



Změní se pravidla u zkušební a výpovědní doby, rodičovské či u výplaty

V příštím roce čekají pracovněprávní vztahy zásadní změny. Od prodloužení zkušební doby až po pravidla pro výplatu mzdy. Novela zákoníku práce, kterou projednává Parlament, upravuje také i pravidla po návratu z rodičovské. Jak tyto úpravy dopadnou na zaměstnance a co od nich můžeme očekávat, vysvětluje odbornice Ivana Brancuzká z poradenské společnosti Crowe.

Pokud někdo změní zaměstnání a najde si novou pracovní příležitost, od příštího roku se má podle chystané novely zákoníku práce změnit zkušební doba. S čím mají od roku 2025 počítat zaměstnanci a jejich zaměstnavatelé?

Maximální délka zkušební doby by se měla od příštího roku u zaměstnanců prodloužit ze tří na čtyři měsíce, a u vedoucích pracovníků z šesti na osm měsíců. Do výše těchto nových limitů by mělo jít zkušební dobu v jejím průběhu rovněž prodloužit, což dnes není možné.

Co konkrétně znamená, že bude možné zkušební dobu prodloužit až do výše těchto nových limitů?

Zkušební dobu lze sjednat i v kratší délce. Zákon udává jen horní hranici. Dnes zkušební dobu dodatečně prodloužit nelze. Když si sjednáte zkušební dobu na jeden měsíc, přitom byste ji mohli sjednat na tři měsíce, a zjistíme po měsíci, že byste chtěli ještě zkušební dobu prodloužit, tak to současná právní úprava nedovoluje.

Pokud si ale od nového roku se zaměstnancem sjednáme zkušební dobu v délce dvou měsíců, přičemž bychom ji mohli podle zákona sjednat v délce čtyř měsíců, a rozhodneme se třeba den před uplynutím těchto dvou měsíců, že bychom chtěli zkušební dobu ještě prodloužit, tak to budeme moci udělat o další dva měsíce. Můžeme navíc dodatečně prodlužovat kolikrát chceme, ale celková délka zkušební doby nesmí přesáhnout zákonný limit. Pokud si tedy už na začátku sjednáme zkušební dobu v délce 4 měsíců, tak je logické, že zkušební dobu již nepůjde prodloužit.

Proč podle vašeho názoru má dojít k prodloužení zkušební doby?

Celá novela zákoníku práce měla za úkol trochu rozvolnit pracovní trh, který je u nás velmi rigidní. Zákoník práce stanovuje spoustu povinností a v mnoha případech zakazuje smluvně se odchýlit, což může mít za následek malou pružnost pracovního trhu. Prodloužení zkušební doby a možnost jejího dodatečného prodloužení má částečně tento problém odstranit.

Další změna se týká zaměstnanců na rodičovské dovolené. K jakému zásadnímu posunu nově dojde?

Pokud si chce dnes rodič přivydělat na rodičovské dovolené, musí uzavřít pracovněprávní vztah na jiný druh práce. Od roku 2025 dojde ke klíčové změně. Zaměstnanci na rodičovské dovolené budou mít možnost uzavřít dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce na stejný druh činnosti, kterou vykonávají na hlavní pracovní poměr.

U zástupů za mateřskou, otcovskou či rodičovskou dovolenou bude navíc možné neomezeně prodlužovat pracovní poměr na dobu určitou, maximálně však na devět let.

Další významná úprava se má týkat návratu na pracoviště po rodičovské dovolené. Až doposud platilo, že zaměstnavatel byl povinen vrátit zaměstnance na původní místo pouze po vybraných typech absencí. Tedy například po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, dále také po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení, po skončení mateřské či otcovské dovolené, po skončení doby poskytování

dlouhodobé péče, po skončení ošetřovného nebo po skončení dočasné pracovní neschopnosti či karantény.

Nově by měl být návrat na stejnou práci zaručen i zaměstnancům po rodičovské, a to před dovršením dvou let věku dítěte.

Návrhy na změny v zákoníku práce se týkají i výpovědní doby. Co se má v tomto ohledu změnit?

Výpovědní doba začne nově plynout dnem doručení výpovědi, nikoliv až od začátku následujícího měsíce. Tato změna urychlí ukončení pracovního poměru, což ocení zejména zaměstnavatelé. Nebudou muset čekat na první den měsíce, který následuje po dni doručení výpovědi, jako je tomu dnes. Pracovní poměr by tak mohl skončit i v průběhu měsíce.

Změní se i pravidla pro výplatu mezd. Jak konkrétně?

Mzda se bude primárně vyplácet na bankovní účet zaměstnance a hotovostní výplata bude možná jen na jeho žádost.

V návrhu je také možnost rozšířit výplatu mzdy na bankovní účet v cizí měně, pokud se na tom strany dohodnou. Zaměstnanec přitom musí být cizinec nebo vykonávat práci v zahraničí. Výplata mzdy v cizí měně bude možná také v případě zaměstnance, který trvale žije v zahraničí nebo tam hradí náklady na životní potřeby sebe či své rodiny.

Změní se i něco v pravidlech, kdy je zaměstnavatel ze zákona povinen vyplatit zaměstnanci zálohu na mzdu?

V oblasti pracovněprávních vztahů existuje jeden specifický případ, kdy je zaměstnavatel ze zákona povinen vyplatit zaměstnanci zálohu na mzdu. Tato situace je upravena v § 141 odstavci 4 zákoníku práce a týká se období dovolené. V podstatě jde o situaci, kdy by se zaměstnanci vyplácela mzda v hotovosti a termín výplaty by padl na den, kdy by zaměstnanec nebyl v práci z důvodu dovolené, a zaměstnavatel by nebyl schopen spočítat celou mzdu dopředu. V tomto ohledu novela zákona nic nezmění.

Kromě tohoto případu současná legislativa právní nárok na výplatu zálohy neupravuje a žádná novela se rovněž nechystá. Rozhodnutí o poskytování záloh tedy spadá plně do kompetence zaměstnavatele a může být vnímáno jako určitý typ benefitu pro zaměstnance. Pro firmu představuje dodatečné administrativní a potenciálně i finanční náklady. Proto je tato praxe často předmětem interních politik a kolektivních vyjednávání v rámci jednotlivých organizací.

Má dojít také k úpravě výpočtu průměrného výdělku. Jak konkrétně?

Novela navrhuje upravit výpočet průměrného měsíčního výdělku. K výpočtu má sloužit týdenní úvazek vynásobený koeficientem 4,348. Návrh přitom zohledňuje situaci, kdy dojde ke změně týdenního úvazku. Průměrný týdenní úvazek by se měl vypočítat nově na základě počtu kalendářních dní. Nový způsob výpočtu má přihlížet ke změnám úvazku během rozhodného období, což může ovlivnit například výši podpory v nezaměstnanosti.

V jaké fázi schvalovacího procesu se novela zákoníku práce nachází?

Vláda předložila návrh zákona poslanecké sněmovně na konci srpna. V současné době se čeká na projednání, které je naplánováno na 115. schůzi, která započala 22. října 2024. Dá se tedy říct, že jsme teprve na začátku. Poslanci mohou mít ještě pozměňovací návrhy, o nichž se bude hlasovat, takže finální podoba může být jiná. Až Poslanecká sněmovna schválí návrh jako celek, půjde novela zákoníku práce do Senátu.

Autor: [Eva Sovová](#)

Zdroj: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/zakonik-prace-novela-mzda-zkusebni-doba-rodicovska.A241024_141726_podnikani_sov