

Září 2024, č. 3/2024

Jak jsme Vám slíbili v minulém čísle Randls HR News, budeme se tentokrát věnovat tzv. flexinovele zákoníku práce. Tato novela se nezaměřuje na jednu konkrétní oblast, ale přináší celou řadu dílčích změn napříč celým zákoníkem práce a má do něj přinést flexibilitu jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Tato novela by měla nabýt účinnosti 1. 1. 2025. V současnosti ji schválila vláda a je předložena k projednání a schválení Poslanecké sněmovně, která její výslednou podobu může ještě pozměnit.

Příjemné čtení vám přeje pracovněprávní tým Randls

FLEXINOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

Vláda na svém jednání dne 21. 8. 2024 schválila tzv. flexinovelu zákoníku práce se zpracovanými připomínkami. Flexinovela byla vypracována v souladu s Plánem legislativních prací vlády na rok 2024, vychází z podnětů sociálních parterů a odborníků na pracovní právo a cílí na konkrétní potřeby praxe s vidinou zvýšit flexibilitu zákoníku práce pro zaměstnavatele i zaměstnance. V praxi však zejména pro zaměstnavatele – posuďte sami:

Výpovědní důvody

Mezi nejdiskutovanější téma flexinovele patří úprava výpovědních důvodů. Je navrhováno, aby **byly sloučeny výpovědní důvody ze zdravotních důvodů** (§ 52 písm. d) a e) do nového jednotného výpovědního důvodu, který tak bude obsahovat dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti jak pro tzv. obecné onemocnění, tak i pro pracovní úrazy, nemoci z povolání a ohrožení nemocí z povolání. Pouze důvod spočívající v dosažení nejvyšší přípustné expozice zůstane v původním písmenu e).

Tato změna zjednoduší dání výpovědi, protože nově nebude nutné zjišťovat, z jaké příčiny zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost. Příčina pozbytí bude mít vliv jen na případné odškodnění (viz dále).

Opakovaně diskutovaná **výpověď bez uvedení důvodu není součástí návrhu**. Pravděpodobně bude navrhováno její doplnění v průběhu projednávání ve Sněmovně formou pozměňovacího návrhu, ale shoda na jejím zavedení doposud chybí.

Výpovědní doba

Výpovědní doba bude nově začínat dnem doručení druhé straně, a nikoliv prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi, jako tomu je nyní.

Příklad: Výpověď dána 6. 9., konec pracovního poměru 6. 11.

Výpovědní doba bude standardně nadále 2 měsíce (písemně lze sjednat delší výpovědní dobu nebo změnit její běh). Kratší – 1 měsíc – bude jen v případě, kdy výpověď bude dávat zaměstnavatel pro „problém“ na straně zaměstnance - výpovědní důvody podle písm. f)

až h), tj. porušení povinností, nesplňování předpokladů/požadavků a neuspokojivé výsledky.

Lhůty pro ukončení při porušení povinností

Dojde i k **prodloužení lhůt**, kdy bude možné zaměstnanci **předat výpověď nebo okamžité zrušení pro porušení povinností**:

- ▲ **subjektivní lhůta** (od okamžiku, kdy se zaměstnavatel o porušení dozvěděl) nově **3 měsíce** (původně 2) a
- ▲ **objektivní lhůta** (od okamžiku, kdy k porušení došlo) nově **15 měsíců** (původně 1 rok).

Odstupné ze zdravotních důvodů

V případě, že důvodem pro ukončení pracovního poměru zaměstnance (a to výpovědí nebo dohodu) bude pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, bude zaměstnanci namísto odstupného náležet **jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru**. Náhrada bude ve stejné výši jako je v současnosti odstupné, tj. 12násobek průměrného měsíčního výdělku. Zásadní rozdíl je v tom, že odstupné bylo vždy nákladem zaměstnavatele, jednorázová náhrada však bude hrazena ze zákonného pojištění.

Neplatné skončení pracovního poměru

Zaměstnanci bude v případě neplatného rozvázání pracovního poměru náležet kromě náhrady mzdy nebo platu **také dovolená**.

Náhrada mzdy nebo platu může být nově soudem snížena nejenom v případech, kdy byl zaměstnanec mezitím zaměstnán, ale rovněž v případech, kdy vykonával jinou výdělečnou činnost (např. jako OSVČ).

Zkušební doba

Novela rovněž prodlouží **zkušební dobu** na:

- ▲ **4 měsíce** u řadových zaměstnanců (dnes 3)
- ▲ **8 měsíců** u vedoucích zaměstnanců (dnes 6)

V mezích těchto limitů ji bude možné dohodou dokonce i **dodatečně písemně prodlužovat**. Automaticky se bude prodlužovat o celodenní absence v práci (překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluvenou absence).

