



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

„Flexinovela“ zákoníku práce aneb zásadní změny

2025



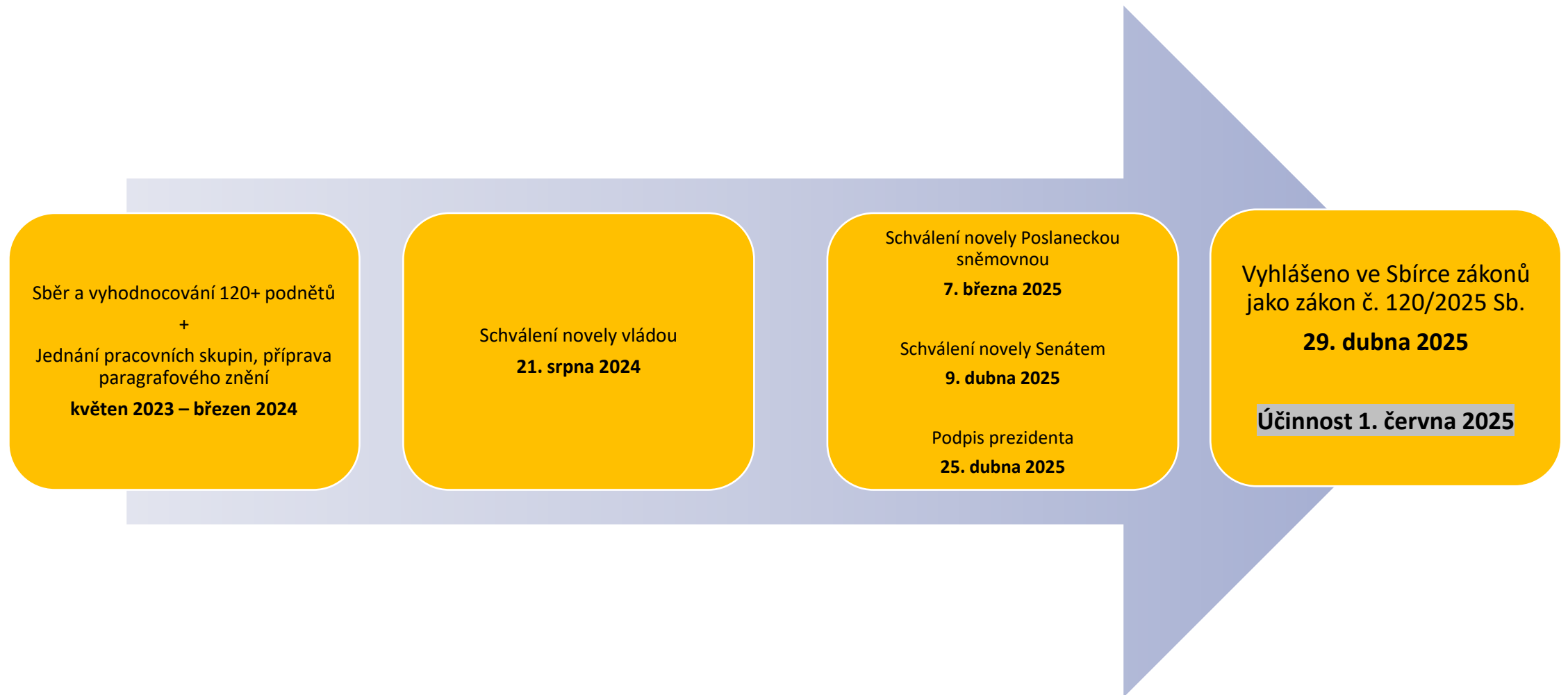
Důvody novelizace

- Návaznost na tzv. transpoziční novelu zákoníku práce (účinnost od 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024)
- Dlouhodobá doporučení odborníků (včetně NERV), praktické podněty z praxe a expertních jednání se sociálními partnery a na úrovni vládních koaličních stran (tehdejší K5)
- Účinnost od **1. června 2025**

Cílem

- ✓ **Zvýšení flexibility** zákoníku práce v zájmu zaměstnanců i zaměstnavatelů.
- ✓ Zohlednění aktuálních potřeb **moderního trhu práce a snížení administrativní zátěže.**
- ✓ Podpora **sladování pracovního a rodinného života.**

Průběh legislativního procesu



Přehled nejdůležitějších změn

Změny u zkušební doby

- U řadových zaměstnanců **prodloužení max. limitu o 1 měsíc (tj. maximální délka 4 měsíce).**
- U vedoucích zaměstnanců **prodloužení max. limitu o 2 měsíce (tj. maximální délka 8 měsíců).**
 - Větší prostor pro obě strany ověřit si, zda vzájemná spolupráce (náplň práce, pracovní tempo, kolektiv, atd.) vyhovuje.
- Možnost **dodatečného smluvního prodloužení** zkušební doby v rámci zákonných maximálních limitů (4/8 měsíců).
 - Odpadá nutnost automaticky sjednat zkušební dobu v maximální délce.
 - Není možné, jestliže již zkušební doba doběhla (lze pouze za trvání zkušební doby).

