

PŘEHLED ZMĚN ZAVÁDĚNÝCH FLEXINOVELOU ZÁKONÍKU PRÁCE

Změny v zákoníku práce

(účinnost od 1. června 2025)



Ukončování pracovního poměru

Změna běhu a délky výpovědní doby

- Výpovědní doba **nově začíná běžet již dnem, kdy byla druhé straně výpověď z pracovního poměru doručena** (nikoliv až prvním dnem následujícího kalendářního měsíce) a skončí dnem, který se označením s tímto dnem shoduje. Pokud takový den v daném měsíci není (např. 31.), skončí výpovědní doba posledním dnem daného měsíce.
- **V případě výpovědi dané podle § 52 písm. f), g) a h) ZP** (např. porušování „pracovní kázně“) **se výpovědní doba zkracuje na 1 měsíc.**
- **Výpovědní doba u výpovědi doručených před 1. červnem 2025 se řídí „starou“ úpravou** (délka i počátek běhu).

Delší lhůta pro propuštění zaměstnance

- **Prodlužuje se lhůta, v níž může dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci za porušení „pracovní kázně“** nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr.
- Z dosavadních 2 měsíců se prodlužuje na **3 měsíce lhůta běžící ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu** (tj. subjektivní lhůta) a z 1 roku **na 15 měsíců se prodlužuje lhůta běžící ode dne, kdy daný důvod nastal** (i když o něm zaměstnavatel nevěděl, tj. objektivní lhůta).
- U důvodů vzniklých před 1. červnem 2025 musí být dodrženy dosavadní lhůty podle „staré“ úpravy.

Úprava výpovědi ze zdravotních důvodů

- **Opouští se rozlišování příčiny ztráty dlouhodobé zdravotní způsobilosti zaměstnance** pro účely výpovědi. Tím odpadne riziko špatného vyhodnocení příčiny (pracovní úraz/nemoc z povolání/onemocnění z obecných příčin/nepracovní úraz), což dosud mohlo vést k neplatnost výpovědi.
- **Příčina je ale nadále důležitá pro určení práva zaměstnance na tzv. jednorázovou náhradu při skončení pracovního poměru** – zaměstnavatel má povinnost za účelem zjištění příčiny zajistit vydání zvláštního pracovnělékařského posudku, není to však podmínkou dání výpovědi a vydán může být i po skončení pracovního poměru.

Jednorázová náhrada namísto odstupného u výpovědi „ze zdravotních důvodů“

- Nově bude namísto odstupného v případech dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zapříčiněného pracovním úrazem, nemocí z povolání či ohrožením nemocí z povolání **náležet jednorázová náhrada ve stejné výši jako dosud u odstupného** (tj. 12násobek průměrného měsíčního výdělku).
- Jednorázová náhrada zaměstnanci přísluší, pokud pracovní poměr skončí z výše uvedeného důvodu na základě výpovědi dané zaměstnavatelem anebo na základě dohody uzavřené se zaměstnancem.
- **Zaměstnavateli bude tato náhrada refundována pojišťovnou** ze zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů.
- Z jednorázové náhrady nemajetkové újmy se platí daň z příjmu, nikoliv však pojistné na sociální a zdravotní pojištění.
- To, zda zaměstnanci vzniklo právo na odstupné podle „staré“ úpravy, nebo právo na jednorázovou náhradu nemajetkové újmy podle nové úpravy, záleží na tom, jestli pracovní poměr skončil před 1. červnem 2025, nebo až od tohoto data dál.



