



PŘEHLED ZMĚN, KTERÉ PŘINÁŠÍ FLEXINOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát

Mgr. Karolina KOZÁKOVÁ,
advokátka v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

Dne 29. dubna 2025 byl ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv publikován zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, který je veřejností běžně označován jako flexinovela neboli flexibilní novela zákoníku práce, a to vzhledem k jeho hlavnímu cíli – zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů a přizpůsobit je měnícím se potřebám trhu práce. **Účinnost většiny ustanovení** flexinovy je nastavena na **1. červen 2025**, a legisvakanční lhůta zde tedy není příliš dlouhá, proto je vhodné se se změnami, které flexinovela přináší, seznámit s předstihem.

Kromě zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), zasahuje tato novela i do dalších právních předpisů. Jedná se zejména o občanský zákoník¹⁾, zákon o zaměstnanosti²⁾, zákon o inspekci práce³⁾, zákon o státní službě⁴⁾ či zákon o specifických zdravotních službách⁵⁾. Účelem tohoto článku je nicméně stručně představit pouze hlavní změny, které flexinovela přináší právě v zákoníku práce (změnám v souvisejících právních předpisech se tedy tento článek nevěnuje).

SOUBĚŽNÉ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Jednou z praktických změn, které flexinovela přináší, je **úprava pravidel pro souběžné pracovněprávní vztahy u jednoho zaměstnavatele, a to ve vztahu k zaměstnancům čerpajícím rodičovskou dovolenou**. Podle dosavadní právní úpravy je sice možné, aby zaměstnanec měl u téhož zaměstnavatele současně více pracovněprávních vztahů (např. pracovní poměr a právní vztah založený dohodou o provedení práce), nicméně zákoník práce v § 34b odst. 2 zakazuje, aby zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu vykonával činnosti, které jsou druhově shodné s činnostmi konanými v původním pracovněprávním vztahu. Tato právní úprava činí v praxi potíže mimo jiné při snaze zaměstnavatelů flexibilně spolupracovat se zaměstnanci během čerpání rodičovské dovolené – v této situaci totiž často nelze přesně odhadnout, v jakém rozsahu bude spolupráce probíhat, a proto je výhodnější uzavřít v tomto období vedle „spící“

¹⁾ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

²⁾ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

³⁾ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁾ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁾ Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

pracovní smlouvy dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti než spolupracovat v rámci původní pracovní smlouvy např. na částečný úvazek.

Flexinovelou proto do § 34b odst. 2 ZP doplňuje, že uvedené **omezení se nevztahuje na další právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, pokud byly uzavřeny na dobu čerpání rodičovské dovolené nebo její části**. Nově tak bude možné, aby zaměstnanec na rodičovské dovolené vykonával u svého zaměstnavatele práci stejného druhu na základě některé z dohod (nikoliv však na základě nové pracovní smlouvy). Výjimka bude platit jen po dobu, kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou (nikoliv mateřskou nebo otcovskou dovolenou), aniž by muselo jít o celou její délku. Nová úprava tak usnadní zaměstnavatelům a rodičům využití pracovních kapacit zaměstnanců během čerpání rodičovské dovolené a pružnější zapojení rodičů do pracovního procesu. Vzhledem k absenci přechodného ustanovení lze takto od účinnosti novely spolupracovat i se zaměstnanci, kteří čerpají rodičovskou dovolenou již v současnosti.

ZKUŠEBNÍ DOBA

Novela dále přináší **nové znění § 35 ZP o zkušební době**, které zčásti představuje novou právní úpravu a zčásti pouze přeformulované a systematicky přeuspořádané dosavadní ustanovení. Nadále platí, že zkušební doba musí být sjednána **písemně**, a to **nejpozději v den vzniku pracovního poměru**, přičemž její sjednání je možné i v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo. V případě pracovního poměru na dobu určitou zůstává zachováno pravidlo, že zkušební doba nesmí přesáhnout polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru.

Nově však zákon stanoví **maximální přípustnou délku** zkušební doby namísto současných 3 a 6 měsíců v rozsahu **4 měsíců u řadových zaměstnanců a 8 měsíců u vedoucích zaměstnanců**. Další zásadní změnou, kterou flexinovela přináší, je možnost **smluvního prodloužení již sjednané zkušební doby**. Nově ji bude možné dodatečně písemně prodloužit, avšak opět pouze do stanoveného maximálního limitu a pouze v době, kdy zkušební doba běží.