Větší flexibilita při skončení pracovního poměru I.

- **Změna běhu výpovědní doby**

- Odstranění rozdílů v délce výpovědní doby závislé na dni dání výpovědi.
- Výpovědní doba začne běžet dnem doručení, nikoliv až prvním dnem následujícího měsíce.

- **Zkrácení výpovědní doby v některých případech**

- V případě výpovědi podle § 52 písm. f) až h) ZP (nesplňování požadavků/předpokladů, pochybení zaměstnance) se minimální výpovědní doba zkracuje na 1 měsíc.
- Dohodou lze délku i běh výpovědní doby změnit, avšak nikdy zpětně nebo pod minimální zákonný standard (tedy smluvní úprava smí směřovat pouze k faktickému prodloužení výpovědní doby).

- **Delší lhůta pro propuštění zaměstnance za porušení povinností**

- Subjektivní lhůta se prodlužuje ze 2 na 3 měsíce a objektivní lhůta ze 12 měsíců na 15 měsíců, během nichž zaměstnavatel může dát výpověď z důvodu porušení „pracovní kázně“ či okamžitě zrušit pracovní poměr.

Větší flexibilita při skončení pracovního poměru II.

- **Sloučení výpovědních důvodů souvisejících se ztrátou zdravotní způsobilosti**

- Odstranění rizika neplatnosti výpovědi z důvodu chybného rozlišení důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti.
- Nově se rozlišuje mezi pozbytím zdravotní způsobilosti [§ 52 písm. d)] a dosažením maximální přípustné expozice [§ 52 písm. e)].

- **Nahrazení odstupného jednorázovou náhradou nemajetkové újmy**

- Při skončení PP z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožení nemocí z povolání nově místo odstupného přísluší náhrada nemajetkové újmy ve stejné výši (12násobek průměrného výdělku).
- Náhrada je zaměstnavateli refundována ze zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.
- Odstranění někdy téměř až likvidačních dopadů na menší zaměstnavatele a s tím související odpadnutí důvodů pro průtahy s vyplácením.

Výslovné přiznání práva na dovolenou zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru

- Výslovné zakotvení, že **zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele vzniká právo na dovolenou** i po dobu trvání soudního sporu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.
- Jestliže zaměstnanec v soudním sporu uspěl, pracovní poměr po tuto dobu nadále trval včetně práv a povinností z něj plynoucích, tj. včetně práva na dovolenou.
- Reakce na judikaturu SDEU (ve věci rozhodnutí o předběžné otázce položené Nejvyšším soudem ČR ohledně sporu zaměstnankyně vs. Ředitelství silnic a dálnic) a recentní judikaturu Nejvyššího soudu ČR (rozsudek NS ze dne 15. 1. 2024, sp. zn. 21 Cdo 1053/2022), která právo na dovolenou za dobu trvání soudního sporu přiznala.

Redesign podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

- Účinnost od **1. 1. 2026**
- **Vyšší podpora v prvních dvou až třech měsících** (80 % průměrného měsíčního čistého výdělku) a následně se bude snižovat (na 50 % a poté 40 %), což uchazečům o zaměstnání zajistí dostatečný příjem během hledání zaměstnání, ale zároveň je to bude motivovat nezůstat „na podpoře“ příliš dlouho.
- Zohledněno i obtížnější hledání nového zaměstnání **osobami v předdůchodovém věku**, kterým **poskytuje delší dobu podpory** (do 52 let věku – 5 měsíců podpůrčí doba; 52 až 57 let – 8 měsíců; nad 57 let – 11 měsíců).
- Zvýšená podpora se nebude týkat osob využívajících služeb Úřadu práce opakovaně několikrát do roka.
- **Zvýšení procentní sazby podpory při rekvalifikaci** na 80 % průměrného měsíčního čistého výdělku a její poskytování i u zvolené rekvalifikace (za dny účasti na této rekvalifikaci).

Důvody a cíle:

- Nutnost vyvážit flexibilní opatření i sekuritními opatřeními.
- Motivace hledat si práci rychleji zavedením vyšší progrese snižování podpory v čase. V prvních měsících přitom ale je uchazeči zajištěn dostatečně vysoký příjem, aby se mohl plně věnovat hledání nové práce odpovídající kvality, či se rekvalifikovat.

Sladování pracovního a rodinného života I.

- **Garance „stejně židle“ při návratu z rodičovské dovolené do 2 let věku dítěte**
 - Při návratu před dosažením 2 let věku dítěte bude zaměstnanec zařazen na stejnou práci a pracoviště.
 - Při pozdějším návratu bude jako dosud zařazen „pouze“ podle pracovní smlouvy.
- **Umožnění souběhu rodičovské dovolené a DPP/DPČ na stejný druh práce u stejného zaměstnavatele**
 - Rodiče si mohou přivydělat u stávajícího zaměstnavatele a zachovat si kontakt se svým oborem (vykonávat svou dosavadní práci).
 - Zaměstnavatelům se usnadňuje řešení „výpadku“ pracovní síly.
- **Posílení postavení zaměstnanců poskytujících dlouhodobou péči**
 - Zaměstnavatel již nebude mít možnost neposkytnout zaměstnanci pečujícímu o dlouhodobě nemocnou blízkou osobu pracovní volno s odkazem na vážné provozní důvody.

