

P / R / K

ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Výpovědi 2025: Nálož změn + hromadné propouštění

Jaroslav Škubal / Konference Forum / 3.4.2025

Aktuální situace projednání

- Poslanecká sněmovna schválila novelu 7.3.2025 (sněmovní tisk 775)
- nyní se čeká na projednání v Senátu, poté ještě posuzuje Prezident a následně se vyhlásí ve Sbírce zákonů
- reálný odhad účinnosti od **1.6.2025** („*první den druhého měsíce po vyhlášení ve Sbírce*“)
- ve verzi schválené Poslaneckou sněmovnou je **několik nových/změněných bodů**, např.:
 - zákaz ujednání o mlčenlivosti o mzdě – doporučujeme vypustit již nyní ze vzorů
 - zrušení vstupních PLS prohlídek u tzv. čisté kategorie 1
 - redesign podpory v nezaměstnanosti (zejm. navýšení v prvních 2 měsících)
- ostatní diskutované body (vč. úpravy běhu a délky výpovědní doby) zůstávají v návrhu
 - doporučujeme již nyní mrknout na **vzor pracovní smlouvy** – „neopisovat zákon“
- neprošla výpověď bez udání důvodu, ani strop pro náhradu mzdy při neplatném propuštění

Zkušební doba - § 35

- zavedení flexibilnějších pravidel (fakticky posílení postavení zaměstnavatele)
- **prodloužení** na 4 (ze 3), resp. u vedoucích na 8 (ze 6) měsíců
- v rámci těchto limitů **bude možné prodloužení již uzavřené zkušebky** individuální písemnou dohodou
- zpřesnění, že se prodlužuje o zameškané (celé) **pracovní** dny (potvrzení současných výkladů) a nově i **neomluvenou absenci**
- nová pravidla se uplatní i při zkušebce u DPP/DPČ
- zavádí se nová pokuta (porušení povinností dle § 35) – max. 2.000.000 Kč
- nadále musí být sjednaná písemně nejpozději v den nástupu (stále chybí soudní potvrzení, že při podpisu pomocí DocuSign, Signi apod. je písemná forma splněna; i tak věříme, že ano)
- nadále platí omezení na maximálně 1/2 dobu trvání doby určité
- delší zkušebku bude možné sjednat až po účinnosti novely (není důležitý den nástupu, ale podpisu)

Zkušební doba - § 35

- (1) Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den vzniku pracovního poměru, a to i v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo. Zkušební doba musí být sjednána písemně.*
- (2) Zkušební doba nesmí být sjednána na dobu delší než*
- a) 4 měsíce po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru,*
 - b) 8 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.*
- (3) Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.*
- (4) **Zkušební doba může být za jejího trvání dodatečně prodloužena v mezích odstavců 2 a 3 písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem.***
- (5) Zkušební doba se prodlužuje o **pracovní** dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo **neomluveného zameškání práce.***

Změny v běhu a délce výpovědní doby - § 51

- zpružnění propouštění (fakticky posílení postavení zaměstnavatele)
- **faktické zkrácení výpovědní doby**, která sice bude nadále 2měsíční (ne vždy), ale **začne plynout již dnem doručení** a končí dnem, který se číselně shoduje (při doručení 30. června uplyne 30. srpna)
- výpovědní doba pro nesplňování požadavku/předpokladu či neuspokojivé pracovní výsledky (§ 52/f)), porušení kázně (§ 52/g)) a porušení léčebného režimu (§ 52/h)) bude jen **1 měsíc**
- nadále bude možné ji prodloužit individuální písemnou dohodou, resp. změnit její běh (a to i na dosavadní stav, tj. aby začala běžet první den následujícího měsíce)
- nadále musí být stejná pro obě strany (což ale nebude platit pro výše uvedené jednoměsíční výpovědi)
- nadále zachována specifická výpovědní doba při automatickém převodu zaměstnanců (§ 51a)
- nová pravidla budou platit u výpovědi doručené nejdříve v den účinnosti novely (při doručení do 31.5.2025 se uplatní dosavadní pravidla, od 1.6.2025 nová, *bude-li novela skutečně již účinná*)