Ustanovení § 35 odst. 5 ZP ve znění po novele uvádí, že zkušební doba se (automaticky) **prodlužuje o pracovní dny zaměstnance, v nichž zaměstnanec v průběhu zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce**. Dosavadní právní úprava obsahovala podobné ustanovení, výslovně však jako důvod prodloužení zkušební doby uváděla jen celodenní překážky v práci nebo celodenní dovolenou. Z formulace příslušného ustanovení ve znění novely naopak vyplývá, že se může jednat i o kombinaci dovolené a překážky (např. půl směny vyšetření u lékaře a půl směny dovolená). Kromě toho flexinovela zavádí navíc také prodloužení zkušební doby při neomluveném zameškání práce a staví najisto, že se zkušební doba prodlužuje o pracovní dny, tj. o směny (nikoliv tedy o dny kalendářní), a to včetně dní, na něž připadne tzv. placený svátek.

Přechodná ustanovení novely konečně stanoví, že zkušební doba sjednaná před nabytím účinnosti novely se i nadále bude řídit předchozí právní úpravou. Klíčový tedy není den nástupu do práce, ale okamžik uzavření smlouvy, v níž je zkušební doba sjednána (typicky pracovní smlouvy).

PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

Další oblastí, v níž se novela promítne, jsou pracovní poměry na dobu určitou. Jedná se konkrétně o § 39 odst. 2 ZP, který upravuje limity týkající se délky doby určité a řetězení těchto pracovních poměrů. Změna se týká situací, kdy je **zaměstnanec přijímán jako zástup** za jiného zaměstnance **čerpajícího mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou**, případně dovolenou čerpanou podle § 217 odst. 5 ZP.

V takovém případě bude nově možné **sjednávat pracovní poměr** na dobu určitou **bez omezení co do počtu opakování**, pokud celková doba těchto pracovních poměrů

nepřesáhne 9 let. Každý jednotlivý pracovní poměr však i nadále nesmí přesáhnout délku 3 let. Tato výjimka je bohužel nejasně formulována a není tak zřejmé, zda se tyto pracovní poměry sjednané „na zástup“ vůbec nepočítají do pravidla, že pracovní poměr na dobu určitou lze prodloužit či opakovat nejvýše 2×, nebo zda jde o výjimku aplikovatelnou pouze na 4. a další pracovní poměr na dobu určitou. Uvedené bude muset rozřešit až soudní praxe. Autoři se kloní k flexibilnějšímu závěru, tj. že tyto pracovní poměry se do základního pravidla, že pracovní poměr na dobu určitou lze prodloužit či opakovat nejvýše 2×, vůbec nepočítají (pochopitelně při dodržení celkové doby trvání pracovního poměru na dobu určitou maximálně 9 let).

Toto nové pravidlo bude možné aplikovat i na pracovní poměry založené před účinností novely.

ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

V oblasti změn pracovního poměru můžeme očekávat dvě novinky, konkrétně v ustanoveních o převedení na jinou práci a o návratu uvolněného zaměstnance do práce. V rámci ustanovení § 41 ZP dochází ke sjednocení důvodů převedení zaměstnance na jinou práci ze zdravotních důvodů. Tyto důvody budou nově upraveny jednotně v § 41 odst. 1 písm. a) ZP, a to bez ohledu na příčinu pozbýtí zdravotní způsobilosti.

K zajímavé změně pro praxi dochází v § 47 ZP, který upravuje návrat zaměstnance do práce po odpadnutí překážek v práci. Nově bude mít zaměstnavatel povinnost **zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště** také tehdy, pokud se zaměstnanec vrátí **z rodičovské dovolené, jestliže se tak stane přede dnem, kdy dítě dosáhne věku 2 let**. Dosud v těchto případech postačovalo zařazení podle pracovní smlouvy (tj. v rámci sjednaného druhu práce a místa výkonu práce, nebylo-li ujednáno nic dalšího), nikoliv na původní konkrétní práci i pracoviště. Nová právní úprava tak přispěje k posílení právní jistoty zaměstnanců – rodičů, současně však omezí zaměstnavatele při rozhodování o organizaci práce.

ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Flexinovela zákoníku práce přináší také několik významných změn v oblasti rozvázání pracovního poměru. Mezi odbornou i laickou veřejností byl v tomto kontextu diskutován zejména návrh zavedení možnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí bez udání důvodu i ze strany zaměstnavatele, kdy by taková výpověď mohla být spojena s vyšším odstupným. Tento návrh však zákonodárcem přijat nebyl.

Výpovědní doba

Mezi změny v této oblasti patří v první řadě **nová úprava běhu a délky výpovědní doby**. **Výpovědní doba** nově nepočne **běžet** od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, v němž byla výpověď druhé straně doručena, jako tomu bylo doposud, ale **už ode dne jejího doručení**. Skončí pak dnem, který se číslem shoduje se dnem jejího doručení, a pokud takový den v posledním měsíci výpovědní doby neexistuje, případně její konec na poslední den daného měsíce. Tak např. bude-li výpověď doručena 30. prosince, skončí dvouměsíční výpovědní doba 28. února v nepřestupném roce nebo 29. února v roce přestupném. Není přitom rozhodující, zda tento den připadá na pracovní, či nepracovní den – výpovědní doba skončí v každém případě tímto dnem. Přestože zákoník práce nově v § 51 tuto skutečnost výslovně neuvádí, nadále se uplatní výjimky z běhu výpovědní doby podle § 51a, § 53, § 54 a § 63 ZP.

