

Aktuální změny v pracovním právu a pracovněprávní povinnosti

Mgr. Miroslava Hruzíková

Interreg



Spolufinancovaný
Európskou úniou

Slovensko – Česko

Změny v pracovním právu od 1.1 2025

- Samorozvrhování pracovní doby zaměstnance
- Minimální mzda – valorizační mechanismus
- Zaručená mzda / zaručený plat

Samorozvrhování pracovní doby

- Zákonná úprava

- §87a - zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce
(dále jen „ZP“)

Obsah § 87a ZP

Rozvržení pracovní doby zaměstnancem

- **(1)** Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít písemnou dohodu, podle níž si zaměstnanec za sjednaných podmínek bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn.
- **(2)** Při postupu podle odstavce 1 platí, že
 - **a)** se nepoužije úprava rozvržení pracovní doby, vyjma § 81 odst. 3 a § 83,
 - **b)** průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance v pracovním poměru musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období a za podmínek uvedených v § 78 odst. 1 písm. m),
 - **c)** nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak, uplatní se pro účely překážek v práci, čerpání dovolené, pracovní cesty, poskytování plnění podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 a v dalších případech určených zaměstnavatelem stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit,
 - **d)** při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, není-li dohodnuto nebo tímto zákonem, prováděcím právním předpisem vydaným podle § 199 odst. 2 anebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.
- **(3)** Závazek z dohody podle odstavce 1 lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Minimální mzda

- § 111 ZP

- podle sdělení o vyhlášení minimální mzdy č. [286/2024 Sb.](#), ve znění účinném ode dne 1. ledna 2025, činí základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 124,40 Kč za hodinu nebo 20 800 Kč za měsíc.

Zaručená mzda / zaručený plat

- pro soukromý sektor byla zaručená mzda zcela zrušena – tedy již nejsou stanoveny minimální výdělků podle náročnosti a odpovědnosti práce v 8 skupinách
- veřejný sektor – zaručený plat, 4 skupiny
 - v 1. skupině prací ve výši minimální mzdy,
 - ve 2. skupině prací 1,2násobku minimální mzdy,
 - ve 3. skupině prací 1,4násobku minimální mzdy
 - ve 4. skupině prací 1,6násobku minimální mzdy

FLEXINOVELA ZP

- **7. 3. 2025** schválena poslaneckou sněmovnou
- **předpokládaná účinnost k 1. 6. 2025**
- **zaměstnavatelé připraveni?**

FLEXINOVELA ZP – konkrétní změny

- **výpovědní doba**
- **ochrana rodičů**
- **zkušební doba**
- **podpora v nezaměstnanosti**
- **práce již od 14 let**

Výpovědní doba - běh

účinná právní úprava

- výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce
- výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem - písemnou

nová právní úprava

- nově výpovědní doba začíná běžet ode dne, kdy je výpověď doručena druhé smluvní straně a končí dnem, jehož číselné označení je shodné se dnem doručení výpovědi, jestliže takový den neexistuje, tak posledním dnem posledního měsíce výpovědní doby
- nepoužije se tedy pravidlo počítání času dle § 333 ZP

Výpovědní doba - délka

účinná právní úprava

- výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce

nová právní úprava

- základní délka výpovědní doby zůstává 2 měsíce
- v případě výpovědních důvodů podle § 52 písmene f) až h) ZP se zkracuje na 1 měsíc (jedná se o tzv. „sankční výpovědi“ nebo nesplňování zákonných předpokladů pro výkon práce)
- význam: zkrácení doby ekonomické zátěže zaměstnavatele u zaměstnance, který je pro něj dále nevyužitelný

Ochrana rodičů

1) zařazení zaměstnance na původní pracoviště

- zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance zpět na původní práci a pracoviště, pokud se vrátí do zaměstnání před dosažením 2 let věku dítěte - § 47 ZP X dříve po návratu z mateřské dovolené,
- oddálení povinnosti zařadit zaměstnance „jen“ dle pracovní smlouvy

2) Možnost DPP/DPČ i na stejný druh práce

- zaměstnanec v pracovní poměru čerpající rodičovskou dovolenou bude moci nově u zaměstnavatele konat práce na základě jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr i se sjednaným stejným druhem práce jako v pracovní smlouvě
- + možnost řetězení pracovních poměrů na dobu určitou v případě tzv. zástupu (a to za mateřskou, rodičovskou, otcovskou dovolenou). Prolomení pravidla 2x prodloužení a dost, ale 9 let maximálně zůstává.

