

15. 5. 2025

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

Byznys a paragrafy, díl 9.: Flexinovela zákoníku práce

Vítáme vás u devátého dílu naší série Byznys a paragrafy, kterou pro vás připravuje advokátní kancelář LAWYA. Naším cílem je přinášet podnikatelům srozumitelné a praktické informace z oblasti práva, daní a účetnictví. Tentokrát se zaměříme na novelu zákoníku práce.

V poslední době se ve veřejném prostoru můžeme často setkat s pojmem flexinovela zákoníku práce. Za poslední rok její prezentace ve veřejném prostoru se kolem ní objevila řada domněnek, mýtů a spekulací. Nyní je však novela již publikovaná ve sbírce zákonů a ode dne 1. 6. 2025 bude účinná.

Pojďme se proto podívat na ty nejzásadnější změny, které od června novela zákoníku práce přinese.

Práce na dohodu během rodičovské dovolené

Nově bude možné, aby zaměstnanec v pracovním poměru čerpající rodičovskou dovolenou (nikoliv mateřskou dovolenou) mohl vykonávat na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce u téhož zaměstnavatele práce, které jsou stejně druhově vymezeny, jako práce konaná zaměstnancem v pracovním poměru.[\[1\]](#)

Garance návratu po rodičovské dovolené na původní pozici

Zaměstnanci, kteří se vrátí z rodičovské dovolené před dosažením dvou let věku dítěte, mají garantovaný návrat na původní pracovní pozici a stejné pracoviště. [\[2\]](#) Dosud platila garance jen po mateřské dovolené; v případě rodičovské dovolené je zaměstnanec po návratu zařazen pouze dle sjednaného druhu práce, nikoliv na stejnou pozici do stejného oddělení.

Tato změna dopadá i na zaměstnance, kteří započali čerpat rodičovskou dovolenou ještě před účinností novely.

Změny ve výpovědní době

Výpovědní doba nově začíná běžet dnem doručení výpovědi druhé straně, nikoliv až prvním dnem následujícího měsíce. [\[3\]](#)

V případě výpovědi z důvodu závažného porušení pracovní kázně[\[4\]](#) nebo nesplnění zákonných předpokladů či požadavků zaměstnavatele pro výkon práce (výpovědní důvody podle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce) se výpovědní doba zkracuje na jeden měsíc. Ve zbylých důvodech zůstává minimální dvouměsíční výpovědní doba.

Prodloužení lhůt pro výpověď za porušení povinností zaměstnance

Za porušení povinností nebo je-li dán důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, může dát

zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr nově do 3 měsíců ode dne, kdy se o důvodu dozvěděl (doposud do 2 měsíců) a nejpozději do 15 měsíců ode dne, kdy tento důvod vznikl (doposud 1 rok).[5]

Prodloužení zkušební doby

Ujednání o zkušební době nadále vyžaduje písemnou formu a zkušební dobu lze ujednat nejpozději v den vzniku pracovního poměru, a to i v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo. [6]

Zkušební doba se prodlužuje na maximálně 4 měsíce pro řadové zaměstnance a na 8 měsíců pro vedoucí zaměstnance. Zkušební doba může být za jejího trvání dodatečně prodloužena písemnou dohodou, celková doba však nesmí přesáhnout limity dle předchozí věty.

Zkušební dobu sjednanou před 1. 6. 2025 není možné dodatečně prodloužit. Pro stávající zkušební doby platí maximální délka 3 měsíců.

Dále též platí, že se zkušební doba prodlužuje o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.

Zákaz mlčenlivosti o výši mzdy

Sjednávání doložek o mlčenlivosti ohledně výše mzdy je nově zakázáno.[7] Porušení tohoto zákazu může být sankcionováno pokutou až do výše 400 000 Kč.[8] Stávající doložky mlčenlivosti se stanou nicotnými, a tedy i nevymahatelnými.