Zkušební doba

Maximální délka zkušební doby a její prodloužování

- Prodlužuje se ze 3 měsíců **na 4 měsíce**; u vedoucích zaměstnanců z 6 měsíců **na 8 měsíců**; nadále však platí, že zkušební doba nemůže být delší než polovina doby, na níž byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou.
- Nově bude **možné dodatečně písemnou dohodou zaměstnance se zaměstnavatelem prodloužit zkušební dobu** ve výše uvedených limitech.
- Zkušební doba se jako za „staré“ úpravy v některých případech **prodlužuje „automaticky“ ze zákona**, nově však je výslovně stanoveno, že **o pracovní dny zaměstnance** (tj. dny, v nichž má rozvrženou směnu).
- K prodloužení ze zákona dochází, pokud zaměstnanec neodpracuje celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo nově též neomluvené absence (příp. neodpracuje jednu celou směnu kombinovaně např. kvůli překážce v práci a čerpání dovolené).
- **Zkušební doba sjednaná před 1. červnem 2025 se řídí „starou“ úpravou** (tj. i pokud běžet začne až po nabytí účinnosti novely) – nelze ji tedy dodatečně smluvně prodloužit, ani se neprodlužuje o dobu neomluveně zameškaných směn.



Zjednodušení doručování mzdového či platového výměru

- Zavádí se zjednodušená elektronická forma doručování, **mzdový či platový výměr lze doručovat i v rámci interního systému zaměstnavatele nebo na pracovní e-mail zaměstnance**, aniž by tento speciální způsob doručení výměru byl podmíněn zvláštním souhlasem zaměstnance.
- Zachována ochrana zaměstnance – mzdový či platový výměr **musí být podepsán uznávaným el. podpisem a zaměstnanec musí mít možnost si výměr uložit a vytisknout**.
- Zaměstnanec musí elektronické doručení mzdového či platového výměru zaměstnavateli do 15 dnů potvrdit (stačí např. i jen „odkliknout“ dialogové okno v systému), okamžikem čehož je doručení účinné. V opačném případě je elektronické doručení neúčinné.

Rozšíření možnosti výplaty mzdy, platu či odměny z dohody v jiné než české měně

- Nově je možné **na základě dohody se zaměstnancem**, u kterého se vyskytuje tzv. cizí prvek (zákon tyto případy jasně stanoví - např. cizinci či osoby mající rodinu v zahraničí), vyplácet „čistou“ mzdu, plat, či odměnu z dohody v cizí měně (dosud to bylo možné pouze v případě, že má zaměstnanec místo výkonu práce v zahraničí).
- Výplata je možná **pouze v měnách, pro něž ČNB vyhláší každodenně kurz** devizového trhu, tj. např. euro, dolar, či polský zlotý, ale ne ukrajinská hřivna.
- Veškeré odvody se platí nadále pouze v českých korunách a mzda/plat/odměna se nadále v korunách sjednávají.

Bezhotovostní výplata mzdy či platu jako základ

- Výplaty mzdy či platu **formou bezhotovostního převodu na bankovní účet zaměstnance** je nově zákonem považována za výchozí způsob, nedohodnou-li se strany jinak.
- V hotovosti je nutné výplatu vyplácet též v případě, že zaměstnanec bankovní účet nemá či ho odmítne zaměstnavateli sdělit, popř. **pokud kdykoliv písemně vyjádří svůj nesouhlas s pokračováním bezhotovostní výplaty**.

Zákaz doložek mlčenlivosti

- Nově **zaměstnavatel nemůže omezovat zaměstnance s nakládáním s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu a odměny z dohody**.
- **Dosavadní doložky mlčenlivosti jsou neúčinné** a je nezbytné je z pracovních smluv např. formou dodatku odstranit, nebo minimálně prokazatelně zaměstnance seznámit (ať už adresně nebo formou vnitřního předpisu) s tím, že stávající doložky zaměstnavatel nebude vymáhat – jinak hrozí, že bude jejich trvání obsažení ve smlouvě posouzeno orgány inspekce práce jako přestupek zaměstnavatele.

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. Dále pak doba doktorského studia, avšak pouze v případě, že toto studium bylo úspěšně dokončeno, a to maximálně v rozsahu 5 let.

