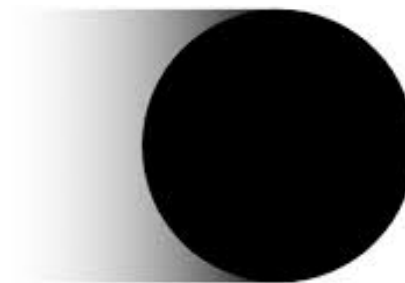




Flexi novela ZP prakticky

24. 5. 2025, on-line



COMP&BEN
ASOCIACE!

Flexi novela: kde a kdy?

- **kde ji najdu?**

- vyhlášena ve **Sbírce zákonů** pod č. **120/2025 Sb.** ➡ odkaz [ZDE](#)
- přehledný výčet změn od MPSV ➡ odkaz [ZDE](#)

- **kdy začala platit?**

- **účinná od 1. 6. 2025**

X s výjimkou změn u podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci
➡ tyto změny účinné od **1. 1. 2026**

Rychlé teoretické okénko: co se mění?

- **prodloužení zkušební doby** na 4, resp. 8 měsíců (u vedoucích zam-ců)
- **změna začátku běhu** výpovědní doby
- **zkrácení výpovědní doby** (porušení povinností, neuspokojivé pracovní výsledky, nesplňování požadavků pro výkon práce)
- **sloučení výpovědních důvodů** pro pozbytí zdravotní způsobilosti **(i)** z tzv. obecných příčin a **(ii)** pro nemoc z povolání / pracovní úraz
- zakotvení nové **jednorázové náhrady** při výpovědi dané z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti pro nemoc z povolání / pracovní úraz
- **prodloužení lhůt** pro výpověď z důvodu porušení povinností

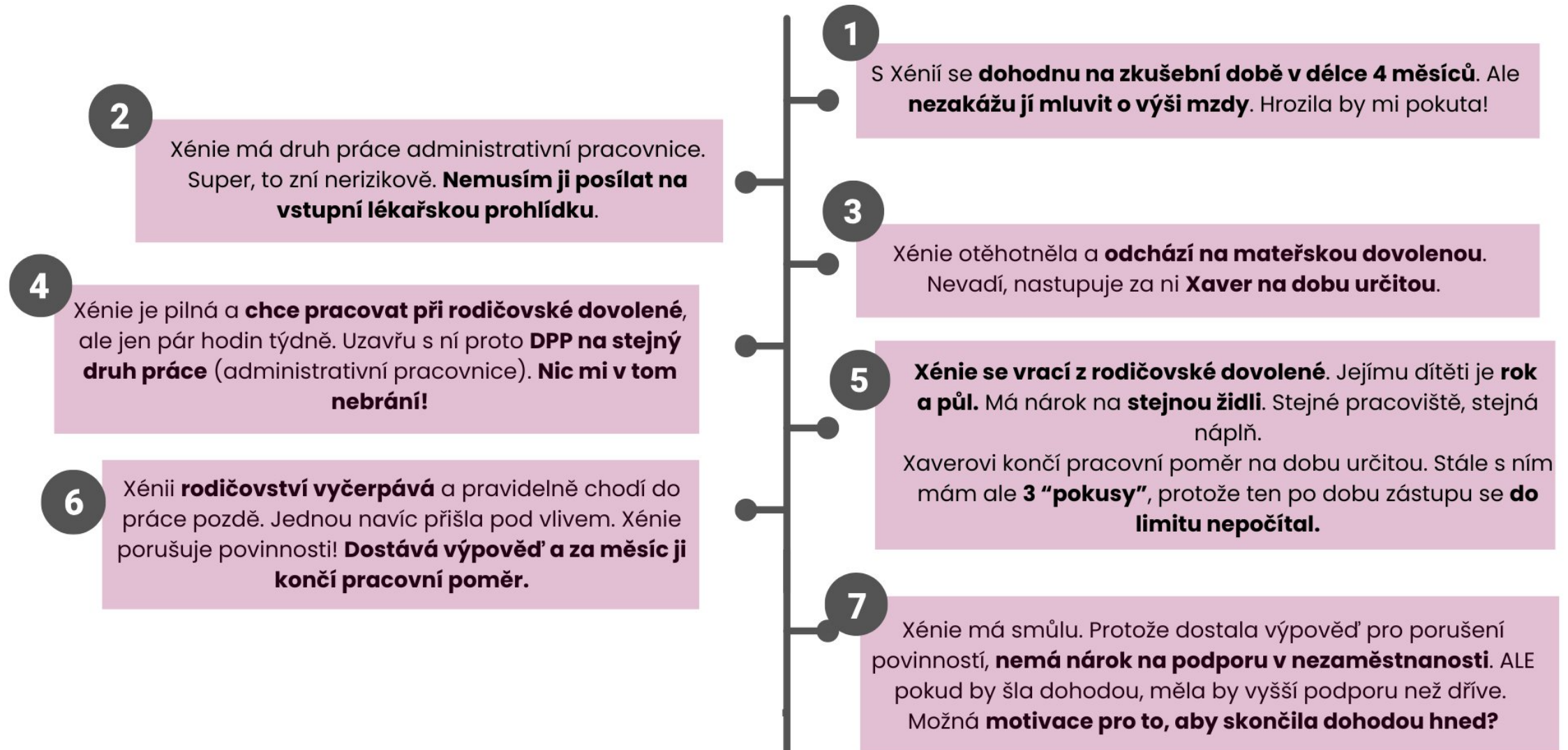
Rychlé teoretické okénko: co se mění?

