

Co přináší flexinovela zákoníku práce od 1. června 2025

Novela zákoníku práce přináší řadu klíčových změn – delší zkušební dobu, zkrácení výpovědní lhůty, vyšší podporu v nezaměstnanosti, garanci návratu na původní pozici po rodičovské a možnost brigád pro děti od 14 let. Změny cílí na větší flexibilitu a ochranu zaměstnanců i zaměstnavatelů. Novela, kterou koncem dubna podepsal prezident Petr Pavel, má taky zpružnit trh práce a motivovat zaměstnance změnit pracoviště, ve kterém nejsou příliš spokojeni.

1) Prodloužení zkušební doby

Maximální délka zkušební doby se prodlužuje:

- Pro řadové zaměstnance až na 4 měsíce
- Pro vedoucí zaměstnance až na 8 měsíců

Prodloužení bude možné na základě vzájemné dohody.

Jednou z nejvíce rezonujících změn v rámci novely zákoníku práce je navýšení maximální délky zkušební doby. A to u běžných zaměstnanců ze tří měsíců na čtyři a ze šesti měsíců na osm u pracovníků na vedoucích pozicích.

Podle současného zákoníku práce není zkušební doba povinná. Zaměstnanec a zaměstnavatel se na ní musí dohodnout. Doba „zkušebky“ se také může ještě prodloužit například v případě krátkodobějšího onemocnění nového zaměstnance. A to o ty dny, kdy nebyl schopen vykonávat práci. Maximálně je to však 14 dní, pak už může být zaměstnavatelem propuštěn.

2) Zkrácení výpovědní doby

Nově se výpovědní doba spustí již dnem doručení výpovědi druhé straně. Díky této změně mohou zaměstnanci rychleji nastoupit na nové pracovní místo a zaměstnavatelé dříve obsadit uvolněnou pozici.

V momentě, kdy je doručena výpověď zaměstnavateli, či zaměstnanci, běží dvouměsíční výpovědní doba. Nyní začíná až od prvního dne následujícího měsíce. Výpovědní doba by mohla v jistých případech trvat dokonce jen jeden měsíc. Takovou lhůtu by mohl uplatnit zaměstnavatel v případě, kdy se zaměstnanec na pracovišti choval nevhodně, nebo i přes upozornění nadřízených si neplnil povinnosti.

3) Změna podpory v nezaměstnanosti

Novela zvyšuje podporu v prvním období nezaměstnanosti na 80 procent (dosud 65 procent) předchozího průměrného měsíčního čistého výdělku, což by v roce 2025 odpovídalo 36 086 korunám (nyní maximální výše činí 26 163 korun). Ve druhém období zůstane podpora na 50 procentech, zatímco ve zbývajících částech podpůrní doby se sníží ze 45 procent na 40.

Mění se i délka podpory s ohledem na věk nezaměstnaného. Ve věkové kategorii do 52 let trvá první období podpory (80 procent předchozího průměrného měsíčního čistého výdělku) dva měsíce, druhé dva měsíce a třetí jeden. U věkové kategorie nad 52 – 57 let jsou to v prvním období tři měsíce, ve druhém také tři a ve třetím období dva měsíce. Pro lidi nad 57 let jsou to tři měsíce v prvním i druhém období a ve třetím je to pět měsíců.

Cílem těchto změn je poskytnout lidem v prvních dvou až třech měsících nezaměstnanosti lepší finanční podporu, aby měli dostatek času na hledání lépe placené práce a nebyli nuceni kvůli finančním tlakům přijmout první dostupnou nabídku. Právě dva až tři měsíce obvykle trvá, než si člověk najde nové zaměstnání.

Nárok na tuto podporu však nemá každý. Žadatel ji dostane v případě, že v uplynulých dvou letech odpracoval minimálně 12 měsíců a během této doby si platil sám, nebo zaměstnavatel, důchodové pojištění. Nárok na podporu tak mohou mít nejen zaměstnanci, včetně těch, kteří dali výpověď sami, ale také podnikatelé. A to pokud přerušili, či ukončili svou činnost. Dotyčný nesmí pobírat starobní důchod.

4) Návrat na totéž místo po rodičovské dovolené

Novela má zaručit zaměstnanci na rodičovské, že mu zaměstnavatel bude muset dát stejné pracovní místo, které vykonával před odchodem. Tato možnost platí maximálně do věku dvou let dítěte.

