

ZPRAVODAJ PRO MZDOVÉ ÚČETNÍ A PERSONALISTY

čtrnáctideník aktualit, komentářů a příkladů z praxe

VERLAG
DASHÖFER

11/2025

Změny v postavení rodičů a pečujících osob na základě flexinovy zákoníku práce

Flexinova vychází vstříc rodičům, kteří chtějí skloubit péči o potomka s prací. Podívejme se, jaké novinky v této oblasti přináší.

Dne 29. 4. 2025 vyšla ve Sbírce zákonů pod č. **120/2025 Sb.** tzv. flexinova (flexibilní novela) zákoníku práce¹, jež nabývá účinnosti **1. 6. 2025**. Tato novela přináší řadu změn, jejichž společným jmenovatelem je větší flexibilita pracovních podmínek – a to nejen pro zaměstnavatele, ale také pro zaměstnance v různých životních situacích.

Jednou z klíčových oblastí, kterých se flexinova dotýká, je **postavení rodičů a dalších pečujících osob**. Cílem změn je vytvořit podmínky, které těmto lidem umožní lépe skloubit pracovní a osobní život. Mělo by se tak usnadnit nejen jejich zapojení do pracovního procesu při péči o děti nebo jiné osoby, ale také přispět k tomu, aby tito lidé z trhu práce zbytečně nevypadávali, k čemuž v praxi nezdědky dochází, a to mnohdy i na několik let.

Tento článek stručně shrnuje hlavní novinky, které flexinova přináší právě v oblasti postavení rodičů a pečujících osob. V závěru představíme také související změny v nařízení vlády o překážkách v práci², jehož novelizace proběhla nařízením vlády č. **122/2025 Sb.**, jež nabývá účinnosti taktéž od 1. 6. 2025.

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „ZP“.

² Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

SOUBĚŽNÉ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY BĚHEM RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

První změna se týká **zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou**.



Vážení a milí čtenáři,

také v dnešním vydání Zpravodaje nahlédneme do flexinovy zákoníku práce. Novinky, které od 1. 6. 2025 přináší, budou zajímat rodiče malých dětí. Po přečtení příspěvku Mgr. Michala Vrajičky a Mgr. Karoliny Kozákové budete vědět, co se změní.

Flexinova zákoníku práce není jedinou legislativní novinkou. K 1. 6. 2025 nabývá účinnosti také **novela nařízení vlády č. 590/2006 Sb., které upravuje jiné důležité osobní překážky v práci**. Podrobnosti prozradí JUDr. Jan Vácha, Ph.D.

Pustit se do této výzvy, anebo hodit zpátečku? Když víme, co zvládáme a co překračuje naše možnosti, můžeme zažít více úspěchů a méně pádů. Ostatně o tom je také dnešní **příběh k zamyšlení**.

S přátelským pozdravem

Věra Simonová

OBSAH

Změny v postavení rodičů a pečujících osob na základě flexinovy zákoníku práce	1
Příběhy k zamyšlení	4
Přehled změn v oblasti překážek v práci od 1. 6. 2025	4



nou, a sice konkrétně pravidel pro **vznik a existenci více pracovních právních vztahů u téhož zaměstnavatele**. Podle znění ustanovení § 34b odst. 2 ZP do 31. 5. 2025 je možné, aby měl zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele více základních pracovněprávních vztahů současně (např. pracovní poměr založený pracovní smlouvou a zároveň právní vztah založený dohodou o provedení práce), ale zaměstnanec nesmí u téhož zaměstnavatele v rámci dalšího základního pracovněprávního vztahu vykonávat činnosti, které jsou druhově shodné s těmi, jež vykonává v rámci původního pracovněprávního vztahu.

Tato právní úprava představuje v praxi překážku zejména v situacích, kdy chce zaměstnavatel i během čerpání rodičovské dovolené se zaměstnancem nadále spolupracovat. Problematické je to i z pozice zaměstnance, který si chce během rodičovské dovolené přivydělat, neboť nejjednodušší je pro něj přivydělat si ve známém prostředí u stávajícího zaměstnavatele práci, kterou zaměstnanec běžně koná. Právě to ale právní úprava účinná do 31. 5. 2025 zakazovala.

