

## NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE 2024

---

### 1. ÚVOD

Pracovněprávní oblast čeká v současné době řada legislativních změn. V rámci tohoto newsletteru bychom Vás rádi seznámili s nejzásadnějšími z těchto změn a s jejich dopady na vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Některé z připravovaných změn nabydou účinnosti již k 1. červenci 2024, další pak k 1. lednu 2025, poslední skupina změn se pak nachází teprve na počátku legislativního procesu.

### 2. ZMĚNY ÚČINNÉ OD 1. ČERVENCE 2024

#### Nepřihlášený zaměstnavatel

Zaměstnavatel, který nebyl doposud přihlášen do registru zaměstnavatelů, jelikož nezaměstnával osoby, které se účastní na nemocenském pojištění, se bude muset nově přihlásit do evidence zaměstnavatelů. A to i přes to, že na dohodu o provedení práce nezaměstnává zaměstnance, kteří jsou účastni na nemocenském pojištění. Nejpozději tak musí učinit k 30. červenci 2024.

#### Evidence DPP, oznamování nástupu a skončení DPP a s tím související povinnosti zaměstnavatele

S účinností od 1. července 2024 vzniká zaměstnavateli povinnost evidence všech zaměstnanců pracujících na základě dohod o provedení práce. Zaměstnavatel tedy bude mít povinnost každý měsíc sdělovat ČSSZ seznam všech zaměstnanců pracujících na DPP, a to včetně výše jejich příjmu. Povinnost evidence se týká i zaměstnanců, kteří nejsou přihlášení k nemocenskému pojištění. Zaměstnavatel bude mít povinnost hlásit předmětné údaje ČSSZ do 20. dne následujícího měsíce. Poprvé tak bude muset učinit za měsíc červenec do 20. srpna. Zaměstnavatel tak bude činit elektronicky prostřednictvím nového tiskopisu „Výkaz DPP“.

Nadto bude zaměstnavatel povinen ohlásit nástup zaměstnance do zaměstnání a stejně tak bude povinen ohlásit i případné skončení DPP, přičemž i tato povinnost se týká rovněž zaměstnanců, kteří nejsou účastni nemocenského pojištění. Hlášení se podává k 20. dnu následujícího měsíce na předepsaném tiskopisu „Výkaz DPP“ společně s hlášením výše příjmu. Nejpozději do 20. srpna přihlásí zaměstnavatel zaměstnance, kteří nastoupili před

1. červencem 2024, pokud DPP dále pokračuje i v červenci. Následně se zasílají měsíční výkazy až do skončení zaměstnání.

U zaměstnanců na DPP již nebude mít zaměstnavatel povinnost zasílat tiskopis „Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání)“. Ponechává se však možnost tento tiskopis použít pro oznámení nástupu do zaměstnání, respektive jeho skončení.

### 3. DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE OD 1. LEDNA 2025

V rámci přijatých novelizací dochází dále k změnám v oblasti odvodů pojistného zaměstnanců pracujících na DPP, které mají nabýt účinnosti k 1. lednu 2025.

#### Režim oznámené dohody

Zavádí se tzv. režim oznámené dohody, který stanoví vyšší limit pro odvod pojistného ve srovnání s „běžnou“ dohodou. V rámci režimu oznámené dohody se limit stanoví s ohledem na výši průměrné mzdy v kalendářním roce, a to tím způsobem, že limit pro povinnost odvodu pojistného činí 25 % průměrné mzdy. Pro rok 2024 tak platí, že od výdělku nad částku 10 500,- Kč je nutné odvádět pojistné. Režim oznámené dohody bude moci uplatnit u zaměstnance pouze jeden zaměstnavatel v rámci kalendářního měsíce. Aby mohla být DPP zařazena do režimu oznámené dohody, musí zaměstnavatel informovat ČSSZ o svém záměru tento režim uplatnit. Pokud pro daného zaměstnance zatím žádný jiný zaměstnavatel tento režim nevyužívá, ČSSZ potvrdí zaměstnavateli, že nově je DPP v režimu oznámené dohody. Zaměstnavatel, který obdrží toto potvrzení od ČSSZ, pak může uplatňovat speciální pravidla tohoto režimu. DPP u ostatních zaměstnavatelů spadají pod režim účasti na pojištění platný pro ostatní pracovněprávní vztahy.

