

27. 5. 2025

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Zákaz doložek mlčenlivosti o mzdě, zrušení povinných vstupní lékařských prohlídek u nerizikových prací a navýšení podpory v nezaměstnanosti aneb flexinovela zákoníku práce není jen o změnách ve zkušební či výpovědní době

Flexinovela zákoníku práce (zákon č. [120/2025](#) Sb.) nabyde konečně dne 1.6.2025 účinnosti s výjimkou doprovodných změn v zákoně o zaměstnanosti účinných až od 1.1.2026. V rámci legislativního procesu, který trval skoro celý rok (v srpnu 2024 předložila vláda Poslanecké sněmovně první návrh znění novely), došlo nicméně pozměňovacími návrhy k několika zásadním doplněním původního návrhu novely, které se dotknou doložek mlčenlivosti o mzdě, vstupních pracovnělékařských prohlídek a podpory v nezaměstnanosti. Tato doplnění také reflektují aktuální potřeby zaměstnanců i zaměstnavatelů v dynamickém pracovním prostředí. V tomto článku se podrobněji podíváme na jejich význam.

V odborných člancích, ale i médiích velmi diskutovaná flexinovela zákoníku práce přinese zásadní změny, které se dotknou všech zaměstnanců, a jejímž cílem je modernizovat existující pracovněprávní zákonná pravidla tak, aby lépe odpovídala současným potřebám celého pracovního trhu.

Nejvíce diskutovanými tématy jsou např. změny týkající se běhu a délky zkušebních a výpovědních dob, sloučení výpovědních důvodů ze zdravotních důvodů do jediného výpovědního důvodu pro dlouhodobé pozbytí zdravotní nezpůsobilosti, zjednodušení sjednávání pracovního poměru na dobu určitou pro záskoky za rodiče, rozšíření možností výplaty mzdy v cizí měně. Tyto změny budou bezesporu představovat významný posun směrem k vyvážení práv a povinností na straně zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Nicméně v rámci 2. čtení v Poslanecké sněmovně bylo původní navrhované znění flexinovely [\[1\]](#) doplněno, **když byly přijaty pozměňovací návrhy týkající se doložek mlčenlivosti, vstupních pracovnělékařských prohlídek a podpory v nezaměstnanosti**, které taktéž budou mít zásadní dopad na pracovněprávní vztahy a postavení zaměstnanců.

Zákaz doložek mlčenlivosti o mzdě, platu a odměny z dohody

Doložky mlčenlivosti jsou běžnou součástí pracovních smluv a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a zaměstnavatelé je rádi používají, přičemž tyto doložky jsou mnohdy definovány velice široce, ve snaze chránit důvěrné či jiné neveřejné informace, které se zaměstnanec dozvěděl v souvislosti se svým výkonem práce pro zaměstnavatele. Tyto doložky mlčenlivosti ale většinou obsahují i **zákaz pro zaměstnance sdělit komukoliv výši své mzdy nebo odměny, nastavení dalších mzdových podmínek včetně mimořádných odměn a bonusů**. Zaměstnavatelé tímto

chtějí předejít vzájemným diskuzím mezi spolupracovníky o výši jejich mzdy, což by mohlo zapříčinit vznik sporů o nerovném odměňování nebo přístupu k zaměstnancům v rámci jednoho zaměstnavatele.

Flexinovela však tyto praktiky výslovně zakazuje a zaměstnavatelé tak nadále nebudou moci omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jejich mzdy, platu nebo odměny z dohody. Porušení tohoto zákazu pak bude přestupkem, za který bude moci být zaměstnavatelům uložena pokuta až do výše 400.000,- Kč.

Již za stávající právní úpravy doložky mlčenlivosti o mzdě byly předmětem sankcí ze strany inspektorátu práce. Nicméně je zřejmé, že zákonodárci tímto zákazem aktivně reagovali na přijetí **směrnice EU o transparentním odměňování v roce 2023**[\[2\]](#), která všem členským státům EU uděluje povinnost do svých právních rádu nejpozději do roku 2026 zakomponovat právě zákaz zaměstnavatelů sjednat se zaměstnancem mlčenlivost o vlastní mzdě, a tím jej zbavit práva na porovnání svého mzdového ohodnocení se svými kolegy.

Zákaz doložek mlčenlivosti ve vztahu k odměňování, může vést k větší důvěře a loajalitě zaměstnanců k zaměstnavateli. Zaměstnanci se již nemusí obávat následků sdílení informací o mzdových podmínkách se svými kolegy, či dokonce s veřejností. Současně mohou být otevřené diskuze o odměňování účinným nástrojem, jak přispět k zajištění nediskriminačního pracovního prostředí, a dále mohou být motivací pracovat pro zaměstnavatele, který je ke svým zaměstnancům v této oblasti otevřený.

Zrušení vstupních pracovnělékařských prohlídek

Další zásadní změnou je **zrušení povinnosti vstupních pracovnělékařských prohlídek u zaměstnanců vykonávajících „nerizikové“ práce**, tj. práce kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví, pokud součástí této práce není činnost, pro jejíž výkon jsou stanoveny podmínky zdravotní způsobilosti právními předpisy.

Zákon o ochraně veřejného zdraví a prováděcí vyhláška Ministerstva zdravotnictví[\[3\]](#) rozděluje práce do 4 kategorií dle jejich rizikovosti a případného nepříznivého vlivu na zdraví zaměstnance a ohrožení jejich zdraví. Za tzv. nerizikové práce se považují práce spadající do první kategorie, mezi které se obecně řadí zejména většina administrativních prací. Bude-li se však jednat o rizikové práce kategorie první nebo práce spadající do kategorie druhé až čtvrté, pak ve vztahu k takovým pracím nedošlo k žádným legislativním změnám. Stejně tak zůstávají nedotčeny podmínky pro jiné druhy pracovnělékařských prohlídek (periodické, mimořádné či výstupní).

