

FLEXIBILNÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE A NOVINKY OD 1.6.2025 – 23.5.2025

1. Právní úprava

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 120/2025 Sb.
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví
- Nařízení vlády č. 122/2025 Sb, kterým se mění nařízení vlády č. 590/2006 Sb, kterým se stanoví okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci

2. Zkušební doba

- § 35 zákoníku práce
- Délka 4 měsíce (8 měsíců u vedoucích zaměstnanců)
- Sjednává se písemně
- Nejpozdější termín sjednání v den, kdy vzniká pracovní poměr
- Možnost prodloužení – písemná dohoda
- Prodloužení o pracovní dny, které zaměstnanec zamešká z důvodu dovolené, překážek v práci nebo absence
- Maximálně ½ sjednané doby trvání pracovního poměru
- Zkušební doba, která byla sjednaná před nabytím účinnosti flexinovy, se řídí právní úpravou platnou před flexinovelou

3. Výpovědní doba a výpovědi

- § 51, § 52 písm. d) a e), § 58
- Začíná běžet v den doručení výpovědi druhé straně (nikoliv až od následujícího měsíce), končí dnem, který se číslem shoduje. Pokud takový den není, končí výpovědní doba posledním dnem kalendářního měsíce
- § 52 d) a e) – výpovědní důvody - změna
- Je-li pracovní poměr ukončen dle § 52 písm f) až h) – výpovědní doba 1 měsíc
- Možno změnit běh – písemná dohoda
- Možno prodloužit délku – písemná dohoda
- !!!Překontrolovat znění pracovních smluv!!!
- § 58 – Možnost dát zaměstnanci výpověď nebo okamžitě zrušit PP pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů do **3 měsíců**, kdy se o důvodu k výpovědi nebo okamžitému rozvázání PP dozvěděl, nejpozději však do **15 měsíců**
- Na základě přechodných ustanovení lze použít pouze na výpověď doručenou po nabytí účinnosti novely

- Výpověď bez udání důvod – neprošla

→ Dopad na informování o obsahu pracovního poměru (viz § 37)

4. Výpovědi ze zdravotních důvodů

- § 52 d) a e)
- § 52 d) – sloučení výpovědních důvodů pro pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu práce následkem nemoci, pracovního úrazu nebo nemoci z povolání – nově místo odstupného dostane zaměstnanec jednorázovou náhradu při skončení pracovního poměru (upraveno § 271ca) – výše 12násobek průměrného měsíčního výdělku – bude hrazena ze zákonného pojištění (v případě, že ji vyplatí zaměstnavatel, bude mu refundována)
- § 52 e) – dosáhl-li zaměstnanec na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice (vyčleněno flexinovelou do samostatného paragrafu) – odstupné nejméně ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku
- Přejížděná ustanovení – jednorázová náhrada až, pokud vznikne právo od 1.6.2025

5. Neplatné rozvázání pracovního poměru

- § 69
- Neplatné rozvázání PP - Požaduje-li zaměstnanec trvání PP – PP trvá a zaměstnavatel je povinen poskytnout náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku a **dovolenou** –
- Ode dne, kdy oznámí trvání na dalším zaměstnávání do doby, než-li je mu umožněno pokračovat v práci nebo do doby, než dojde k platnému skončení PP

6. Práce stejně druhově vymezeny

- § 34b
- Zaměstnanec nesmí vykonávat práce u téhož zaměstnavatele, které jsou stejně druhově vymezeny
- Od 1.6.2025 výjimka – lze u dohod konaných mimo pracovní poměr uzavřené na dobu čerpání rodičovské dovolené nebo její části

7. Zařazení na původní práci a pracoviště

- § 47
- Od 1.6.2025 – při návratu z rodičovské dovolené **předem**, kdy dítě dosáhne 2 let věku
- **Platí i pro návraty, které započaly před flexinovelou**
- Další důvody zařazení na původní práci i pracoviště – již platilo před novelou:
 - Dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa
 - Mateřská nebo otcovská dovolená
 - Poskytování dlouhodobé péče podle zákona o nemocenském pojištění
 - Doba ošetřování dítěte mladšího 10 let věku
 - Výkon veřejné funkce
 - Činnost pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn z pracovní doby

- Vojenské cvičení
 - Činnost v operačním nasazení
- Pokud původní práce odpadla nebo bylo zrušeno pracoviště, zaměstnavatel zařazuje podle pracovní smlouvy

8. Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou

- Max. na 3 roky, prodloužení max. 2x
- Nově - Jedná-li se o zástup za mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou, otcovskou dovolenou nebo dovolenou podle § 217 odst. 5, není omezen počet opakování PP na dobu určitou
- Celková doba trvání PP na dobu určitou nesmí překročit 9 let

9. Zaměstnávání mladistvých

- § 79a
- Možno zaměstnávat mladistvé mladší 15 let věku (**od 14 let**)
- V období letních prázdnin
- Musí k tomu být písemnou souhlas zákonného zástupce
- Pouze výkon lehkých prací – I. kategorie
- Délka směny v jednotlivých dnech nesmí překročit 7 hodin a délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 35 hodin týdně, nepřetržitý odpočinek v rámci 24 hodin po sobě jdoucích je v rozsahu 14 hodin
- Nesmí pracovat mezi 20. a 22. hodin, v noci a nesmí pracovat přesčas
- Posuzuje se souhrnně z více pracovněprávních vztahů

10. Nepřetržitý denní odpočinek

- § 90
- Možnost zkrácení až na 6 hodin
- V mimořádných situacích (živelná událost, havárie, odstraňování jejich následků)
- Pouze pro starší 18 let
- Musí se nahradit – další odpočinek až 16 hodin

11. Změna výpočtu průměrného výdělku při změně týdenní pracovní doby

- V případě, že dojde ke změně týdenní pracovní doby ve čtvrtletí, za které se průměrný výdělek zjišťuje

12. Mzdový/platový výměr

- § 113 a § 136
- Povinnost předat výměr zaměstnanci přede dnem nástupu do práce (před dnem skutečného výkonu práce)
- Pokud dochází ke změně mzdového výměru – pak je důležité před nový mzdový výměr nejpozději před začátkem výkonu práce ve dni, ve kterém změna nabývá účinnosti

13. Bezhotovostní výplata mzdy/platu

- § 142
- Výplata mzdy/platu – přednostně bezhotovostně

14. Vyplacení mzdy/platu v cizí měně

- § 143
- Musí být k měně vyhlášován kurz ČNB
- Musí být „Zahraniční prvek“
- Sjednání mzdy/platu v české měně

15. Navázání pracovněprávních vztahů z pohledu dovolené

- § 216
- Nepřetržité trvání – pokud bezprostředně navazuje pracovněprávní vztah na pracovněprávní vztah

16. Doručování

- § 334, § 334a, § 335, § 336 a § 337
- Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena okamžikem, kdy zaměstnanec její převzetí potvrdí zaměstnavateli písemně. Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty
- Mzdový/platový výměr – doručen okamžikem, kdy zaměstnanec potvrdí písemně převzetí. Nepotvrdí-li ve lhůtě 15 dnů, doručení je neúčinné. Musí být přístupno tak, aby si zaměstnanec mohl výměr uložit a vytisknout.
- Pokud se písemnost odeslaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací vrátí jako nedoručitelná, je doručení neúčinné.

17. Zákaz mlčenlivosti zaměstnance o výši mzdy/platu/odměny z dohody

- § 346a
- Zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody

18. Dlouhodobá péče

- Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance z důvodu, že poskytuje dlouhodobou péči i v případě i v případě, že by mu v tom bránily vážné provozní důvody

19. Pracovnílékařské prohlídky

- Nebudou povinné pracovnílékařské prohlídky u prací v kategorii první
- Vstupní pracovnílékařské prohlídky u dohod (DPP, DPČ) – dobrovolné pouze u první kategorie rizik

20. Překážky v práci

20.1 Znemožnění cesty do zaměstnání

- U těžce zdravotně postižené osoby
- Důvody: povětrnostní vlivy, živelné události, jiné mimořádné události
- Náhrada mzdy nebo platu – po nezbytně nutnou dobu, nejvýše 1 den

20.2 Svatba/uzavření registrovaného partnerství

- Vlastní svatba/uzavření registrovaného partnerství – 2 dny, náhrada mzdy v den obřadu (pokud čerpá dva dny)
- Rodič – 1 den k účasti na svatbě dítěte – s náhradou mzdy nebo platu
- Dítě při svatbě rodiče – 1 den k účasti na svatbě rodiče – bez náhrady mzdy nebo platu

20.3 Úmrtí

Lucie Kubátová

Manager, Akademie mezd

E-mail: lucie.kubatova@rsm.cz