**Novela zákoníku práce: podpora rodičů, rychlejší výpověď i delší zkušební doba**

**PRAHA, 26. LISTOPADU 2024 – Ministerstvo práce a sociálních věcí už v létě představilo flexibilní novelu zákoníku práce. Návrh zatím nebyl finálně schválen, novinky by ale měly začít platit od ledna 2025. Novela by měla do pracovního prostředí přinést větší flexibilitu, podpořit sladění pracovního a rodinného života nebo zefektivnit pracovní proces.**

Zákoník práce prochází v poslední době výraznými změnami. Od ledna by měly začít platit další. Personalisté novinky vítají, od novely si slibují rozhýbání zkostnatělého pracovního trhu. „Pracovní trh v České republice se dlouhodobě potýká s nedostatkem dynamiky. Zaměstnavatelé hledají cesty, jak získat a udržet kvalitní zaměstnance, zatímco zaměstnanci volají po větší flexibilitě a rovnováze mezi prací a osobním životem. Flexibilní novela zákoníku práce, kterou Ministerstvo práce a sociálních věcí představilo, přináší řešení, jak „zamrzlý“ trh rozhýbat. Jejím cílem je modernizovat pravidla, zjednodušit pracovní vztahy a vytvořit podmínky, které budou lépe odpovídat potřebám dnešní doby. Novela by měla být impulzem, který oživí pracovní prostředí a přispěje k větší flexibilitě, předvídatelnosti i rovnováze na trhu práce,“ uvedla Olga Hyklová, majitelka a výkonná ředitelka personální agentury Advantage Consulting.

**Výpovědní lhůta**

Od ledna 2025 by výpovědní lhůta měla začít běžet už dnem doručení výpovědi. „Nově začne výpovědní doba běžet okamžitě od doručení výpovědi druhé straně, to významně zefektivní proces rozvázání pracovního poměru. Dosud začínala dvouměsíční výpovědní doba prvním dnem následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi. V současné době to funguje tak, že pokud zaměstnanec podá výpověď například k 15. září, výpovědní lhůta začne běžet až od 1. října a skončí k 30. listopadu. Nově zaměstnanec, který podá výpověď například 15. 9., skončí pracovní poměr k 15. 11. V určitých případech dojde i ke zkrácení výpovědní lhůty na jeden měsíc, zejména v případech významných pochybení zaměstnanců,“ popsala Olga Hyklová.

**Změny pro rodiče**

Od ledna 2025 se chystají změny pro rodiče vracející se po rodičovské dovolené. Novela by rodičům měla zajistit návrat na stejnou pozici. „Aktuálně zákoník práce neřeší, kdy přesně se zaměstnanec po rodičovské do práce vrací. Zaměstnavatel má jen obecnou povinnost, pokud je splněna podmínka návratu do tří let věku dítěte, přidělit pracovní místo odpovídající sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě. To by se mělo úderem 1. ledna změnit. Pokud se zaměstnanec vrátí do práce z rodičovské dovolené do dvou let věku dítěte, zaměstnavatel mu musí držet jeho původní pozici. Vrátí-li se do tří let věku dítěte, na stejné pracovní místo se už vrátit nemusí, zaměstnavatel mu přidělí pozici, která je stejně druhově vymezena podle původní pracovní smlouvy,“ uvedla Marcela Vyskoková, marketingová manažerka personální agentury Advantage Consulting.

Návrat z rodičovské dovolené ale není jediným bodem týkajícím se rodičů, který novela řeší. Přinést by měla i lepší podmínky práce na dohody během rodičovské dovolené. „Aktuálně není možné, aby zaměstnanci čerpající rodičovskou dovolenou vykonávali u stejného zaměstnavatele na dohodu stejný druh práce jako ten, na kterém pracují na hlavní poměr. V praxi tak často dochází k umělému vytváření pozic tak, aby nebyly shodné s pracovní smlouvou, přičemž zaměstnanec reálně stejnou práci jako před nástupem na rodičovskou dovolenou stejně vykonává. Nově budou mít zaměstnanci na rodičovské dovolené výjimku a na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení mohou vykonávat stejný druh práce jako před nástupem na rodičovskou dovolenou,“ řekla Gabriela Hansliková, obchodní ředitelka personální agentury Advantage Consulting.

**Delší zkušební doba**

Novela přinese i delší zkušební dobu, k jejímu prodloužení dospělo Ministerstvo práce a sociálních věcí z důvodu, že zejména u specifických odborných pozic byla aktuální délka zkušební doby nedostatečná. „V rámci změn dojde k navýšení maximální délky zkušební doby. Novela zároveň umožní po vzájemné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem její prodloužení. U řadových zaměstnanců bude moci trvat až čtyři měsíce, u vedoucích zaměstnanců až osm měsíců. Delší zkušební doba umožní lépe ověřit schopnosti zaměstnanců a snížit tak náklady na případné přeobsazování pozic,“ popsala Marcela Vyskoková.

**Výplata v cizí měně**

Aktuálně se mzda vyplácí primárně v korunách. Výjimky jsou možné, platí ale pouze pro zaměstnance s místem výkonu práce v zahraničí. „V případě, že je zaměstnancem cizinec, může se nově domluvit na výplatě v cizí měně nehledě na místo výkonu zaměstnání. Výplata v cizí měně se ale nebude týkat českých zaměstnanců, těm bude mzda nadále vyplácena v korunách,“ sdělila Olga Hyklová.

**Brigáda už od 14 let**

Novela zákoníku práce myslí i na teenagery, kteří by si chtěli během letních prázdnin přivydělat. „Mezi další novinky se řadí možnost mladistvých ve věku od 14 let vykonávat určité práce v době hlavních letních prázdnin, a to i bez ukončené povinné školní docházky. Není ale možné dělat jakoukoli práci, ta musí být přiměřená psychické a fyzické vyspělosti a schopnostem a způsobilosti dětí. Změna poskytne mladým více příležitostí k získání pracovních zkušeností, což jim může následně pomoci v hledání uplatnění,“ řekla Gabriela Hansliková.

**Výpověď kvůli zdravotní nezpůsobilosti**

Zrušit pracovní poměr ze zdravotních důvodů však může zaměstnanec okamžitě. Došlo-li ke ztrátě zdravotní způsobilosti následkem výkonu práce, dostane odstupné. Nově od pojišťovny zaměstnavatele. „Od ledna 2025 by měla zaměstnanci při skončení pracovního poměru z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti například vlivem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vyplácet odstupné pojišťovna. Respektive zaměstnanec náhradu obdrží od svého zaměstnavatele, ale tomu ji v plné výši uhradí pojišťovna, u které je ze zákona pojištěný. Výše odstupného zůstane stejná a činí dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku. Dosud odstupné vyplácel zaměstnavatel, což mohlo být zejména pro menší podniky likvidační,“ vysvětlila Olga Hyklová.

**KONTAKT PRO MÉDIA:**

**Mgr. Petra Ďurčíková\_mediální konzultant**

****

**+420 733 643 825,** [**petra@pearmedia.cz**](mailto:petra@pearmedia.cz)**,** [**pearmedia.cz**](http://www.pearmedia.cz)

**ADVANTAGE CONSULTING,** [**www.acjobs.cz**](http://www.acjobs.cz)

Personální agentura Advantage Consulting je největší česká personální agentura v oblasti Recruitmentu. Uchazečům o zaměstnání pomáhá s jejich uplatněním na trhu práce od roku 2002. Síť poboček má po celé ČR. Zajišťuje komplexní služby v oblasti lidských zdrojů, poradenství v otázkách náboru a hodnocení nových či stávajících zaměstnanců.