



MGR. MICHAL VRAJÍK
Advokát

Datum: 30. 5. 2025



Pracovněprávní novinky 5/2025

Vážení klienti a obchodní partneři,
připravili jsme pro Vás letošní **páté číslo Pracovněprávních novinek**, newsletteru věnovaného novinkám (především) v oblasti pracovního práva.

Aktuální číslo je věnováno **souběžným pracovněprávním vztahům u téhož zaměstnavatele během rodičovské dovolené a novým pravidlům pro pracovní poměr na dobu určitou u zaměstnanců přijímaných jako zástup.**

Jaké benefity tyto novinky přinášejí pro zaměstnance a zaměstnavatele, se dozvíte v tomto čísle.

Věříme, že pro Vás toto číslo bude užitečné.

Michal Vrajík

Souběžné pracovněprávní vztahy během rodičovské dovolené: Co se mění od 1. 6. 2025?

Rodičovská dovolená byla dosud obdobím, kdy zaměstnanec sice zůstal zaměstnán v pracovním poměru, ale aktivní spolupráce se zaměstnavatelem byla do velké míry omezena. Obě strany v této souvislosti často narážely na zbytečné bariéry – to se však od 1. 6. 2025 zásadně mění.

Dosud platilo, že zaměstnanec mohl mít u jednoho zaměstnavatele více pracovněprávních vztahů – například pracovní poměr a zároveň DPP nebo DPČ. Avšak **zákon zakazoval, aby zaměstnanec v dalším pracovněprávním vztahu vykonával druhově stejné práce, jako konal v pracovním poměru.** A to i tehdy, když byl na rodičovské dovolené a chtěl se do práce zapojit jen částečně.

Například pokud si chtěl zaměstnanec na rodičovské přivydělat a zaměstnavatel byl ochoten mu nabídnout menší objem práce na dohodu (pokud šlo o „stejnou práci“), vedlo to k porušení zákona.



NOVÁ PRAVIDLA PRO SMLOUVY NA DOBU URČITOU A NÁVRAT RODIČŮ DO PRÁCE

Flexinovela přináší novou výjimku pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou v situaci, kdy **zaměstnanec nastupuje jako zástup za zaměstnance čerpajícího mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou**, případně dovolenou čerpanou mezi nimi. V takových případech bude nově možné pracovní poměr uzavřít **opakovaně i více než 3x**, pokud **celková délka** těchto pracovních poměrů **nepřesáhne devět let**. Každý jednotlivý pracovní poměr musí i nadále respektovat **maximální tříletou délku**. Tato úprava umožní pružnější pokrytí absencí v návaznosti na péči o děti, aniž by bylo nutné obcházet zákon nebo hledat složitá řešení. Pozitivem je i to, že nová právní úprava se bude vztahovat **i na pracovní poměry založené před účinností flexinovely**.

Další významnou změnou je zavedení nového pravidla pro **návrat zaměstnanců z rodičovské dovolené**. Zatímco dosud postačovalo zařazení zaměstnance zpět dle pracovní smlouvy (tedy na sjednaný druh a místo výkonu práce), **nově budou mít zaměstnanci právo vrátit se přímo na své původní pracovní místo, pokud se vrátí z rodičovské dovolené před dovršením dvou let věku dítěte**. Zaměstnanec tedy bude moci při návratu z rodičovské dovolené před dosažením dvou let věku dítěte očekávat, že se vrátí přesně na to pracovní místo, ze kterého odcházel. Vzhledem k absenci přechodného ustanovení tato povinnost dopadá i na zaměstnance, kteří již na rodičovské jsou.

Zaměstnavatelé by proto měli s předstihem **aktualizovat své vnitřní předpisy a vzory pracovněprávní dokumentace a připravit personální oddělení na nové povinnosti**. Flexinovela je totiž výzvou k tomu, jak lépe řídit návraty rodičů do práce a plánovat zástupy.

Co nově platí?

Od 1. června 2025 se výše popsané **omezení nebude vztahovat na DPP ani DPČ, pokud bude uzavřena na dobu čerpání rodičovské dovolené nebo její části**. Jinými slovy – zaměstnanec na rodičovské dovolené bude moci pro zaměstnavatele legálně vykonávat stejnou činnost jako doposud v pracovním poměru, pokud spolupráce bude probíhat formou DPP/DPČ a pouze v době rodičovské dovolené.

Klíčové podmínky nové úpravy:

- **spolupráce nesmí být navázána jako nový pracovní poměr – může jít jen o DPP nebo DPČ;**
- **může jít i o práci stejného druhu jako je práce sjednaná v „hlavním“ pracovním poměru;**
- **výjimka se týká výhradně období rodičovské dovolené – nikoli mateřské či otcovské ani neplaceného volna po rodičovské dovolené;**
- **nová pravidla se uplatní i na zaměstnance, kteří již rodičovskou dovolenou čerpají;**
- **obecný zákaz druhově stejné práce zůstává – výjimka je výhradně na rodičovskou dovolenou.**

Pro rodiče představuje tato novinka vítanou změnu, díky které se mohou zapojit do pracovního procesu v takové míře, která odpovídá jejich aktuálním časovým a rodinným možnostem. Zůstanou tak v kontaktu se svými kolegy i firemními procesy, což jim výrazně usnadní pozdější návrat do pracovního poměru.

Zaměstnavatelům tato změna umožňuje udržet, byť v omezené míře dané rozsahem práce na DPP/DPČ, pracovní vztahy se zaměstnanci, kteří by jinak byli i roky mimo jejich dosah.

V praxi nově může např. účetní na rodičovské vypomáhat s uzávěrkami, marketingová specialistka připravovat kampaně a HR manažer se zapojit do výběrového řízení nebo vedení workshopu – vše podle aktuálních možností a zájmů obou stran. A to bez zbytečné administrativy a zcela v souladu se zákonem.

Pokud Vás některá uvedená novinka zaujme nebo budete mít bližší dotazy, neváhejte se na nás obrátit.

KONTAKT:

Mgr. Michal Vrajík, advokát

Spálená 97/29

110 00 Praha 1

T: +420 605 068 258

E: michal.vrajik@akvrajik.cz

www.akvrajik.cz

