



Novela zákoníku práce a další aktuality v pracovněprávní úpravě

V Sondách jste se už před časem mohli dočíst o plánovaných novelách zákoníku práce (především o tzv. flexinovele) a dalších pracovněprávních předpisů, které se týkaly např. změny ve výpovědních důvodech, prodlužování zkušební doby, samorozvrhování pracovní doby, možnosti práce pro stejného zaměstnavatele, u kterého čerpáte rodičovskou dovolenou, či změny v délce a počítání výpovědní doby. V jaké fázi se novelizace zákoníku práce nachází a opravdu budou tolik diskutované změny od 1. ledna 2025 aktuální?

JAN HORECKÝ

Předně je třeba zdůraznit, že změny mohou vyplývat nejen z avizované flexinovy, ale rovněž z řady dalších právních předpisů. Z pohledu účinnosti k 1. lednu 2025 jsou důležité především novinky zavedené novelizacemi mimo přijetí flexinovy, tj. např. v souvislosti s novelizací zákona o zaměstnanosti, zákona o nemocenském pojištění nebo nařízení vlády týkajících se stanovení výše cestovních náhrad či paušální náhrady v případě práce z jiného pracoviště (tj. práce na dálku, resp. tzv. homeoffice).

Co flexinova zákoníku práce přináší a bude platit od Nového roku?

Flexibilní novela zákoníku práce se k dnešnímu dni stále nachází jen v podobě vládního návrhu, který je projednáván Poslaneckou sněmovnou pod číslem sněmovního tisku č. 775 (aktuální stav si můžete vždy ověřit např. na stránkách PSP.cz, právě při zadání avizovaného čísla sněmovního tisku). Prošel zatím pouze prvním čtením a čeká jej ještě poměrně dlouhý legislativní proces, než bude finálně schválen, podepsán prezidentem ČR a stane se součástí právního řádu ČR. Optimisticky lze předpokládat účinnost v druhém čtvrtletí roku 2025.

Změny, které by měla flexinova zákoníku práce přinést, se mají týkat několika bodů, z nichž lze jako podstatné uvést následující.

Výkon práce pro stejného zaměstnavatele i v době rodičovské dovolené

Novela zákoníku práce by měla umožnit zaměstnancům – rodičům, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, aby mohli nadále být pro zaměstnavatele aktivní. Podmínkou bude sjednání dohody o provedení práce, případně dohody o pracovní činnosti (vládní návrh tedy neumožňuje, aby byla sjednána pracovní smlouva a aby tak zaměstnanec měl zachován vyšší standard ochrany) na stejné druhově vymezené činnosti, které již zaměstnanec pro zaměstnavatele na základě některého z ujednání vykonává).

Změna v délce a sjednávání zkušební doby

Flexibilní novela zákoníku by měla umožnit dodatečné prodloužování zkušební doby. Podmínkou však zůstává, že zkušební doba musí být písemně sjednána nejpozději v den vzniku pracovního poměru (tj. nelze ji sjednávat dodatečně) a že její trvání nemůže být delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Prodloužení zkušební doby může být provedeno jen na základě individuálního souhlasu zaměstnance, opět písemně. Zaměstnanec k prodloužení nemůže být nucen.

Novela přináší prodloužení zkušební doby, a o tak, že zkušební doba nemůže být sjednána celkově (tj. ani smluvně prodloužována nad uvedený rozsah) na dobu delší než 4 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, resp. 8 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucích zaměstnanců. U běžných zaměstnanců se tedy jedná o prodloužení o jeden měsíc, u vedoucích zaměstnanců až o dva měsíce.

Zkušební doba se prodloužuje o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.

Důležité je, že úprava se bude týkat jen zkušební doby sjednané za trvání novelizované právní úpravy, tj. nebude působit zpětně.

