



Flexinovela a změny v oblasti jiných důležitých osobních překážek v práci

V souvislosti s tzv. flexinovelou, která zásadním způsobem novelizovala zákoník práce,[\[1\]](#) došlo ke změnám i některých souvisejících předpisů. Změn se dočkalo i nařízení vlády, které upravuje jiné důležité osobní překážky v práci[\[2\]](#) („Nařízení vlády 590/2006“). Přinášíme přehled změn Nařízení vlády 590/2006, které nabýly účinnosti spolu s flexinovelou 1. 6. 2025.

(Registrovaní) partneři

Novela Nařízení vlády 590/2006 reaguje na nový institut tzv. partnerství, které od 1. 1. 2025 definuje občanský zákoník[\[3\]](#) jako trvalý svazek dvou lidí stejného pohlaví. Uvádí-li Nařízení vlády 590/2006 pojem „manžel“ (resp. „manželství“), myslí se jím automaticky i jak „partner“ (resp. „partnerství“) podle občanského zákoníku, tak „registrovaný partner“ (resp. „registrované partnerství“) podle zákona o registrovaném partnerství.[\[4\]](#) Stejnopohlavní páry žijící v partnerství podle občanského zákoníku nebo v registrovaném partnerství tak budou mít v oblasti jiných důležitých osobních překážek v práci stejná práva vyplývající z Nařízení vlády 590/2006 jako manželé. Používáme-li proto níže v článku pojem manžel nebo manželství, máme tím na mysli rovněž (registrované) partnery a (registrované) partnerství.

Úmrtí blízké osoby

Při úmrtí manžela, druha nebo dítěte se i nadále poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na dva dny a pak jeden další den k účasti na pohřbu těchto osob.

V případě pohřbu jiných blízkých osob uvedených níže již není nutné prokazovat, že zaměstnanec na pohřbu strávil pouze „nezbytně nutnou dobu“ – volno je nově poskytováno v rozsahu celých dnů. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu tak zaměstnavatel poskytne na (celý) jeden den k účasti na pohřbu a na další (celý) jeden den, jestliže zaměstnanec obstarává tento pohřeb, jde-li o úmrtí:

- rodiče, prarodiče, vnoučete nebo sourozence zaměstnance;
- rodiče, prarodiče nebo sourozence manžela zaměstnance;
- manžela dítěte zaměstnance nebo manžela sourozence zaměstnance; nebo
- jiné osoby, se kterou žil zaměstnanec v době jejího úmrtí v domácnosti.

Zákonodárce dále novelou Nařízení vlády 590/2006 zohlednil skutečnost, že se ztrátou blízké osoby se zaměstnanec vyrovnává podstatně déle než 1–2 dny. Od účinnosti novely Nařízení vlády 590/2006 tak může nově zaměstnanec při úmrtí svého manžela, druha, dítěte, vnoučete, prarodiče nebo sourozence čerpat doplňkové neplacené volno až na dalších 5 dnů.

Hledání nového zaměstnání

U volna pro účely hledání nového zaměstnání se změnil způsob jeho poskytování – místo půldnů se s účinností od 1. 6. 2025 poskytuje v celých dnech. Čerpá-li zaměstnanec pracovní volno jen v rozsahu části směny, dojde k vyčerpání celého dne volna. Jinými slovy, i když zaměstnanec půjde na pohovor, který mu z osmihodinové pracovní směny zabere jen dvě hodiny dopoledne a zbytek dne bude připraven k práci, dojde k vyčerpání celého jednoho dne pracovního volna, které mu na vyhledání nového zaměstnání náleží. Zaměstnanci tím

mají být motivováni sjednávat si pracovní pohovory a podnikat jiné kroky k získání nového zaměstnání tak, aby na sebe tyto činnosti ideálně navazovaly v rámci jednoho dne.

Nově se dále zohledňuje důvod ukončení pracovního poměru. V případě „sankční“ výpovědi, tj. výpovědi ze strany zaměstnavatele dané z důvodů uvedených v § 52 písm. f) až h) zákoníku práce (např. pro porušení pracovních povinností nebo nesplnění předpokladů) se flexinovelou výpovědní doba zkrátila na polovinu (navíc je jinak upraven běh výpovědní doby). Tomu odpovídá i poloviční rozsah pracovního volna na vyhledání nového zaměstnání oproti ostatním případům. Zaměstnanec bude v případě takové výpovědi (nebo dohody uzavřené ze stejného důvodu) mít nárok na pracovní volno v rozsahu nejvýše dvou dnů, a to bez náhrady mzdy.

U „nesankčních“ výpovědí (a dohod o rozvázání pracovního poměru uzavřených ze stejných důvodů) uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce mají zaměstnanci nárok na volno v rozsahu až 4 dnů s náhradou mzdy. Ve všech ostatních případech skončení pracovního poměru, tedy nejčastěji v případě výpovědi dané zaměstnancem, má zaměstnanec rovněž nárok na až čtyři dny pracovního volna, avšak neplaceného.

Vyčerpá-li zaměstnanec výše uvedené volno, avšak nové zaměstnání si nenajde, bude moci využít nové doplňkové neplacené pracovní volno určené výhradně pro využití poradenských služeb Úřadu práce. Rozsah tohoto volna je až jeden den v případě výše uvedených sankčních výpovědí (resp. dohod) a až dva dny v případě nesankčních výpovědí (resp. dohod) a ostatních případů skončení pracovního poměru.

Svatba a uzavření partnerství

Na vlastní svatbu náleží zaměstnanci i nadále až dvoudenní pracovní volno, z toho jeden den pracovního volna je určen k účasti na svatebním obřadu. Stejně tomu je nově i v případě uzavření partnerství.

