

24. 6. 2025

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

Finální podoba flexibilní novely zákoníku práce nabyla účinnosti - co nás čeká?

Dne 1.6.2025 nabyla účinnosti dlouho očekávaná a v mnohém přelomová novela zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“), plošně označovaná jako tzv. flexinovela zákoníku práce. Pojdme si zrekapitulovat přehled toho nejdůležitějšího, co flexinovela ve své finální podobě nakonec do zákoníku práce vtělila a s čím bude nutné v pracovně-právních vztazích do budoucna počítat.

Prodloužení zkušební doby

Jednou z významných změn novely je prodloužení nejvyšší přípustné délky zkušební doby v § 35 zákoníku práce, a to ze 3 na 4 měsíce u běžných zaměstnanců a z 6 na 8 měsíců u vedoucích zaměstnanců. Novelou bylo zaměstnavatelům umožněno i prodlužování zkušební doby v jejím průběhu, což předchozí právní úprava zapovídala. Prodloužení však bude možné jen na základě dohody stran, přičemž takovou dohodou nebude možné překročit nový maximální zákonný limit 4 (resp. 8) měsíců. Zkušební doba se také bude automaticky prodlužovat o pracovní (nikoli kalendářní) dny, v nichž zaměstnanec během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážek v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.

Změny v běhu lhůt v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru

Novela zákoníku práce zásadně mění i způsob počítání výpovědní doby. Nově výpovědní doba začne běžet dnem doručení výpovědi druhé straně a skončí dnem, který se s tímto dnem číselně shoduje v měsíci, kdy výpovědní doba uplyne. Pokud takový den neexistuje, případně konec výpovědní doby na poslední den příslušného měsíce. Novelou se rovněž zkracuje minimální délka výpovědní doby u výpovědních důvodů specifikovaných v § 52 písm. f) až h) zákoníku práce (tj. v případech nesplňování předpokladů či požadavků na řádný výkon práce a porušování pracovních povinností), a to na pouhý 1 měsíc. Na výpovědi doručené do 31.05.2025 se v každém případě uplatní ještě předchozí právní úprava.

Novela zákoníku práce prodloužila také subjektivní lhůtu pro možnost podání výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to ze dvou na tři měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu opravňujícího pracovní poměr ukončit. Tato subjektivní lhůta však bude limitována novou objektivní lhůtou v délce 15 měsíců od vzniku důvodu k výpovědi nebo okamžitému zrušení - bez ohledu na okamžik, kdy se o něm zaměstnavatel dozvěděl.

Změny týkající se neplatného rozvázání pracovního poměru

V případě neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (ať už formou výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době) nově postačí, aby zaměstnanec zaměstnavateli písemně oznámil, že na dalším pokračování pracovního poměru trvá. Z dikce zákona byl odstraněn požadavek učinit oznámení „bez zbytečného odkladu“, což je i v souladu s ustálenou soudní judikaturou. Do zákoníku práce bylo rovněž výslovně vloženo, že zaměstnanci v případě neplatného rozvázání pracovního poměru náleží nejen náhrada mzdy nebo platu, ale i právo na dovolenou za dobu, po kterou neplatně rozvázaný pracovněprávní vztah de facto trval.

Sloučení výpovědních důvodů souvisejících se zdravotní nezpůsobilostí

Novela dále sjednotila výpovědní důvody specifikované v § 52 písm. d) a e) zákoníku práce, které se doposud lišily pouze příčinou dlouhodobé pracovní nezpůsobilosti. Zákonodárce tím zareagoval na problémy v aplikační praxi, kdy nesprávná volba příslušného výpovědního důvodu často vedla k neplatnosti rozvázání pracovního poměru, bez ohledu na skutkové okolnosti. Sloučení těchto dvou výpovědních důvodů by mělo vést ke zvýšení právní jistoty i ke snížení rizika zbytečných procesních chyb.