Co se týče **délky výpovědní doby**, platí i nadále obecné pravidlo, že činí **minimálně 2 měsíce**. Výjimku budou tvořit výpovědi dané z důvodů **podle § 52 písm. f), g) a h) ZP**, u nichž bude výpovědní doba nejméně **jednoměsíční**. Zákonodárce se rozhodl tímto způsobem umožnit dřívější skončení pracovního poměru v případech, kdy bývá vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem již silně narušen, a zejména zaměstnavatel tak má zájem na co nejkratší

další době trvání pracovního poměru. Druhou výjimku představují stejně jako podle dosavadní právní úpravy výpovědi podle § 51a ZP dané z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Zaměstnavatel a zaměstnanec si nicméně budou moci **pisemnou dohodou sjednat i odlišnou délku či běh výpovědní doby** s tím, že tato pravidla musí být ujednána stejně pro obě strany. To neplatí pro výpovědní dobu v případě výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodu podle § 52 písm. f), g) a h) ZP. To znamená, že si zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dohodnout např. výpovědní dobu v délce 3 měsíců s tím, že u výpovědi podle § 52 písm. f), g), a h) ZP bude výpovědní doba i nadále činit 1 měsíc. Obdobně lze ujednat, že výpovědní doba počíná plynout prvním dnem měsíce následujícího po jejím doručení druhé straně s výjimkou výpovědi podle § 52 písm. f), g) a h) ZP, u níž začíná plynout již ode dne jejího doručení. Nelze však ujednat kratší výpovědní dobu, než stanoví zákon jako minimální, ani nelze ujednat, že výpovědní doba začne běžet dříve, než bude výpověď řádně doručena.

Dojde-li nicméně k doručení výpovědi ještě přede dnem nabytí účinnosti flexinovely, posoudí se délka i běh výpovědní doby podle dosavadní právní úpravy.

Rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů a právo na odstupné

Další změna spočívá v **reformulaci výpovědních důvodů pro ztrátu zdravotní způsobilosti**. Nové znění zákoníku práce nebude rozlišovat mezi pozbytím zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce v důsledku obecného onemocnění a pozbytím zdravotní způsobilosti v důsledku utrpění pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání či ohrožení touto nemocí. Tyto důvody jsou nově **sjednoceny do jediného výpovědního důvodu spočívajícího v dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti**. Podle § 52 písm. d) ZP ve znění flexinovely tak smí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď proto, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který posudek přezkoumává, dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dále dosavadní práci.

Ustanovení § 52 písm. e) ZP nově představuje **samostatný výpovědní důvod spočívající v tom, že zaměstnanec na pracovišti určeném rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví dosáhl nejvyšší přípustné expozice**. Tento výpovědní důvod byl tedy vyčleněn do samostatného ustanovení z dosavadního § 52 písm. d) ZP.

Na výše uvedené navazují změny týkající se práva na odstupné. V případě výpovědi podle § 52 písm. d) ZP již zaměstnanci nově **nepřísluší odstupné bez ohledu na příčinu pozbytí zdravotní způsobilosti**. Místo toho bude zaměstnanci propuštěnému z tohoto důvodu nově náležet **jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru** (§ 271ca ZP) ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Protože půjde o náhradu újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání, bude tato dávka spadat do režimu **zákonného pojištění odpovědnosti**, takže v konečném důsledku bude hrazena nikoliv zaměstnavatelem, nýbrž zákonným pojistitelem (ten ji buď vyplatí přímo bývalému zaměstnanci, nebo refunduje zaměstnavateli). Tato jednorázová náhrada náleží pouze při skončení pracovního poměru, a nevztahuje se tedy na „dohodáře“, a **jen tehdy, pokud je příčinou pozbytí zdravotní způsobilosti pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí**.

Naproti tomu v případě výpovědi podle § 52 písm. e) ZP, tedy z důvodu **dosažení nejvyšší přípustné expozice, nadále** náleží zaměstnanci zákonné **odstupné**, a sice nejméně ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku.

Z přechodných ustanovení novely potom vyplývá, že pokud právo na odstupné vzniklo zaměstnanci ještě před účinností flexinovely, uplatní se původní právní úprava – tedy zaměstnanci přísluší odstupné, nikoliv nově zavedená jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru.