Bylo by sice možné poukázat na to, že zaměstnanec může se souhlasem zaměstnavatele ukončit čerpání rodičovské dovolené dříve a vrátit se do práce např. na částečný úvazek, ale při rodičovských povinnostech k malému dítěti je velmi obtížné předem odhadnout, v jakém rozsahu bude zaměstnanec schopen práci vykonávat. Právě „práce na dohodu“ přitom umožňuje flexibilnější nastavení pracovních podmínek a jejich průběžné upravování dle potřeby, protože není spjata s žádným konkrétním „úvazkem“, který by zaměstnanec musel odpracovat.

Nově je proto do ustanovení § 34b odst. 2 ZP doplněna výjimka, která tuto situaci zjednoduší. **Omezení výkonu druhově stejné práce u téhož zaměstnavatele nebude nově platit v případech, kdy zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou uzavře se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti pouze na dobu čerpání rodičovské dovolené nebo její části.** Práce téhož druhu v různých pracovněprávních vztazích u stejného zaměstnavatele tedy bude možná, ovšem výhradně na základě některé z dohod, nikoli prostřednictvím další pracovní smlouvy, a jen po dobu, kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou (nikoli však nutně po celou tuto dobu). Nebude tedy ani nadále možná spolupráce na druhově stejné práci po dobu mateřské či otcovské dovolené.

Vzhledem k absenci přechodného ustanovení lze dovodit, že takto bude možné od 1. 6. 2025 postupovat i vůči zaměstnancům, kteří již rodičovskou dovolenou čerpají a nastoupili na ni ještě před účinností flexinovy.

PRACOVNÍ POMĚRY NA DOBU URČITOU U ZAMĚSTNANCŮ PŘIJÍMANÝCH JAKO ZÁSTUP

Flexinova se promítá také do pravidel týkajících se **uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou**. Konkrétně dochází k úpravě ustanovení § 39 odst. 2 ZP, které stanovuje limity co do trvání a počtu opakování pracovních poměrů na dobu určitou (praxí běžně označované jako obecné pravidlo „třikrát a dost“ spočívající v tom, že dobu určitou lze sjednat nanejvýš v délce tří let a že sjednaný pracovní poměr na dobu určitou je možné opakovat či prodloužit maximálně dvakrát). Novinka se konkrétně týká případů, kdy je **zaměstnanec přijímán jako zástup za jiného zaměstnance či zaměstnankyni, kteří čerpají mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou, případně dovolenou** podle ustanovení § 217 odst. 5 ZP (tj. dovolenou čerpanou na žádost zaměstnankyně či zaměstnance tak, aby jim navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, otcovské dovolené či u muže rodičovské dovolené čerpané do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou).

V těchto situacích bude nově možné uzavírat pracovní poměr na dobu určitou **opakovaně, aniž by se uplatnilo omezení počtu opakování pracovního poměru na dobu určitou**, ovšem za podmínky, že celková délka všech těchto pracovních poměrů nepřekročí devět let. Současně bude stále platit, že každý jednotlivý pracovní poměr nesmí být sjednán na dobu delší než tři roky. Nová právní úprava má tak poskytnout zaměstnavatelům větší prostor pro flexibilní řešení zástupů v souvislosti s rodičovskými povinnostmi zaměstnanců. Toto nové pravidlo bude potom podle přechodného ustanovení možné **uplatnit i na pracovní poměry, které byly založeny ještě před nabytím účinnosti novely**.