Změny v běhu a délce výpovědní doby - § 51

- řada dopadů nové právní úpravy (asi ne všechny si již nyní uvědomujeme):
 - + u výpovědí „z viny zaměstnance“ podstatné zkrácení výpovědní doby ze 2 na 1 měsíc
 - + jednání o propuštění budou (mohou) probíhat po celý měsíc (ne poslední týden)
 - + nezvýšení nároků u návratů z RD při organizační změně s ohledem na den narození dítěte (např. když se dítě narodilo 1. den v měsíci a žena se z RD vrací 2. den, aby převzala výpověď)
 - + neprodloužení o celý měsíc při zasílání výpovědí poštou (a nepřevzetí/nevyzvednutí zásilky)
 - komplikace u větších organizačních změn – pokud nebudou předány výpovědi v 1 den, skončí pracovní poměry odlišně a budou vznikat placené překážky (**účinnost nesmí nastat po konci výpovědní doby**)
 - nejistota ohledně splatnosti odstupného (i „odstupného“) v nejbližším výplatním termínu po skončení
 - potřeba uhlídat odhlášení v různých termínech (do 8 dnů od skončení)
 - nejasnosti u konkurenční doložky při skončení uvnitř měsíce – vhodné precizovat splatnost kompenzace

Změny v běhu a délce výpovědní doby - § 51

- **nejasné, zda se nová úprava uplatní i pro stávající zaměstnance**, u kterých je výpovědní doba (dosavadní pravidla) zmíněna v pracovní (či jiné) smlouvě
 - bude záležet na přesném znění stávajících pracovních smluv – výklady jsou různé, ale hrozí aplikace dosavadních „sjednaných“ pravidel (dvojí režim by neměl být považován za nerovné zacházení)
- **postup řešení** (při preferenci nových pravidel)
 1. krok – zjistit, co mají zaměstnanci ve smlouvě: smluvní ujednání (-) x pouhá informace (+)
 2. krok – volba přístupu vůči zaměstnancům: agresivní přístup (-) x opatrný přístup (+)
 3. krok – realizace postupu: (i) aplikace nové úpravy – riziko sporu o datum skončení a doplacení náhrady
(ii) aplikace staré úpravy – bezrizikové, ale s vyššími náklady
 4. krok – přesmluvnění: uzavření nových smluv se stávajícími zaměstnanci s informací o nové úpravě – právně optimální, ale náročné a nejisté

Změny v běhu a délce výpovědní doby - § 51

- doporučení ohledně obsahu pracovních smluv závisí na tom, zda preferujete dosavadní či novou úpravu, resp. jednotný přístup ke všem zaměstnancům (*ideální je aplikovat novou úpravu na všechny*)
- **vždy ale platí tyto zásady:**
 - klauzuli o výpovědní době a jejím běhu je vhodné již nyní vypustit z pracovní smlouvy a dát do separátní písemné informace dle § 37; případně ve smlouvě ponechat a jasně uvést, že jde o informaci dle § 37
 - pokud byste chtěli smluvně prodloužit výpovědní dobu (což nedoporučujeme – jde jen o navýšení peněz pro zaměstnance) či po novele změnit její běh, lze klauzuli přesunout do „běžného“ článku smlouvy
- **po novele bude platit řada možných variant:**
 - aplikace nové úpravy, a to na nové zaměstnance nebo i ty stávající (agrese / přesmluvnění)
 - aplikace dosavadní úpravy na všechny zaměstnance (nutno sjednat s novými zaměstnanci)
 - specifické sjednané postupy (kombinace dosavadní a nové úpravy)

Změny v běhu a délce výpovědní doby - § 51

1. možná varianta klauzule – již nyní před novelou nebo po novele **při volbě dosavadní úpravy:**