Při čerpání pracovního volna v rozsahu dvou dnů je náhrada mzdy nově poskytována za den konání svatebního obřadu. Dosud nebylo jednoznačně stanoveno, ke kterému dni se má náhrada vztahovat, což způsobovalo problémy zejména u zaměstnanců s rozdílnou délkou směn. Pokud zaměstnanec čerpá na vlastní svatbu pouze jeden den volna (například svatební obřad se koná o víkendu, přičemž pracovní doba zaměstnance je pondělí až pátek), náleží mu jako dosud náhrada mzdy za tento jediný den.

K účasti na svatebním obřadu dítěte zaměstnance se i nadále poskytuje jednodenní pracovní volno s náhradou mzdy, u svatebního obřadu rodiče zaměstnance jde o jednodenní neplacené pracovní volno. Zákon v těchto případech nyní výslovně uvádí, že se pracovní volno poskytuje k účasti na „svatebním obřadu“, nikoliv „svatbě“, jak tomu bylo dříve. Případně-li svatební obřad dítěte nebo rodiče zaměstnance na den, kdy zaměstnanec nemá rozvrženou směnu, pracovní volno mu nenáleží.

Náhrada mzdy nebo platu dle výše uvedených pravidel při svatbě (uzavření partnerství) náleží i zaměstnancům, kteří si rozvrhují pracovní dobu sami na základě písemné dohody se zaměstnavatelem (§ 87a zákoníku práce).

Doprovod blízkého do zdravotnického nebo školského zařízení

V reakci na nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu^[5] bylo pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení a k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení zákonodárcem doplněno tak, že se pracovní volno poskytuje i při doprovodu „zpět“. Tedy nejen k doprovodu do školského poradenského zařízení nebo

zdravotnického zařízení, ale i k doprovodu dané osoby na cestě zpátky.

Nejvyšší soud sice posuzoval předchozí právní úpravu (tj. před doplněním výrazu „zpět“), a to pouze ve vztahu k doprovodu podle bodu 8 písm. a) Nařízení vlády 590/2006 (doprovod rodinného příslušného do zdravotnického zařízení), uvedené rozhodnutí je ale zajímavé i dnes a lze je alespoň částečně analogicky aplikovat i na ostatní případy překážek z důvodu doprovodu. Nejvyšší soud v uvedeném rozhodnutí zdůrazňuje, že „*podstatou doprovodu ve smyslu bodu 8 písm. a) nařízení vlády 590/2006 Sb. nepochybně je poskytnutí podpory rodinnému příslušníkovi zaměstnance při vyšetření, ošetření nebo léčení ve zdravotnickém zařízení a všech ostatních úkonech, jež s tím souvisejí, za situace, kdy rodinný příslušník ze zdravotních důvodů nebo z důvodu své nezletilosti nemůže tyto úkony vykonat sám. Pod úkony doprovodu („uvedené úkony“) lze proto zahrnout především cestu z místa bydliště doprovázené osoby (jiného místa, kde se doprovázená osoba v době doprovodu zdržuje) do zdravotnického zařízení, čekání na vyšetření, ošetření nebo léčení, samotné vyšetření, ošetření nebo léčení, nezbytnou konzultaci s lékařem, případná navazující vyšetření, ošetření nebo léčebné úkony, cestu k nim, jakož i čekání na jejich provedení, opatření lékařem předepsaných nebo doporučených léků či zdravotnických pomůcek a cestu zpět do bydliště doprovázené osoby (jiného místa, kde se doprovázená osoba zdržuje).*“ Je tak evidentní, že Nejvyšší soud vnímá rozsah uvedených překážek z důvodu doprovodu spíše extenzivně a pod pojem „doprovod“ je nutné zahrnout zpravidla všechny úkony, které jsou potřeba k tomu, aby doprovázená osoba nejen návštěvu absolvovala, ale aby za pomoci doprovodu rovněž zvládla související cesty.

Znemožnění cesty do zaměstnání

I u překážky v práci z důvodu „znemožnění cesty do zaměstnání“, která se týká těžce zdravotně postižených zaměstnanců, došlo k terminologickému vyjasnění. Za znemožnění cesty do zaměstnání je nově třeba považovat nejen povětrnostní vlivy, ale také živelní či jiné obdobné mimořádné události. Nutnost této změny ukázaly mimo jiné nedávné povodně, kdy vznikaly dohady o tom, zda se na tyto situace dosavadní právní úprava aplikuje.

Zaměstnanci rozvrhující si práci sami

Závěrem dodáváme, že náhrada mzdy nebo platu náleží i zaměstnancům, kteří si rozvrhují pracovní dobu sami na základě písemné dohody se zaměstnavatelem, to však pouze v případě pracovního volna z důvodu (I) svatby nebo uzavření partnerství, (II) úmrtí blízké osoby a (III) přestěhování. Při ostatních jiných důležitých osobních překážkách zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nenáleží, ledaže zákon, vnitřní předpis zaměstnavatele nebo dohoda se zaměstnancem stanoví jinak.[\[6\]](#)

Mgr. Martin Jirsa,
advokát

LEGALITÉ
LAWYERS

[LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o.](#)

- [1] Zákon [120/2025](#) Sb., kterým se mění zákon [262/2006](#) Sb., zákoník práce, a některé další zákony
- [2] Nařízení vlády [590/2006](#) Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- [3] Srov. § 655 odst. 2 zák. [89/2012](#) Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů
- [4] Zákon [115/2006](#) Sb., o registrovaném partnerství, ve znění pozdějších předpisů
- [5] Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.12.2024, sp. zn. 21 Cdo 2979/2023
- [6] Srov. § 87a odst. 2 písm. d) zákoníku práce