Lhůty k rozvázání pracovního poměru

Nově budou dále platit **delší prekluzivní lhůty pro rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodů spočívajících v porušení povinností** vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Prodloužena je jak subjektivní, tak objektivní lhůta podle § 58 odst. 1 ZP, v nichž může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. g) ZP nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP. Podle novelizovaného znění § 58 odst. 1 ZP tak smí zaměstnavatel učinit **do 3 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k rozvázání pracovního poměru dozvěděl, nejpozději však do 15 měsíců ode dne, kdy tento důvod vznikl**. K prodloužení lhůty dochází i ve vztahu k případům, kdy je závadné jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu (např. orgánů činných v trestním řízení). Doručit výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru pro takové jednání lze nově do 3 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření, i zde však zároveň nejpozději do 15 měsíců ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance ani pro dání výpovědi zaměstnavatelem z důvodu podle § 52 písm. h) ZP se nemění.

Konečně rovněž platí, že pokud důvod pro výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru vznikl před účinností novely, posoudí se lhůta pro jeho uplatnění ještě podle dosavadní právní úpravy. Klíčovým je zde tedy okamžik porušení povinnosti ze strany zaměstnance.

Náhrady z neplatného rozvázání pracovního poměru

Změny se dotknou také **náhrad poskytovaných zaměstnanci v případě neplatného rozvázání pracovního poměru**. Jednou z nich je úprava požadavku na oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání u zaměstnavatele (§ 69 odst. 1 ZP). I nadále platí, že zaměstnanec musí vůči zaměstnavateli písemně učinit takové oznámení, má-li zaměstnanci náležet náhrada mzdy nebo platu za období trvání sporu o platnost rozvázání pracovního poměru (tato náhrada náleží ode dne oznámení do doby, kdy zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru). Nově však **zákon nebude vyžadovat, aby oznámení bylo učiněno bez zbytečného odkladu**, jako tomu bylo doposud. Tato lhůta byla totiž již nyní soudy vnímána pouze jako pořádková.

Významnou novinkou je výslovné rozšíření **rozsahu plnění poskytovaných zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru o právo na dovolenou** za dobu trvání sporu o platnost rozvázání pracovního poměru. Tato změna reflektuje judikaturu Soudního dvora Evropské unie a navazující rozhodovací praxi Nejvyššího soudu⁶⁾. Zatímco judikatura zohledňovala, zda v předmětném období vzniklo zaměstnanci právo na dovolenou i u jiného zaměstnavatele (s tím, že zaměstnanci nemá u „původního“ zaměstnavatele příslušet dovolená v rozsahu, v jakém zaměstnanci na ni vzniklo právo u „nového“ zaměstnavatele), zákonodárce se rozhodl přiznat zaměstnanci právo na dovolenou za dobu sporu o platnost rozvázání pracovního poměru bez dalšího, tedy aniž by mělo být zkoumáno, zda zaměstnanec během trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru vykonával práci pro jiného zaměstnavatele.

Konečně ve vztahu k tzv. **moderaci (přiměřenému snížení) náhrady mzdy nebo platu** podle § 69 odst. 2 ZP má zákon nově výslovně stanovit, že **soud může při svém rozhodování o výši náhrady mzdy (platu) přihlédnout** nejen k případnému zaměstnání u jiného zaměstnavatele, ale i **k jiné výdělečné činnosti zaměstnance** (např. podnikání na základě živnostenského oprávnění), kterou zaměstnanec vykonával ode dne oznámení trvání na dalším zaměstnávání do dne, kdy zaměstnavatel umožnil zaměstnanci pokračovat v práci nebo kdy došlo k platnému skončení pracovního poměru. Flexinovela tak rozšiřuje demonstrativní výčet hledisek, k nimž má být přihlédnuto za účelem dosažení spravedlivého výsledku posouzení přiměřenosti výše této náhrady mzdy či platu.

⁶⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. ledna 2024, sp. zn. 21 Cdo 1053/2022.

PRÁCE OSOB MLADŠÍCH 15 LET A OSOB, KTERÉ NEUKONČILY POVINNOU ŠKOLNÍ DOCHÁZKU

V důsledku přijetí flexinovely dojde ke změně obsahu § 79a ZP, zakotvujícího zvláštní pravidla pro pracovní dobu zaměstnanců mladších 18 let. Ustanovení bylo totiž doplněno o **speciální úpravu vztahující se k zaměstnancům mladším 15 let nebo zaměstnancům, kteří neukončili povinnou školní docházku**, protože právě těmto osobám je za stanovených podmínek nově umožněn výkon závislé práce. Nová právní úprava tak reaguje na skutečnost, že i mladší osoby si často chtějí přes prázdniny přivydělat výkonem lehčích prací, přičemž je ale současně nutné, aby jim byla při tom poskytnuta dostatečná právní ochrana.