„Výpovědní doba činí pro obě strany 2 měsíce a začíná plynout prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce (s výjimkami vyplývajícími ze zákoníku práce).“

2. možná varianta klauzule – po novele **při volbě nové úpravy:**

„Výpovědní doba činí obecně pro obě strany 2 měsíce; v případě výpovědi dané zaměstnavatelem dle § 52 písm. f), g) či h) zákoníku práce jen 1 měsíc. Výpovědní doba začíná plynout dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje.“

3. možná varianta klauzule – po novele **při kombinaci obou úprav:**

„Výpovědní doba činí obecně pro obě strany 2 měsíce a začíná plynout prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně. V případě výpovědi dané zaměstnavatelem dle § 52 písm. f), g) či h) zákoníku práce činí výpovědní doba 1 měsíc a začíná plynout dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje.“

Změny v běhu a délce výpovědní doby - § 51

(1) *Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. **Výpovědní doba začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje;** není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec výpovědní doby na poslední den měsíce.*

(2) *Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, **s výjimkou výpovědi dané***

*a) zaměstnanci z důvodu uvedeného v § 52 písm. f) až h), kde činí výpovědní doba **nejméně 1 měsíc,***

b) zaměstnavateli podle § 51a.

(3) *Písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze prodloužit výpovědní dobu nebo **změnit její běh.** Výpovědní doba a její běh musí být sjednány stejně pro zaměstnavatele i zaměstnance; to neplatí pro případ výpovědi podle § 52 písm. f) až h).“.*

Hromadné propouštění - § 62 - 64

- flexinovela stávající právní úpravu vůbec nemění
- proces i nároky (tj. standardní odstupné) tak zůstanou stejné i po účinnosti novely
- naplnění kritérií znamená prodloužení celého procesu propouštění, více papírování a projednávání s odbory (nebo radou zaměstnanců, pokud působí) či zaměstnanci a možné obstrukce, neboť zaměstnanci o svém budoucím propuštění vědí (hrozí více „hození se marod“)
- klíčové je splnění informační povinnosti vůči Úřadu práce (ÚP), tedy **doručení tzv. závěrečné zprávy** o hromadném propouštění, neboť individuální pracovní poměry skončí nejdříve 30 dnů po jejím doručení
 - jiná porušení by neměla vést k neplatnosti následných výpovědí
 - rovněž náhrada škody vůči individuálním zaměstnancům patrně nehrozí
 - nehrozí snad ani pokuta od inspekce práce (výslovně je pokuta – max. 200.000 Kč – upravena jen u nesoučinnosti vůči zástupcům zaměstnavatele)

Hromadné propouštění - § 62

- pravidla hromadného propouštění se uplatní v závislosti na **podílu počtu propouštěných zaměstnanců a celkovém počtu všech zaměstnanců** (10/20-100, 10%/101-300, 30/301+) v rámci **období 30 dnů**
 - období 30 dnů není jasně specifikované – nejasné, zda se týká fáze rozvazování (předávání výpovědí) či skončení pracovních poměrů (konec výpovědní doby)
 - zákoník práce odkazuje na skončení, což by nahrávalo druhému výkladu
- započítávají se i dohody, pokud min. 5 zaměstnanců skončí výpovědí – pokud všichni až na max. 4 zaměstnance podepíší, nejde o hromadné propouštění
 - na to někdy sází zaměstnavatelé, když sjednají meeting se všemi dotčenými zaměstnanci, kde pomocí navýšeného odstupného uzavřou dohody (max. 4 výpovědi nevadí)
- úprava se vůbec nevztahuje na zaměstnavatele s 19 a méně zaměstnanci