Úprava může mít i svá negativa. „Pracovník se totiž může vrátit na původní místo, ale druhý den mu může být zadána jiná práce, která je v souladu s pracovní smlouvou. V praxi by to tedy vypadalo tak, že zaměstnankyně má v pracovní smlouvě druh práce účetní a vykonává pozici vedoucí mzdové účtárny. Díky novele by se po ukončení rodičovské a před druhými narozeninami dítěte vrátila na svou pozici. Zaměstnavatel však může zjistit, že mu chybí například účetní, a jestliže má dotyčná ve smlouvě uvedenu pouze pozici účetní a ne vedoucí mzdové účtárny, může ji tuto práci přidělit.

Původní plat, či mzda však zůstane stejná. Pokud navíc došlo k navýšení výplaty pro ostatní zaměstnance, má na to stejné právo.

Nyní má dotyčný po rodičovské zaručeno pouze to, že bude přijat na místo podobné, kde bude dělat práci, kterou má v původní smlouvě. V případě, že se zaměstnanec vrátí už po skončení mateřské dovolené a nevyužije tedy následnou rodičovskou, má nárok na stejnou pozici.

Zaměstnanci, kteří se vrátí z rodičovské dovolené před dosažením dvou let věku dítěte, budou mít garantovaný návrat na původní pracovní pozici a stejné pracoviště. To posiluje práva oproti předchozí úpravě, kdy garance platila jen po mateřské dovolené.

5) Práce na dohodu během rodičovské

Zaměstnanci na rodičovské dovolené mohou nově vykonávat stejnou práci u svého zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

6) Brigáda od 14 let

Mladiství od 14 let mohou nově vykonávat lehké práce během letních prázdnin, a to i v případě, že dosud neukončili povinnou školní docházku. Tato změna jim umožní získat pracovní zkušenosti a přivýdělek.

Mělo by se jednat se o lehké práce, které nemají dospívajícímu škodit zdraví, morálce nebo vzdělávání – například administrativní práce. Před podepsáním pracovní smlouvy bude nutné přiložit písemný souhlas rodičů.

7) Náhrada při ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů

Zaměstnanci, kteří ukončí pracovní poměr kvůli dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti (např. kvůli pracovnímu úrazu či nemoci z povolání), nově obdrží zvláštní náhradu. Ta bude hrazena ze zákonného pojištění zaměstnavatele a odpovídat 12násobku průměrného měsíčního výdělku.

8) Jednoměsíční výpovědní doba při porušení kázně nebo nesplnění požadavků

Výpovědní doba se zkracuje na jeden měsíc, pokud zaměstnanec poruší pracovní kázeň nebo nesplní zákonné předpoklady či požadavky zaměstnavatele pro výkon práce.

9) Kratší odpočinek při krizových zásazích

V mimořádných situacích, které vyžadují okamžitý zásah (např. obnova dodávky elektřiny), bude možné zkrátit minimální denní odpočinek na šest hodin. Tento zkrácený odpočinek musí být zaměstnanci nahrazen následující den.

10) Rozšíření započitatelné praxe

Do započitatelné praxe ve veřejných službách a správě se nově bude počítat:

- a) Doba péče o dospělé blízkou osobu závislou na pomoci ve stupni III nebo IV
- b) Doba doktorského studia

Tato praxe může ovlivnit zařazení zaměstnanců do platového stupně a výši jejich platu.

11) Volno při úmrtí blízké osoby nově v rozsahu celých dnů

Podle novely již nebude nutné prokazovat, že zaměstnanec na pohřbu strávil pouze „nezbytně nutnou dobu“ – volno bude poskytováno v rozsahu celých dnů.

Zatímco dosud měli zaměstnanci nárok na dva dny placeného volna plus jeden den na pohřeb, nově budou moci čerpat u vybraných rodinných příslušníků navíc až pět dní neplaceného volna.

Doplňkové neplacené volno v rozsahu až pěti dnů lze čerpat v případě úmrtí manžela (partnera), druhá, dítěte, vnučete, rodiče, prarodiče nebo sourozence zaměstnance.

12) Volno při hledání nového zaměstnání

Zásadní proměnou projdou i podmínky pro poskytování volna při hledání nového zaměstnání. Namísto dosavadního půldne volna týdně během výpovědní doby zavádí novela jednodušší systém. Zohledňovat se bude také důvod ukončení pracovního poměru.

V případě výpovědi nebo dohody ze sankčních důvodů (např. porušení pracovních povinností nebo nesplnění předpokladů) se výpovědní doba zkrátí na polovinu, přičemž tomu bude odpovídat i poloviční rozsah pracovního volna na vyhledání nového zaměstnání oproti ostatním případům. Dva dny neplaceného volna a jeden den na návštěvu úřadu práce.