- podpora návratu z rodičovské dovolené – držení „**stejně židle**“ až **do dvou let věku dítěte**
- možnost „**neomezeného**“ **počtu opakování PP** na dobu určitou pro zástupy za **MD / OD / RD** (nepočítá se)
- možnost výkonu **druhově stejné práce** v PS a na DPP / DPČ po dobu čerpání RD
- **zrušení vstupních lékařských prohlídek** u prací v kategorii 1 a zavedení programu podpory zdraví
- redesign **podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci**

Rychlé teoretické okénko: co se mění?

- **bezhotovostní výplata** jako prioritní způsob výplaty mzdy
- možnost **výplaty mzdy v cizí měně**
- výslovný **zákaz doložek mlčenlivosti o výši mzdy**
- možnost **letních brigád** dětí od 14 let
- **další digitalizace** - snížení požadavku na potvrzení o přijetí kvalifikovaného úkonu z datové zprávy na jakékoli písemné potvrzení (e-mail, sms, listina)

Shrňme si změny do životního cyklu zaměstnance. Seznamte se s Xénií.





**Co a jak upravit
v dokumentaci** 

Zásadní změny, které se mohou dotknout pracovněprávní dokumentace:

- **prodloužení zkušební doby** na 4, resp. 8 měsíců (u vedoucích zam-ců)
- **změna začátku běhu** výpovědní doby
- **zkrácení výpovědní doby** (porušení povinností, neuspokojivé pracovní výsledky, nesplňování požadavků pro výkon práce)
- výslovný **zákaz doložek mlčenlivosti o výši mzdy**

Co je tedy ZŘEJMĚ třeba upravit? ➡ pracovní smlouvu, informaci o obsahu pracovního poměru, příp. vnitřní předpisy

Delší zkušební doba: možnost nikoliv povinnost

- nově možnost prodloužit zkušební dobu na:

- **4 měsíce** u běžných zaměstnanců
- **8 měsíců** u vedoucích zaměstnanců

ALE NENÍ POVINNOST!

- lze samozřejmě **sjednat i kratší zkušební dobu**
- **nebo také vůbec nesjednat zkušební dobu** (jako tomu bylo doposud)

TAKŽE...