Opakované sjednávání pracovního poměru na dobu určitou při záskoku za mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou

Novela zákoníku by měla umožnit sjednávání pracovního poměru na dobu určitou v případě záskoku za zaměstnance, či zaměstnankyně, kteří čerpají překážku v práci z důvodu péče o narozené dítě, a to odchýlně od obecných pravidel (tj. třikrát a dost). Podle novelizované úpravy bude platit, že jde-li o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené podle § 217 odst. 5 (tj. dovolená navazující na čerpání mateřské

a rodičovské dovolené), může být pracovní poměr na dobu určitou sjednáván bez omezení počtu opakování. 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.

Zařazení zaměstnankyně a zaměstnance na původní pracovní místo

Zaměstnavatel bude povinen zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště, nastoupí-li zaměstnanec do práce po skončení činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby (přesto lze i nadále odborovým organizacím doporučit, aby obdobné ujednání bylo obsaženo v kolektivních smlouvách, tak jako doposud).

Současně se zavádí prodloužení povinnosti opětovného zařazení zaměstnankyně a zaměstnance na původní pracovní pozici tehdy, když byli na překážce v práci z důvodu rodičovské dovolené. Povinnost zaměstnavatele navrácení na původní místo je limitována věkem dítěte – do jeho 2 let. Pokud by se zaměstnanec či zaměstnankyně vraceli do práce po vyčerpání celé rodičovské dovolené (tj. po třech letech dítěte), zaměstnavatel má zaužívanou povinnost k jejich zařazení podle pracovní smlouvy (druhu práce).

Výpovědní doba, její běh a délka

Nově výpovědní doba začne běžet ode dne doručení výpovědi, nikoliv od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi, jak je běžné doposud. Výpovědní doba začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje; není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec výpovědní doby na poslední den měsíce.

K určitým změnám dochází i v délce výpovědní doby u některých zákonem předvídaných důvodů. Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou výpovědi dané

- zaměstnanci zaměstnavatelem pro nesplňování požadavků, porušování

povinností zaměstnance či porušení povinností dočasně práce neschopným zaměstnancem (zde výpovědní doba činí nejméně 1 měsíc),

- zaměstnavateli zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností v pracovněprávních vztazích.

Pokud by zaměstnavatel se zaměstnancem měli zájem na zachování stávajících pravidel, lze si je smluvně upravit (sjednat ve vzájemné dohodě, případně již přímo v pracovní smlouvě). Písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze prodloužit výpovědní dobu nebo změnit její běh. Výpovědní doba a její běh musí být sjednány stejně pro zaměstnavatele i zaměstnance; to však neplatí pro případ výpovědi danou zaměstnavatelem pro nesplňování požadavků, porušování povinností zaměstnance či porušení povinností dočasně práce neschopným zaměstnancem.

Sjednání výpovědních důvodů souvisejících se zdravím zaměstnance

Nutno upozornit, že flexibilní novela neobsahuje návrh na zavedení výpovědi bez uvedení důvodu.

Výpovědní důvod navázaný na zdravotní stav zaměstnance bude nově obsažen v písm. d) ust. § 52 zákoníku práce (pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci), respektive v ust. písm. e) (dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice).

Sloučení a nové vymezení výpovědních důvodů nic nemění na nároku zaměstnance na případné odstoupné. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) nebo dohodou z téhož důvodu, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstoupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. V případech sjednoceného zdravotního důvodu pod písm. d) náleží zaměstnanci náhrada,

nikoliv odstoupné, a to na základě zaužívaných pravidel, tj. v souvislosti s pozbytím možnosti práce pro pracovní úraz, nemoc z povolání apod. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) z důvodu, že pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, přísluší při skončení pracovního poměru jednorázová náhrada ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnanci přísluší náhrada rovněž v případě, že k rozvázání pracovního poměru došlo dohodou uzavřenou z téhož důvodu. Změna by měla být provázána se systéme zdravotního pojištění tak, aby byly náklady fakticky nesený ne zaměstnavatelem, ale hrazeny z pojistného systému. Ke změně dochází i v zákoně o dani z příjmů – náhrada bude osvobozena od daně z příjmu.

