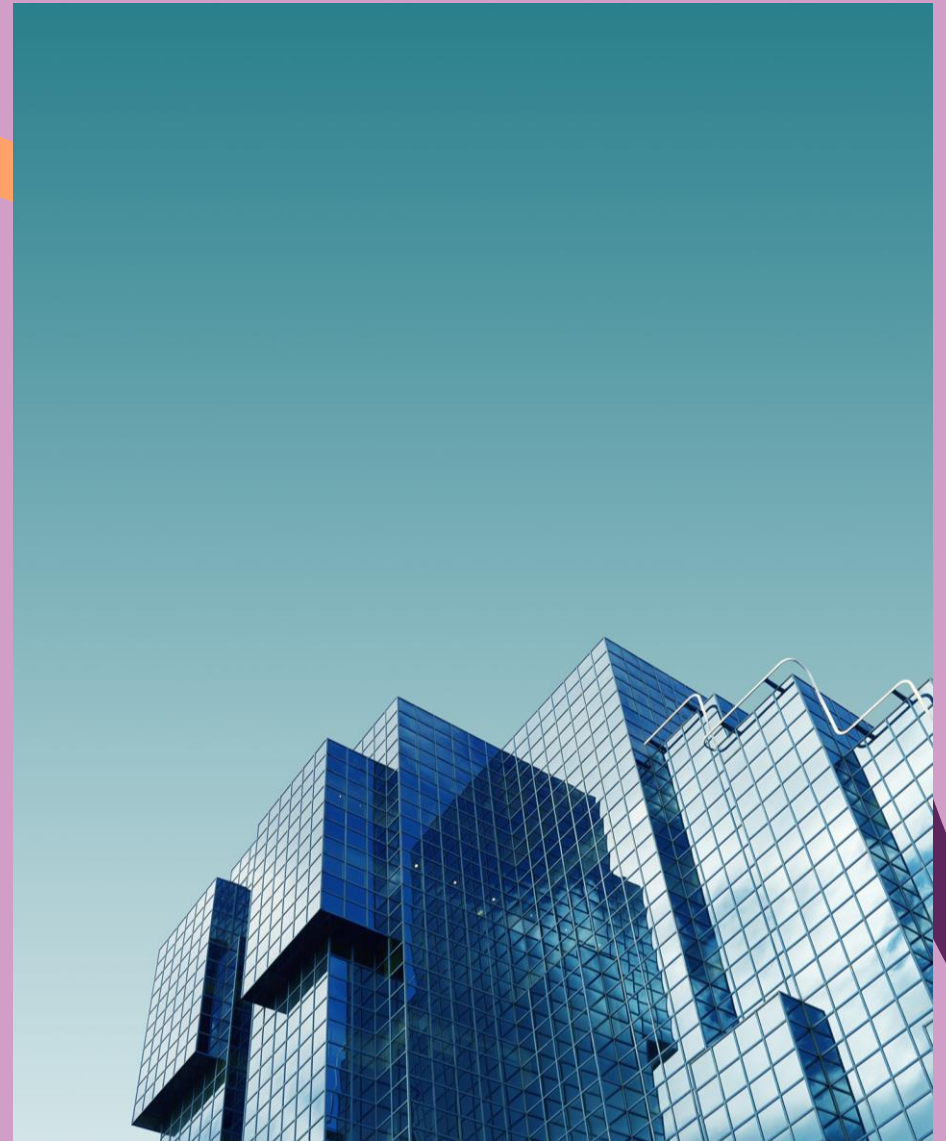


Bird & Bird

# Flexibilní novela zákoníku práce

Právní novinky

*červen 2024*



# Tzv. flexinovela zákoníku práce

## *Další změny v pracovním právu na obzoru*

- Ministerstvo práce a sociálních věcí představilo tzv. flexibilní novelu zákoníku práce.
- Hlavním cílem návrhu je:
  - zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů na straně zaměstnance i zaměstnavatele,
  - uvolnit některá příliš rigidní zákonná pravidla a
  - reagovat na aktuální potřeby moderního trhu práce.
- Novelu aktuálně projednává vláda v připomínkovém řízení. Odtud by v průběhu léta měla putovat do Poslanecké sněmovny.
- Navrhované datum účinnosti je **1. leden 2025**.

