

Ministr Jurečka představil flexibilní novelu zákoníku práce

Ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka představil novelu zákoníku práce, která má za cíl zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů. Tato novela nejen posiluje konkurenceschopnost zaměstnavatelů, ale také chrání práva zaměstnanců a podporuje lepší sladění pracovního a rodinného života.

Legislativní iniciativa reaguje na aktuální potřeby moderního trhu práce a zohledňuje podněty, které Ministerstvo práce a sociálních věcí získalo během jednání a kulatých stolů. Těchto diskusí se zúčastnili zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů a odborníci na pracovní právo a jsme rádi, že i AMSP ČR mohla podpořit a dát své návrhy k větší flexibilitě zákoníku práce

Zde je pro Vás sumář chystaných změn flexibilní novely:

Mezi hlavní změny patří podpora sladování rodinného a pracovního života pro rodiče malých dětí. Nově zákoník práce umožní zaměstnancům na rodičovské dovolené vykonávat stejnou práci pro stejného zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Z pohledu zaměstnavatelů toto opravdu vítáme, zároveň jsme upozorňovali i na potřebu možnosti umožnění práce i v prvních 6ti měsících – tedy v době mateřské dovolené, tak, aby rodič, pokud to zvládne a sám chce, tuto možnost měl.

Dvouletá garance místa pro pracující rodiče a vyšší flexibilita

- Podpora dřívějšího návratu z rodičovské dovolené - do věku 2 let dítěte nárok na stejné místo – toto je určitě krok správným směrem, aby se snížil počet let strávených na rodičovské dovolené, ale souvisí s tím i navýšení kapacit v jeslích a mateřských školkách. Zároveň pro zaměstnavatele držet stejné pracovní místo po dobu 2 let bude určitou komplikací, pokud daný rodič nebude po dobu těchto dvou let alespoň pracovat na DPP či DPČ a úplně ztratí kontakt se svým zaměstnavatelem.
- Usnadnění souběhu rodičovské dovolené a návratu do zaměstnání (DPP/DPČ na stejný druh práce)
- Větší volnost při opakování pracovního poměru na dobu určitou pro zaměstnance, kteří zastupují jiného zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené
- Umožnění pokračování vyslání zaměstnanců platové sféry při mateřské a rodičovské dovolené

Změny zahrnují také nová pravidla pro podávání výpovědí z pracovního poměru. Výpovědní doba začne běžet již dnem doručení výpovědi druhé straně, což umožní zaměstnanci rychlejší uvolnění pro novou pracovní pozici a zaměstnavateli rychlejší přijetí nového zaměstnance. Novinkou je zkrácení výpovědní doby na jeden měsíc v případě výpovědi z důvodu porušení pracovní kázně nebo nesplnění zákonných předpokladů či požadavků zaměstnavatele na výkon práce. Za zaměstnavatele tuto změnu velice vítáme, zpružní to trh práce. Navíc pokud zaměstnanec chce odejít, jeho výkon pro původního zaměstnavatele klesá.

Pokud byl se zaměstnancem rozváznut pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodu dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci kvůli pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání, obdrží nově zaměstnanec zvláštní náhradu. Tato náhrada bude zaměstnavateli refundována pojišťovnou ze zákonného pojištění zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Výše náhrady zůstane prakticky stejná jako dosud, tedy ve výši dvacetinásobku průměrného měsíčního výdělku.

Pružnější ukončení pracovního poměru

- Zahájení výpovědní doby nově již ode dne doručení výpovědi
- Sloučení výpovědních důvodů souvisejících s dlouhodobou ztrátou zdravotní způsobilosti, v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání bude mít zaměstnanec nově místo odstupného nárok na náhradu vyplácenou z povinného pojištění zaměstnavatele ve stejné výši
- Zkrácení výpovědní doby na 1 měsíc u výpovědních důvodů spojených s pochybením zaměstnance
- Prodloužení období pro propuštění z kázeňských důvodů
- Zpřesnění nároků zaměstnance při neplatném rozvázání pracovního poměru

Změny také zahrnují nové možnosti organizace pracovní doby, jako je samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem na základě dohody se zaměstnavatelem, nebo výraznější zkrácení denního odpočinku v případě mimořádných událostí a havarijních stavů, a to až šest hodin. Tyto situace vyžadují rychlou reakci ve veřejném zájmu, například při obnovení dodávky elektrické energie. Následující den bude zaměstnanci odpočinek nahrazen. V oblasti odměňování se rozšíří možnosti dohody se zaměstnancem o vyplácení mzdy v jiné než české měně.

Součástí změn je také zvýšení maximální délky zkušební doby a možnost jejího prodloužení na základě vzájemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pro řadové zaměstnance může zkušební doba nově trvat až čtyři měsíce, zatímco u vedoucích zaměstnanců může být prodloužena až na osm měsíců. Toto je zásadní změna pro zaměstnavatele, kdy možnost vzájemného nastavení a sladění fungování je finálně pro obě strany přínosná. A delší zkušební doba k tomu určitě přispěje.

Zároveň umožnění lehké práce mladistvým od 14ti let opět přispěje k oživení pracovního trhu, ale hlavně k získání pracovních návyků už v útlém věku, což jak pro mladou generaci, tak pro pracovní trh bude jednoznačným přínosem.

Výhody pro obě strany

- Prodloužení zkušební doby až na 4 měsíce a až na 8 měsíců u vedoucích zaměstnanců, v těchto mezích možnost dodatečného prodloužení
- Pracovní doba a doby odpočinku, možnost samorozvrhování směn, možnost výraznějšího zkrácení denního odpočinku v případě řešení havarijních stavů
- Umožnění výkonu lehkých prací mladistvými od 14 let i bez ukončeného základního vzdělání v době hlavních prázdnin

Další novinkou je možnost, aby mladiství ve věku od 14 let vykonávali určité lehké práce během hlavních letních prázdnin, i když ještě neukončili povinnou školní docházku. Tato změna poskytne mladým lidem více příležitostí k získání pracovních zkušeností a přivýdělku během letních měsíců.

Další chystané změny

- Podpora zaměstnávání odborníků ve veřejné správě u vybraných zaměstnanců veřejné sféry umožnění souběhu výkonu práce s členstvím v orgánech podnikajících právnických osob
- Prokazování působnosti odborové organizace
- Výplata mzdy v jiné než české měně
- Doručování mzdového a platového výměru

- Výpočet průměrného výdělku při změně týdenní pracovní doby
- Zrovnoprávnění partnerů zejména u překážek v práci na straně zaměstnance

Senát v posledním květnovém týdnu schválil odsun platnosti většiny změn až od 1. 1. 2025 (nyní se čeká na podpis prezidenta republiky). Pro zaměstnavatele tak zůstává v platnosti od 1. 7. 2024 pouze povinnost hlásit všechny DPP na ČSSZ a následně zasílat informace o vyplacených výdělcích tamtéž.

Zdroj: Tisková zpráva MPSV

Doplnění ze strany AMSP ČR: Gabriela Hrbáčková, členka představenstva, odborný garant