Změny u průměrného výdělku

- Zpřesňuje se formulace postupu při **výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku** v tom smyslu, že pro jeho výpočet je vždy relevantní **týdenní pracovní doba platná v rozhodném období**. Pokud v průběhu rozhodného období došlo ke **změně týdenní pracovní doby**, stanoví se délka týdenní pracovní doby pro účely výpočtu tak, aby její hodnota odrážela vzájemný poměr časových úseků, v nichž v rámci rozhodného období platila rozdílná délka týdenní pracovní doby (tzv. vážený průměr týdenní pracovní doby).
- Výslovně se uvádí, že má-li být **průměrný výdělek** použit **po skončení pracovního poměru**, použije se **průměrný výdělek, který byl naposledy zjištěn za trvání pracovního poměru**. Ve vztahu k plněním poskytovaným v souvislosti se skončením pracovního poměru (odstupné, náhrada za nevyčerpanou dovolenou apod.) se tak staví najisto, že má být použit průměrný výdělek zjištěný z rozhodného období (čtvrtletí) předcházejícího dni skončení pracovního poměru.



Změny příznivé pro rodiče a pečující osoby

Možnost výkonu práce na DPP/DPČ během rodičovské dovolené

- Nově se umožňuje, aby zaměstnanec během čerpání rodičovské dovolené (nikoliv ale mateřské dovolené) vykonával svou dosavadní práci (tj. práci stejného druhu) u téhož zaměstnavatele na základě DPP/DPČ.

Návrat na původní místo po návratu z rodičovské dovolené do 2 let věku dítěte

- Nově bude rodiči garantován návrat na jeho původní místo („stejnou židli“), jestliže se vrátí z rodičovské dovolené **do 2 let věku dítěte** (tzn. k návratu musí dojít nejpozději v den předcházející 2. narozeninám dítěte), tj. nově v tomto případě platí režim známý již z dosavadní úpravy u návratu z mateřské dovolené.

- Dosud mohl být zaměstnanec vracející se z rodičovské dovolené zařazen „jen“ podle pracovní smlouvy, tedy v případě široce sjednaného místa výkonu práce (např. celá obec) či druhu práce (např. administrativa) bylo možné zaměstnance zařadit i na značně odlišné pracovní místo.
- **Garance se dle výkladu MPSV při splnění podmínek vztahuje i na rodiče, kteří na rodičovskou dovolenou nastoupili za „staré“ úpravy**, ale vracet se z ní budou až po 1. červnu 2025.

Snazší zástup zaměstnance na rodičovské dovolené

- Nově je možné, aby zaměstnanec, který zastupuje kolegu čerpajícího mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou, mohl se zaměstnavatelem využít **neomezený počet opakování pracovních poměrů na dobu určitou**.
- I v těchto případech však platí, že jedno „opakování“ může být sjednáno nejdéle na 3 roky a celkově **u jednoho zaměstnavatele na dobu určitou nelze pracovat déle než 9 let**.

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.



Brigády mladistvých

Nižší věkový limit a možnost letních „brigád“ pro 14leté a starší nezletilé bez dokončené ZŠ

- Nově je možné, aby mladistvý, který **dovršil 14 let a ještě neukončil povinnou školní docházku**, mohl o **hlavních letních prázdninách konat „lehké práce“** (např. animátoři, táboroví vedoucí, pomocná administrativa, obsluha kaváren a cukráren, správa sociálních sítí a webů, úklid domácností, doručování listovních zásilek, překlady...), které neškodí jeho zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji.
- To se bude týkat i starších mladistvých, kteří by jinak z důvodu nedokončené povinné školní docházky nemohli dosud brigády na rozdíl od svých vrstevníků konat.
- V těchto případech však je k uzavření pracovní smlouvy, resp. DPP/DPČ **nutný souhlas zákonného zástupce** (rodiče).
- Délka směny u této zvláštní kategorie mladistvých nesmí v jednotlivých dnech překročit 7 hodin. Navíc platí, že délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 35 hodin týdně, a to dohromady ve všech pracovněprávních vztazích u všech zaměstnavatelů, u kterých mladistvý zaměstnanec vykonává práci.
- Minimální délka nepřetržitého denního odpočinku musí činit alespoň 14 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.
- Kromě zákazu výkonu přesčasové práce a práce v noci bude zakázána i práce době mezi 20h až 22h večerní.

