

Co přináší tzv. flexibilní novela zákoníku práce od 1. 6. 2025?



1. Zkušební doba – prodloužení maximální délky zkušební doby až na 4 měsíce u běžných zaměstnanců, respektive až

na 8 měsíců u vedoucích zaměstnanců. Novela dále přináší její automatické prodlužování i o neomluveně zameškané směny. Delší zkušební dobu lze použít u pracovních smluv podepsaných od 1. 6. 2025 dále.

2. Výpovědní doba – flexibilní novela přináší převratnou změnu, a sice, že výpovědní doba bude začínat již dnem, v němž byla výpověď doručena druhé straně, ne až prvním dnem měsíce následujícího.

Příklad 1: Zaměstnavatel doručil zaměstnanci dne 3. 6. 2025 výpověď, přičemž 2měsíční výpovědní doba skončí již v NE 3. 8. 2025; nikoli až 31. 8. 2025 jako dosud, rozdíl 27 dnů.

Přechodné ustanovení uvádí, že pokud byla výpověď „doručena“ přede dnem nabytí účinnosti flexibilní novely (tj. před 1. 6. 2025), řídí se výpovědní doba podle dosavadních pravidel.

Příklad 2: Zaměstnanec není na pracovišti přítomen; zaměstnavatel mu proto odeslal výpověď dne 26. 5. 2025 poštou, zaměstnanec si ji na poště převzal (byla mu doručena) až v PO 2. 6. 2025; 2měsíční výpovědní doba poběží již ponovu od 2. 6. a skončí 2. 8. 2025.

Příklad 3: Zaměstnanec předal zaměstnavateli výpověď na pracovišti 31. 5. 2025 (v poslední den účinnosti dosavadních pravidel), tzn. 2měsíční výpovědní doba běží ještě starou a skončí 31. 7. 2025.

3. Zkrácení výpovědní doby na 1 měsíc – v případě, že zaměstnanec dostane výpověď z pracovního poměru pro některý z tzv. závadových výpovědních důvodů, tzn. výpověď podle § 52 f) až h) ZP [nesplňování předpokladů, porušování povinností, vážné porušování režimu při dočasné pracovní neschopnosti], bude výpovědní doba činit pouze 1 měsíc.

Příklad 4: Zaměstnavatel doručil zaměstnanci 2. 7. 2025 výpověď z pracovního poměru pro porušování „pracovní kázně“, 1měsíční výpovědní doba skončí 2. 8. 2025; nikoli až 30. 9. 2025, rozdíl 59 dnů!

4. Umožnění souběhu pracovního poměru a DPP/DPČ na stej-

ný druh práce po dobu čerpání rodičovské dovolené, tzn. uzákonění v praxi již realizovaného "brigádního" zapojení (přivýdělků) zaměstnance v průběhu rodičovské dovolené.

Příklad 4: Zaměstnankyně se sjednaným druhem práce všeobecná sestra čerpá rodičovskou dovolenou do 3. let věku dítěte; během této rodičovské dovolené může s tímž zaměstnavatelem sjednat DPP/DPČ a přivydělávat si k rodičovskému příspěvku, a to nově i ve stejném druhu práce – všeobecná sestra.

5. Návraty z rodičovské dovolené – zaměstnavatel musí nově držet pro zaměstnance na rodičovské jejich původní pracovní místo až do doby, než dítě dosáhne 2 let věku (dosud platilo pouze po dobu mateřské dovolené, tj. prvního cca půl roku od narození dítěte).

6. Pracovní poměry na dobu určitou – novelou dochází k uvolnění pravidel u pracovních poměrů na dobu určitou, pokud jde o zástupy za rodiče pečující o děti. Dosavadní obecný limit „3× a dost“ a celkem maximálně 9 let zůstává, avšak při zastupování zaměstnance po dobu čerpání mateřské/otcovské a rodičovské dovolené, respektive též dovolené čerpané po skončení mateřské před nástupem na rodičovskou, lze překročit počet opakování/prodloužení bez omezení. Pozor ale, stále se počítají, tj. takový zaměstnanec již pak může mít další dobu určitou opět pouze jako zástup, protože běžná 3 opakování si strany již "vystřílely".

7. Mzdový výměr – nově bude možné doručit jej zaměstnanci i jen elektronicky na e-mail a není k tomu třeba jeho předchozí souhlas. Zaměstnanec však musí jeho přijetí potvrdit, jinak je doručení neúčinné. V praxi se to bude používat zejména u navyšování mzdy, platu (zvláště, pokud jde o každoroční proces).

8. Upřednostnění bezhotovostní výplaty mzdy – novela upřednostňuje tento způsob před výplatou v hotovosti (dosud zákon jako primární způsob uváděl platbu v hotovosti, což již neodpovídalo realitě). Pro zaměstnance se tím fakticky nic nemění – stále platí, že pokud zaměstnanec nesdělí číslo účtu / účet nemá, musí dostávat výplatu v hotovosti.

9. Umožnění výplaty mzdy v cizí měně (např. EUR) – nově bude možné se souhlasem obou stran vyplácet mzdu (plat) i v cizí měně, pokud bude v rámci pracovního vztahu existovat cizí prvek, tj. zaměstnanec má místo výkonu práce v zahraničí, nebo se jedná o cizince nebo občana jiného členského státu EU, případně jiného zaměstnance, který trvale žije v zahraničí / hradí tam náklady na životní potřeby sebe či svých rodinných příslušníků. K dohodnuté měně musí být vyhlášen Českou národní bankou kurz devizového trhu, protože mzda (plat) bude sjednávána a zdaňována nadále v Kč a pouze čistá mzda bude daným kurzem převedena na cizí měnu a odeslána přímo na zahraniční účet. Náklady na obstarání a zaslání měny jdou za zaměstnavatelem.

10. Zákaz doložek mlčenlivosti o výši a struktuře mzdy/odměny zaměstnance – zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody. Pokud by jej omezoval (například sjednáním povinnosti/zákazu nikomu nesdělovat výši své mzdy), dopouštěl by se přestupku, za který budou moci orgány inspekce práce uložit pokutu až 400 000 Kč.

11. Prodloužení lhůty k předání výpovědi / okamžitého zrušení pracovního poměru v případě porušení povinností, a to na 3 (dříve 2) měsíce od okamžiku, kdy se zaměstnavatel o důvodu výpovědi nebo okamžitého zrušení dozvěděl, a současně 15 (dříve 12) měsíců od okamžiku, kdy k porušení došlo.

12. Sloučení zdravotních výpovědních důvodů – podstatné je, že zaměstnanec na základě posudku dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost. Až následně se řeší, zda to bylo v souvislosti s pracovním úrazem / nemocí z povolání, a pokud ano, má zaměstnanec nárok na jednorázovou náhradu ve výši 12násobku průměrné mzdy. Tu hradí pojišťovna, u které má zaměstnavatel sjednáno zákonné pojištění odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání; zaměstnavatel již nevyplácí odstupné;

13. Uzákonění přesného postupu pro výpočet průměrného výdělku v případě změn v týdenní pracovní době (TPD) – průměrný

hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí TPD uplatněnou v rozhodném období a koeficientem 4,348. Dojde-li ke změně TPD v rozhodném období, vypočte se TPD tak, že se úhrn součinů jednotlivých TPD v hodinách a kalendářních dnů, po které byly tyto TPD uplatněny, vydělí celkovým počtem kalendářních dnů v rozhodném období; výsledná hodnota se zaokrouhluje na tisíce nahoru.

14. Dále je zpřesněno, že má-li být použit **průměrný výdělek po skončení PP vztahu**, použije se průměrný výdělek zjištěný naposledy v průběhu trvání PP vztahu.

15. Je vyžadováno **převádění nevyčerpané dovolené** mezi všemi navazujícími pracovními vztahy (pracovní poměr, DPP, DPČ).

16. Zaměstnavatel bude povinen **omluvit nepřítomnost** zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče vždy, již nemůže odmítnout ani z vážných provozních důvodů.

17. Dále se mění zákon č. 373/2011 Sb., v němž se ruší **povinné vstupní lékařské prohlídky pro práci v kategorii I**.

18. Upravuje se zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a sice v **podpoře v nezaměstnanosti**, kdy se, mimo jiné, pro první 2 (resp. 3, jde-li o uchazeče staršího 52 let) měsíce zvyšuje od 1. 1. 2026 podpora na 80 % Ø měsíčního čistého výdělku / vyměřovacího základu, přičemž se zároveň **ruší redukce podpory**, která byla aplikována, **pokud uchazeč ukončil zaměstnání sám bez vážného důvodu**. Cílem je podpořit změnu a hledání lepší práce.

19. Dnem 1. 6. 2025 vstoupí účinnost změna nařízení vlády č. 590/2006 Sb., což v praxi znamená zejména dopady v tom, že v případě **úmrtí rodinného příslušníka** zaměstnance bude mít zaměstnanec kromě dosavadních 2 dnů placeného pracovního volna právo na **dalších až 5 dnů neplaceného pracovního volna** na truchlení, a dále v případě propuštění pro nadbytečnost a/nebo ze zdravotních důvodů se mění právo na rozsah volna pro vyhledání nového zaměstnání z dosavadního půl dne v týdně na 4 pracovní dny.

JUDr. Dominik BRŮHA,
Ph.D., advokát