

NAVRHOVANÉ ZMĚNY ZÁKONÍKU PRÁCE V ROCE 2024



ÚNOR 2024



Přinášíme vám
novinky v oblasti
pracovního práva

Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje novelu zákoníku práce (ZP), která má za cíl přinést větší flexibilitu pracovního trhu. Jedná se o zásadní novinky, jejichž finální podoba se však s velkou pravděpodobností ještě změní v průběhu legislativního procesu. Samotný návrh novely se momentálně připravuje, my Vám však už teď přinášíme nejzásadnější zvažované změny.

Výpověď bez udání důvodu, zkrácení výpovědní doby na 1 měsíc

- Možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci **výpověď bez udání důvodu**. Zaměstnanci by v tomto případě náleželo **vyšší odstupné** (až do šesti platů). Pokud u zaměstnavatele působí **odborová organizace**, bude se s ní muset zaměstnavatel na možnosti výpovědi bez udání důvodu **písemně domluvit**.
- Zkrácení výpovědní doby na **1 měsíc** v případě výpovědi pro **nesplňování požadavků nebo předpokladů, včetně neuspokojivých pracovních výsledků** (§ 52 písm. f) ZP); **porušení pracovní kázně** (§ 52 písm. g) ZP); a pro **zvláště hrubé porušení povinnosti** v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti (§ 52 písm. h) ZP).
- Začátek běhu výpovědní doby v den doručení výpovědi (u všech výpovědí).

Sloučení výpovědních důvodů v případě dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti

- Sloučení výpovědních důvodů v případě dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance v **jeden společný výpovědní důvod**. Zaměstnavatel tak nebude riskovat nesprávné vyhodnocení výpovědního důvodu.
- V případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání bude zaměstnanci namísto odstupného náležet **náhrada v dosavadní výši (12 mezd)**, která však bude zaměstnavateli **nahrazena ze strany pojišťovny** jakožto zákonného pojistitele zaměstnavatele za škodu.

Zastropování náhrady mzdy v případě sporu o neplatné rozvázání pracovního poměru

- Limitace náhrady mzdy zaměstnance na maximálně 24 mezd.

Prodloužení zkušební doby

- Možnost dodatečného **prodloužení zkušební doby** na základě **písemné dohody** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Práce na rodičovské dovolené

- Možnost uzavřít se zaměstnancem na rodičovské dovolené pracovní smlouvu, DPP nebo DPČ **na částečný úvazek na stejný druh práce** u téhož zaměstnavatele.
- Možnost **neomezeně opakovat pracovní poměr na dobu určitou** v případě zaměstnávání osob zastupujících zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené.

Rozvrhování pracovní doby zaměstnancem

- Umožnění rozvrhování pracovní doby zaměstnancem na pracovišti zaměstnavatele (v současnosti je možné jen při práci na dálku).

ZAJÍMALO BY VÁS VÍCE INFORMACÍ?

Ozvěte se nám

Kontakt



Kateřina Demová

Vedoucí advokát

E: katerina.demova@aegislaw.cz

M: +420 776 316 746



Peter Perniš

Advokát

E: peter.pernis@aegislaw.cz

M: +420 733 504 075