- ✓ CHCI prodloužit zkušební dobu? ➡ **upravím vzor PS pro nové nástupy**
- ✗ NECHCI prodloužit zkušební dobu? ➡ **neudělám vůbec nic**

POZOR na prodlužování zkušební doby!

- „zkušební doba se **prodlužuje o pracovní dny zaměstnance**, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.“
- dle důvodové zprávy jsou pracovní dny zaměstnance **ty dny, na které zaměstnanci případně směna** ➡ počet zameškaných pracovních dní se „napočítá“ na pracovní dny zaměstnance po datu, kdy měla zkušební doba původně skončit ➡ například:

*Zaměstnanec má zkušební dobu sjednanou na dobu **od 1. června do 31. srpna 2025**. Pracuje v režimu **nerovnoměrně rozvržené pracovní doby**. Během zkušební doby **zameškal celkem 5 směn**. Zkušební doba tak **neskončí 31. srpna, ale prodlouží se o 5 směn zaměstnance dle jeho rozvrhu**. Např. pokud má zaměstnanec po 31. srpnu naplánované směny na 2. září, 5. září, 6. září, 9. září a 11. září – tak zkušební doba **skončí až 11. září – po uplynutí 5. směny**, a nikoliv již 5. září (po uplynutí 5 kalendářních dnů).*

Běh a délka výpovědní doby: co se změnilo?

- výpovědní doba začíná ...

do 31. 5. 2025

prvním dnem kalendářního měsíce
následujícího po doručení výpovědi



od 1. 6. 2025

dnem doručení výpovědi

- délka výpovědní doby je ...

do 31. 5. 2025

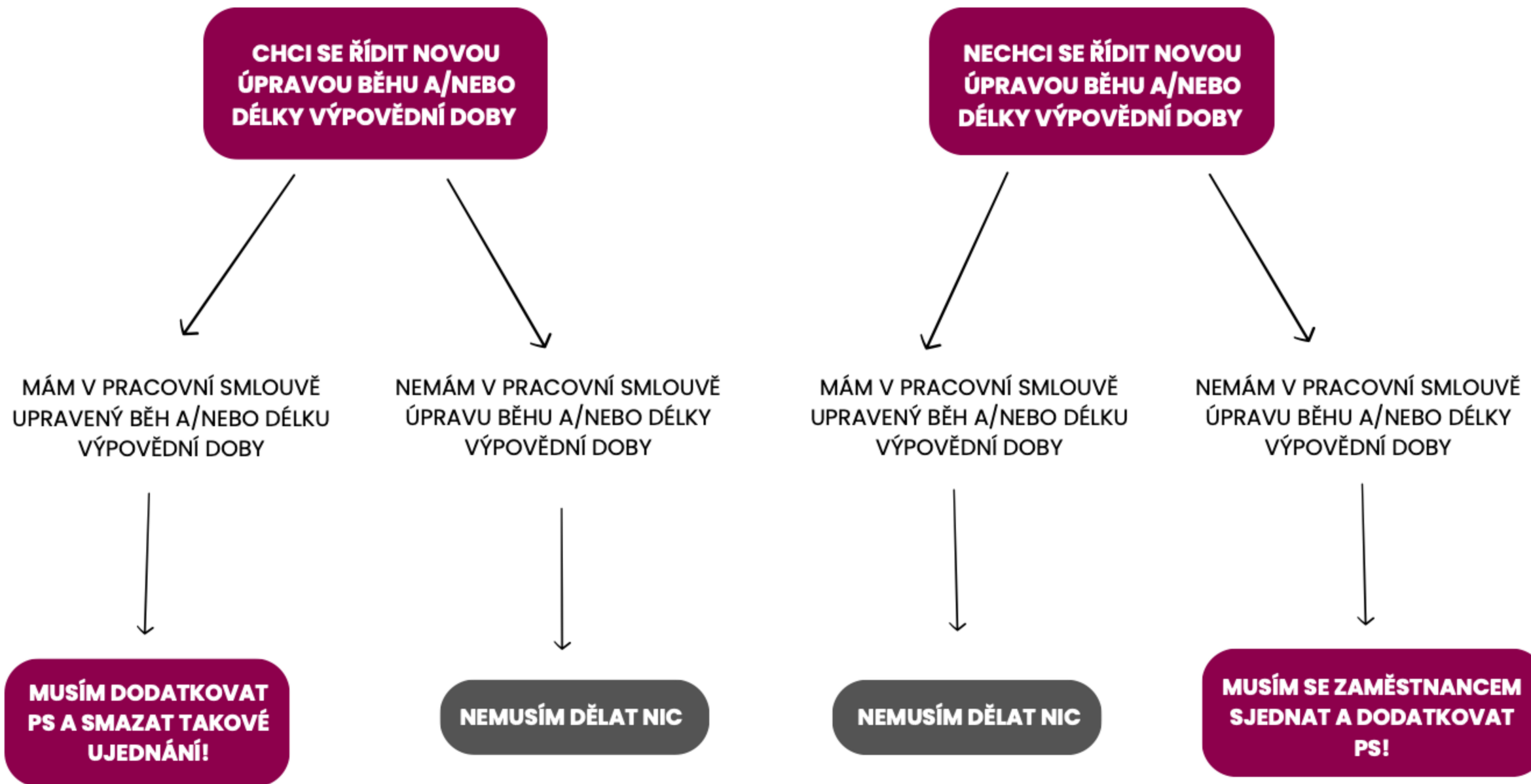
stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a
činí **nejméně 2 měsíce**