Zaměstnanci mladší 18 let

Nově je možné zaměstnávat i zaměstnance staršího 14 let[9] a mladšího 15 let, kteří doposud neukončili povinnou školní docházku. Délka směny však v takových případech nesmí přesáhnout 7 hodin denně a 35 hodin týdně. U zaměstnance mladšího 18 let je to pak 8 hodin denně a 40 týdně.

Mladistvý zaměstnanec mladší než 15 let nebo mladistvý zaměstnanec, který neukončil povinnou školní docházku, smí však pouze v období hlavních prázdnin konat jen lehké práce, které neškodí jeho zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji.[10]

Změny v doručování mzdového výměru

Zaměstnanec musí nově obdržet mzdový výměr od zaměstnavatele před začátkem výkonu práce (nikoliv v den nástupu do práce).[11] Mzdový výměr bude možné doručovat elektronicky bez nutnosti souhlasu zaměstnance s elektronickým doručováním, jestliže bude podepsán kvalifikovaným elektronickým podpisem zaměstnavatele. Zaměstnanec však musí doručení mzdového výměru do 15 dnů potvrdit, jinak je neúčinné.[12]

Neomezené prodloužení pracovního poměru při zástupu za rodičovskou a mateřskou dovolenou

Výjimka z pravidla „tříkrát a dost“ umožní neomezený počet opakování pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami v případech, kdy jde o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené. Celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí však přesáhnout 9 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou.[13]

Závěr

Novela byla přijata zejména za účelem zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů, proto je často zmiňována pod pojmem flexinovela zákoníku práce.

Změna v právní úpravě má jistě potenciál rozvolnit některá rigidní ujednání a zvýšit tak konkurenceschopnost zaměstnavatelů. Je třeba však mít na paměti, že některá ustanovení zákoníku práce se v dosavadním znění často nachází i přímo v pracovních smlouvách sjednaných se zaměstnanci. V případě, že by byla dosavadní úprava dle pracovní smlouvy pro zaměstnance příznivější, bude mít ujednání ve smlouvě před novým zněním zákona přednost.

Budte v obraze

Sledujte další díly seriálu Byznys a paragrafy, a pokud byste se chtěli ze světa práva dozvědět více, jednou měsíčně vydáváme newsletter s nejdůležitějšími novinkami a praktickými tipy.

Přihlásit se k odběru newsletteru můžete >>> [zde](#).

Děkujeme, že jste s námi, a těšíme se na společnou cestu světem práva a podnikání!



Mgr. Jakub Hanák,
advokát



Mgr. Adam Ledina,
advokátní koncipient

LAWYA

Sídlo:
Tučapy 240
683 01, Tučapy

Kontaktní adresa:
Králova 298/4
616 00, Brno

tel.: +420 543 216 310
e-mail: info@lawya.cz

[1] § 34b odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění novely č. [120/2025](#) Sb., účinné ode dne 1. 6. 2025

[2] § 47 odst. 1 opt. cit.

[3] § 50 až 52 opt. cit.

[4] Porušením pracovní kázně se pro účely tohoto sdělení rozumí případy, kdy jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo zaměstnanec závažně porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů, nebo soustavně porušoval méně závažné povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané a byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi, nebo v případě zvláště hrubého porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zákoníku práce.

[5] § 58 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění novely č. [120/2025](#) Sb., účinné ode dne 1. 6. 2025

[6] § 35 opt. cit.

[7] § 346a opt. cit.

[8] § 24 odst. 1 písm. e), odst. 2 písm. b) zákona 251/2005 Sb., zákona o inspekci práce ve znění novely č. [120/2025](#) Sb., účinné ode dne 1. 6. 2025

[9] §34 odst. 2 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanského zákoníku, ve znění novely č. [120/2025](#) Sb., účinné ode dne 1. 6. 2025

[10] § 244a opt. cit.

[11] § 113 odst. 4 opt. cit.

[12] § 335 odst. 3, 4 opt. cit.

[13] § 39 odst. 2 opt. cit.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

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](#)