

Flexibilní novela zákoníku práce – co se mění od 1. 6. 2025

Stručný přehled hlavních změn

Oddělení rozvoje lidských zdrojů

Výpovědní doba

Dosud: Výpovědní doba začínala běžet od prvního dne následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi.

Nově: Výpověď **začne běžet již dnem doručení** druhé straně a skončí po uplynutí příslušné doby, standardně dvou měsíců.

Příklad: Výpověď bude doručena 19. 6. 2025, výpovědní doba končí 19. 8. 2025, přičemž 19. 8. 2025 je posledním dnem trvání pracovního poměru.

Zkrácení výpovědní doby při porušení pracovních povinností zaměstnance

Dosud: Výpovědní doba činila standardně 2 měsíce.

Nově: Při výpovědi z důvodu porušení pracovní kázně nebo nesplnění zákonných předpokladů se výpovědní doba zkracuje na 1 měsíc.

Zkušební doba

Dosud: Maximální délka zkušební doby byla 3 měsíce pro běžné zaměstnance a 6 měsíců pro vedoucí pracovníky.

Nově: Zkušební doba se může sjednat maximálně na **4 měsíce pro běžné zaměstnance** a až na **8 měsíců pro vedoucí** pracovníky. Při sjednání kratší zkušební doby je prodloužení možné na základě vzájemné dohody – tzn. **lze smluvně prodloužit** i během trvání zkušební doby písemně před jejím uplynutím, ale v mezích maximální délky. Navíc se automaticky prodlužuje i o neomluvenou absenci (k dosavadní dovolené či překážce) a kombinaci uvedených skutečností.

Práce během rodičovské dovolené

Dosud: Zaměstnanci na rodičovské dovolené nemohli vykonávat stejnou práci u svého zaměstnavatele.

Nově: Zaměstnanci na rodičovské dovolené mohou vykonávat stejnou práci u svého zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti (DPČ) nebo dohody o provedení práce (DPP).

Garance návratu po rodičovské dovolené

Dosud: Garance návratu na původní pracovní pozici platila pouze po mateřské dovolené.

Nově: Zaměstnanci, kteří se vrátí z rodičovské dovolené před dosažením 2 let věku dítěte, mají garantovaný **návrat na původní pracovní pozici a stejné pracoviště**.

Mlčenlivost o mzdách

Dosud: V některých pracovních smlouvách byly zakotveny tzv. doložky o mlčenlivosti, které zaměstnancům zakazovaly sdělovat ostatním detaily o výši jejich mzdy.

Nově: Zaměstnavatel nyní nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy nebo odměn z dohody. K pracovním smlouvám, kde doložky o mlčenlivosti byly obsaženy, budou sjednány dohody o změně pracovní smlouvy, kterými bude doložka odstraněna.

Omezení povinných vstupních prohlídek

Dosud: Vstupní lékařské prohlídky byly povinné u všech nových nástupů.

Nově: Povinné vstupní lékařské prohlídky jsou omezeny pouze na práce v kategorii 2., 2. rizikové, 3., 4. nebo jde-li o činnosti stanovené zvláštním předpisem.

Práce mladistvých od 14 let během hlavních prázdnin

Dosud: Práce byla povolena pouze mladistvým starším 15 let s ukončenou povinnou školní docházkou.

Nově: Mladiství od 14 let mohou vykonávat lehké práce během letních prázdnin, i když dosud neukončili povinnou školní docházkou. Takto pracovat mohou pouze se souhlasem zákonného zástupce.

Volno při úmrtí blízké osoby

Dosud: Zaměstnanci museli prokazovat, že na pohřbu strávili pouze nezbytně nutnou dobu.

Nově: Volno bude poskytováno v rozsahu celých dnů. V případě úmrtí blízké osoby přibude možnost čerpat doplňkové neplacené volno v rozsahu až pěti dnů.

Volno při hledání nového zaměstnání

Dosud: Zaměstnanci měli nárok na 4 denní volno s náhradou mzdy při hledání nového zaměstnání.

Nově: V případě výpovědi nebo dohody ze sankčních důvodů se výpovědní doba zkrátí na polovinu (tj. 1 měsíc), přičemž tomu bude odpovídat i poloviční rozsah pracovního volna (2 dny) na vyhledání nového zaměstnání. Ve všech ostatních případech zůstane zachován 4 denní rozsah pracovního volna.