od 1. 6. 2025

stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a
činí **nejméně 2 měsíce**
s výjimkou výpovědi dané zaměstnanci z
důvodu uvedeného v § 52 písm. f) až h), kde
činí výpovědní doba **nejméně 1 měsíc**

Musím se ale řídit flexi novelou, nebo mám na výběr sjednat si běh a délku odlišně?



Odlišný běh a délka výpovědní doby pro odlišné výpovědní důvody?

- ANO, ale ➡ pro skupinu **§ 52 písm. a) až e)** musí být běh i délka výpovědní doby sjednána stejně jako v případě výpovědi dané zaměstnancem
X pro skupinu **§ 52 písm. f) až h)** tato podmínka neplatí – a lze sjednat odlišně, například:

„Smluvní strany sjednávají, že pro výpověď danou zaměstnavatelem dle § 52 písm. a) až e) a výpověď danou zaměstnancem poběží dvouměsíční výpovědní doba od prvního dne následujícího měsíce po doručení výpovědi.“

„Smluvní strany dále sjednávají, že pro výpověď danou zaměstnavatelem dle § 52 písm. f) až h) ZP poběží jednoměsíční výpovědní doba ode dne doručení výpovědi.“



Snídaně s BOROVEC LEGAL



Připojte se k nám na **Snídaně s BOROVEC LEGAL**

Jaká nás čekají témata?

- **Pracovní smlouva od A do Z (září)**
- **Pracovněprávní novinky pro rok 2026 (listopad)**
- **AI v HR procesech aneb jaké povinnosti má zaměstnavatel? (leden)**
- **Měníme druh práce / místo výkonu práce / mzdu / požadavky (březen)**
- **Pracovní cesty nejen z pohledu odměňování (květen)**