Dosud platil podle § 34 občanského zákoníku zákaz závislé práce nezletilých mladších 15 let nebo nezletilých bez ukončené povinné školní docházky (zvláštnímu režimu podléhá výkon umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti). Nově je do tohoto zákonného ustanovení doplněn druhý odstavce, podle kterého **smí nezletilí, jež dovršili 14 let, vykonávat závislou práci v období hlavních prázdnin** (tj. od skončení druhého pololetí školního vyučování do zahájení prvního pololetí v novém školním roce). K tomu bude nutný **písemný souhlas zákonného zástupce** (ten může být koncipován i jako samostatný dokument, nemusí být zahrnut např. přímo v pracovní smlouvě). Tento režim se vztahuje i na osoby starší 15 let, které ale z nějakého důvodu ještě neukončily povinnou školní docházku (např. kvůli odkladu nástupu do školy).

Další omezení budou potom vyplývat ze zákoníku práce. V souladu s novým § 244a ZP budou tyto osoby smět vykonávat **pouze lehké práce, které neškodí jejich zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji**. Lehké práce vymezuje toto ustanovení tak, že se jedná o práce zařazené do **kategorie první** podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, součástí práce však nesmí být činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny zvláštním právním předpisem. Pod těmito lehkými pracemi si tak lze představit např. prodej zmrzliny ve stánku, přípravu nealkoholických nápojů v kavárně nebo kontrolování vstupenek v kině či divadle.

Podle § 79a odst. 1 ZP má platit, že u těchto zaměstnanců **nesmí délka směny překročit 7 hodin a týdenní pracovní doba smí činit maximálně 35 hodin**. Délka týdenní pracovní doby se přitom posuzuje souhrnně za všechny základní pracovněprávní vztahy nezletilého zaměstnance. Zaměstnavatelé budou také muset těmto zaměstnancům poskytovat delší nepřetržitý denní odpočinek, a to alespoň v rozsahu 14 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (počítáno od započetí výkonu práce v daném dni). Ustanovení § 245 odst. 1 ZP bude dále zakazovat nejen zaměstnávat tyto zaměstnance prací přesčas a prací v noci, ale také prací v době mezi 20. a 22. hodinou.

NEPŘETRŽITÝ DENNÍ ODPOČINEK

Zákoník práce obecně stanoví, že zaměstnanci přísluší nepřetržitý denní odpočinek v délce nejméně 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, u mladistvých zaměstnanců pak v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (a u zaměstnanců mladších 15 let nebo s neukončenou povinnou školní docházkou se má nově jednat o minimálně 14 hodin). Flexinovela rozšiřuje výjimky, za nichž lze tento odpočinek zkrátit. Dosud bylo podle § 90 odst. 2 ZP možné za podmínek a v případech tam uvedených výjimečně zkrátit nepřetržitý denní odpočinek až na 8 hodin. Nově bude zákon připouštět jeho **zkrácení až na 6 hodin, a to ve vymezených mimořádných případech** – takové zkrácení bude přípustné pouze tehdy, pokud je nezbytné k odvrácení havárie, živelní události, jiné mimořádné události nebo k odstranění či zmírnění jejích bezprostředních následků.⁷⁾

⁷⁾ Tyto případy spadají již dnes do výjimek, kdy lze zkrátit nepřetržitý denní odpočinek až na 8 hodin. Nejde tedy o nově zaváděné výjimky, ale o možnost zkrátit u těchto výjimek denní odpočinek ještě více než dosud.

Zkrácení nepřetržitého denního odpočinku lze uplatnit výhradně u zaměstnanců starších 18 let. Současně zákon stanoví vyrovnávací mechanismus – následující odpočinek musí být prodloužen o dobu předchozího zkrácení. V praxi tak může následující odpočinek činit až 16 hodin, což v případě, že směna v následujícím dni činí více než 7,5 hodiny, může fakticky znamenat nutnost ukončit výkon práce dříve a vznik překážky v práci na straně zaměstnavatele.

ODMĚŇOVÁNÍ

Flexinovela zákoníku práce se dotkne také oblasti odměňování. **U mzdových a platových výměrů dochází ke sjednocení okamžiku, kdy musí být předány zaměstnanci.** Podle novelizovaného znění § 113 odst. 4 a § 136 odst. 1 ZP musí být výměr doručen zaměstnanci **před zahájením výkonu práce.** To znamená, že už není nezbytné předání nejpozději v den nástupu do práce, jako tomu bylo doposud. V případě změn skutečností uvedených ve mzdovém nebo platovém výměru platí, že nový výměr musí být zaměstnanci doručen nejpozději před začátkem výkonu práce ve dni, kdy změna nabývá účinnosti.

