



Nová pravidla udělají trh práce pružnější, říká právník

7. ledna 2025

V zákoníku práce měly začít platit některé novinky od 1. ledna 2025, ale zatím je mají na stole poslanci. Předpokládá se proto, že s takzvanou flexibilní novelou zákoníku práce se v praxi potkáme až od 1. dubna 2025. Co nového přinese? A jaké další změny v pracovní oblasti nás letos čekají?

„Mělo by dojít k prodloužení zkušební doby ze tří na čtyři měsíce u řadových zaměstnanců a ze šesti na osm měsíců u vedoucích pracovníků. Současně však bude možné ji prodloužit i během trvání, což dosud nešlo,“ zmiňuje první novinku Adam Valíček, vedoucí partner brněnské advokátní kanceláře Valíček & Valíčková.

Další chystaná změna se týká neomluvené absence. „Zkušební doba se nyní neprodlužuje o neomluvenou absenci. Pokud zaměstnanec ke konci zkušební doby nedochází do práce a zaměstnavatel s ním chce rozvázat pracovní poměr, musí mu oznámení doručit. Když ho zašle prostřednictvím pošty, riskuje doručení takzvanou fikcí až po 15 dnech, tedy po uplynutí zkušební doby. Nová právní úprava nebezpečí eliminuje tím, že neomluvená absence zkušební dobu prodlužuje,“ přibližuje advokát.

Změn dozná nejen doba zkušební, ale i ta výpovědní. O jaké další novinky jde?

Nově má platit, že pokud zaměstnavatel rozváže pracovní poměr kvůli porušení pracovní kázně, neuspokojivým pracovním výsledkům nebo porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti, činí výpovědní doba pouze jeden měsíc místo současných dvou. Kratší výpovědní doba tak dopadá na výpovědi, za něž je zodpovědný zaměstnanec.

Rovněž dojde ke změně počátku výpovědní doby, ta bude nově běžet nikoli až od prvního dne následujícího měsíce, nýbrž již od okamžiku doručení výpovědi. To může podstatně zkrátit pracovní poměr – pokud bychom například podle dosavadní právní úpravy dali zaměstnanci výpověď pro porušování pracovní kázně 1. 2. 2025, pracovní poměr skončí 30. 4., tedy až za tři měsíce. Nově by to bylo již 1. 3., tedy o celé dva měsíce dříve.

Bude kvůli tomu nutné upravovat stávající pracovní smlouvy?

Doporučuji zaměstnavatelům revidovat pracovní dokumentaci – často je ve smlouvách uvedeno, že výpovědní doba je dva měsíce. To sice z pohledu současného zákoníku práce není špatně a optikou chystaných změn také ne, jelikož navrhovaná jednoměsíční výpovědní doba je minimální. Pro zaměstnavatele je to ale nevýhodné, neboť musí dodržet dvouměsíční lhůtu, kterou uvedl ve smlouvě, i kdyby ji nová právní úprava zkrátila na měsíc.

Bude díky flexibilní novele snazší pracovat při rodičovské a vracet se z ní zpět?

Ano, a to díky dvěma novinkám. Když se nyní většinou zaměstnankyně vrací z rodičovské dovolené, musí jí sice zaměstnavatel dát práci odpovídající pracovní smlouvě, což však nemusí být ta stejná, jakou vykonávala před mateřskou dovolenou. Nově bude mít zaměstnavatel povinnost zařadit zaměstnankyni na „stejnou židli“, jako měla před odchodem. To ale platí jen u rodiče dítěte mladšího dvou let.

A ta druhá změna?

Tou je možnost vydělávat si během rodičovské dovolené u stejného zaměstnavatele stejným druhem práce, což dosud nešlo. Tento zákaz byl v praxi velmi často obcházen tak, že zaměstnankyně vykonávala jinou činnost pouze papírově, ve skutečnosti ale pokračovala

stejnou práci. Nově tak bude moci vykonávat stejnou činnost jako před nástupem na mateřskou dovolenou, a to na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti.

