

LEGAL ALERT

VÝBĚR Z PRÁVNÍCH AKTUALIT

Změny v pracovním právu



ŠIROKÝ ZRZAVECKÝ
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Od ledna lze sjednat dohodu o rozvržení pracovní doby zaměstnancem

Zaměstnavatel může se zaměstnancem nově uzavřít dohodu o rozvržení pracovní doby, která umožní zaměstnanci rozvrhnout si pracovní dobu do směn podle svých potřeb, a to i při výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele.

I při samostatném rozvrhování směn musí být dodržen minimální denní a týdenní odpočinek, právo na přestávky v práci a maximální délka směny. Zaměstnavatel má stále povinnost vést evidenci pracovní doby ve spolupráci se zaměstnancem.

Novela zákona o inspekci práce

Od počátku tohoto roku mohou inspektoři při provádění kontroly nebo v rámci úkonů předcházejících kontrole pořizovat zvukové, obrazové a zvukově-obrazové záznamy bez vědomí kontrolovaných osob. V případě kontroly v oblasti umožnění výkonu nelegální práce, zastřeného zprostředkovávání zaměstnání nebo umožnění výkonu práce prostřednictvím zastřeného zprostředkovávání zaměstnání jsou inspektoři oprávněni vyžádat si informace od finančního úřadu.

Legislativní stav tzv. „flexinovele“ zákoníku práce

V březnu 2025 je naplánované třetí čtení návrhu tzv. „flexinovele“ zákoníku práce v Poslanecké sněmovně, která má zvýšit flexibilitu zaměstnanců i zaměstnavatelů, a to zejména v oblasti zkušební a výpovědní doby, způsobu výplaty mzdy, návratu do zaměstnání a možnosti přivýdělků při rodičovské dovolené.

Dále připomínáme hlavní okruhy této novely zákoníku práce.

Prodloužení zkušební doby a nová úprava výpovědní doby

Flexinovela navrhuje prodloužení zkušební doby zaměstnance na

maximálně čtyři měsíce a u vedoucích zaměstnanců na osm měsíců.

Výpovědní doba nyní činí dva měsíce pro všechny výpovědní důvody. Podle flexinovele se v případě, kdy je zaměstnanci dána výpověď z důvodu porušování povinností nebo nesplnění zákonných požadavků, výpovědní doba zkrátí na jeden měsíc.

Nově bude počátek běhu výpovědní doby určen dnem doručení výpovědi zaměstnanci či zaměstnavateli. Výpovědní dobu i den jejího počátku si však bude možné mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnout i jinak.

Novinky ve výplatě mzdy, nakládání s informacemi o mzdě a doručování mzdových výměrů

Flexinovela umožňuje vyplatit mzdu v jiné než české měně zaměstnancům, u nichž existuje cizí prvek. Těmito zaměstnanci jsou kromě osob pracujících v zahraničí například občané EU bez trvalého pobytu v České republice. Zvolená měna však musí být zapsána na kurzovním lístku České národní banky.

Další novinka spočívá ve způsobu výplaty mzdy. Zákoník práce nyní stanoví výplatu mzdy v hotovosti, přičemž jiný způsob je možný pouze na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Flexinovela určuje jako výchozí způsob výplaty mzdy bezhotovostní převod na bankovní účet zaměstnance.

Flexinovela dále zavádí doručování mzdových a platebních výměrů i prostřednictvím interních elektronických systémů zaměstnavatele (např. interní firemní účet zaměstnance či jeho pracovní e-mail), a to bez potřeby souhlasu zaměstnance. Účinky doručení v tomto případě nastanou okamžikem, kdy zaměstnanec potvrdí převzetí zaměstnavateli písemně, což může být učiněno i elektronickým potvrzením (např. odkliknutím). Zaměstnavatel je dále povinen opatřit výměr uznávaným elektronickým podpisem.

Pozměňovací návrh obsažený v usnesení Výboru pro sociální politiku dále ukládá zaměstnavateli zákaz omezování zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy. V případě porušení tohoto zákazu může Inspekce práce uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 400.000 Kč.

Možnost přivýdělku na rodičovské dovolené a zaručený návrat na pracovní místo

Flexinovela umožňuje rodičům na rodičovské dovolené uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti na stejně druhově vymezenou práci, kterou mají sjednanou v pracovní smlouvě s tímto zaměstnavatelem. Současná úprava souběh pracovního poměru s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr pro stejně druhově vymezenou práci vylučuje pro všechny zaměstnance.

Flexinovela rovněž ukládá povinnost zaměstnavateli zařadit zaměstnance na rodičovské dovolené po jejich návratu na stejné pracovní místo. Tato garance pracovního místa trvá až do dosažení věku dvou let dítěte zaměstnance.

Opakování pracovního poměru na dobu určitou u zástupu na mateřskou a rodičovskou dovolenou

Jde-li o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, může být pracovní poměr na dobu určitou prodlužován více než dvakrát, avšak celková doba nesmí přesáhnout devět let ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou.

Prodloužení lhůt při porušení pracovní kázně zaměstnancem

Nově dojde k prodloužení jak subjektivní, tak objektivní lhůty pro podání výpovědi zaměstnavatelem nebo pro okamžité zrušení pracovního poměru v případě porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

Subjektivní lhůta, která začíná běžet dnem, kdy se zaměstnavatel dozví o důvodu pro výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, se prodlužuje z dosavadních dvou měsíců na tři měsíce. Objektivní lhůta, která začíná běžet v okamžiku, kdy důvod pro výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru vznikne, se prodlužuje z jednoho roku na patnáct měsíců.

Transpozice směrnice o transparentním odměňování

Evropská unie přijala směrnici o transparentnosti odměňování, která cílí na odstranění nerovností v odměňování mužů a žen. Směrnice 2023/970 upravuje požadavky na transparentnost odměňování a na mechanismy jejího prosazování, včetně sankcí pro zaměstnavatele, kteří zásadu poruší. Směrnice musí být do české právního řádu implementována do 7. června 2026.

Podle této směrnice budou zaměstnavatelé mj. povinni informovat zaměstnance o základních podmínkách odměňování, včetně rozdělení odměn na základě pohlaví. Společnosti, které mají více než 250 zaměstnanců, budou povinny každoročně podávat zprávu příslušnému vnitrostátnímu orgánu, ve které uvedou rozdíly v odměňování mezi ženami a muži ve své organizaci.

V případě jakýchkoliv dotazů nebo potřeby konzultace se na nás, prosím, neváhejte obrátit prostřednictvím e-mailové adresy info@sirokyzrzavecky.cz.

Tento dokument je možné užít pouze pro osobní potřebu. Jakékoliv užití tohoto dokumentu k jinému než zmíněnému účelu včetně převzetí, šíření či dalšího zpřístupňování je bez souhlasu společnosti ŠIROKÝ ZRZAVECKÝ advokátní kancelář, s.r.o. („SZ“) zakázáno. Užitím tohoto dokumentu nevzniká mezi uživatelem a SZ žádný právní vztah, a zejména uživatel nevzniká žádné právo vůči SZ, vyplývající z užití tohoto dokumentu. Nabízení tohoto dokumentu k využití široké veřejnosti nepředstavuje poskytnutí právní porady ve smyslu zákona o advokacii. SZ není odpovědná za využití tohoto dokumentu bez její přímé asistence a revize konečného obsahu. Informace zde uvedené nejsou vyčerpávající, a proto nemohou být považovány za poskytnutí specifické právní rady.