#### Zaměstnání malého rozsahu

Pokud sjednaná odměna u ostatních zaměstnavatelů (bez rezervace popsané v předchozím odstavci) dosáhne alespoň 4000 Kč (limit pro rok 2024), odvádí se z DPP pojistné. Pokud odměna v DPP nebude pevně stanovená, nebo bude nižší než 4000 Kč, bude se jednat o zaměstnání malého rozsahu a pojištění vznikne pouze v měsících, kdy příjmy z DPP dosáhnou hranice 4000 Kč.

### 4. FLEXIBILNÍ NOVELA

Další podstatné změny do pracovněprávních vztahů přinese tzv. flexibilní novela, která byla teprve v květnu předložena ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí vládě a jejíž účinnost je plánována na 1. ledna 2025. Jak

již vyplývá z názvu, novela si klade za cíl vytvoření volnější a flexibilnější úpravy vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. V rámci této novely má dojít zejména k úpravám v oblasti ukončení pracovního poměru, rodičovské dovolené a podpory rodičů. Dále pak k dílčím změnám v oblastech prodloužení zkušební doby, rozvrhování pracovní doby zaměstnancem, zkrácení nepřetržitého denního odpočinku v případě řešení havarijních stavů, výplaty mzdy v jiné než české měně, doručování mzdového a platového výměru, ujasnění výpočtu průměrného měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby, usnadnění kolektivního vyjednávání a umožnění výkonu lehkých prací mladistvými od 14 let i bez ukončeného základního vzdělání v době hlavních prázdnin. Vzhledem ke skutečnosti, že novela stojí na začátku legislativního procesu, je pravděpodobné, že její momentální podoba nebude konečná.

## Ukončení pracovního poměru

V této oblasti dochází k několika úpravám. První z nich je **změna počítání výpovědní doby**. Dosavadní právní úprava váže začátek jejího běhu na první den kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Novela by začátek běhu této doby svázala se dnem podání výpovědi. Výpovědní doba by tak uplynula přesně dva měsíce po jejím podání.

Dále se zákonodárce zaměřil na výpovědní důvody podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce (*neschopnost vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí anebo pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost*). Novela počítá se sloučením těchto bodů, které dále budou zahrnuty pod „**dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance**“. Odpadne tak nutnost určovat příčinu této neschopnosti a s ní i riziko jejího špatného určení.

Úprava ukončení pracovního poměru dále pokračuje navrhovaným **zkrácením výpovědní doby** na jeden měsíc, a to za předpokladu, že se jedná o výpověď danou zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodů spojených s pochybením zaměstnance. Tato zkrácená výpovědní doba se tedy uplatní na situace, kdy zaměstnanec obdržel výpověď na základě nesplňování požadavků zaměstnavatele nebo zákonných předpokladů, porušování pracovní kázně či zvláště hrubé porušení tzv. jiné povinnosti v prvních 14 dnech trvání dlouhodobé pracovní neschopnosti. Naopak k **prodloužení** má dojít u lhůty uvedené v § 58 odst. 1 zákoníku práce, tedy u období, kdy je možné propustit zaměstnance z kázeňských důvodů. Nově tedy bude možné dát zaměstnanci výpověď či s ním okamžitě zrušit pracovní poměr až do tří měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu pro takové ukončení pracovního poměru dozvěděl, nejpozději však do patnácti měsíců ode dne, kdy takový důvod vznikl.