ZAŘAZENÍ NA PŮVODNÍ PRÁCI A PRACOVISŤE PO NÁVRATU Z RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Další změna se odrazí v ustanovení § 47 ZP. Toto ustanovení upravuje **pravidla pro návrat zaměstnance do práce po odpadnutí překážky v práci**. V případech zde taxativně vyjmenovaných musí zaměstnavatel zařadit zaměstnance zpět na jeho původní práci a pracoviště (tedy na stejnou práci, jakou zaměstnanec vykonával před vznikem překážky v práci). Mezi tyto případy dosud patřil např. návrat z mateřské či otcovské dovolené, nikoli však z rodičovské dovolené. V případech v tomto ustanovení neuvedených potom naopak platí, že postačí, když zaměstnavatel zaměstnance zařadí zpět pouze podle pracovní smlouvy, tj. v rámci sjednaného druhu práce a místa výkonu práce (nebylo-li ujednáno nic dalšího), nikoli na konkrétní pozici, místo či pracoviště, které zaměstnanec zastával před odchodem.

Nově bude mít zaměstnavatel **povinnost zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště také po skončení čerpání rodičovské dovolené, a to za podmínky, že se zaměstnanec z rodičovské dovolené vrátí dříve, než dítě dosáhne věku dvou let**. Takový rodič tedy bude moci při návratu z rodičovské dovolené oprávněně očekávat, že se vrátí přesně na to pracovní místo, ze kterého odcházel. Zaměstnanci tuto novou právní úpravu jistě uvítají, neboť pro ně znamená větší předvídatelnost při návratu do práce. Pro zaměstnavatele už však tato novinka tak pozitivní není, neboť pro ně představuje omezení flexibility při organizaci práce, plánování v personální oblasti, přijímání organizačních opatření apod.

Z pohledu zaměstnavatele lze proto připomenout, že podle ustanovení § 196 odst. 1 ZP rodičovskou dovolenou čerpá zaměstnanec v rozsahu, o který požádá, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Judikatura přitom již v 90. letech dovodila, že zaměstnanec, který v žádosti neuvede dobu, po kterou chce být na rodičovské dovolené, žádá o její poskytnutí až do dosažení tří let věku dítěte, a zároveň že zaměstnanec nemůže čerpání rodičovské dovolené ukončit bez souhlasu zaměstnavatele dříve.³ Prakticky tudíž **zaměstnavatel v případě, že zaměstnanec požádal o rodičovskou dovolenou tak, že ji chce čerpat do 2 a více let věku dítěte, může kalkulovat s tím, že zaměstnanec se nemůže svévolně vrátit do práce dříve.** Proto také může zaměstnavatel v těchto případech pracovat s tím, že zaměstnanec nebude mít právo se na původní práci a pracoviště vrátit, resp. že pokud se bude chtít vrátit do práce předčasně, zaměstnavatel bude moci svůj souhlas s tímto krokem podmínit např. úpravou pracovní pozice či pracoviště.

ZAPOČITATELNÁ PRAXE PRO ÚČELY PLATOVÉHO STUPNĚ

Dílčí změna se týká **zařazování zaměstnanců do platového stupně** a spočívá v tom, že nově je naroveň době dosažené praxe postavena též **doba péče o osobu blízkou** podle § 22 odst. 1 občanského zákoníku⁴, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost) podle § 8 zákona o sociálních službách.⁵ Poskytování této péče bezplatně písemně potvrdí zaměstnanci krajská pobočka Úřadu práce podle ustanovení § 29 odst. 6 zákona o sociálních službách.

Změna se týká i zaměstnanců zařazených do platového stupně do 31. 5. 2025. Tyto zaměstnance tedy zaměstnavatel na základě doloženého potvrzení krajské pobočky Úřadu práce zaměstnavatel nově zařadí do platového stupně se zohledněním doby této péče.