Hromadné propouštění – proces

Vedle standardního (individuálního) propouštění nutné

1. písemná informace (obsah dle § 62/2) odborům (i radě) či dotčeným zaměstnancům o možném propouštění alespoň 30 před předáním výpovědí
2. současné (tj. ve stejném týdnu) informování Úřadu práce (úvodní zpráva dle § 62/4)
3. projednání písemné informace s odbory/zaměstnanci dle § 62/3 (+ právo na doručení úvodní zprávy)
4. předání výpovědí / uzavření dohod o rozvázání pracovního poměru
5. doručení závěrečné zprávy (dle § 62/5) o projednání Úřadu práce – **klíčová povinnost**
6. předání kopie závěrečné zprávy odborům/zaměstnancům
7. informování (i ústní) zaměstnanců o dni doručení závěrečné zprávy
8. skončení jednotlivých pracovních poměrů, ne dříve než 30 dnů od doručení závěrečné zprávy (dle bodu 5. – viz § 63) – POZOR flexinovela mění okamžik skončení výpovědní doby

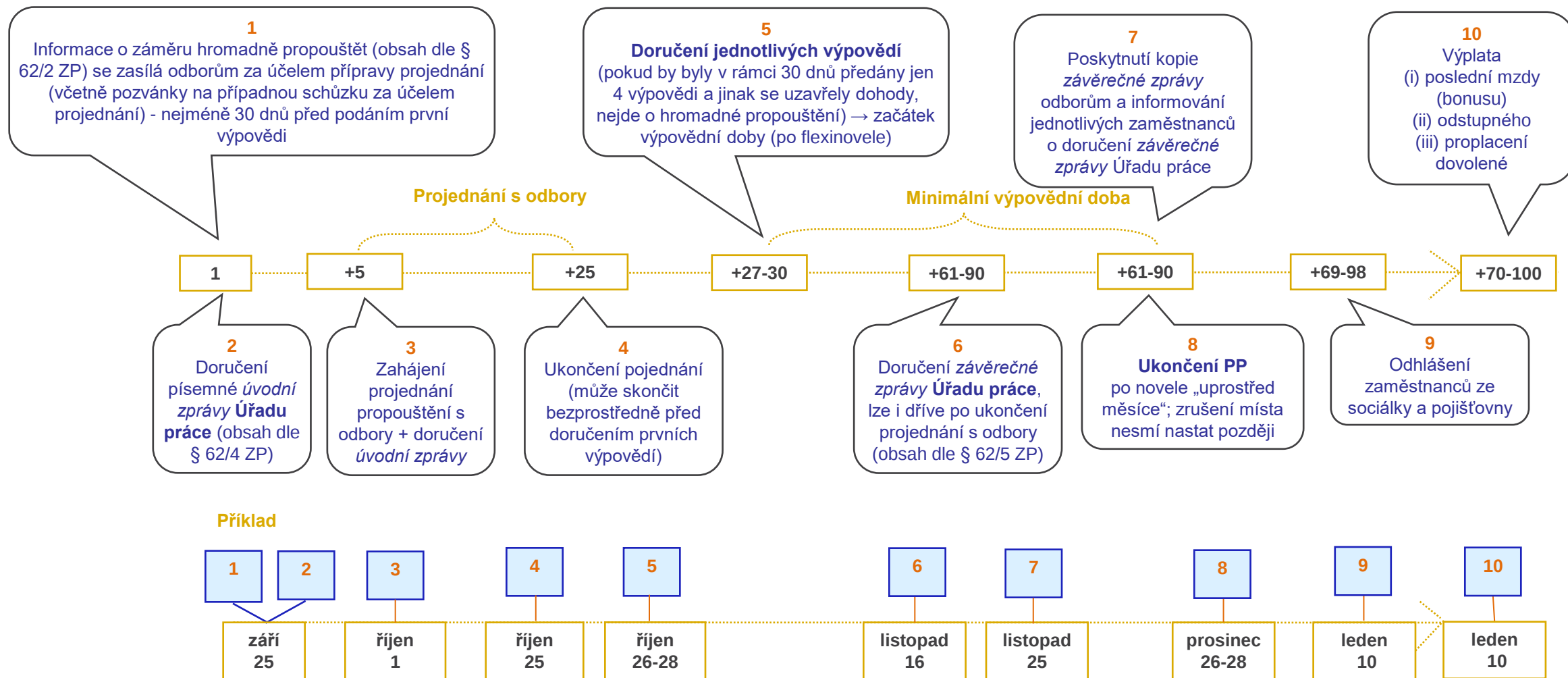
Hromadné propouštění – další otázky

- jedná se spíše o **formální komplikaci** (zdržení a práci navíc)
- Úřad práce se do propouštění nezapojuje (nekomplikuje věc), ani propouštěným aktivně nepomáhá
- zprávy pro ÚP (i informace pro odbory/zaměstnance) obsahují jen důvod propouštění a přehled o propouštěných zaměstnancích, době propouštění, hlediscích pro výběr nadbytečných a odstupném, aby se Úřad práce mohl připravit na nápor uchazečů o práci
- nároky zaměstnanců platí stejné jako u individuálního propouštění (novela ZP 2017 měla zavést „sociální plán“, ale bez extra nároků, nakonec nezavedla nic)
- pokuta (max. 200.000 Kč) hrozí za neprojednání s odbory (radou), patrně NE při absenci zástupců (tj. neprojednání se samotnými zaměstnanci); nejistá sankce u NEkomunikace s ÚP
 - v praxi jsme se s žádnou pokutou zatím nesetkali

Hromadné propouštění – neřešené otázky

- není jasné, zda hromadné projednání „maže“ povinnost **individuálního projednání s odbory**
 - lze doporučit hromadně projednat jmenovitě nadbytečné zaměstnance; jinak vhodné projednat i individuální výpovědi (určitě platí povinnost požádat o propuštění odborového funkcionáře)