Prodloužení doby pro využití porušení povinnosti jako důvodu pro výpověď

Flexibilní novela zákoníku práce se rovněž dotýká prodloužení lhůty, v rámci které může zaměstnavatel využít zjištění porušení povinností zaměstnancem ke skocení pracovního poměru, a to ze 2 měsíců na měsíce 3 ode dne, kdy se o důvodu k propuštění zaměstnance dozvěděl, a nejdéle do 15 měsíců (místo jednoho roku) ode dne, kdy daný důvod vznikl.

Práce zaměstnanců mladších 15 let

Novela rovněž zavádí možno práce osobami mladšími 15 let (ve věku alespoň 14 let a se souhlasem zákonného zástupce). Mladistvý zaměstnanec mladší než 15 let nebo mladistvý zaměstnanec, který neukončil povinnou školní docházku, smí v období hlavních prázdnin konat pouze lehké práce, které neškodí jeho

zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji. Lehkými pracemi jsou práce zařazené do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví, pokud součástí práce není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jiným právním předpisem.

Zaměstnavatelé budou nuceni respektovat zvláštní ochranné postavení zmíněných zaměstnanců. U mladistvého zaměstnance mladšího než 15 let nebo u mladistvého zaměstnance, který neukončil povinnou školní docházku, nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 7 hodin a délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 35 hodin týdně, přičemž musí zaměstnavatel zajistit rozvržení pracovní doby tak, aby měl dotčený zaměstnanec nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 14 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Zkrácení nepřetržité doby odpočinku při odvrácení havárie

Je-li to nezbytné k odvrácení havárie, živelní události nebo jiné mimořádné události, popřípadě k odstranění či zmírnění jejich bezprostředních následků, může být odpočinek zkrácen až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

Výplata přednostně na bankovní účet a v cizí měně

Po novele zákon přímo upřednostňuje zaslání mzdy (platu/odměny z dohod) na bankovní účet zaměstnance. Výjimkou jsou pouze situace, kdy zaměstnanec vyjádří písemný nesouhlas (případně pokud nemá bankovní účet) – v tomto případě by k výplatě mělo dojít v hotovosti na pracovišti a v pracovní době. Novelou zákoníku práce se odstraňuje doposud vyžadovaný výslovný souhlas zaměstnance s bezhotovostním prováděním výplaty.

V případech, kdy zaměstnanec pracuje v zahraničí, nebo jde-li o cizince, který pracuje v České republice, lze mu s jeho souhlasem vyplácet mzdu (plat/odměnu z dohody) i v cizí měně.

Prodloužení omezení vyslání na pracovní cestu u osoby pečující o dítě

Rozšiřuje se ochrana zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří pečují o děti, a to ve věku do 9 let (dříve do 8 let). Jejich vyslání na pracovní cestu mimo obvod obce jejich pracoviště nebo bydliště je možné jen s jejich souhlasem.

Prokázání splnění podmínek působení odborové organizace u zaměstnavatele notářským zápisem

Novela zákoníku práce zavádí nástroj, který lze uplatnit při řešení sporu o prokázání splnění podmínek působení odborové organizace u zaměstnavatele. Požádá-li o to zaměstnavatel, je odborová organizace povinna prokázat splnění podmínky minimálního počtu členů v pracovním poměru u zaměstnavatele; zaměstnavatel je povinen k tomu poskytnout nezbytnou součinnost. Neprokáže-li odborová organizace splnění této podmínky jiným způsobem, je povinna poskytnout nezbytnou součinnost notáři sjednanému a hrazenému zaměstnavatelem za účelem osvědčení splnění této podmínky a sepsání notářského zápisu o tomto osvědčení.

Doručování mzdového a platového výměru elektronicky

Zavádí se možnost doručování mzdového výměru elektronicky a zjednodušeně. Mzdový nebo platový výměr může zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací i na jinou elektronickou adresu zaměstnance. V takovém případě je písemnost (mzdový/platový výměr) doručena okamžikem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli písemně; nedojde-li k potvrzení převzetí písemnosti ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího odeslání, je doručení neúčinné. Tato písemnost musí být zaměstnanci přístupná takovým způsobem, aby si ji mohl uložit a vytisknout.

Nadále však platí, že zaměstnanci musí být reálně písemnost doručena

nejpozději před začátkem výkonu práce (tj. musí vždy vědět, za jaké peníze pracuje).

