

23. 9. 2024

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Co přináší návrh flexibilní novely zákoníku práce?

Návrh flexibilní novely zákoníku práce, schválený vládou 21. srpna 2024 s účinností plánovanou od 1. ledna 2025, přináší některé zásadní změny v pracovněprávních vztazích. Klíčové novinky zahrnují změny výpovědní doby, prodloužení zkušební doby a zavedení jednotného výpovědního důvodu pro ztrátu zdravotní způsobilosti. Návrh dále usnadňuje zaměstnávání rodičů malých dětí a umožňuje výplatu mzdy v cizí měně. Ačkoli neobsahuje některá medializovaná opatření, jako je výpověď bez důvodu, lze očekávat, že jeho projednání v Parlamentu přinese další změny.

Návrh flexibilní novely zákoníku práce má sice za sebou prozatím úvodní část legislativního procesu, kdy jej dne 21. srpna 2024 schválila vláda, počítá však s účinností od 1. ledna 2025. Návrh v podobě schválené vládou nebyl v době psaní tohoto článku zveřejněn, ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka ve svém prohlášení na tiskové konferenci po jednání vlády nicméně potvrdil, že kromě některých menších změn schválila vláda návrh v zásadě v podobě, v jaké byl v červnu ze strany ministerstva předložen. Dá se tak očekávat, že změny se týkaly spíše rozporů, se kterými byl materiál po ukončení připomínkového řízení vládě postoupen, než odložení účinnosti novely. Deklarovaným cílem novely je zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů, modernizace pracovního trhu i podpora rodin s malými dětmi.

Co v návrhu není

Součástí návrhu flexibilní novely nebude oproti původnímu záměru úprava **samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem**. Ta se totiž stala součástí letošní tzv. val-mech novely zákoníku práce[1], jež nabyla zčásti účinnosti den po svém vyhlášení ve Sbírce zákonů, tj. k 1. srpnu 2024 a zčásti nabude účinnosti k 1. lednu 2025, a to právě mj. v otázce samorozvrhování. Návrh dále neobsahuje ani hojně medializovanou možnost **výpovědi bez důvodu**. Ačkoli se MPSV do budoucna úvahám o zavedení tohoto nástroje nebrání, deklaruje, že je k této otázce potřeba přistupovat komplexně a nejdříve realizovat řadu podpůrných opatření. Včetně individualizovaných konzultací s uchazeči, redesign podpory v nezaměstnanosti či zvýšení participace na celoživotním vzdělávání. Bude však otázkou jak do této, popř. i dalších oblastí zasáhnou poslanci či senátoři v rámci projednání návrhu novely v Parlamentu.

Přestože v rámci meziresortního připomínkového řízení vzneslo více stran požadavky na zahrnutí ustanovení o **nicotnosti doložek mlčenlivosti o výši mzdy a zveřejňování nástupní mzdy v inzerci**, součástí vládního návrhu nejsou. Problematika by měla být totiž upravena komplexně novelou, jež transponuje loni přijatou směrnici[2] zaměřenou na transparentnost a snížení nerovnosti v odměňování mužů a žen do českého právního řádu.

Vyslyšeny nebyly ani návrhy reflektovat rozhodnutí Ústavního soudu ve věci České pošty[3], ve kterém Ústavní soud potvrdil, že **socioekonomické podmínky**, jako jsou například životní náklady v daném regionu, nemohou mít **vliv na výši odměny zaměstnance**, neboť nepředstavují relevantní soukromoprávní kritérium pro stanovení odměny za práci zaměstnance. To by mělo být naopak zohledněno v relevantních instrumentech veřejnoprávní ochrany, jako je životní minimum, sociální dávky, minimální mzda či nezabavitelná částka.

Klíčové oblasti a opatření

Jednou z hlavních změn je **změna běhu výpovědní doby**, a to od doručení výpovědi, nikoli až od začátku následujícího měsíce tak, aby se skutečná výpovědní doba sjednotila. Dle aktuální úpravy se výpovědní doba různí podle toho, kdy je výpověď druhé straně předána. Pokud se tak stane počátkem měsíce, fakticky je výpovědní doba takřka tříměsíční. Podle navržené úpravy začne běh výpovědní doby dnem, kdy byla druhé smluvní straně výpověď doručena, a skončí dnem, který se číslem shoduje se dnem, od kterého započal běh výpovědní doby, tj. dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně.

Mezi další důležité novinky patří **zkrácení výpovědní doby na 1 měsíc u výpovědních důvodů spojených s pochybením zaměstnance a při nesplňování požadavků zaměstnavatele a zákonných předpokladů**, a **prodloužení subjektivní a objektivní lhůty**, v níž může dát zaměstnavatel zaměstnanci **výpověď pro porušení povinností zaměstnance**, a to ze 2 na 3 měsíce a z 1 roku na 15 měsíců.

Důležitou změnou mající za cíl zpřesnění pravidel pro výpověď z pracovního poměru je též **sloučení výpovědních důvodů souvisejících se ztrátou zdravotní způsobilosti**. Návrh zavádí jako jednotný výpovědní důvod dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance. Ten se použije bez ohledu na příčinu takové zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, tj. zda je jí pracovní či nepracovní úraz, nemoc z povolání či z obecných příčin. Přesná příčina však bude určující pro náhradu nemajetkové újmy poskytované pojišťovnou, která nahradí 12měsíční odstupné v případě, kdy byl se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodu, že dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Odstupné má zůstat zachováno pouze v případech skončení pracovního poměru pro pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti.

