

Flexibilita v zákoně, stabilita v HR: Co mění flexinovela a proč se o tom mluví v HR Brainstorming

Rok 2025 přináší personalistům, zaměstnavatelům i manažerům řadu nových výzev. Jednou z těch nejzásadnějších je bezpochyby tzv. flexinovela zákoníku práce, která od 1. června vstupuje v platnost. Novela přináší komplexní změny s cílem zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů a zároveň lépe reagovat na aktuální potřeby trhu práce – jak ze strany zaměstnanců, tak zaměstnavatelů.

Novinky se netýkají pouze posílení flexibility. Zaměstnavatelům přibývá i celá řada nových povinností. Firmy se tak musí rychle zorientovat, přizpůsobit své vnitřní předpisy a upravit HR agendu včetně komunikace směrem dovnitř organizace. I proto jsem se rozhodla zúčastnit konference HR BRAINS 2025, kde byla flexinovela jedním z hlavních témat dopoledního programu.

Díky panelové diskuzi, které se zúčastnila i Dana Roučková, vrchní ředitelka sekce legislativy na MPSV, a účasti na jejím mentoringovém stole, mám možnost přinést vám nejčerstvější informace o tom, co změny v legislativě opravdu znamenají pro praxi.

Nové praktické úpravy

Flexinovela reaguje na evropské směrnice i na potřebu přiblížit českou pracovněprávní legislativu realitě každodenního fungování firem. Oproti předchozím novelám, které často řešily spíše formální aspekty, přináší tato

úprava praktické změny, které ovlivní běžný chod HR oddělení. Vznikla mimo jiné i na základě konkrétních podnětů z praxe – od zaměstnavatelů, zaměstnanců i odborných asociací.

Co konkrétně se mění? Mezi nejvýraznější změny patří úprava pravidel pro zkušební dobu (tu bude nově možné dodatečně prodlužovat, což doposud nešlo), novou podobu bude mít i běh výpovědní doby. Změny se nevýhnou ani oblasti dohod konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ) pro rodiče na rodičovské dovolené nebo pravidlům návratu zaměstnanců po mateřské a rodičovské dovolené.

Novelizace se dotkne také zaměstnávání mladistvých, v neposlední řadě pak nových možností flexibilního zástupu rodičů. Ruší se také povinnost vstupních lékařských prohlídek u kategorizace prací zařazených v první (nerizikové) kategorii. Zaměstnavatel už po zaměstnanci nebude moci vyžadovat mlčenlivost o výši jeho výdělku, porušení tohoto pravidla bude prohřešek pod hrozbou pokuty.

Pozor na doby výpovědi

Na konferenci HR BRAINS 2025 zazněla v této souvislosti řada doporučení. Zvláštní pozornost si zaslouží změny týkající se výpovědi – výpovědní doba nově poběží od dne doručení, nikoli od prvního

dne následujícího měsíce, jak tomu bylo dosud. Odborníci na pracovněprávní oblast doporučují důsledně přezkoumat pracovní smlouvy a případně je aktualizovat tak, aby odpovídaly novým pravidlům. Nemělo by se zapomenout ani na komunikaci změn směrem k vedoucím pracovníkům ve firmách.

Změny sice přinášejí zvýšené nároky na administrativní práci HR oddělení, ale zároveň otevírají dveře k modernější a efektivnější správě pracovněprávních vztahů. Kdo změny dobře zvládne, bude mít náskok. Flexibilita, kterou novela umožňuje, může být významným benefitem pro zaměstnance a konkurenční výhodou pro firmy – pokud s ní dokážou správně pracovat.

V komunitě HR Brainstorming, která propojuje stovky profesionálů a HR nadšenců, se tato témata aktivně diskutují. Sdílení zkušeností, osvědčených postupů i otevřených otázek pomáhá HR odborníkům zvládnout změny bez zbytečných stresů a s jistotou, že na to nejsou sami. Díky tomuto společnému sdílení se z legislativních novinek stávají zvládnutelné kroky směrem k modernějšímu HR, které drží krok s vývojem společnosti i očekáváním zaměstnanců.