 - individuální projednání dle § 61 se nevztahuje na radu zaměstnanců
- zákoník práce (ani aktuální novela) neřeší **více odštěpných závodů** (částí)
 - není jasné, zda se počty zaměstnanců mají vztahovat vždy jen celkově k jednou zaměstnavateli nebo naopak k jednotlivým odštěpným závodům
- nejasnosti kolem **30denního období** (viz předchozí slidy)
 - nejjistější je sledovat jak předávání výpovědí, tak okamžik skončení pracovních poměrů
- u nás (na rozdíl od EU) se ani neřeší, když projednání probíhá poté, co již o propouštění rozhodlo zahraniční (centrální) vedení

Časová osa hromadného propouštění (s odbory) – po novele



Prodloužení lhůt pro kázeňskou výpověď - § 58

- zpružnění propouštění a posílení postavení zaměstnavatele
- **prodloužení prekluzivních (propadných) lhůt pro realizaci propuštění výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru z kázeňských důvodů** (tj. závažné či zvlášť hrubé porušení), a to jak subjektivní lhůty ze 2 na 3 měsíce, tak i objektivní lhůty z 12 na 15 měsíců
- zaměstnavatel bude mít **více času na prošetření podezření** (v rámci subjektivní lhůty) **i celkově na předání výpovědi/zrušení** (v rámci objektivní lhůty)
- nadále nemusí být zcela jisté, kdy začíná běžet subjektivní lhůta (tj. kdy se o důvodu k výpovědi zaměstnavatel dozví)
- nadále zůstává lhůta 6 měsíců pro dání výpovědi od vytýkacího dopisu (méně závažná porušení)
- nadále bude platit, že na běh lhůt nemá vliv ochranná doba (typicky nemoc); kázeňskou výpověď je nutné doručit i v jejím průběhu (nadále zůstává zachována ochrana během MD, RD a OD)
- prodloužené lhůty budou platit až při nových porušeních (spáchaných po účinnosti novely)

Prodloužení lhůt pro kázeňskou výpověď - § 58

*(1) Pro porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 3 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 2 3 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do ~~1 roku~~ **15 měsíců** ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.*

