Novela zákoníku práce – účinná od 1. 6. 2025

Flexibilní novela zákoníku práce, známá také pod názvem Flexinovela, přináší řadu změn na poli pracovního práva. Jak již její název napovídá, její hlavní snahou bylo zvýšit flexibilitu pracovních vztahů. V tomto přehledu vybíráme nejzásadnější změny, které mohou ovlivnit pracovněprávní vztahy OZP, tedy i osob se získaným poškozením mozku.

Zkušební doba
Novela prodlouží **zkušební dobu u běžných zaměstnanců až na 4 měsíce a u vedoucích zaměstnanců až na 8 měsíců**. Zároveň bude možné zkušební dobu **dodatečně prodlužovat, ale jen v rámci daných limitů**. Prodlužovat se bude o pracovní dny, a to nejen o celodenní překážky v práci, celodenní dovolenou, ale i o neomluvenou absenci.

Výpovědní doba
Mění se také plynutí výpovědní doby, která začíná běžet již dnem, kdy došlo k doručení výpovědi – nikoliv jako nyní od prvního dne měsíce následujícího po doručení druhé smluvní straně. Co se týká délky výpovědní doby, bude nově zkrácena na 1 měsíc v případě výpovědních důvodů obsažených v § 52 písm. f) až h) zákoníku práce (porušení povinností, neuspokojivé výsledky, nesplňování požadavků a předpokladů a nedodržení léčebného režimu během DPN).

POZOR – Nově strukturovaný výpovědní důvod pokud jde o zdravotní schopnost
Jednou z novinek je sloučení výpovědních důvodů ze **zdravotních důvodů** do jednotného výpovědního důvodu. V případě pracovního úrazu, nemoci z povolání a ohrožení nemocí z povolání se již nebude vyplácet odstupného, ale jednorázová náhrada, která bude hrazená ze zákonného pojištění zaměstnavatele – tedy zaměstnavatel bude na vyplácení této částky spolupracovat se svoji zákonnou pojišťovnou.

Dlouhodobá péče – dlouhodobé ošetřovné
Zaměstnavatelé budou nově povinni omluvit nepřítomnost zaměstnance po dobu, po kterou bude zaměstnanec poskytovat dlouhodobou péči dle zákona o nemocenském pojištění – dlouhodobé ošetřovné, a to **bez ohledu na to, zdali tomu brání vážné provozní důvody**. Dlouhodobé ošetřovné je poskytováno v maximálním rozsahu 3 měsíců a určitě doporučujeme využít, pokud Váš blízký nebo i vy sami takovou pomoc potřebujete

Zástupy za rodiče
Nově bude umožněno v případě zaměstnanců, kteří jsou přijati jako **záskok za zaměstnance na mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené**, sjednávat jejich pracovní poměry bez omezení počtu opakování. V tomto případě nedojde k omezení v podobě pravidla 3×3, které uzavření pracovního poměru na dobu určitou omezuje na maximálně 3x a nejvýše po dobu 3 let.

Návrat z rodičovské dovolené
Při návratu z rodičovské dovolené do 2 let věku dítěte, bude mít zaměstnavatel povinnost zařadit zaměstnance na původní práci a na jeho původní pracoviště, kde pracoval před nástupem na rodičovskou dovolenou. A to to do slova a do písmene „na stejnou židli“.

Přivýdělek na rodičovské
Naopak zaměstnancům na rodičovské dovolené bude nově umožněno uzavřít se svým zaměstnavatelem **dohodu o provedení práce (DPP) nebo dohodu o pracovní činnosti (DPČ) se stejným druhem práce jako v již uzavřeném pracovním poměru**.

Nepřetržitý denní odpočinek
Dochází k zavedení možnosti dalšího zkrácení nepřetržitého denního odpočinku až na 6 hodin v případě mimořádných událostí či odstraňování jejich následků.

Zrovnoprávnění partnerů
Konečně dochází ke zrovnoprávnění partnerů v oblasti překážek v práci či peněžitých práv zaměstnanců. Mění se rovněž některé překážky zejména pokud jde o svatbu, úmrtí a hledání nového zaměstnávání.

Pracovnělékařské služby
Dochází ke zrušení plošných povinných vstupních prohlídek u lehké práce, tedy práce v 1. kategorii, jejichž součástí není profesní riziko a nejsou stanoveny jiné podmínky zdravotní způsobilosti. OZP doporučujeme, aby si u zaměstnavatelů vstupní prohlídku vyžádali, tak aby výkon práce neohrozil jejich zdravotní stav.

Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci (změna zákona o zaměstnanosti) – od 1.1. 2026
Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci prochází podstatným redesignem. Cílem těchto změn je podpora mobility a flexibility na trhu práce, aby se zaměstnanci nebáli změnit zaměstnání.
V tomto duchu tak dochází k úpravě v oblasti **podpůrčí doby**, která má být:

- U uchazečů o zaměstnání do 52 let 5 měsíců
- U uchazečů od 52 do 57 let 8 měsíců
- u uchazečů nad 57 let 11 měsíců.

Ke změně dochází i v samotné **výši podpory v nezaměstnanosti**, aby podpora byla v prvních měsících co nejvyšší:

- U uchazečů do 52 let bude první 2 měsíce činit 80 % průměrného měsíčního čistého výdělku, další 2 měsíce pak stejně jako doposud – tedy 50 % - a po zbytek podpůrčí doby 40 %.
- U uchazeče nad 52 let budou doby s vyšší podporou trvat 3 měsíce (namísto 2).

Tyto sazby se uplatní i u těch uchazečů, kteří pracovní poměr ukončili sami nebo dohodou bez závažných důvodů. Procentní **sazba podpory při rekvalifikaci** bude zvýšena ze současných 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku na 80 %.
Dále dojde ke sjednocení **maximální výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci** na 0,8násobek průměrné mzdy v národním hospodářství na 1.-3. čtvrtletí. Současná maximální výše je 26.163 Kč, po novele by letos činila až 36.086 Kč.
Dojde také ke zpřísnění podmínek pro vznik nároku na **opakovanou podporu v nezaměstnanosti**. V neposlední řadě se sníží výše podpory u uchazečů bez předchozích příjmů v případě započtení náhradní doby zaměstnání.

Informace jsou aktuální k datu jejich zveřejnění tzn. 27. 5. 2025