



TISKOVÁ ZPRÁVA



Zákoník práce bude flexibilnější již od června. Jaké změny nás čekají?

Praha, 27. května 2025 – Od 1. června 2025 vstoupí v účinnost takzvaná „flexinovela“ zákoníku práce. Novela si klade za cíl především zvýšit pružnost pracovněprávních vztahů, podpořit pracující rodiče a rovnováhu mezi jejich pracovním a rodinným životem nebo modernizovat pracovní trh. Právní expert Adam Hussein z poradenské společnosti BDO přináší přehled nejvýznamnějších změn.

„Zaměstnavatelé v České republice dlouhodobě volají po větší flexibilitě pracovního trhu, přičemž jejich požadavky se od června aspoň dílčím způsobem naplní. O úplném rozvolnění však určitě nelze hovořit. Například velmi diskutovaná výpověď bez uvedení důvodu nebo možnost výplaty mzdy v jiné měně jakémukoli zaměstnanci legislativním procesem neprošly,“ hodnotí Adam Hussein působící v právním týmu poradenské společnosti BDO.

Kromě pružnějších pracovněprávních vztahů je cílem novely přispět ke zlepšení work-life balance a dále také systém lépe digitalizovat a modernizovat.

1. Pružnější pracovněprávní vztahy

Delší zkušební doba

Zkušební doba se prodlužuje na **4 měsíce pro běžné zaměstnance** a na **8 měsíců pro vedoucí zaměstnance**. *„Prodloužit ji lze pouze na základě písemné dohody a jen v době, kdy ještě běží – nelze ji dodatečně prodlužovat po jejím skončení, nebo zavádět, pokud nebyla vůbec dohodnuta,“* upozorňuje Adam Hussein.

Novela dále výslovně stanovuje, že zkušební doba se prodlužuje nejen při překážkách v práci, čerpání dovolené, ale i neomluvené absenci, a též že zkušební doba se prodlužuje o pracovní (nikoli kalendářní) dny.

Rychlejší běh výpovědní doby

Novela přináší zásadní změnu v počítání výpovědní doby. Ta už nebude začínat prvním dnem následujícího měsíce po doručení výpovědi, ale rovnou **dnem doručení výpovědi druhé straně**. *„Díky tomu se celý proces ukončení pracovního poměru o něco zrychlí, což umožní zaměstnancům dříve nastoupit na nové místo a zaměstnavatelům rychleji obsadit uvolněnou pozici,“* komentuje Adam Hussein z BDO.

Kratší výpovědní doba

Při porušení „pracovní kázně“ (§ 52/g) nebo nesplnění zákonných předpokladů či požadavků pro výkon práce (§ 52/f) se **výpovědní doba zkracuje na jeden měsíc**. *„To umožňuje rychlejší řešení“*



TISKOVÁ ZPRÁVA



problematických pracovních vztahů, kdy zaměstnavatel nemá zájem na udržování pracovního poměru,” shrnuje Adam Hussein.

Řetězení smluv na dobu určitou při záskoku za mateřskou

Při zastupování zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené se nově nebude aplikovat pravidlo tzv. „třikrát a dost“ u řetězení smluv na dobu určitou. „Zaměstnavatel tak může s jedním zaměstnancem uzavírat opakovaně smlouvy na dobu určitou po celou dobu zástupu za nepřítomného rodiče, maximálně však po dobu 9 let,” vysvětluje právní expert z BDO.

2. Work-life balance

Návrat na „stejnou židli“

Dosud měli rodiče po návratu z mateřské dovolené nárok vrátit se na svou původní pozici, ale po rodičovské dovolené už ne – museli se spokojit pouze se zařazením podle pracovní smlouvy, které se mohlo od původního místa výrazně lišit. „*Nově, pokud se zaměstnanec vrátí z rodičovské dovolené před dovršením dvou let věku dítěte, získává právo na návrat na původní pracovní pozici a stejné pracoviště,*” shrnuje Adam Hussein.

Práce na dohodu během rodičovské

Rodiče na rodičovské dovolené nyní získávají možnost pracovat pro svého zaměstnavatele tzv. na dohodu (DPP, DPČ), a vykonávat stejný druh práce jako ve svém pracovním poměru, což jinak není možné. Vytratí se tak nezákonná praxe, kdy zaměstnavatelé „naoko“ zaměstnávali tyto zaměstnance na jiné pozici.