Další podstatnou změnou je **zavedení primárně bezhotovostní formy výplaty mzdy či platu.** Z nového znění § 142 odst. 3 ZP vyplývá, že převedení příslušné částky na účet sdělený pro tyto účely zaměstnancem se má stát výchozím způsobem výplaty mzdy (platu) a na rozdíl od dosavadní právní úpravy už nebude třeba o tom uzavírat zvláštní (byť ústní) dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V tomto kontextu má dále platit, že zaměstnanec může pro výplatu určit pouze účet vedený v českých korunách u banky, spořitelního a úvěrního družstva nebo pobočky zahraniční banky se sídlem v České republice (je-li zaměstnanci mzda či plat vyplácen v českých korunách). Nadále přitom zůstává zachována možnost dohodnout se na jiném způsobu výplaty. Pokud však zaměstnanec písemně vyjádří nesouhlas s výplatou na účet, neposkytne k ní potřebnou součinnost (např. nesdělí číslo platebního účtu) nebo nemá platební účet vůbec zřízený, bude mzda (plat) vyplácena v hotovosti v souladu s (novým) § 142 odst. 4 ZP. Velmi zajímavou novinkou pro praxi je **rozšíření možnosti výplaty mzdy nebo platu v cizí měně,** což zákon dosud připouštěl pouze u zaměstnanců **s místem výkonu práce v zahraničí.** Nově lze v souladu s § 143 odst. 1 ZP mzdu či plat kromě této skupiny zaměstnanců vyplácet také:

- **cizincům** nebo osobám bez státní příslušnosti **s povolením k zaměstnání, zaměstnanec-kou kartou nebo povolením k dlouhodobému pobytu** za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci,
- **cizincům** a osobám bez státní příslušnosti, **pro které není podle zákona o zaměstnanosti vyžadováno povolení** k zaměstnání, zaměstnanec-ká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci,
- **občanům jiných členských států Evropské unie,** pokud nejsou zároveň občany České republiky a nemají v České republice trvalý pobyt, a
- **jiným zaměstnancům, kteří trvale žijí v zahraničí nebo tam hradí náklady** na životní potřeby své či svých rodinných příslušníků.

Podmínkou výplaty v cizí měně je **souhlas zaměstnance, dohoda o konkrétní měně a skutečnost, že pro tuto měnu Česká národní banka vyhláší kurz** devizového trhu. Pro přepočítání na cizí měnu se nově použije kurz vyhlášený k prvnímu pracovnímu dni v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, v němž vznikl nárok na mzdu či plat, ledaže si zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou jiný pracovní den.

S odměňováním souvisí také staronové ustanovení § 346a ZP. Zákonodárce využil „uvolněného paragrafu“ (ustanovení bylo v minulosti zrušeno) a vtělil do něj výslovný zákaz spočívající v tom, že **zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu či odměny z dohody.** To prakticky znamená, že zaměstnavatel nesmí zaměstnanci zakázat např. sdělování výše své odměny kolegům ani se na takovém zákazu

nesmí se zaměstnancem dohodnout (takové ujednání by bylo v souladu s § 346e ZP ve znění flexinovely zdánlivé).

DOVOLENÁ

Flexinovela přináší zpřesnění v § 216 odst. 1 ZP. Zatímco dosavadní právní úprava hovořila pro účely dovolené o nepřetržitém trvání pracovního poměru v situaci, kdy bezprostředně po skončení pracovního poměru vznikl nový pracovní poměr k témuž zaměstnavateli, nově je výslovně stanoveno, že pro účely dovolené se **za nepřetržité trvání základního pracovněprávního vztahu považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového základního pracovněprávního vztahu** zaměstnance k témuž zaměstnavateli – tedy nejen pracovního poměru, ale i právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce. Pro účely dovolené se tedy budou za jeden souvislý pracovněprávní vztah považovat jakékoliv bezprostředně navazující základní pracovněprávní vztahy, protože zákoník práce již nebude toto pravidlo výslovně vztahovat pouze na pracovní poměry.

Tato **změna právní úpravy v podstatě potvrzuje výklad, který již nyní bývá v praxi uplatňován**. Ani po účinnosti novely však nebude zákonem řešeno, jak má zaměstnavatel v takových případech dovolenou za kalendářní rok správně vypočítat. Nabízí se zde analogické užití § 212 odst. 4 ZP, podle něhož **dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby** nebo kratší týdenní pracovní doby (tj. jako by se jednalo o změnu úvazku v průběhu předemtného období, přičemž pro dohody se uvažuje fiktivní týdenní pracovní doba v délce 20 hodin).

To znamená jeden ze dvou praxí využívaných postupů. První možností je výpočet průměrné týdenní pracovní doby formou váženého průměru podle délky období, po které jednotlivé vztahy trvaly. Druhým možným přístupem je výpočet dovolené za každý základní pracovněprávní vztah zvlášť a následné sečtení jednotlivých výsledků.