Dětská práce

Kontroverzním bodem novely je i **umožnění výkonu lehkých prací mladistvým zaměstnancům od 14 let v průběhu letních prázdnin**. Do dovršení 15 let nebo ukončení povinné školní docházky budou tito mladiství zaměstnanci moci pracovat maximálně 7 hodin denně

a 35 hodin za týden. Zakázána jim bude práce přesčas, práce v noci a práce mezi 20. a 22. hodinou a budou muset mít delší denní odpočinek. K výkonu práce budou potřebovat **písemný souhlas zákonného zástupce**.

Prohlídky u mladistvých dohodářů

V případě práce všech mladistvých je nově navrhováno, aby měl zaměstnavatel **vždy povinnost provést vstupní pracovnílékařskou prohlídku i před vznikem DPP nebo DPČ**.

Mzdové výměry

Nově má být **zjednodušeno elektronické doručování mzdových a platových výměrů** tak, aby bylo možné doručovat prostřednictvím např. interních systémů anebo na soukromé e-maily zaměstnanců. Výměr bude nutné podepsat uznávaným (kvalifikovaným) elektronickým podpisem a bude nutné zajistit, aby si zaměstnanec mohl mzdový výměr uložit nebo vytisknout. Mzdový výměr bude doručeny okamžikem, kdy jeho převzetí zaměstnanec písemně potvrdí. Pokud tak do 15 dnů od odeslání neučiní, bude doručení neúčinné.

Bezhotovostní výplata

Nově bude zavedeno, že mzda, plat či odměna z dohody se **vyplácí bezhotovostně**. Zaměstnanec však bude moci písemně nesouhlasit a vyžádat si výplatu v hotovosti.

Výplata mzdy v cizí měně

Dále bude rozšířen výčet případů, kdy bude možné se souhlasem zaměstnance **vyplácet mzdu v cizí měně** (podmínkou je, že ČNB pro tuto měnu vyhláší kurz). Takto vyplácet mzdu bude možné pouze pokud zde existuje nějaká vazba na zahraničí (např. zaměstnanec práci vykonává v zahraničí, zaměstnanec je cizinec nebo trvale žije v zahraničí).

Průměrný výdělek

Nová úprava se týká i průměrného výdělku po skončení pracovníprávního vztahu. Pokud má být použit průměrný výdělek po konci pracovníprávního vztahu, použije se **výdělek zjištěný naposledy** v průběhu trvání pracovníprávního vztahu. Jedná se o postup, který byl v praxi aplikován, avšak Nejvyšší soud byl jiného názoru.

Flexinovela nově stanoví i způsob výpočtu průměrného měsíčního hrubého výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance. Ten se využívá např. při vyplácení odstupného.

Záskoky za rodiče

V případě pracovních poměrů na dobu určitou je možné tento sjednat nejdéle na dobu 3 let a pak jej opakovat/prodloužit maximálně dvakrát. Nově by však

mělo být umožněno v případě zaměstnanců, kteří byli přijati jako **záskok za zaměstnance na mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené** sjednávat jejich pracovní poměry bez omezení počtu opakování. To je však limitováno celkovou dobou trvání takto sjednaných/prodloužených pracovních poměrů – celková doba **nesmí přesáhnout 9 let**.

Návrat z rodičovské dovolené

Při návratu z rodičovské dovolené do 2 let věku dítěte bude mít zaměstnavatel povinnost zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště (nyní toto platí jen při návratu z mateřské a otcovské dovolené).

Přivýdělek na rodičovské

Naopak zaměstnancům na rodičovské dovolené bude nově umožněno uzavřít se svým zaměstnavatelem **DPP nebo DPČ se stejným druhem práce**.

Odborové organizace

Flexinovela rovněž přináší pravidla pro to, jakým budou **odborové organizace** zaměstnavateli prokazovat splnění podmínky minimálního počtu členů, pokud zaměstnavateli nebude postačovat pouhé informování. Neprokáže-li odborová organizace podmínku jiným způsobem, bude se prokazovat formou notářského zápisu. Sjednání a hrazení notáře bude mít na starosti zaměstnavatel.

Nepřetržitý denní odpočinek

V oblasti nepřetržitého denního odpočinku je navrhována možnost jeho zkrácení v případě odvracení havárií, živelních a jiných mimořádných událostí až na **6 hodin**.

Zrovnoprávnění registrovaných partnerů

Konečně dojde ke zrovnoprávnění registrovaných partnerů v oblasti překážek v práci či peněžitých práv.

Přidejte se do naší uzavřené skupiny plné novinek, tipů a zajímavostí Randls HR:
www.linkedin.com/groups/6923082/



A sledujte náš Instagram k aktuálním novinkám a školením @randls.training:
www.instagram.com/randls.training/



Randl Partners
advokátní kancelář attorneys at law

info@randls.com www.randls.com

Toto vydání HR News pro vás připravili:

Michal Peškar, Natálie Mikolášková