Tato úprava je založena na předpokladu, že osoba ucházející se o práci se považuje za zdravotně způsobilou k výkonu takové nerizikové práce do té doby, než je provedením prohlídky prokázán opak. Zaměstnavatel je však oprávněn vyžadovat vstupní lékařskou prohlídku i u těchto nerizikových prací. Pokud si např. zaměstnavatel nebude jist zdravotní způsobilostí uchazeče a rozhodne se jej na tuto vstupní lékařskou prohlídku vyslat, pak se taková prohlídka stane pro uchazeče povinnou. Pokud se za těchto okolností vstupní prohlídka nepodrobí, pak bude ze zákona považován za zdravotně nezpůsobilého k výkonu takové práce.

Odstranění povinnosti zaměstnavatelů vyžadovat od všech zaměstnanců v pracovním poměru tuto prohlídku může snížit administrativní zátěž pro zaměstnavatele i zaměstnance, což může zjednodušit a urychlit nástup nových zaměstnanců. Navíc tento krok může pro zaměstnavatele představovat finanční ulehčení, protože zaměstnavatelé už nebudou muset hradit náklady spojené s těmito vstupními prohlídkami.

Dále nová právní úprava přinese zaměstnavatelům možnost, zavést programy podpory zdraví, čímž se rozumí soubor opatření, které bude moci zaměstnavatel vytvářet a nabízet zaměstnancům s cílem umožnit vyšší využití nástrojů prevence. Podrobnosti ohledně tohoto programu a nástrojů prevence budou stanoveny prováděcí vyhláškou Ministerstva zdravotnictví.

Zvýšení podpory v nezaměstnanosti

S ohledem na změny v běhu a délce výpovědních dob, kdy u některých výpovědních důvodů došlo ke zkrácení výpovědní doby na pouhý jeden měsíc, který začíná dokonce běžet hned ode dne, kdy výpověď byla zaměstnanci doručena, se zdá být velmi rozumné, že **zákonodárci reagovali na případy, kdy se zaměstnanec ve velmi krátké době může ocitnout bez práce a bude finančně závislý na podpoře v nezaměstnanosti**. Účinnost dále uvedených změn zákona o zaměstnanosti nastane až od 1.1.2026.

Pozitivní změnou je jednak zrušení snížení procentní sazby podpory v nezaměstnanosti (pouze 45 % po celou podpůrní dobu) u uchazečů, kteří se svým posledním zaměstnavatelem ukončili pracovní poměr sami nebo dohodou bez vážného důvodu. Tato „hrozba trestu“ měla v mnoha případech zásadní vliv u zaměstnanců na vyhodnocení, zda pracovní poměr se zaměstnavatelem ukončit nebo ne.

Flexinovela pak dále přináší plošné navýšení podpory v nezaměstnanosti v prvních měsících podpůrní doby, a to z původních 65 % na 80 % průměrného měsíčního čistého výdělku, přičemž tuto podporu budou uchazeči do 52 let pobírat po první 2 měsíce podpůrní doby a uchazeči starší 52 let po první 3 měsíce podpůrní doby. Uchazeči do 52 let budou další 2 měsíce podpůrní doby pobírat 50 % a po zbytek podpůrní doby 40 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Uchazeči nad 52 let budou po další 3 měsíce podpůrní doby pobírat 50 %, a po zbytek podpůrní doby 40 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Současně všem, kteří podstupují rekvalifikaci, vznikne také nárok na 80 % průměrného měsíčního čistého výdělku (z původních 60 % a bez ohledu na věk uchazeče). Došlo také k navýšení maximální výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci na 0,8násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku (z aktuálního 0,58násobku u podpory v nezaměstnanosti a 0,65násobku u podpory na rekvalifikaci).

Lze usoudit, že vyšší podpora umožní nezaměstnaným hledat si takové zaměstnání, které nejlépe odpovídá jejich kvalifikaci a očekáváním, aniž by byli nuceni přijmout první nabídku pouze z finančních důvodů. Tato vyšší podpora umožní uchazečům věnovat více času na hledání optimálního zaměstnání, což může vést v konečném důsledku k lepší zaměstnanecké spokojenosti a následně nižší fluktuaci.

Závěr

Flexinovela zákoníku práce představuje důležitý milník v českém pracovním právu, který se snaží vyvážit potřeby zaměstnanců, zaměstnavatelů a pracovního trhu. Zákaz doložek mlčenlivosti o mzdě, zrušení vstupních pracovnělékařských prohlídek u tzv. nerizikových prací a zvýšení podpory v nezaměstnanosti jsou určitě pozitivními kroky, které mohou přinést větší transparentnost, zjednodušení administrativy v pracovněprávních vztazích i zvýšenou finanční stabilitu pro zaměstnance při hledání nového zaměstnání. Proces adaptace na změny bude nicméně vyžadovat aktivní komunikaci a spolupráci mezi všemi zúčastněnými stranami na trhu práce.



Martina Vodičková



Jana Šetřilová

=endors

[endors advokátní kancelář s.r.o.](#)

s.: Praha 4, Obrovského 2407

a.: Praha 1, Na Poříčí 2090/2

a.: Hradec Králové, Karla Tomana 46/6

telefon: +420 601 501 630

e-mail: info@endors.cz

[1] Viz sněmovní tisk č. 775 - >>> [zde](#).

[2] Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování byla přijata 10.5.2023.

[3] Vyhláška č. [432/2003](#) Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)

- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)