## **Jaké zásadní změny přináší flexinovela od 1.6.2025**

## Zkušební doba

* Maximální délka se zvyšuje u běžných zaměstnanců ze 3 na 4 měsíce a u vedoucích zaměstnanců ze 6 na 8 měsíců.
* Zpřesňují se pravidla prodlužování zkušební doby ze zákona v případě celé neodpracované denní směny (nově například výslovně i o neomluvenou absenci).

## Pracovní poměr na dobu určitou u tzv. zástupů

* Zavádí se výjimka z limitu počtu opakování pracovních poměrů na dobu určitou u tzv. zástupů za zaměstnance na mateřské, otcovské, rodičovské dovolené nebo dovolené čerpané mezi nimi.
* Nově je možné prodlužovat i více jak 2x, avšak stále platí maximální souhrnný limit 9 let.

## Běh výpovědní doby

* Nově výpovědní doba začne běžet již ode dne, kdy je výpověď doručena, a končí dnem, jehož číselné označení je shodné se dnem doručení výpovědi.

## Kratší výpovědní doba u výpovědí dle § 52 písm. f), g) a h)

* Dochází ke zkrácení minimální délky výpovědní doby na 1 měsíc u výpovědních důvodů pro porušení či porušování povinností, nesplňování předpokladů či požadavků, nespokojivé pracovní výsledky či porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance.

## Úprava výpovědních důvodu pro ztrátu zdravotní způsobilosti

* Nově je dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti podřazeno pod výpovědní důvod podle písm. d) a zaměstnavatel nemusí ve výpovědi popisovat příčinu ztráty zdravotní způsobilosti.
* Samostatně je nově pod písm. e) specifikován výpovědní důvod týkající se dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti. Zde náleží stále odstupné 12 průměrných měsíčních výdělků.

## Prodloužení lhůt pro uplatnění důvodu k ukončení pracovního poměru

* Dochází k prodloužení lhůt, během kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pro porušení povinností nebo okamžitě zrušit pracovní poměr.
* Subjektivní lhůta je prodloužena ze 2 na 3 měsíce, objektivní pak z 12 měsíců na 15 měsíců.

## Náhrada nevyčerpané dovolené při neplatném ukončení pracovního poměru

* Zaměstnanci bude ve stanovených případech vedle náhrady mzdy nebo platu má náležet i náhrada za nevyčerpanou dovolenou.

## **Bezprostředně navazující pracovní poměr**

* **Dovolenou nelze proplatit**, pokud DPP **bezprostředně přechází** v pracovní poměr – vztahy se považují za **nepřerušené**, a dovolená se **převádí**.
* Podle § 216 odst. 1 ZP se za **nepřetržité trvání základního pracovněprávního vztahu** považuje i bezprostředně navazující **jiný** základní vztah (např. DPP → pracovní poměr).

## Mzdový výměr a jeho doručování

* Zaměstnanec musí od zaměstnavatele obdržet mzdový výměr před začátkem výkonu práce podle nových mzdových podmínek, nikoli první den výkonu práce.
* Stanovují se nové podmínky elektronického doručování mzdového výměru:
* musí být podepsán kvalifikovaným elektronickým podpisem zaměstnavatele;
* může být doručován i na pracovní e-mailovou adresu a není třeba souhlasu zaměstnance s jeho elektronickým doručováním;
* zaměstnanec musí doručení do 15 dnů potvrdit, jinak je neúčinné;
* z rozhraní, jehož prostřednictvím bude doručován, musí být možné uložit a vytisknout.

## Vyplácení mzdy

* Zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem, který má objektivní vazbu na zahraničí, může mzdu, plat nebo jejich část vyplácet v cizí měně vedené na kurzovém lístku ČNB.
* Otáčí se prioritizace způsobu výplaty mzdy bezhotovostně, nově se preferuje bezhotovostní výplata, pokud tomu nebrání objektivní překážky.

## Mlčenlivost o mzdových podmínkách

* Výslovně se zakazuje sjednávání doložek mlčenlivosti ohledně výše a struktury odměňování daného zaměstnance v pracovněprávní dokumentaci, a to nejen pod sankcí neplatnosti, ale i pokuty od inspekce práce.

## Pracovnělékařské prohlídky a programy podpory zdraví

* Ruší se povinnost vstupní lékařské prohlídky pro práce v 1. kategorii: (kategorizace prací) i pro dohody o provedení práce (DPP) a dohody o pracovní činnosti (DPČ).
* Zůstává povinnost vstupní lékařské prohlídky pro práce zařazené do 2., 3. a 4. kategorie.
* Mladiství ve věku do 18 let musí vždy absolvovat vstupní lékařskou prohlídku, bez ohledu na zařazení do kategorie a typ pracovního vztahu (DPP, DPČ).
* Zaměstnavatelé a zaměstnanci si stále mohou prohlídku vyžádat dobrovolně
* Zavádí se dobrovolné tzv. programy podpory zdraví.

## Zlepšení postavení rodičů

* Garance stejného pracovního místa (stejné pracoviště a práce) platí nově i pro pracovníky, kteří se vrací z rodičovské dovolené, a to do 2 let věku dítěte.
* Zaměstnanec může vykonávat u stejného či jiného zaměstnavatele i po dobu rodičovské dovolené stejnou práci, a to na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

## Pracovní podmínky vybraných skupin

* V rámci úpravy nutného souhlasu s pracovní cestou u zaměstnance pečujícího o dítě, pokud se tato má uskutečnit mimo obvod obce pracoviště / bydliště, se věková hranice dítěte posouvá na 9 let věku (nyní 8 let věku).
* Dochází i k rozšíření práv registrovaných partnerů, kteří budou mít stejná práva při přechodu mzdových nároků v případě úmrtí zaměstnance.

## Práce mladistvých v létě

* Během letních prázdnin mohou 14letí a starší mladiství bez ukončené povinné školní docházky vykonávat lehké práce, pokud daná práce neohrozí jejich zdraví, vzdělávání ani morální rozvoj s limitem 7 hodin denně / 35 hodin týdně.
* Souhlas zákonných zástupců je stále vyžadován.

## Změny v kompenzaci pracovních úrazů či nemoci z povolání při ukončení pracovního poměru

* Zavádí se nový druh jednorázové náhrady nemajetkové újmy při ukončení pracovního poměru z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání (nebo jejím ohrožení), která bude rovněž 12 průměrných měsíčních výdělků zaměstnance.
* Upravuje se i mechanismus vzniku nároku na toto plnění ve prospěch zaměstnavatele.

<https://www.mpsv.cz/jake-zmeny-prinasi-flexibilni-novela-zakoniku-prace->