(2) Stane-li se v průběhu 2 3 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 3 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Výpověď pro zdravotní důvody - § 52 písm. d) a e)

- zpřesnění a posílení postavení zaměstnavatele (odstranění současné nevhodné systematiky)
- **dochází ke spojení 2 výpovědních důvodů** (současných písm. d) a e)) **do jediného** (písm. d))
- **tím se odstraní současné problémy, kdy zaměstnavatel často neví, co je příčinou ztráty zdravotní způsobilosti** a kdy je ohrožena platnost celého propuštění (nově budou hrozit jen spory o „odstupné“)
- písm. e) nezůstane prázdné, ale bude se týkat výjimečného případu expozice, kdy zůstane nárok na klasické odstupné (hrazené ze zdrojů zaměstnavatele)
- novela mění i zákon o specifických zdravotních službách (§ 42/4) – povinné vyžádání posudku zaměstnavatelem pro určení příčiny ztráty zdravotní způsobilosti

Výpověď pro zdravotní důvody - § 52 písm. d) a e)

d) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci,

e) dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

~~d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,~~

~~e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,~~

Odstupné ze zdravotních důvodů - § 67/3 a 271ca

- výrazné zlepšení postavení zaměstnavatele (při propuštění pro pracovní úraz či existující nemoc z povolání)
- **při propuštění** (výpovědí či dohodou) **pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání či její ohrožení bude náležet jednorázová náhrada ve stejné výši, ale bude kryta zákonným pojištěním** („odstupné“ – tj. jednorázová kompenzace bude hrazena Kooperativou, resp. Generali Českou pojišťovnou)
- pokud bude poskytnuta vyšší náhrada, pojištění bude kryt jen zákonnou výší (částku navíc musí uhradit zaměstnavatel)
- náhrada nebude náležet dohodářům, stejně jako odstupné (§ 77/2/c))
- **odstupné** ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku zůstane **jen při propuštění** (výpovědí nebo i dohodě) **pro dosažení nejvyšší přípustné expozice zaměstnance** – zachování dosavadního stavu
- **odstupné** při *organizačních změnách* zůstává beze změny (3/2/1 průměrné měsíční výdělky dle délky trvání pracovního poměru)

Odstupné ze zdravotních důvodů - § 67/3

~~(2) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své povinnosti podle § 270 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší.~~

(3) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) nebo dohodou z téhož důvodu, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

“Odstupné“ ze zdravotních důvodů - § 271ca

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) z důvodu, že pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, přísluší při skončení pracovního poměru jednorázová náhrada ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnanci přísluší náhrada podle věty první rovněž v případě, že k rozvázání pracovního poměru došlo dohodou uzavřenou z téhož důvodu.

Proplacení dovolené při neplatném propuštění - § 69/1

- zpřesnění nároků zaměstnanců (bohužel nedošlo k zastropování náhrady při výhře zaměstnance)
- **výslovné doplnění nároku zaměstnance na vyplacení náhrady mzdy či platu za dovolenou při neplatném propuštění ze strany zaměstnavatele** (tj. za 12 měsíců bude při výhře u soudu zaměstnanci náležet 13 měsíční kompenzace)
- tento nárok již nyní požaduje Soudní dvůr EU (na základě EU směrnice)
- dochází i k odstranění pořádkové lhůty pro zaslání dopisu zaměstnance, že nesouhlasí s propuštěním (již nyní nemá lhůta žádný význam)

*Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli ~~bez zbytečného odkladu~~ písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu a dovolenou. Náhrada ~~podle věty první~~ **mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku a dovolená** přísluší zaměstnanci ~~ve výši průměrného výdělku~~ ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení.*