POVINNOST OMLUVIT NEPŘÍTOMNOST ZAMĚSTNANCE PO DOBU POSKYTOVÁNÍ DLOUHODOBÉ PÉČE

Flexinova zasahuje dílčím způsobem také do oblasti **dlouhodobé péče o blízké osoby**, konkrétně prostřednictvím změny ustanovení § 191a ZP. V dosavadním znění byla zakotvena povinnost zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle ustanovení § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění⁶ (tj. v případech, kdy zaměstnanci náleží dlouhodobé ošetřovné), avšak pouze nebrání-li tomu vážné provozní důvody. To prakticky znamená, že zaměstnavatel mohl zamítnout žádost zaměstnance o poskytnutí volna např. proto, že se u zaměstnavatele zrovna nahromadilo velké množství urgentních zakázek, nebo proto, že zaměstnavatel nemá k dispozici dostatečný počet zaměstnanců odpovídající kvalifikace, mezi které by mohl práci dočasně přerozdělit. Důvody bylo nicméně nutno zkoumat případ od případu.

S nabytím účinnosti flexinovy již toto zaměstnavateli umožněno nebude. Podle nového znění ustanovení § 191a ZP **bude zaměstnavatel povinen nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu poskytování dlouhodobé péče dle ustanovení § 41a až 41c ZNP omluvit bez dalšího.** Jinými slovy se už tedy nebude moci odvolávat na provozní důvody a odmítnout z tohoto důvodu zaměstnance uvolnit. Pokud zaměstnanec splní podmínky pro čerpání dlouhodobého ošetřovného podle příslušných ustanovení zákona o nemocenském pojištění, zaměst-



navatel je povinen jeho nepřítomnost akceptovat. Tato změna tak představuje výrazné posílení postavení i právní jistoty pečujících osob.

SOUVISEJÍCÍ ZMĚNY V NAŘÍZENÍ VLÁDY O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI

V návaznosti na přijetí flexinovy zákoníku práce dochází také k úpravám v nařízení vlády o překážkách v práci. Změn je zde více – např. dochází k nahrazení odkazů na ustanovení § 317 ZP odkazy na ustanovení § 87a ZP (v souvislosti s uzavřením manželství a partnerství, úmrtím či přestěhování); dochází ke **zrovnoprávnění manželů a partnerů (i registrovaných partnerů)** skrze nové ustanovení § 1a nařízení vlády o překážkách v práci, dle něž se pro účely tohoto nařízení manželem rozumí vedle partnera, který uzavřel partnerství podle občanského zákoníku, rovněž partner, který uzavřel registrované partnerství podle zákona o registrovaném partnerství⁷, a manželstvím vedle partnerství podle § 655 odst. 2 OZ rovněž registrované partnerství podle zákona o registrovaném partnerství; nebo bude možné **čerpat dalších pět dní pracovního volna bez náhrady mzdy (platu) při úmrtí vyjmenovaných blízkých členů rodiny.**

Postavení rodičů a pečujících osob se dotýká změny v ustanovení upravujícího poskytnutí **pracovního volna k doprovodu rodinného příslušníka** do zdravotnického zařízení. Nově bude možné čerpat pracovní volno s náhradou mzdy (platu) i při doprovodu partnera a rodičů a prarodičů partnera (má-li však zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu). Zároveň se výslovně potvrzuje, že volno se vztahuje nejen na cestu do zdravotnického zařízení, ale i na cestu zpět. Toto zpřesnění tak odstraňuje možné výkladové nejasnosti.

ZÁVĚR

Z výše uvedeného shrnutí vyplývá, že flexinova zákoníku práce skutečně představuje krok směrem k větší flexibilitě pracovních podmínek, který může významně usnadnit sladění pracovního a osobního života rodičů i dalších pečujících osob. Zákonodárce se novou úpravou snaží reagovat na potřeby praxe a posílit ochranu zaměstnanců v náročných životních situacích při zajišťování péče o nejbližší osoby. Zda tak činí dostatečně, může být jistě předmětem dalších diskusí, a to i s ohledem na to, jak se popsané změny promítnou v praxi.

Mgr. Karolina Kozáková, advokátka

Mgr. Michal Vrajík, advokát

VRAJÍK, advokátní kancelář

³ Viz rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 1. 1996, sp. zn. 13 Co 413/95.

⁴ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „OZ“.

⁵ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „ZNP“.

⁷ Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.