Povinnost zaměstnavatele zajišťovat zdravotní prohlídky nezletilých i v případě práce na DPP/DPČ

- Nově je v § 247 ZP **výslovně stanoveno, že zaměstnavatel musí zajistit vyšetření mladistvého zaměstnance nejen před vznikem pracovního poměru, ale i před vznikem DPP či DPČ, a to vždy bez ohledu na rizikovost vykonávané práce**.
- Všichni mladiství zaměstnanci (tj. i pracující na DPP/DPČ) musí být vyšetřeni také před převedením na jinou práci a dále pravidelně dle potřeby, nejméně však jednou ročně.



Působení odborové organizace u zaměstnavatele

- Nově podle § 286 **dostačuje 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.



Podpora zaměstnávání odborníků ve veřejné správě

Zrušení obecného zákazu členství zaměstnanců veřejné sféry v orgánech podnikajících právnických osob

- Nově se **s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele** umožňuje členství zaměstnanců podle § 303 odst. 1 ZP v řídicích a kontrolních orgánech podnikajících právnických osob, zatímco doposud to bylo možné pouze v případě, že je do těchto orgánů vyslal přímo zaměstnavatel.
- Pokud bude do orgánu podnikající právnické osoby zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem, **nově postačí informovat zaměstnavatele až o celkovém úhrnu peněžitého plnění**, které mu bylo vyplaceno v příslušném kalendářním roce, a to nejpozději do 31. ledna následujícího roku. Nyní má povinnost informovat bezodkladně o každém peněžitém plnění.



Snazší řešení krizových situací

Zkrácení nepřetržitého denního odpočinku až na 6 hodin v případě řešení havarijních stavů

- Je-li to nezbytné k odvrácení havárie, živelní události nebo jiné mimořádné události, či k odstranění jejich bezprostředních následků, může být denní odpočinek zaměstnance staršího 18 let zkrácen až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.
- Následující odpočinek musí být o dobu tohoto zkrácení prodloužen.

Změny v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

(účinnost od 1. června 2025)



Znemožnění cesty do zaměstnání

Upřesnění situací znemožňujících cestu do zaměstnání

- Výslovně se doplňuje, že **těžce zdravotně postiženému zaměstnanci přísluší pracovní volno** na nezbytně nutnou dobu (nejdéle 1 den) i v případě, že mu v cestě do zaměstnání osobním dopravním prostředkem zabrání nejen nepříznivé povětrnostní vlivy (např. sněhová kalamita), ale i živelní události (např. povodně), či jiné mimořádné události (např. průmyslová havárie).



Uzavření manželství (partnerství)

Upřesnění dne, za nějž náleží náhrada mzdy či platu

- Zaměstnanci stejně jako dosud náleží pracovní volno v rozsahu dvou dnů s náhradou mzdy či platu za jeden z nich, nově se však stanoví, že **dnem, za nějž přísluší náhrada mzdy či platu, je den samotného obřadu**.
- Pokud zaměstnanec čerpá pracovní volno pouze jeden den (protože např. obřad připadne na víkend), přísluší mu náhrada mzdy či platu stejně jako doposud za tento jeden den.



Úmrtí

Opuštění nutnosti prokazovat „nezbytně nutnou dobu“

- Ruší se povinnost zaměstnance v některých případech prokazovat, že na pohřbu blízké osoby strávil pouze „nezbytně nutnou dobu“ – **pracovní volno přísluší v rozsahu celého dne**.

Zavedení „doplňkového“ pracovního volna v případě úmrtí nejbližších osob

- K dosavadnímu rozsahu pracovního volna nově náleží u úmrtí manžela (partnera), druha, dítěte, vnoučete, rodiče, prarodiče nebo sourozence zaměstnance ještě **další „doplňkové volno“ v rozsahu dalších až 5 dní, to však již je neplacené**.