Letní brigády od 14 let

Nově budou moci osoby od 14 let vykonávat lehké práce v období hlavních prázdnin. „*Je však třeba písemný souhlas zákonného zástupce, pracovní doba je omezená na maximálně 35 hodin týdně a 7 hodin denně a povinná je vstupní lékařská prohlídka,*” upozorňuje zástupce poradenské společnosti BDO. Tito nezletilí mohou vykonávat pouze „lehké práce“, které neškodí zdraví ani mravnímu vývoji – MPSV uvádí např. pomocné práce v kavárně či administrativě nebo prodej vstupenek.

3. Digitalizace a modernizace

Elektronické doručování mzdových výměrů

Mzdový nebo platový výměr může být nově doručen elektronicky prostřednictvím interního systému zaměstnavatele nebo pracovního e-mailu bez nutnosti předchozího souhlasu zaměstnance. „*Výměr musí být opatřen uznávaným elektronickým podpisem a zaměstnanec musí mít možnost dokument uložit, vytisknout nebo přeposlat. Je však třeba pamatovat na to, že doručení je účinné až po potvrzení*



TISKOVÁ ZPRÁVA



převzetí, a pokud k němu nedojde do 15 dnů, musí zaměstnavatel zvolit jiný způsob doručení,” doporučuje Adam Hussein.

Výplata mzdy v cizí měně

Nově bude možné dohodnout výplatu mzdy i v jiné měně než v českých korunách (typicky euro), pokud Česká národní banka pro tuto měnu vyhláší oficiální kurz. Toto opatření se však uplatňuje **pouze na vymezené skupiny zaměstnanců**, např. pro zahraniční zaměstnance, pendlery nebo zaměstnance s rodinou v cizině. Nelze jej tak uplatnit pouze z důvodu, že zaměstnavatel je zahraniční společností.

Podpora transparentnosti a rovného zacházení

Novela zakazuje zaměstnavatelům omezovat zaměstnance ve sdílení informací o výši jejich mzdy, platu či odměny. *„Za porušení tohoto zákazu může být zaměstnavateli uložena pokuta až 400 000 Kč,”* potvrzuje právní expert z BDO.

4. Další změny

Kratší odpočinek při mimořádných situacích

„V případě mimořádných událostí jako jsou povodně, které jsme zažili na podzim 2024, bude možné zkrátit denní odpočinek zaměstnance až na 6 hodin,” prohlašuje Adam Hussein. Tato úprava se týká pouze pracovníků odstraňujících následky mimořádných událostí. V následujícím dni musí zaměstnavatel poskytnout prodlouženou dobu odpočinku.

Kompenzace při ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů

Zaměstnanci, kteří ukončí pracovní poměr kvůli dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti vinou pracovního úrazu či nemoci z povolání, získají nárok na zvláštní jednorázovou náhradu místo odstupného. Ta bude hrazena ze zákonného pojištění zaměstnavatele a bude odpovídat 12násobku průměrného měsíčního výdělku.

Prokazování počtu členů odborové organizace

Novela potvrzuje poslední praktický vývoj, kdy někteří zaměstnavatelé neměli možnost, jak si ověřit, že nově vzniklá odborová organizace má alespoň 3 členy v pracovním poměru (při splnění této podmínky je teprve oprávněna se zaměstnavatelem jednat). Není-li to možné prokázat jinak, splnění této podmínky lze doložit notářským osvědčením na náklady zaměstnavatele.



TISKOVÁ ZPRÁVA



O společnosti BDO

BDO je poradenská společnost poskytující auditorské, daňové, právní, účetní, znalecké a poradenské služby. Na českém trhu působí již přes 30 let. S více než 600 odborníky a dlouholetou praxí se řadí k předním společnostem s tímto zaměřením v České republice, kde také opakovaně vyhrála titul Největší poradenská firma roku. Kanceláře má v Praze, Plzni, Brně, Domažlicích, Českých Budějovicích, Jindřichově Hradci a Ostravě.

BDO je v České republice zastoupena společnostmi BDO Audit s.r.o., BDO Czech Republic s.r.o., BDO Consulting s.r.o., BDO Legal s.r.o., advokátní kancelář, BDO Valuation, s.r.o., BDO Fund Administration a.s. a BDO Euro-Trend s.r.o. Společnost je součástí mezinárodní sítě BDO, která celosvětově tvoří jednu z největších sítí auditorských a poradenských skupin. Zaměstnává více jak 119 tisíc odborníků a působí ve 166 zemích, v nichž provozuje více než 1 800 kanceláří.

Kontakt:

Jan Kuliš, EPIC Public relations

E-mail: jan.kulis@epicpr.cz

Tel.: +420 731 920 874

Web: www.epicpr.cz