Ve všech ostatních případech zůstane zachován čtyřdenní rozsah pracovního volna. Pro zaměstnance, kteří končí z organizačních nebo zdravotních důvodů anebo po vzájemné dohodě, budou k dispozici až čtyři dny placeného volna na hledání nové práce. K tomu si mohou vzít ještě dva dny na návštěvu úřadu práce.

Základní rozsah volna (v některých případech s náhradou mzdy) může zaměstnanec využít k účasti na pracovních pohovorech nebo k návštěvě Úřadu práce. Pokud tento rozsah vyčerpá a nové zaměstnání si nenajde, bude moci využít nové doplňkové neplacené volno v rozsahu až dvou dnů, určené výhradně pro využití poradenských služeb Úřadu práce.

13) Náhrada mzdy za den konání svatebního obřadu

Při čerpání pracovního volna v rozsahu dvou dnů bude náhrada mzdy nově poskytována za den konání svatebního obřadu. Dosud nebylo jednoznačně stanoveno, ke kterému dni se má náhrada vztahovat, což způsobovalo problémy zejména u zaměstnanců s rozdílnou délkou směn. Pokud zaměstnanec čerpá pouze jeden den volna (například když svatba připadne na víkend), náleží mu jako dosud náhrada mzdy za tento jediný den.

Novela jasně stanovuje také právo rodičů na jeden den placeného volna při svatbě jejich dětí, stejně jako právo dětí na jeden den neplaceného volna při svatbě rodičů.

14) Volno při doprovodu blízkého do zdravotnického nebo školského zařízení

U překážky v práci z důvodu „doprovodu“ se doplní vyjádření „a zpět“, aby bylo jednoznačně stanoveno, že pracovní volno zaměstnanci náleží nejen při doprovodu blízké osoby do zdravotnického zařízení nebo školského poradenského zařízení, ale i při jejím doprovodu zpět.

Nárok na doprovod s náhradou mzdy se vztahuje na manžela, partnera, druhu nebo dítě, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela, a to maximálně na jeden den.

15) Rozšíření vlivů při znemožnění cesty do zaměstnání

U překážky v práci „Znemožnění cesty do zaměstnání“ (týkající se těžce zdravotně postižených zaměstnanců) se vyjasní, že za relevantní znemožnění cesty je třeba považovat nejen povětrnostní vlivy, ale také živelní události či jiné obdobné mimořádné události. Nutnost této změny ukázaly mimo jiné nedávné povodně, kdy vznikaly dohady o tom, zda tyto situace spadají pod dosavadní právní úpravu.

Přehled: které volno je placené a které neplacené

Situace	Nárok na volno	Placené?
Vyšetření/ošetření u lékaře (nejbližší smluvní zařízení)	Na dobu nezbytně nutnou	☒ Ano
	Pokud jdete jinam, volno máte, ale placená je jen doba, kterou by totéž zabralo v nejblížeším zařízení	
Pracovnělékařská prohlídka / očkování	Na dobu nezbytně nutnou	☒ Ano
Zpoždění / přerušení dopravy	Na dobu nezbytně nutnou	☒ Ne
Znemožnění cesty do zaměstnání (ZTP + živly)	Max. 1 den	☒ Ano

Situace	Nárok na volno	Placené?
Svatba (vlastní)	Až 2 dny	☒ 1 den (obřad)
	Jeden z nich je neplacený	
Svatba dítěte	1 den	☒ Ano
Svatba rodiče	1 den	☒ Ne
Narození dítěte – odvoz rodičky	Na dobu nezbytně nutnou	☒ Ano
Narození dítěte – účast u porodu	Na dobu nezbytně nutnou	☒ Ne
Úmrtí blízké osoby	U úmrtí nejbližších 2 dny + 1 na pohřeb U úmrtí dalších blízkých 1 den + 1 na pohřeb, když ho zařizujete	☒ Ano
	+ možnost 5 dní neplaceného volna navíc	
Pohřeb spoluzaměstnance	Na dobu nezbytně nutnou	☒ Ano
Doprovod k lékaři	Max. 1 den	☒ Ano, pro blízké příbuzné ☒ Ne, pokud jde o vzdálenější příbuzné
Doprovod postiženého dítěte do internátu	Max. 6 dní za rok	☒ Ano ☒ Ne
Doprovod dítěte do poradny	Na dobu nezbytně nutnou	☒ Ne

Situace	Nárok na volno	Placené?
Přestěhování	Max. 2 dny	☐ Ne ☒ Ano, když je stěhování v zájmu zaměstnavatele
Hledání nového zaměstnání	4 dny: odchází kvůli reorganizacím či zdraví	☒ Ano
	2 dny: zaměstnanec odchází kvůli průšvihům	☐ Ne
	4 dny: zaměstnanec odchází z jiných důvodů	☐ Ne