v jejím průběhu a v mezích těchto limitů písemnou dohodou obou smluvních stran prodloužit (tedy např. sjednat s vedoucím zaměstnancem zkušební dohodu na 6 měsíců a posléze ji o 2 měsíce prodloužit)
- je navrhováno zavedení **výjimky omezení počtu opakování pracovního poměru na dobu určitou**. V případě náhrady za dočasně nepřítomné zaměstnance z důvodu mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené může být s „nahrazujícím“ zaměstnancem sjednán pracovní poměr na dobu určitou opakovaně bez omezení počtu opakování, ale omezení celkové doby trvání všech těchto pracovních poměrů zůstává zachováno (max. 9 let).
- navrhuje se **rozšíření „práva na stejnou židli“** – nově by měl být zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště nejen po skončení mateřské či otcovské dovolené, ale i pokud nastoupí **po rodičovské dovolené** přede dnem, kdy jejich dítě dosáhne věku **2 let**
- významná změna je navrhována ohledně běhu a délky **výpovědní doby**. Nově by měla výpovědní doba plynout již **ode dne doručení** výpovědi. Bude-li dána výpověď z důvodů týkajících se nezpůsobilosti zaměstnance k plnění jeho povinností, včetně neuspokojivých pracovních výsledků, (§ 52 písm. f) současného znění zákoníku práce) nebo z důvodu **porušení povinností zaměstnance** (§ 52 písm. g) a h) současného znění zákoníku práce), bude **výpovědní doba činit 1 měsíc** namísto dosavadních dvou.

- navrhuje se **prodloužení lhůty**, ve které může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr zaměstnance výpovědí nebo okamžitým zrušením z důvodů porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Nově tak bude moci zaměstnavatel učinit nejpozději do 3 měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi či okamžitého zrušení dozvěděl, nejpozději však do 15 měsíců ode dne, kdy tento důvod vznikl.
- dle návrhu by měl být v souladu s převažující praxí stanoven i zákonem jako prioritní **bezhotovostní způsob výplaty mzdy**.
- navrhuje se **rozšíření okruhu zaměstnanců**, kterým může být vyplácena **mzda v cizí měně**.
- výsledkem navrhované změny § 356 zákoníku práce a zavedení nového § 360 zákoníku práce bude stanovení přesného způsobu **výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku** při změně týdenní pracovní doby zaměstnance (§ 356) a výslovná úprava použití průměrného výdělku po skončení pracovněprávního vztahu.

V souvislosti s výše uvedeným doporučujeme nejpozději po schválení příslušných změn kontrolu a případnou revizi stávající pracovněprávní dokumentace. V případě zájmu o více informací, pomoc s revizí pracovněprávní dokumentace či školení k této novele se na nás můžete s důvěrou obrátit.

Tým CZERWENKA & PARTNER v.o.s.