Termíny

Praha – 1. běh

Termíny

23. 09. 2025
25. 11. 2025
27. 01. 2026
24. 03. 2026
26. 05. 2026

Praha – 2. běh

Termíny

25. 09. 2025
27. 11. 2025
29. 01. 2026
26. 03. 2026
28. 05. 2026

Brno

Termíny

16. 09. 2025
18. 11. 2025
20. 01. 2026
17. 03. 2026
19. 05. 2026

Ostrava

Termíny

17. 09. 2025
19. 11. 2025
21. 01. 2026
18. 03. 2026
20. 05. 2026

Doložka mlčenlivosti o mzdě

- **výslovný zákaz omezení zam-ce v nakládání s informacemi** o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody (nový § 346a ZP)
- pokud zam-tel omezí, nově jde bez dalšího o **přestupek** dle zák. o inspekci práce **na úseku rovného zacházení** – pokuta až 400.000 Kč
- **co s tím, pokud mám v PS sjednanou doložku mlčenlivosti?**
 - 1) **dodatek k PS** ➡ **+** jediná 100% bezpečná varianta - administrativně náročné
 - 2) individualizované prohlášení o nicotnosti doložky doručené zam-ci
 - 3) vnitřní předpis s prohlášením o nicotnosti doložky dostupný všem zam-cům

Informace o obsahu PP – musím ji aktualizovat?

- pro **stávající zaměstnance**
 - zam-tel povinen informovat o změně v obsahu PP bez zbytečného odkladu, nejpozději v den účinnosti změny **X** povinnost se **nevztahuje na změny právních předpisů**, kolektivních smluv a vnitřních předpisů – pro stávající zaměstnance není nutné informaci aktualizovat
- pro **nové nástupy** však **ANO**
- doporučujeme vždy odkazovat na §§ nebo vnitřní předpisy a nutně vše nepřepisovat, aby nebylo třeba aktualizovat vzory při každé novelizaci 🏖️

Povinná lékařská prohlídka

	Pracovní poměr		DPP / DPČ		mladiství
	před novelou	po novele	před novelou	po novele	před i po novele, PP i DPP / DPČ
kategorie 1	ANO	NE	NE	NE	ANO
kategorie 2 neriziková	ANO	ANO	NE	ANO	ANO
kategorie 2 riziková	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO
kategorie 3	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO
kategorie 4	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO

Přechodná ustanovení – na co je dobré myslet

- **neomezené opakování pracovního poměru na dobu určitou** po dobu zástupu za MD / RD
 - lze použít i **pro pracovní poměr** na dobu určitou **uzavřený přede dnem nabytí účinnosti flexi novely**; celková doba PP ale stále nesmí přesáhnout 9 let
- **povinnost držet stejnou židli** zaměstnanci vracejícímu se z RD do dvou let věku dítěte
 - platí i pro zaměstnankyně, které jsou nyní na MD / RD - není rozhodné, **kdy rodič započal čerpat RD, ale zda se** po účinnosti flexi novely **stihne vrátit před dosažením dvou let věku dítěte**

Přechodná ustanovení – na co je dobré myslet

- nárok na jednorázovou náhradu při skončení PP pro nemoc z povolání / pracovní úraz
 - náleží zaměstnanci, kterému končí pracovní poměr po účinnosti flexi novely ➡ nezáleží na datu vydání lékařského posudku, ani na datu předání výpovědi
➡ rozhodný je okamžik vzniku nároku na odstupné (což ZP váže právě ke skončení PP)
- prodloužení subjektivní a objektivní lhůty pro rozvázání pracovního poměru pro porušení povinností (subjektivní - ze 2 na 3 měsíce; objektivní - z 12 na 15 měsíců)
 - pokud došlo k porušení povinností přede dnem nabytí účinnosti flexi novely, zůstávají lhůty ve své původní délce – tj. např.
 - 31. května 2025 porušení – 14. června se dozvím – nejpozději **14. srpna** výpověď / OZ
 - **X** 1. června 2025 porušení – 14. června se dozvím – nejpozději **14. září** výpověď / OZ
 - 31. května 2025 porušení – dozvím se až 30. května 2026 – nejpozději **31. května 2026** výpověď / OZ
 - 1. června 2025 porušení – dozvím se až 27. června 2026 – nejpozději **1. září 2026** výpověď / OZ

Děkujeme!

BOROVEC LEGAL advokátní kancelář s.r.o.

e-mail: borovec@boroveclegal.cz

tel.: +420 777 315 664