Nová pravidla pro řetězení pracovních poměrů na dobu určitou

U zaměstnanců, kteří nastupují jako zástup za pracovníky na mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, byla do zákona vtělena výjimka z obecného pravidla, podle něhož pracovní poměr na dobu určitou může u jednoho zaměstnavatele činit maximálně 3 roky a lze jej opakovat nejvýše dvakrát (tj. celkem může být sjednán maximálně třikrát). Tito zaměstnanci budou nyní moci uzavírat smlouvu na dobu určitou s též zaměstnavatelem opakovaně bez početního omezení. Limitem však i nadále zůstane celková doba trvání pracovního poměru, která bude činit maximálně 3 roky na „jeden“ pracovní poměr a celkem 9 let v součtu „všech“ pracovních poměrů uzavřených na dobu určitou. Je však potřeba zdůraznit, že změna se týká pouze zaměstnanců, kteří nastupují jako zástup za pracovníky na mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené - u ostatních zaměstnanců se uplatní dosavadní pravidla beze změn.

Posílení ochrany a zvýšení flexibility pro zaměstnance na rodičovské dovolené

Novela dále rozšiřuje ochranu zaměstnanců vracejících se z rodičovské dovolené. Zaměstnavatel bude nově povinen zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště, nastoupí-li do práce po skončení rodičovské dovolené přede dnem, kdy dítě dosáhne věku 2 let. Tato povinnost, která doposud platila pouze po dobu mateřské dovolené, resp. její délkové ekvivalence u rodičovské dovolené, má za cíl zvýšit jistotu zaměstnanců ohledně návratu do zaměstnání na „stejně místo“ a současně je motivovat k dřívějšímu zapojení do pracovního procesu. Nezanedbatelná část rodičů totiž dnes využívá rodičovskou dovolenou v její maximální délce 3 let a na trh práce se tak vracejí zpět relativně pozdě.

Synchronizace pracovního a rodinného života představuje neustále větší výzvu, na kterou zákonodárce konečně reaguje úpravou reflektující praktické potřeby zaměstnanců. Novela vychází vstříc těm, kteří si během rodičovské dovolené přejí u svého stávajícího zaměstnavatele „přivydělat“ (např. na základě DPP nebo DPČ), a to výkonem stejného druhu práce, jaký mají sjednaný v rámci hlavního pracovního poměru. Dosavadní znění § 34 zákoníku práce totiž výkon podobné paralelní činnosti zakazovalo. Novelou však byla pro zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou zavedena výjimka, která jim umožní uzavřít DPP nebo DPČ na stejný druh práce, pokud bude paralelní smluvní vztah časově omezen na dobu čerpání rodičovské dovolené (nebo její části).

Zaměstnávání mladistvých od 14 let

Novela rovněž reflektuje potřebu zapojení mladistvých do pracovního života. Nově bude umožněno zaměstnávat osoby od 14 let během „velkých“ letních prázdnin. Pouze však s písemným souhlasem zákonného zástupce a pod podmínkou, že půjde o lehké (nenáročné) práce, které jsou zdravotně nezávadné a nenarušují budoucí vývoj mladistvého. Maximální pracovní doba bude stanovena na 7 hodin denně a 35 hodin týdně.

Závěrem

Mezi další změny novely patří například dílčí změny v elektronickém doručování písemností, změny v možnostech výplaty mzdy v cizí měně, nebo v oblasti rozvrhování pracovní doby. Poněkud kontroverzní změna spočívající ve výpovědi bez udání důvodu nakonec do finálního znění novely „neprošla“. Flexibilní novelu je v každém případě potřeba hodnotit pozitivně, jelikož představuje modernizaci pracovního práva a přináší konkrétní kroky k vytvoření konkurenceschopného a zároveň sociálně odpovědného pracovního trhu v České republice.

JUDr. Jindřich Vítek, Ph.D.,

zakladatel advokátní kanceláře Matzner & Vítek a odborný asistent na právnické fakultě



[Matzner & Vítek](#)

Anny Letenské 34/7
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 254 555

e-mail: info@matznervitek.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírka 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](#)