Pokud pracovní poměr skončí z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání, nebude zaměstnanec v souladu s novelou dále vypláceno odstupné od zaměstnavatele. Zaměstnanec by měl místo toho obdržet **náhradu nemajetkové újmy od své pojišťovny**, a to ve výši 12násobku průměrného výdělku. Dojde tedy k přesunutí povinnosti, a tedy i zátěže vyplacení odstupného (nově „náhrady“) ze zaměstnavatelů na pojišťovny.

## Nová úprava pracovních podmínek rodičů

V rámci návrhu novely se dále projevuje snaha zákonodárce o usnadnění návratu rodičů z rodičovské dovolené a možnost jejich přivýdělku během jejího trvání. Také se však zaměřuje na usnadnění pozice zaměstnavatelů, jejichž zaměstnanci na rodičovskou dovolenou odchází.

Pokud se zaměstnanec vrátí zpět do dvou let věku dítěte, bude mít ze zákona nárok na stejnou pozici, kterou vykonával do svého odchodu. Zákonodárce dále navrhuje stanovit výjimku z omezení počtu opakování prodloužení pracovního poměru na dobu určitou podle § 39 odst. 2 zákoníku práce. Pro zastupující zaměstnance bude nebo bude omezení počtu prodloužení uplatňovat, jeho maximální doba však nesmí přesáhnout devět let.

Zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené si nově budou moci přivydělávat, a to v rámci dohody o provedení práce a o pracovní činnosti u svého zaměstnavatele na stejně druhově vymezenou práci, jakou vykonávali před odchodem na mateřskou/rodičovskou dovolenou.

Nově bude možné také pokračovat ve vysílání zaměstnanců platové sféry, a to i po jejich nastoupení na mateřskou či rodičovskou dovolenou.

## Další chystané změny

Dle flexibilní novely má docházet i k dalším dílčím úpravám různých oblastí zákoníku práce. Jednou z podstatných změn je **prodloužení zkušební doby** z tří měsíců na čtyři (a u vedoucích zaměstnanců z šesti měsíců na osm). Tato doba může být předem sjednána, ale bude možné ji dodatečně měnit (prodlužovat) i v průběhu jejího běhu, což současná úprava vysloveně zakazuje.

Úpravou by měl dle návrhu projít i § 85 odst. 2, kdy by nově mohlo být po písemné dohodě se zaměstnavatelem možné **rozvrhování pracovní doby zaměstnancem i na pracovišti zaměstnavatele**.

Zpřísnění by se měla dočkat **úprava nepřetržitého denního odpočinku**. Novela počítá s jeho zkrácením až na 6 hodin, a to za předpokladu, že bude ospravedlněno řešením havarijních stavů. V současnosti je doba nepřetržitého odpočinku a její zkrácení upravené v § 90 na minimálních 8 hodin.

Návrh novely dále umožňuje **práci mladistvých od 14 let i bez ukončeného základního vzdělání**. Jednalo by se ovšem o velice omezené povolení. Mladiství by se mohli nechat najímat pouze na lehké práce, jen v době trvání hlavních prázdnin (tedy od 1. července do 31. srpna) a za podmínky udělení písemného souhlasu zákonného zástupce. Vždy bude také nutné posoudit, zda se nejedná o práci, která by škodila zdraví, morálce či vzdělávání mladistvého.

Poslední změnou, kterou novela prezentuje, je **zrovnoprávnění partnerů (dříve registrovaných partnerů) s manželskými páry**, a to v oblasti přechodu mzdových a platových práv při smrti zaměstnance. Současná úprava v § 328 zohledňuje pouze přechod na manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Nově do tohoto výčtu mají přibýt i partneři. Nově také bude institut partnerství zohledněn v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, zejména pak se s tímto zohledněním dá počítat v oblasti uzavření partnerství, narození dítěte či úmrtí partnera.

\* \* \*

V případě jakýchkoliv doplňujících dotazů nás, prosím, neváhejte kdykoliv kontaktovat.

**Becker a Poliakoff, s.r.o., advokátní kancelář**