Zaměřili jsme se na hlavní oblasti, u kterých má dojít ke změnám, a ty Vám přiblížíme:

Zkušební doba

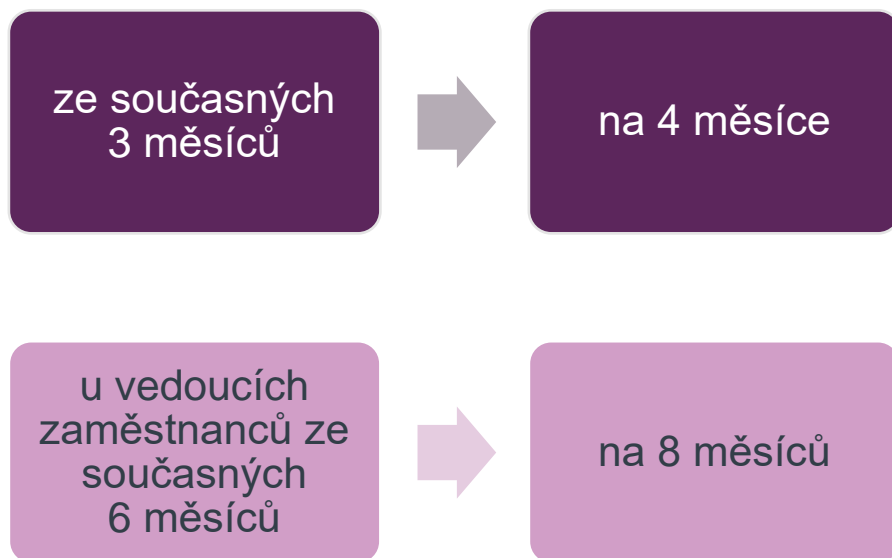
Rozvázání  
pracovního poměru

Rozvržení pracovní  
doby zaměstnancem

Flexibilita pro  
pracující rodiče

# Zkušební doba

Maximální přípustná délka zkušební doby má být prodloužena následovně:



Nadále má platit, že zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

- Zaměstnanci a zaměstnavateli bude nově umožněno **dodatečně písemně prodloužit** již sjednanou zkušební dobu v mezích maximálních zákonných limitů, tj. v rozsahu nepřesahujícím 4 a 8 měsíců.
- Dodatečné prodloužení zkušební doby tedy již nebude působit neplatnost.
- Prodloužení zkušební doby však bude přípustné pouze v průběhu jejího trvání.
- Zkušební doba se nově bude automaticky ze zákona prodlužovat i v případě, kdy zaměstnanec při **neomluvené absenci** zamešká celou směnu.

# Plánované změny při skončení pracovního poměru

V případě výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodu podle § 52 písm. f), g) a h) zákoníku práce se navrhuje zkrátit výpovědní dobu na **1 měsíc**.

Výpovědní doba má nově začít běžet již v **den, kdy je výpověď doručena** druhé straně.

Dále má dojít ke sloučení výpovědních důvodů podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce.

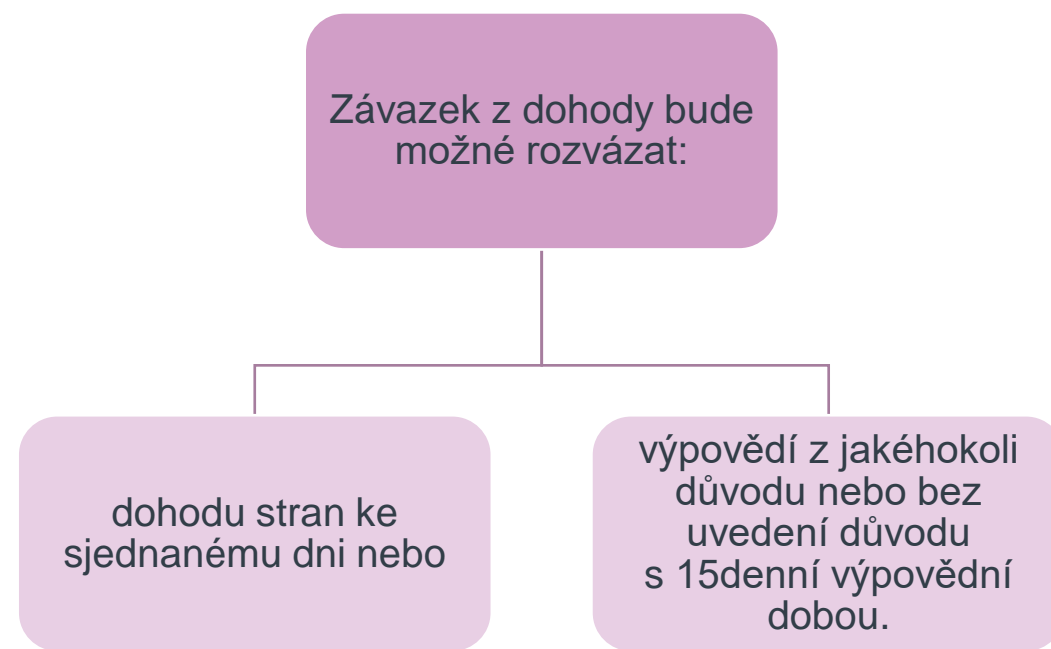
V případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání bude mít zaměstnanec nově místo odstupného nárok na **náhradu** vyplácenou z **povinného pojištění** zaměstnavatele ve stejné výši.