ODBOROVÉ ORGANIZACE

Předpokladem výkonu práv odborové organizace u zaměstnavatele je učinění oznámení o jejím působení vůči tomuto zaměstnavateli. Dosavadní právní úprava, jak ji vykládala soudní praxe, vyžadovala, aby odborová organizace při oznámení svého působení u zaměstnavatele zároveň prokázala splnění obou podmínek stanovených v § 286 odst. 3 ZP. Problémy pak v praxi činilo prokázání skutečnosti, že alespoň tři členové odborové organizace jsou u daného zaměstnavatele v pracovním poměru, neboť zaměstnanci bývají zdrženliví k odtajnění svého členství v odborech z obavy před negativními dopady. Tato situace byla proto řešena různými způsoby, např. prostřednictvím vyhotovení notářského zápisu a jeho předložení zaměstnavateli. Ani ty však neposkytovaly dostatečnou právní jistotu, a to navíc v poměrech judikatury Nejvyššího soudu, podle níž je při neprokázání podmínek vyžadovaných ustanovením § 286 odst. 3 ZP oznámení o působení odborové organizace neplatné (absolutně)⁸⁾.

Flexinovela reaguje na tuto nešťastnou situaci doplněním § 286 odst. 4 ZP. Z doplněného ustanovení vyplývá, že **nově postačí, pokud odborová organizace ve svém oznámení pouze uvede, že podmínka minimálního počtu členů v pracovním poměru je splněna**. Povinnost tuto skutečnost také **prokázat vznikne až v případě, že o to zaměstnavatel výslovně požádá**, přičemž odborová organizace je nejprve oprávněna prokázat splnění podmínek sama a zaměstnavatel je povinen za tímto účelem odborové organizaci poskytnout nezbytnou součinnost.

⁸⁾ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 2021, sp. zn. 21 Cdo 863/2021.

Až pokud odborová organizace neprokáže splnění podmínky jiným způsobem, je povinna **spolu-pracovat s notářem sjednaným a hrazeným zaměstnavatelem**, který vyhotoví příslušný notářský zápis o osvědčení právního jednání nebo jiné právní skutečnosti (zde o tom, že alespoň tři členové odborové organizace jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele). Tímto nastavením má být posílena právní jistota obou stran při vzniku oprávnění odborové organizace působit u zaměstnavatele.

DORUČOVÁNÍ

Zákonodárce se rozhodl pokračovat v trendu digitalizace pracovněprávní agendy, a flexinovela proto přináší i některá nová pravidla pro doručování tzv. důležitých písemností podle § 334 ZP.



Nově bude jakákoliv důležitá písemnost doručena okamžikem, nikoliv dnem, kdy zaměstnanec její převzetí potvrdí nebo odmítne.

Při elektronickém doručování (tj. prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací) podle § 335 a § 337 odst. 3 a násl. ZP bude dále platit, že k doručení písemnosti postačí, jestliže zaměstnanec nebo zaměstnavatel její převzetí potvrdí jakkoliv písemně – nebude již tedy vyžadováno, aby převzetí bylo potvrzeno výlučně prostřednictvím datové zprávy (tj. elektronicky, nikoliv zprávy z datové schránky). I nadále bude ovšem platit, že nepotvrdí-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel převzetí písemnosti do 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.

Zajímavou novinkou je potom možnost využití **zjednodušeného režimu při elektronickém doručování mzdového nebo platového výměru** (které také patří mezi důležité písemnosti). Tyto písemnosti bude zaměstnavatel moci zaslat zaměstnanci i na elektronickou adresu zaměstnance, která je v dispozici zaměstnavatele, a to bez nutnosti předchozího souhlasu zaměstnance. **Mzdový (platový) výměr tak bude možné zaslat zaměstnanci např. na jeho pracovní e-mail nebo v rámci interního HR systému.** Zaměstnanci však musí být písemnost zpřístupněna takovým způsobem, aby si ji mohl jednoduše uložit a vytisknout, např. jejím stažením na přenosné médium (dovoluje-li to zaměstnavatel) nebo přeposláním na soukromou e-mailovou adresu zaměstnance. I v tomto případě bude platit, že písemnost je doručena okamžikem, kdy její převzetí zaměstnanec písemně potvrdí zaměstnavateli. Nedojde-li však k potvrzení ani do 15 dnů ode dne odeslání písemnosti, je doručení neúčinné, tj. **v tomto případě nenastává fikce doručení.**

V každém případě však zůstane zachováno pravidlo, že důležitá písemnost doručovaná zaměstnanci elektronicky musí být zaměstnavatelem vždy podepsána uznávaným elektronickým podpisem (tj. zaručeným elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu pro elektronický podpis nebo kvalifikovaným elektronickým podpisem v souladu s § 6 odst. 2 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů), které bude nově obsaženo v § 335 odst. 4 ZP (zde se jedná pouze o úpravu číslování ustanovení). Naproti tomu doručuje-li elektronicky důležitou písemnost zaměstnanec zaměstnavateli, vyžaduje zákon pouze, aby písemnost byla zaměstnancem podepsána (§ 337 odst. 3 ZP).