Vyhledání nového zaměstnání

Změna rozsahu poskytovaného pracovního volna

- **Nově se zohledňuje důvod, pro nějž zaměstnanec u dosavadního zaměstnavatele končí.** V případě výpovědi (či dohody z téhož důvodu) dané z tzv. sankčních důvodů (§ 52 písm. f), g), h) ZP) se zkracuje výpovědní doba na polovinu, čemuž nově odpovídá i poloviční rozsah pracovního volna k vyhledání nového zaměstnání oproti ostatním případům.
- **Pokud zaměstnanec zamešká v důsledku této překážky v práci jen část směny, „spotřebuje“ se tím celý den pracovního volna.**

Nové doplňkové „neplacené“ pracovní volno k využití služeb Úřadu práce

- „Základní“ rozsah pracovního volna (v některých případech s náhradou mzdy) může zaměstnanec využít typicky k absolvování pohovorů, ale i k návštěvě Úřadu práce.
- **Pokud však zaměstnanec tento rozsah pracovního volna vyčerpá**, aniž by si našel nové zaměstnání, **bude moci využít další nově zaváděné „doplňkové“ neplacené pracovní volno** v rozsahu až 2 dnů (u tzv. sankčních důvodů 1 dne), které je ale účelově vázáno pouze na **využití poradenských služeb Úřadu práce**.



Další změny

Výslovné zrovnoprávnění partnerů

- Zavádí se nový § 1a, který výslovně stanoví, že **kdykoliv nařízení mluví o manželech, myslí se tím i partneři**, a to jak partneři podle občanského zákoníku (§ 655 odst. 2 OZ), tak partneři podle zákona o registrovaném partnerství.
- **To samé platí o manželství**, manželstvím se myslí jak partnerství podle občanského zákoníku, tak „registrované“ partnerství.

Formulační a technická vyjasnění

- Doplňuje se, že pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení, stejně jako pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení, se poskytne **nejen na cestu tam, ale i zpět**.
- Na několika místech dochází k úpravě tak, aby nařízení odkazovalo na současnou úpravu samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem v § 87a ZP.

Změny v nařízení vlády č. 341/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, a v nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců (účinnost od 1. června 2025)



Zápočet doby doktorského studia do praxe

- Mezi náhradní doby započitatelné do praxe se zařazuje doba studia v **doktorském studijním programu**.
- Podmínkou zahrnutí doby doktorského studia do započitatelné praxe je jeho **úspěšné ukončení**.
- Celková započitatelná doba doktorského studia je **limitována 5 lety**.
- Doktorské studium započítá zaměstnavatel při splnění podmínek vždy v plném rozsahu (tj. zápočet se nekrátí, a to ani když doktorské studium není využitelné pro výkon práce).



Zápočet doby osobní péče o dospělou osobu blízkou závislou na péči

- Kategorie tzv. náhradních dob započitatelných do praxe se rozšiřuje o **dobu poskytování péče o dospělou blízkou osobu**.
- Podmínkou zápočtu je, že příjemce péče je osobou závislou na pomoci jiné fyzické osoby **ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)**.
- Úřad práce vydá o době poskytování péče **potvrzení**.

Změna zákona o zaměstnanosti

(účinnost od 1. ledna 2026)



Redesign podpory v nezaměstnanosti a zvýšení atraktivity rekvalifikace

Změna výše a způsobu poskytování podpory v nezaměstnanosti

- **Podpora bude vyšší 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.**
- Ruší se snížení podpory na 45 % pro uchazeče, kteří odešli ze zaměstnání sami nebo dohodou bez vážného důvodu.
- Zvýšená podpora se netýká lidí využívajících služeb Úřadu práce opakovaně několikrát do roka.
- Zákon zohledňuje i obtížnější hledání nového zaměstnání osobami v předdůchodovém věku, kterým poskytuje delší dobu podpory.

Zvýšení podpory při rekvalifikaci

- **Zvyšuje se procentní sazby podpory při rekvalifikaci** na 80 % průměrného měsíčního čistého výdělku, což umožní účastnit se rekvalifikačních programů i těm uchazečům, pro něž to dosud z ekonomických důvodů bylo obtížné.
- **Podpora se nově poskytuje i u tzv. zvolené rekvalifikace** (za dny účasti na této rekvalifikaci), což dává uchazečům větší volnost výběru profese, na níž by se chtěli rekvalifikovat.