Nová pravidla umožní vzít na letní brigády i čtrnáctileté školáky?

Novela přinese možnost zaměstnat už čtrnáctileté, což nyní víceméně nelze. Zaměstnanec mladší 15 let může vykonávat pouze velmi omezený typ práce, zejména reklamního a sportovního charakteru. Nově bude mít možností víc – ale musejí to být lehčí práce, navíc jen v období letních prázdnin. Další podmínkou je, že musí mít souhlas zákonného zástupce, nejčastěji rodiče, a to v písemné formě.

Co nového čeká lidi, kteří pracují na dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti?

V průběhu loňského roku se ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na DPP často skloňoval konsolidační balíček a odvádění pojistného a odvodů u zaměstnance s více dohodami u různých zaměstnavatelů. Následně byla tato nekonceptní úprava nahrazena takzvanou oznámenou dohodou. I tato varianta byla kritizována; zejména však na základě povinného hlášení dohod od července bylo zjištěno, že množství zaměstnanců s vícero dohodami u vícero zaměstnavatelů není tak velké, jak se původně očekávalo, a navrhovaná úprava se májí účinkem. Závěrem roku podepsal prezident zákon, který tento princip ruší. Pozitivně lze hodnotit to, že zůstalo navýšení limitu pro odvody z 10 000 na 11 500 korun.

Jaké novinky jsme ještě nezmnili?

U nelegální práce, častěji známé jako švarcsystém, je od 1. ledna 2025 zavedena nová sankce v podobě zveřejnění rozhodnutí o přestupku na úřední desce Státního úřadu inspekce práce po dobu jednoho roku. Je to další možná sankce při nelegálním zaměstnávání, která se přidává k zákazu činnosti až na dva roky, zavedenému od loňského ledna.

Další změny, které začaly platit už od ledna 2025, se týkají hlavně odměňování. O co konkrétně jde?

Jejich součástí je například valorizace minimální mzdy, která se pro letošek zvýšila na částku 20 800 korun a nově bude daleko provázanější s průměrnou mzdou. Minimální mzda bude stanovena na základě koeficientu, který vláda zveřejní na dva roky dopředu. To pomůže zaměstnavatelům i zaměstnancům lépe plánovat, protože výše minimální mzdy bude známa do konce září předchozího roku, nikoli až těsně před koncem roku, což způsobovalo nejistotu. Nový systém umožní lepší predikci i pro další léta, takže již dnes můžeme odhadovat výši minimální mzdy například pro rok 2026.

A jak se projeví zrušení zaručené mzdy v soukromém sektoru?

Tak, že zaměstnavatelé již nebudou čelit riziku sankcí od inspektorátu práce za nesprávné zařazení zaměstnanců do příslušné skupiny zaručené mzdy. V minulosti přitom mohly být sankce vysoké, až v řádech stovek tisíc korun. Navíc museli zaměstnavatelé často doplácet zaměstnancům chybně vypočítané mzdy, a to až tři roky zpětně, než došlo k promlčení. Na druhou stranu zaměstnanci tím ztrácejí garanci zaručené mzdy podle profesí v osmi skupinách. Podle zákonodárců ale až 90 procent zaměstnanců dostávalo mzdu vyšší, než byla zaručená, takže novinka se má dotknout pouze 10 procent pracovníků.

Zaměstnance budou zajímat i změny ohledně benefitů.

Od letošního roku dochází k navýšení stropu pro volnočasové benefity, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům. Není však závratné – o necelých 1 300 korun. Za daleko zásadnější považují navýšení stropu pro zdravotní benefity, a to až do výše průměrné mzdy, tedy téměř o dvojnásobek. Týká se to však zdravotních benefitů, jako jsou léky či zdravotní pomůcky, nikoli volnočasových aktivit.

Autor: Alice Andryzková

Zdroj: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/zakonik-prace-novela-2025-vypoved-absence-benefity.A250102_833393_podnikani_sov