

Flexinovela zákoníku práce

Po dlouhém čekání byla Poslaneckou sněmovnou a Senátem schválena očekávaná tzv. flexibilní zákoníku práce a souvisejících právních předpisů (flexinovela) přinášející řadu důležitých změn v oblasti pracovněprávních vztahů.

Vzhledem k tomu, že účinnost flexinovely nastane nejspíše **1. 6. 2025** a **týká se prakticky všech zaměstnavatelů**, je vhodné si změny blíže představit a začít s implementací do Vašich pracovněprávních procesů.

Jaké zásadní změny flexinovela přináší?

Zkušební doba

- Maximální délka se zvyšuje u běžných zaměstnanců ze 3 na 4 měsíce a u vedoucích zaměstnanců ze 6 na 8 měsíců.
- Zkušební doba bude moci být prodloužena písemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (do maximálního zákonného limitu).
- Zpřesňují se pravidla prodlužování zkušební doby ze zákona v případě celé neodpracované denní směny (nově například výslovně i o neomluvenou absenci).

Pracovní poměr na dobu určitou u tzv. zástupů

- Zavádí se výjimka z limitu počtu opakování pracovních poměrů na dobu určitou u tzv. zástupů za zaměstnance na mateřské, otcovské, rodičovské dovolené nebo dovolené.
- Nově je možné prodlužovat i více jak 2x, avšak stále platí maximální souhrnný limit 9 let.

Výpověď bez uvedení důvodu zaváděna není!

Běh výpovědní doby

- Nově výpovědní doba začne běžet již ode dne, kdy je výpověď doručena, a končí dnem, jehož číselné označení je shodné se dnem doručení výpovědi.

Kratší výpovědní doba u výpovědí dle § 52 písm. f), g) a h)

- Dochází ke zkrácení minimální délky výpovědní doby na 1 měsíc u výpovědních důvodů pro porušení či porušování povinností, nesplňování předpokladů či požadavků, nespokojivé pracovní výsledky či porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance.

Úprava výpovědních důvodů pro ztrátu zdravotní způsobilosti

- Nově je dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti podřazeno pod výpovědní důvod podle písm. d) a zaměstnavatel nemusí ve výpovědi popisovat příčinu ztráty zdravotní způsobilosti.
- Samostatně je nově pod písm. e) specifikován výpovědní důvod týkající se dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti. Zde náleží stále odstupné 12 průměrných měsíčních výdělků.

Změny v kompenzaci pracovních úrazů či nemoci z povolání při ukončení pracovního poměru

- Zavádí se nový druh jednorázové náhrady nemajetkové újmy při ukončení pracovního poměru z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání (nebo jejím ohrožení), která bude rovněž 12 průměrných měsíčních výdělků zaměstnance.
- Upravuje se i mechanismus vzniku nároku na toto plnění ve prospěch zaměstnavatele.

Prodloužení lhůt pro uplatnění důvodu k ukončení pracovního poměru

- Dochází k prodloužení lhůt, během kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pro porušení povinností nebo okamžitě zrušit pracovní poměr.
- Subjektivní lhůta je prodloužena ze 2 na 3 měsíce, objektivní pak z 12 měsíců na 15 měsíců.

Náhrada nevyčerpané dovolené při neplatném ukončení pracovního poměru

- Zaměstnanci bude ve stanovených případech vedle náhrady mzdy nebo platu má náležet i náhrada za nevyčerpanou dovolenou.

Vyplácení mzdy

- Zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem, který má objektivní vazbu na zahraničí, může mzdu, plat nebo jejich část vyplácet v cizí měně vedené na kurzovém lístku ČNB.
- Otáčí se prioritizace způsobu výplaty mzdy bezhotovostně, nově se preferuje bezhotovostní výplata, pokud tomu nebrání objektivní překážky.

Mzdový výměr a jeho doručování

- Zaměstnanec musí od zaměstnavatele obdržet mzdový výměr před začátkem výkonu práce podle nových mzdových podmínek, nikoli první den výkonu práce.
- Stanovují se nové podmínky elektronického doručování mzdového výměru:
 - musí být podepsán kvalifikovaným elektronickým podpisem zaměstnavatele;
 - může být doručován i na pracovní e-mailovou adresu a není třeba souhlasu zaměstnance s jeho elektronickým doručováním;
 - zaměstnanec musí doručení do 15 dnů potvrdit, jinak je neúčinné;
 - z rozhraní, jehož prostřednictvím bude doručován, musí být možné uložit a vytisknout.

Pracovnílékařské prohlídky a programy podpory zdraví

- Ruší se povinnost provádění vstupních lékařských prohlídek u uchazečů o práci zařazenou do I. kategorie rizikovosti, není-li provedení vyžadováno zaměstnavatelem či zaměstnancem.
- Zavádí se dobrovolné tzv. programy podpory zdraví.

Mlčenlivost o mzdových podmínkách

- Výslovně se zakazuje sjednávání doložek mlčenlivosti ohledně výše a struktury odměňování daného zaměstnance v pracovněprávní dokumentaci, a to nejen pod sankcí neplatnosti, ale i pokuty od inspekce práce.

Pracovní podmínky vybraných skupin

- Do dosažení 2 let věku dítěte je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance zpět na původní práci a pracoviště, pokud se vrací do zaměstnání po rodičovské dovolené.
- Zaměstnanec v pracovním poměru na rodičovské bude moci u zaměstnavatele vykonávat na základě některé z dohod druhově stejně vymezenou práci jako vykonává na základě pracovní smlouvy.
- V rámci úpravy nutného souhlasu s pracovní cestou u zaměstnance pečujícího o dítě, pokud se tato má uskutečnit mimo obvod obce pracoviště / bydliště, se věková hranice dítěte posouvá na 9 let věku (nyní 8 let věku).
- Dochází i k rozšíření práv registrovaných partnerů, kteří budou mít stejná práva při přechodu mzdových nároků v případě úmrtí zaměstnance.

Práce mladistvých v létě

- Během letních prázdnin mohou 14letí a starší mladiství bez ukončené povinné školní docházky vykonávat lehké práce, pokud daná práce neohrozí jejich zdraví, vzdělávání ani morální rozvoj s limitem 7 hodin denně / 35 hodin týdně.
- Souhlas zákonných zástupců je stále vyžadován.

Podpora v nezaměstnanosti a rekvalifikace

- Dojde ke změnám věkových hranic pro stanovení délky podpůrní doby pro poskytování podpory v nezaměstnanosti, výše procentní sazby výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci a zrušení redukce výše podpory v nezaměstnanosti při ukončení zaměstnání bez vážných důvodů.

Tým PEYTON legal je Vám při řešení otázek pracovního práva plně k dispozici a je připraven Vám pomoci.



Mgr. Jakub Málek
managing partner
malek@plegal.cz



PhDr. Mgr. Jan Ptáčník
vedoucí advokát
ptacnik@plegal.cz



Mgr. Nikola Tomíčková
advokátní koncipientka
tomickova@plegal.cz



Mgr. Kateřina Vyšínová
advokátní koncipientka
vysinova@plegal.cz



Mgr. Karel Janeba
advokátní koncipient
janeba@plegal.cz



Ráchel Kouklíková
právní asistentka
kouklikova@plegal.cz