Sladování pracovního a rodinného života II.

- **Usnadnění zastupování zaměstnanců na mateřské, otcovské a rodičovské dovolené**
 - Nelimitace počtu opakování PP na dobu určitou pro zaměstnance zastupující nepřítomného rodiče po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a navazující dovolené.
 - Celkový limit max. 9 let PP na dobu určitou zachován, stejně jako pravidlo o max. délce trvání jednoho PP 3 roky.
- **Umožnění pokračování vyslání zaměstnanců platové sféry při mateřské a rodičovské dovolené**
 - Nárok na poskytnutí náhrady nákladů spojené s ubytováním a náhrad nákladů uvedených v nařízení vlády č. 62/1994 Sb. po dobu 14 týdnů.
 - Sjednání dosud nedůvodně rozdílné úpravy se zákonem o zahraniční službě.

Brigády mladistvých od 14 let i bez ukončeného základního vzdělání

- Platí pro pracovní poměr i pro DPP/DPČ.
- Pouze **lehké práce** a v období **hlavních letních prázdnin**.
- **Přísnější ochranné limity** (pracovní doba, přesčasy, odpočinky).
- K výkonu práce se lze zavázat jen s písemným souhlasem rodiče.
- Úprava umožňuje výkon práce i 15, 16 a 17letým bez dokončené povinné školní docházky, kteří dosud na rozdíl od svých vrstevníků např. letní brigády konat nemohli.
- Postaveno najisto, že zaměstnavatel musí zajistit vyšetření každého mladistvého zaměstnance nejen před vznikem pracovního poměru, ale i před vznikem DPP či DPČ, a to vždy bez ohledu na rizikovost vykonávané práce.

Změny v oblasti odměňování I.

- **Preference bezhotovostní výplaty mzdy**

- Pokud zaměstnanec kdykoliv písemně nesdělí nesouhlas, neodmítne součinnost, nebo bankovní účet zřízený nemá (tehdy se vyplácí hotově).
- Zůstává možnost individuálně sjednat jiný způsob výplaty mzdy.

- **Výplata mzdy v jiné než české měně**

- Na základě dohody se zaměstnancem s výskytem tzv. cizího prvku a pouze v měnách devizového trhu, pro které ČNB vyhlašuje kurz vždy na následující pracovní den.

- **Usnadnění doručování mzdového a platového výměru**

- I prostřednictvím interních elektronických systémů zaměstnavatele při zachování ochrany zaměstnance – doručení je podmíněno potvrzením zaměstnance o přijetí písemnosti, povinnost uznávaného el. podpisu, zaměstnanci garantována možnost písemnost uložit a vytisknout.

Změny v oblasti odměňování II.

- **Zákaz doložek mlčenlivosti**

- Nově zaměstnavatel nemůže omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře mzdy, platu a odměny z dohody – zaveden korespondující přestupek v ZIP.

- **Zahrnutí doktorského studia a péče o závislou osobu do náhradní doby**

- Do započitatelné praxe pro účely zařazení zaměstnance do platového stupně se započte jako tzv. náhradní doba i doba péče o těžce nebo úplně závislou osobu blízkou a dále v délce až 5 let doba doktorského studia (v případě, že bylo úspěšně dokončeno).

Další změny I.

- **Možnost zkrácení nepřetržitého denního odpočinku až na 6 hod v případě řešení havárií a mimořádných událostí**
 - Je-li to nezbytné k jejich odvrácení nebo k odstranění či zmírnění jejich bezprostředních následků.
 - Jen u zaměstnanců starších 18 let a za podmínky prodloužení následujícího nepřetržitého denního odpočinku.
- **Působení odborové organizace u zaměstnavatele**
 - Nově bude dostačovat oznámení, že odborová organizace podmínky pro působení u zaměstnavatele splňuje.
 - Pouze v případě důvodných pochybností na výzvu zaměstnavatele bude odborová organizace prokazovat splnění podmínky minimálního počtu členů sama, nebo poskytne součinnost notáři.

Další změny II.

- **Zrovnoprávnění partnerů**

- Výslovné zakotvení přechodu mzdových/platových práv při smrti zaměstnance.
- Rozšíření překážek v práci na straně zaměstnance i na partnery (novela nařízení vlády č. 590/2006 Sb.) – kde nařízení vlády zmiňuje manžele, uplatní se i na partnery.

- **Podpora zaměstnávání odborníků ve veřejné správě**

- Zrušení obecného zákazu členství zaměstnanců veřejné sféry podle § 303 v orgánech právnických podnikajících osob – nově je to umožněno s předchozím souhlasem zaměstnavatele.



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Děkuji za pozornost.