Přehled změn

- **větší flexibilita při skončení pracovního poměru**
 - prodloužení a další změny u zkušební doby (§ 35)
 - změna běhu a délky výpovědní doby (§ 51/1 a 2)
 - více času pro kázeňské propuštění zaměstnance (§ 58/1 a 2)
 - změny při propuštění ze zdravotních důvodů – spojení výpovědních důvodů (§ 52/d)), „odstupné“ od pojišťovny (§ 271ca) s výjimkou dosažení nejvyšší expozice (§ 67/3)
 - výslovné potvrzení práva na náhradu dovolené při neplatném propuštění (§ 69/1)
- změny týkající se **pracujících rodičů**
 - umožnění souběhu rodičovské dovolené a DPP/DPČ na stejný druh práce (§ 34b/2)
 - usnadnění zastupování zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené (§ 39/2)
 - podpora dřívějšího návratu z rodičovské dovolené (§ 47/1/c))

Přehled změn

– úpravy v oblasti odměňování

- výplata mzdy na účet coby primární způsob (§ 142/3 a 4)
- výplata mzdy v jiné než české měně (§ 143/1)
- změny u doručování mzdového a platového výměru (§ 113/4, 136/1, 335/3)
- upřesnění výpočtu průměrného výdělku při změně týdenní pracovní doby (§ 356/2) a po skončení pracovněprávního vztahu (§ 360)

– další změny

- zkrácení nepřetržitého odpočinku při řešení havarijních stavů (§ 90/3)
- prokazování působnosti odborové organizace (§ 286/4)
- umožnění výkonu práce školáků starších 14 let (§ 244a, 79a, 245/1, 247/1)
- zákaz omezení zaměstnanců s informací o mzdě (§ 346a)
- ...

Přehled změn – další předpisy

- **osvobození od daně z příjmů u „odstupného“** při pracovním úrazu/nemoci z povolání (ZDP), což znamená, že nebude podléhat ani odvodům pojistného
- **redesign podpory** – změna pásem, navýšení podpory, a to i u absolventů, nekrácení podpory při bezdůvodné dohodě (zákon o zaměstnanosti)
- **nové pokuty pro zaměstnavatele** (zákon o inspekci práce)
 - porušení pravidel zkušebky (2.000.000 Kč)
 - omezení zaměstnance v nakládání s informací o mzdě a její struktuře (400.000 Kč)
 - porušení povinností při sjednání či určení mzdy/platu nebo při výplatě v cizí měně (500.000 Kč)
- **zrušení vstupní prohlídky** u čisté kategorie první, zavedení nepovinných programů podpory zdraví (zákon o specifických zdravotních službách)
- **umožnění výkonu lehké práce žákům** starším 14 let během letních prázdnin (občanský zákoník)

Přechodná ustanovení

- **zkušební doba** sjednaná před účinností novely se řídí dosavadními pravidly
- umožnění **řetězení pracovních poměrů** na dobu určitou při zástupech na MD, RD a OD platí i pro vztahy uzavřené před účinností (maximální období 9 let platí od počátku pracovního poměru)
- **výpověď** daná před účinností se řídí (pokud jde o délku výpovědní doby a její běh) dosavadními pravidly
- vznikl-li **důvod pro kázeňskou výpověď** či okamžité zrušení před účinností novely, uplatní se dosavadní pravidla (lhůty)
- zaměstnanci, kterému vzniklo **právo na odstupné** dle dosavadních pravidel, nemá právo na kompenzaci dle § 271ca
- **kompenzace dle § 271ca („odstupné“)** při pracovním úrazu/nemoci z povolání se od účinnosti novely hradí z úrazového pojištění zaměstnavatelů

P / R / K

ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Sledujte náš kanál
PRK Partners Labour Law
na LinkedIn



bit.ly/linkedinprk

Bud'te s námi

O krok napřed ...

... nejen v pracovním právu

Děkuji za pozornost!



PRK Partners s.r.o. advokátní kancelář

JUDr. Jaroslav Škubal

603 424 687

jaroslav.skubal@prkpartners.com