Okamžitě zrušit pracovní poměr nebo dát výpověď zaměstnanci z důvodu porušení povinností bude nově možné do **3 měsíců** ode dne, kdy se zaměstnavatel o porušení povinností dozví, nejpozději však do **15 měsíců**.

V případě neplatné výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru by měl mít zaměstnanec rovněž nárok na **dovolenou**, pokud oznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání.

# Rozvržení pracovní doby zaměstnancem

- V současnosti lze pouze v souvislosti s výkonem práce na dálku.
- Navrhuje se proto výslovně zakotvit možnost rozvrhování pracovní doby zaměstnancem do směn i při výkonu práce zaměstnanec **na pracovišti zaměstnavatele**.
- Podmínkou má být **písemná dohoda** zaměstnanec a zaměstnavatele.
  - Dohoda by měla obsahovat způsob, kterým zaměstnanec předem seznámí zaměstnavatele s **písemným rozvrhem pracovní doby** nebo jeho změnou.
- Dohodu bude zaměstnavatel moci uzavřít nejen se zaměstnancem v **pracovním poměru**, ale také se zaměstnancem pracujícím na základě **DPP nebo DPČ**.
- Pro případ, že si zaměstnanec bude pracovní dobu rozvrhovat sám, se uplatní některá specifická pravidla.



# Flexibilita pro pracující rodiče

## Souběh hlavního pracovního poměru a DPP / DPČ

Navrhuje se, aby zaměstnanec v hlavním pracovním poměru, který čerpá rodičovskou dovolenou, mohl u téhož zaměstnavatele vykonávat na základě DPP nebo DPČ práce, které jsou **stejně druhově vymezeny** v jeho pracovní smlouvě.

## Návrat do práce po rodičovské dovolené

Návrat na stejnou práci a pracoviště by měl být nově zaručen zaměstnancům, kteří se vrací z rodičovské dovolené před dovršením **2 let věku dítěte**.

## Výjimka z pravidla „třikrát a dost“

V případě, kdy zaměstnanec bude zastupovat dočasně nepřítomného zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené, by nově mělo být dovoleno **opakovat** dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou **bez omezení**.

Celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami však nesmí přesáhnout **9 let** ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou.

# Další navrhované změny

- **Mzdový výměr** bude zaměstnavatel povinen předat zaměstnanci nejpozději před začátkem výkonu práce.
- Mzdový výměr nebo písemnou informaci o jeho změně bude zaměstnavatel nově moci doručit zaměstnanci elektronicky i **bez zvláštního souhlasu**, a to na firemní e-mail zaměstnance, případně na soukromý e-mail zaměstnance, přes který se zaměstnancem běžně komunikuje. Účinky doručení nastanou okamžikem, kdy zaměstnanec potvrdí převzetí datovou zprávou (fikce doručení se neuplatní).
- Výplata mzdy by měla být přípustná i v **jiné než české měně**. Podmínkou bude souhlas zaměstnance a splnění dalších podmínek.
- **Registrovaní partneři** budou zrovnoprávněni při přechodu mzdových práv při smrti zaměstnance. Jejich práva budou rovněž zohledněna pokud jde o překážky v práci na straně zaměstnance.
- **Mladiství od 14 let** i před ukončením základního vzdělání budou moci vykonávat lehké práce v době hlavních prázdnin s písemným souhlasem zákonného zástupce.

# Máte dotazy?

Zajímají Vás bližší informace o připravovaném návrhu? Máte už nyní jakékoli dotazy? Nebo teprve zvažujete vstup na český trh a chcete více informací o českém pracovním právu?

Neváhejte se na nás obrátit, rádi Vám pomůžeme.



*Filip Hron*

Counsel

filip.hron@twobirds.com



*Roman Norek*

Senior Associate

roman.norek@twobirds.com



*Karolína Mládková*

Junior Associate

karolina.mladkova@twobirds.com