

Největší změny v zaměstnávání lidí od revoluce. Stát plánuje měsíční výpovědní lhůty i delší zkušební dobu



Michaela Ryšavá vedoucí domácího oddělení HN

24. 1. 2024 15:25 • 4 min. čtení

[PŘEHRÁT ČLÁNEK](#)

[ODEBÍRAT AUTORKU](#)



Změny v zákoníku práce mají mimo jiné usnadnit matkám práci při mateřské dovolené. Má jim totiž umožnit si udržet své místo, byť jen na minimální úvazek. To v současné době nejde. Autor • Shutterstock

Když pětatřicetiletá Bára otěhotněla, bylo jí jasné, že na rodičovské dovolené nebude tak dlouho, jak je běžné. Práce v reklamní agentuře ji bavila a nechtěla ze své seniorní pozice na dlouho odejít. Jenže zaměstnavatel ji překvapil: ve firmě můžete podle zákona pracovat dál leda na jiné pozici, případně musíte odejít jinam.

| Předplatné HN+ je zcela bez reklam.

A s podobnou situací se setkávají všechny ženy, které si chtějí svou pozici držet. Stát jim v tom brání, a tak se vymýšlí figle, jak nařízení obejít. [Podobných „absurdit“ obsahuje český zákoník](#) práce celou řadu. To by se ale mělo už za pár měsíců změnit. [Stát plánuje největší rozvolnění pracovního poměru od revoluce.](#)

Rigidní [pracovní trh „pálí“ české zaměstnavatele](#) už několik let, sehnat kvalitního zaměstnance je totiž stále obtížnější a i NERV v rámci svých prorůstových opatření radí vládě, aby trh rozpohybovala. A proto když [ministerstvo práce a sociálních věcí](#) přišlo s iniciativou flexicurity – tedy vyšší flexibility pracovních úvazků, která ale nebude v rozporu s ochranou zaměstnanců, hned začali zástupci byznysu zasílat své návrhy. Na začátku jich bylo přes sto dvacet, nyní zbyly necelé tři desítky a vedou se o nich závěrečné debaty.

V cílové rovině jsou změny jako zkrácení dvouměsíční výpovědní lhůty na polovinu nebo výpověď bez udání důvodu. Probojovaly se tam i změny ve zkušební lhůtě. Ta dnes podle zákona nesmí trvat déle než tři měsíce v kuse a nesmí být dodatečně prodlužována. Návrh počítá s tím, že se tyto lhůty natáhnou, a navíc, pokud si zaměstnavatel bude chtít zaměstnance vyzkoušet více, bude moci „zkušebku“ ještě prodloužit.

Další změny se dotknou zaměstnávání lidí v případě záskoku za mateřskou a rodičovskou dovolenou: nově by mělo být možné opakovat pracovní poměr na dobu určitou. „Nyní jsou již návrhy finalizovány, návrh plánujeme předložit vládě do konce května letošního roku,“ uvedla pro HN ředitelka ministerské sekce pro legislativu Dana Roučková, která má změny na starosti. Platit by měly od začátku příštího roku.

Zástupci firem snahu resortu vítají a doufají, že se do zákona nakonec propíše většina zmiňovaných bodů. „Pro nás je revoluční hlavně výpověď bez udání důvodu výměnou za vyšší odstupné a měsíční výpovědní lhůta, to velmi podporujeme. Víím, že proti některým stanoviskům se vyjádřily odbory, ale já doufám, že se na většině bodů nakonec shoda najde,“ říká prezident Unie zaměstnavatelských svazů Jiří Horecký. Hospodářská komora se zatím nechtěla k jednotlivým bodům pracovní verze vyjadřovat, uvedla jen, že úpravy vítá.

Plány na pružnější pracovní trh kvituje i prezident Svazu personalistů Petr Otáhal.

„Oceňuji hlavně návrh na zkrácení výpovědní lhůty. V Česku je velmi dlouhá, protože dříve neexistovala flexibilita práce, dlouhá výpovědní lhůta zmírňovala nepříjemnosti ze změny. Ale nyní jsou na trhu práce jiné generace, které jsou zvyklé práci měnit, už je to přežitek,“ uvedl Otáhal. Vítá i zavedení výpovědi bez udání důvodu, vadí mu ale, že by toto nové opatření bylo vykompenzováno navýšením odstupného.

„Současné odstupné je dostatečné, zákoník práce by měl reflektovat smluvní volnost: výše odstupného v zákoníku by měla být jen minimem a zaměstnavatel by ji pak jen navyšoval podle spokojenosti,“ domnívá se Otáhal.

Podle Horeckého je ale v ministerské pracovní skupině **ke změnám zákona** shoda na tom, že by odstupné v případě výpovědi bez udání důvodu vyšší být mělo: v pracovní verzi se hovoří o pěti platech oproti současným maximálně třem.

Proti tomu ale ostře vystupují odbory. Odmítají zcela připustit princip výpovědi bez důvodu. „To je cesta do pekel a nezáleží na tom, jestli je tam zvýšené odstupné. Zase se začne vyhazovat kvůli politickým názorům, to odmítáme a z navrhovaných změn nám toto vadí nejvíce,“ říká předseda ČMKOS Josef Středula.



Vyhazov bez důvodu? Vláda má na stole návod, jak odbrzdit pracovní trh

2. 11. 2023 • 4 min. čtení

Velkým tématem je úprava zmíněného opatření, které zakazuje na rodičovské pracovat u původního zaměstnavatele. Na to si dlouhodobě stěžují nejen firmy, ale i rodiče. „Jde o požadavek praxe, kdy zejména zaměstnankyně na rodičovské dovolené stojí o přivýdělek

u svého zaměstnavatele a chtějí konat stejný druh práce, který mají sjednaný v pracovním poměru, ve kterém čerpají rodičovskou dovolenou,“ říká Roučková s tím, že v praxi se stejně stávající omezení obchází.

„Rodiče často přechází na **dohodu o provedení práce**, což mnohdy vedlo k tomu, že už na ní museli zůstat a pak byli zasaženi výpadkem příjmů. Smyslem této změny je, aby si kvalifikovaní lidé udrželi kontakt s prací, i kdyby to bylo na 0,2 úvazku,“ říká analytik LMC a člen ministerské skupiny Tomáš Dombrovský.

Poslední úpravy zákoníku práce podle experta na pracovní právo Petra Hůrky spíše omezovaly flexibilitu zaměstnaneckého vztahu, tato úprava se snaží jít opačným směrem. „Pokud to takto projde, půjde o největší změnu pracovního práva od revoluce: a to zejména v otázkách skončení pracovního poměru,“ říká Hůrka