Návrh také v reakci na judikaturu Nejvyššího soudu ČR^[4] a Soudního dvora EU přiznává zaměstnanci **právo na dovolenou při neplatném rozvázání pracovního poměru** i po dobu trvání soudního sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, neboť jestliže v něm zaměstnanec uspěl, pracovní poměr po tuto dobu nadále trval včetně práv a povinností z něj plynoucích.

Další významnou navrhovanou změnou je **prodloužení zkušební doby až na 4 měsíce a 8 měsíců u vedoucích zaměstnanců**, a možnost jejího dodatečného prodloužení.

S cílem podpořit rodiče malých dětí obsahuje návrh flexinovele vícero opatření. Podpořit dřívější návrat z rodičovské dovolené by mělo opatření na základě kterého by měl zaměstnanec **do věku 2 let dítěte nárok na „stejnou židli“**, tj. stejnou pracovní pozici nejen druh práce. Dosud platí garance pro návrat po mateřské dovolené, případě ve stejné délce u otce, pokud čerpá rodičovskou nebo otcovskou dovolenou. S návrhem souvisí návrh zákona o dětských skupinách, jehož cílem je adresovat některé požadavky rodičů na zajištění péče o děti. V rámci připomínek se objevily návrhy na zkrácení této doby na 1 rok, nebo naopak prodloužení na 3 roky, i na vypuštění tohoto opatření z novely pro nedůvodnou zátěž pro zaměstnavatele. Usnadnit zastupování zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené má zase opatření, na jehož základě nebude **počet opakování zástupů na dobu určitou omezen**. Uplatní se pouze celkový limit 9 let pro pracovní poměr na dobu určitou. Dále má být umožněn **souběh rodičovské dovolené** (mateřská zahrnuta není) **a DPP/DPČ na stejný druh práce** u téhož zaměstnavatele, což dnes není možné. Návrhu je sice vyčítána jeho nekonceptčnost, panuje na něm nicméně politická shoda, lze tedy očekávat jeho prosazení.

Rozšířit se má okruh případů, ve kterých se bude moci zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnout na **výplatě mzdy v jiné měně než v českých korunách**. Má jít přitom zejména o zaměstnance mající úzkou vazbu na zahraničí. Rada institucí ve svých připomínkách upozorňovala na diskriminační

charakter ustanovení, některé zdůrazňovaly potřebu dalších opatření v podobě možnosti placení daní či povinných odvodů v eurech. Proti těmto snahám se však staví ČNB se svými argumenty v podobě oslabení měnové politiky, spontánní euroizace, přenosu kurzového rizika na zaměstnance či možného vytlačování koruny z oběhu,

Návrh též cílí na usnadnění **doručování mzdového výměru prostřednictvím interních elektronických systémů zaměstnavatele a pracovních e-mailových adres zaměstnanců**. Vedle možnosti stažení doručeného výměru zaměstnancem vyžaduje je potřeba potvrzení přijetí výměru z jeho strany, v opačném případě nebude doručení účinné. Navržené ustanovení bylo hojně připomínkováno, je tedy možné, že v podobě schválené vládou došlo ke změnám.

Z dalších diskutovaných úprav obsahuje návrh např. **možnost zkrácení nepřetržitého denního odpočinku** až na 6 hodin v případě mimořádných událostí a havarijních stavů, přičemž zkrácený denní odpočinek musí být zaměstnanci nahrazen následující den. **Dále úpravu prokazování počtu členů odborové organizaci pro účely jejího působení u zaměstnavatele**, když návrh počítá s notářským osvědčením. A též avizovanou možnost **výkonu lehkých prací mladistvými od 14 let** i bez ukončeného základního vzdělání v době hlavních prázdnin.

Jak je vidět, návrh flexinovely přináší řadu změn a inovací, mnohé, z nichž budou jistě předmětem diskuzí v průběhu jeho schvalování. Nelze také vyloučit, že se do návrhu v průběhu jeho schvalování nedostanou další opatření, která jeho součástí v tuto chvíli nejsou, jako např. výpověď bez uvedení důvodu.



Mgr. Ing. Erika Novotná
Advokátka

GLATZOVA & Co.

GLATZOVA & Co., s.r.o.

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440

Fax: +420 224 248 701

e-mail: office@glatzova.com

[1] Zákon č. [230/2024 Sb.](#), kterým se mění zákon č. [262/2006 Sb.](#), [zákoník práce](#), a některé další

zákony. Novela zavádí vedle valorizačního mechanismu minimální mzdy, úpravy zaručené mzdy a pravidel pro sjednávání kolektivní smlouvy v případě více odborových organizací u zaměstnavatele, a zrušení plánu dovolených, mj. možnost sjednání odměny z DPP/DPČ s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli, a též mění některé podmínky ručení za mzdy zaměstnanců poddodavatele ve stavebnictví.

[2] Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

[3] Usnesení Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2820/20 ze dne 31. 8. 2021 o ústavní stížnosti České pošty týkající se nerovného odměňování.

[4] Rozhodnutí Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 1053/2022-II.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)