Rozšíření okruhu přestupků v zákoně o inspekci práce

Protože novela zákoníku práce přináší nová pravidla a povinnosti zaměstnavatelů, dochází i k novelizaci zákona o inspekci práce. Zavádí se jak nové přestupky, tak případně sankce za ně, vždy ve spojení s porušením novelizovaných povinností zaměstnavatele. Např. v případě, kdy zaměstnavatel nedodrží postupy při sjednání, stanovení a určení mzdy, případně při výplatě mzdy v cizí měně, vystavuje se riziku pokuty až ve výši 500 000 Kč.

Další změny mimo flexibilní novelu ZP

Vedle flexibilní novely zákoníku práce, jejíž účinnost, jak je uvedeno výše, nelze k Novému roku 2025 očekávat, nastávají jiné změny. Jedná se např. o změnu pojistné povinnosti u DPP a DPČ. Zaměstnávání zaměstnanců na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je zaměstnavateli často využíváno nejen pro flexibilní úpravu pracovních podmínek (zde k zásadním změnám k roku 2025 nedochází), ale i z důvodu úspor na sociálním a zdravotním pojištění. V souvislosti s novelizací zákona o zaměstnanosti byl schválen pozměňovací návrh ministra práce a sociálních věcí, podle kterého se ruší princip preferované dohody a zvyšuje se částka, od které příjem z dohod podléhá pojistné povinnosti.

V roce 2025 by tak měl být zachován stav uplatňovaný i dnes. Změnit by se měla pouze výše částky, od které vzniká pojistná povinnost (odvozeno od 25 % průměrné mzdy, jde o cca 11 500 Kč – přesná částka bude obsažena ve vyhlášce MPSV). Nadále tak bude možné, aby fyzická osoba byla zaměstnána u několika zaměstnavatelů bez toho, aby se příjem sčítal, případně aby se na příjem z druhého a dalšího vztahu založeného dohodou nahlíželo podobně, jako na příjem z pracovního poměru.

Samorozvrhování pracovní doby

S Novým rokem nabývá účinnosti část zákona č. 230/2024 Sb., kterým se novelizoval zákoník práce v průběhu roku 2024, a dochází k zavedení tzv. samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem.

Zákoník práce v ustanovení § 87a zavádí zvláštní pravidla, která umožní, aby si po dohodě se zaměstnavatelem zaměstnanec rozvrhoval pracovní dobu sám. Ve stručnosti lze uvést základní podmínky, které spočívají v písemné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ve sjednaných podmínkách rozvrhování a v možnosti výpovědi dohody bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou (možné je sjednání jiné délky).

Při samorozvrhování pracovní doby zaměstnanec nemá povinnost být na pracovišti na začátku jinak rozvržené směny až do jejího konce, délka směny není limitována 12 hodinami, uplatní se vyrovnávací období a pro účely překážek a dovolené se uplatní rozvržení pracovní doby do směn. Samorozvrhování pracovní doby bude možné uplatnit pro všechny kategorie zaměstnanců, a to jak zaměstnance v pracovním poměru, tak zaměstnance pracující na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, i pro případy (jak je již běžné) sjednané práce na dálku.

Paušální náhrada při práci na dálku a cestovní náhrady

V souvislosti s rokem 2025 se mění i výše náhrad spojených s výkonem práce. Od prvního ledna by mělo dojít k navýšení paušální náhrady v případě výkonu práce na dálku (homeoffice), přičemž se nikterak nemění postup sjednávání jak dohody, tak náhrady nákladů. Paušální částka by se měla zvýšit na 4,80 Kč/hod. Změnit by se od 1. 1. 2025 měla i sazba základní náhrady za použití osobního automobilu, a to pravděpodobně z 5,60 Kč/km (sazba pro rok 2024) na 5,80 Kč/km jízdy, a stejně tak stravného. Výše celodenního stravného by měla činit 420 Kč a částka příspěvku zaměstnavatele na stravování zaměstnanců osvobozená od daně pro rok 2025 ve výši 123,20 Kč za jednu směnu.