



Další chystané změny v Zákoníku práce (plán 06/2025)

- **Rozvržení pracovní doby (již platné od 1. 1. 2025)**
 - Zaměstnanec si může **samostatně rozvrhovat pracovní dobu i na pracovišti zaměstnavatele**, pokud dodrží celkový fond pracovní doby, povinné přestávky a směny nepřesáhnou 12 hodin.
 - Dohoda musí být sjednána písemně a rozvrh musí být oznámen zaměstnavateli s předstihem.
 - Zaměstnavatel ale může požadovat přítomnost zaměstnanců v konkrétním čase.
- **Zkušební doba**
 - Zkušební doba se prodlouží na 4 měsíce u řadových zaměstnanců a na 8 měsíců u vedoucích zaměstnanců.
 - Stále bude platit, že zkušební doba nesmí být sjednána na delší dobu, než je polovina sjednané doby pracovního poměru, nicméně zkušební dobu bude možné dodatečně prodloužit písemnou dohodou zaměstnavatele a zaměstnance.
- **Výpovědní lhůta a výpovědní důvody**
 - Výpovědní doba začne běžet **následující den po doručení**. Nicméně zaměstnavatel se zaměstnancem se mohou domluvit na prodloužení nebo jiném běhu výpovědní doby. Pokud má zaměstnavatel se zaměstnancem v pracovní smlouvě výslovně sjednáno, že výpovědní doba začíná běžet první den následujícího kalendářního měsíce, má toto ustanovení pracovní smlouvy přednost a pro zaměstnavatele se nic nemění.
 - Výpovědní důvody spojené se zdravotními problémy se sloučí, stejné podmínky budou i v případě neuspokojivých prac. výsledků. Výpovědní lhůta bude zde 1 měsíc.
- **Elektronické doručování dokumentů**
 - Pracovní smlouvu, mzdový výměr, výpověď nebo odvolání **mohou být doručeny elektronicky s kvalifikovaným elektronickým podpisem**.
 - Zaměstnanec **musí souhlasit** a musí uvést svůj soukromý email nebo ID datové schránky.
- **Návrat po rodičovské dovolené**
 - Čerpání RD nebude překážkou pro výkon stejné práce na DPP nebo DPČ u téhož zaměstnavatele.
 - Pokud se zaměstnanec vrátí **z rodičovské dovolené do 2 let**, má nárok na **stejnou "pracovní židli"**.

- **Zákaz doložek mlčenlivosti o odměňování**
 - Návrh výslovně zakotvuje zákaz omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jejich mzdy, platu nebo odměny z dohody.
 - Porušení tohoto zákazu bude nově sankcionováno inspektorátem práce, který bude mít pravomoc udělit pokutu až do výše 400 000 Kč.
- **Překážky na straně zaměstnance – dlouhodobé ošetřovné**
 - V oblasti dlouhodobého ošetřovného se ruší možnost, aby zaměstnavatel nepovolil dlouhodobé ošetřování z vážných provozních důvodů. Tento návrh upravuje znění § 191a Zákoníku práce a posiluje postavení zaměstnanců, kteří se nacházejí v situaci, kdy poskytují dlouhodobou péči.
 - Zaměstnavatel by měl podle nového návrhu omluvit nepřítomnost zaměstnanců v práci, i když jejich absence bude mít vliv na provozní činnost firmy.
- **Vyplácení mzdy na účet v cizí měně**
 - Nově bude možnost zasílat mzdu na účet v cizí měně, pokud jde o zaměstnance pracujícího v zahraničí nebo cizince.
 - Tento krok má usnadnit mezinárodní platby a zjednodušit administrativní procesy pro zaměstnavatele a zaměstnance.

V případě jakýchkoliv dotazů se na nás, neváhejte obrátit.



Nela Jursová

Co-Owner & Headhunter
nela.jursova@bigbrainhunt.eu
+420 732 642 715
www.bigbrainhunt.eu/