Zkušební doba

- **prodloužení**
 - u standardních zaměstnanců ze 3 měsíců na 4
 - u vedoucích zaměstnanců z 6 měsíců na 8
 - !!! stále platí, že zkušební doba nesmí přesáhnout polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru
- **nově možnost prodloužení** – písemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale musí být dodrženy maximální zákonné limity

Podpora v nezaměstnanosti I

- **změna zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**
- **změna věkových hranic pro stanovení délky podpůrní doby**
 - do **52 let** věku **5 měsíců** (v současnosti do 50 let),
 - nad **52 do 57 let** věku **8 měsíců** (v současnosti nad 50 do 55 let),
 - nad **57 let** **11 měsíců** (v současnosti nad 55 let).
- **zvýšení procentní sazby výše podpory**
 - první **3 měsíce** podpůrní doby **80 %** předchozího příjmu (do 52 let věku první 2 měsíce),
 - další **3 měsíce** podpůrní doby **50 %** předchozího příjmu (do 52 let věku další 2 měsíce),
 - po zbývající podpůrní dobu **40 %** předchozího příjmu.

Podpora v nezaměstnanosti I

věkové rozmezí	<i>nyní do 50 let</i>	<i>nově do 52 let</i>	<i>nyní nad 50 do 55 let</i>	<i>nově nad 52 do 57 let</i>	<i>nyní nad 55 let</i>	<i>nově nad 57 let</i>
schéma měsíců	2 - 2 - 1	2 - 2 - 1	2 - 2 - 4	3 - 3 - 2	2 - 2 - 7	3 - 3 - 5
% sazba	65 - 50 - 45	80 - 50 - 40	65 - 50 - 45	80 - 50 - 40	65 - 50 - 45	80 - 50 - 40

- **zrušení redukce výše podpory v nezaměstnanosti při ukončení zaměstnání bez vážných důvodů,**

to znamená, že novela také ruší snížení podpory pro uchazeče o zaměstnání, kteří odešli ze zaměstnání sami nebo dohodou bez vážných důvodů. Tito uchazeči v současnosti pobírají podporu ve výši 45 % svého předchozího příjmu po celou podpůrnou dobu.

Pracovněprávní povinnosti

Zákonná úprava

- Povinnosti vyplývající z pracovního poměru – § 38 ZP
- Základní povinnosti zaměstnanců § 301 ZP
- Jiné povinnosti zaměstnanců § 301a ZP
- Povinnosti vedoucích zaměstnanců § 302 ZP
- Práva a povinnosti úředníků § 16 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru § 38 ZP

- **Zaměstnavatel:** přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené pracovními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem
- **Zaměstnanec:** podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru

Základní povinnosti zaměstnanců § 301 ZP

- **Zaměstnanci jsou povinni:**

pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,

využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,

dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,

řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Jiné povinnosti zaměstnanců § 301a ZP

Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

Povinnosti vedoucích zaměstnanců § 302 ZP

řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,

co nejlépe organizovat práci,

vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,

vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,

zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,

zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele

Následky porušení povinností

- základním následkem porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance je sankční skončení pracovního poměru

PP lze skončit:

- dohodou
- výpovědí
- okamžitým zrušením
- zrušením ve zkušební době

Doručování písemností v pracovním právu

- zákonná úprava § 334 a násl. ZP

Realizace správného doručení písemností je základním předpokladem pro vznik práv a povinností, tedy pro dosažení zamýšleného účelů, tedy vyvolání zamýšlených právních důsledků.

Chybné doručování ze strany zaměstnavatele vede často k nicotnosti právního jednání a prohře v soudním sporu.