

Praha 16. dubna 2024

Ministr Jurečka představil flexibilní novelu zákoníku práce

Ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka představil novelu zákoníku práce, jejímž hlavním cílem je zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů. Novela rovněž posiluje konkurenceschopnost zaměstnavatelů, zároveň však zachovává ochranu práv zaměstnanců a podporuje lepší sladění pracovního a rodinného života. Tento legislativní krok reaguje na aktuální potřeby moderního trhu práce a reflektuje podněty, které MPSV obdrželo v rámci jednání a kulatých stolů. Těch se účastnili zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů a odborníci na pracovní právo.

„Chceme, aby Česká republika byla konkurenceschopná a nehrála v Evropě druhé housle. K dosažení tohoto cíle je nezbytný moderní a pružný pracovní trh. Tento požadavek na větší variabilitu pracovně-právních vztahů dlouhodobě rezonuje jak mezi zaměstnavateli, tak mezi zaměstnanci. Proto nyní představujeme tzv. flexibilní novelu zákoníku práce, která vychází z praktických podnětů z praxe. Inspirujeme se u zemí, jako jsou Německo, Rakousko a Dánsko, kde podobné systémy úspěšně fungují,“ řekl ministr práce a sociálních věcí **Marian Jurečka (KDU-ČSL)**.

Mezi klíčové změny patří podpora sladování rodinného a pracovního života pro rodiče malých dětí. Nově zákoník práce umožní zaměstnancům, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, vykonávat u téhož zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce stejný druh práce, který vykonávali před nástupem na tuto dovolenou. Dále bude zaručen návrat na stejnou pracovní pozici a na stejné pracoviště pro zaměstnance vracející se z rodičovské dovolené před dosažením 2. roku věku dítěte. *„Jedná se o výrazné posílení práv na straně zaměstnanců oproti dnešnímu nastavení. Dosud totiž platí nárok na stejné místo pouze v případě návratu z mateřské dovolené. Jde o motivační opatření, které doplňuje jiné již existující kroky jako je například podpora částečných úvazků či dětských skupin,“* doplnil ministr Jurečka.

Změny se týkají také nových pravidel pro podání výpovědi z pracovního poměru. Počátek běhu výpovědní doby bude spojen již se dnem doručení výpovědi druhé straně. Zaměstnanec tak může být dříve uvolněn pro novou pracovní pozici a zaměstnavatel může na dané pracovní místo přijmout nového zaměstnance v kratším termínu. Novinkou je také zkrácení výpovědní doby na jeden měsíc v případě výpovědi dané z důvodu, že zaměstnanec tzv. porušil pracovní kázeň nebo nesplňuje zákonné předpoklady či požadavky zaměstnavatele pro výkon práce.

V situaci, kdy byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodu, že dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, obdrží nově zaměstnanec zvláštní náhradu, která bude zaměstnavateli pojišťovnou refundována ze zákonného pojištění zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Tato náhrada bude zaměstnanci příslušet v podstatě ve stejné výši jako je tomu dnes, tedy ve výši dvacetinásobku průměrného měsíčního výdělku.

Změny také zahrnují nové možnosti organizace pracovní doby, jako je samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem na základě dohody se zaměstnavatelem nebo možnost



Praha 16. dubna 2024

výraznějšího zkrácení denního odpočinku v případě řešení mimořádných událostí a havarijních stavů, a to až na šest hodin. Jedná se o situace, kdy je třeba jednat velmi rychle a ve veřejném zájmu – např. při obnovení dodávky elektrické energie. Odpočinek bude zaměstnanci nahrazen následující den. V oblasti odměňování dojde k rozšíření případů, kdy je umožněno dohodnout se se zaměstnancem na tom, že mu bude vyplácena mzda v jiné než české měně.

V rámci změn dojde také k navýšení maximální délky zkušební doby a umožnění jejího prodloužení na základě vzájemné dohody zaměstnance a zaměstnavatele. U řadových zaměstnanců bude moci trvat až čtyři měsíce a u vedoucích zaměstnanců až osm měsíců. „Praxe ukazuje, že u specifických odborných pracovních pozic je aktuální zkušební doba nedostatečná,“ doplnil ministr Jurečka. Mezi další novinky patří možnost mladistvých ve věku od 14 let vykonávat určité lehké práce v době hlavních letních prázdnin, a to i bez ukončené povinné školní docházky. což poskytne mladým lidem více příležitostí k získání pracovních zkušeností a přivýdělku během letních měsíců.

„Podnětů z naší strany bylo více, ale oceňujeme navrhované změny, které reflektují aktuální situaci na trhu práce a situaci v oblasti digitalizace pracovního trhu. Zjednodušování procesů pro firmy, kde funguje sociální dialog je krok správným směrem,“ doplnil viceprezident Svazu průmyslu a dopravy ČR Bohdan Wojnar.