DÍLČÍ ZMĚNY

Kromě výše uvedeného přinesla flexinovela zákoníku práce i **řadu dílčích změn**, mezi nimi např. následující:

- Do **započítatelné praxe pro účely zařazení do platového stupně** se nově má zahrnovat i doba řádně ukončeného studia v doktorském studijním programu a doba péče o osobu blízkou závislou na pomoci jiné osoby ve stupni III nebo ve stupni IV (§ 123 odst. 4 ZP).

- V oblasti **cestovních náhrad v platové sféře** má být nově poskytována náhrada výdajů za ubytování zaměstnankyni, jež čerpá ve státě místa výkonu práce v zahraničí mateřskou, popřípadě rodičovskou dovolenou, a zaměstnanci, jenž čerpá v tomto místě rodičovskou dovolenou, a to po dobu 14 týdnů a ve stejné výši jako před nástupem na mateřskou, popřípadě rodičovskou dovolenou. Předpokladem vzniku nároku je zde oznámení úmyslu čerpat mateřskou nebo rodičovskou dovolenou v zahraničí zaměstnavateli alespoň 10 týdnů před očekávaným dnem porodu (§ 181 odst. 2 ZP).
- Nově bude zaměstnavatel povinen **omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče bez dalšího**, tj. bez ohledu na to, zda mu v tom brání vážné provozní důvody (§ 191a ZP).
- V ustanovení o omezení pracovních cest některých zaměstnanců dojde k upřesnění formule podmínky věku dítěte zaměstnance (§ 240 odst. 1 a 2 ZP).
- Zákoník práce výslovně stanoví **povinnost zaměstnavatele zabezpečit pracovnělékařskou prohlídku mladistvých i před vznikem právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti** (§ 247 odst. 1 písm. a) ZP). Toto platí už dnes – nejde o věcnou změnu, ale o jazykové zpřesnění stávající úpravy.
- **Zaměstnanci vyjmenovaní v § 303 odst. 1 ZP** (zaměstnanci vybraných veřejnoprávních zaměstnavatelů) **smí být nově členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele**. Byli-li do takového orgánu vysláni zaměstnavatelem, musí informovat zaměstnavatele o celkovém úhrnu peněžitého plnění, které jim bylo za členství v orgánech vyplaceno v příslušném kalendářním roce vždy nejpozději do 31. ledna následujícího roku (§ 303 odst. 3 ZP).
- Dojde k **rozšíření některých ustanovení i na (registrované) partnery**, a tím k jejich zrovnoprávnění se svazky osob opačného pohlaví. To se týká přechodu mzdových a platových práv po smrti zaměstnance (§ 328 odst. 1 ZP) nebo definice osamělé osoby (§ 350 odst. 1 ZP).
- Ve vztahu k **průměrnému výděлку** bude upřesněno, jakým způsobem má být počítán při změně týdenní pracovní doby v rozhodném období – v takovém případě se týdenní pracovní doba vypočte tak, že se úhrn součinů jednotlivých týdenních pracovních dob v hodinách a kalendářních dnů, po které byly tyto týdenní pracovní doby uplatněny, vydělí celkovým počtem kalendářních dnů v rozhodném období (§ 356 odst. 2 ZP). Dále zákoník práce nově výslovně stanoví, že při použití průměrného výděлку po skončení pracovněprávního vztahu se použije průměrný výdělek zjištěný naposledy v průběhu trvání pracovněprávního vztahu (§ 360 ZP).

KLÍČOVÉ ZMĚNY MIMO ZÁKONÍK PRÁCE

Vedle výše popsaných změn lze závěrem ještě stručně uvést, že změnou zákona o specifických zdravotních službách dojde k **omezení povinných vstupních pracovnělékařských prohlídek** tak, že nově nebudou povinné u prací v kategorii první, není-li součástí práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem.

V zákoně o zaměstnanosti pak dojde s účinností od 1. ledna 2026 k **redesignu podpory v nezaměstnanosti**. Některé podmínky se sice zpřísní (např. dojde ke zvýšení věku pro stanovení délky podpůrné doby o 2 roky), ale hlavní změnou bude zvýšení podpory v nezaměstnanosti po dobu prvních 2 či 3 měsíců jejího poskytování na 80 % průměrného měsíčního čistého výděлку, a to i v případě, že uchazeč ukončí zaměstnání bez vážného důvodu, tj. např. dohodou bez udání důvodu nebo výpovědí ze strany zaměstnance. Celková maximální výše podpory v nezaměstnanosti i podpory při rekvalifikaci se pak zvýší na 0,8násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku.