

20. 11. 2024

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

Flexibilní novela zákoníku práce: Nejdůležitější změny v pracovněprávních vztazích

V dubnu letošního roku představilo Ministerstvo práce a sociálních věcí návrh novely zákoníku práce, kterým má dojít ke změnám ve zkušební době, ve výpovědní době, výpovědních důvodech, v zaměstnávání osob na rodičovské dovolené, zaměstnávání mladistvých nebo v řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Novela si klade za cíl zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů. V průběhu srpna byl návrh novely schválen vládou. Ministerstvo práce a sociálních věcí předpokládá, že by novela mohla být účinná již od 1. ledna 2025.[1]

Zkušební doba

Jednou z výrazných změn, kterou novela může přinést, je prodloužení maximální délky zkušební doby. Podle novely bude možné sjednat zkušební dobu u běžných zaměstnanců až na čtyři měsíce místo dřívějších tří a u vedoucích zaměstnanců až na osm měsíců místo stávajících šesti.

Novinkou je dále navrhovaná možnost dodatečného prodloužení zkušební doby, což zákoník práce aktuálně zakazuje. Dodatečné prodloužení zkušební doby by bylo možné jen na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž celková délka zkušební doby by nesměla přesáhnout zákonné limity čtyř respektive osmi měsíců.

Zaměstnavatelům by změna přinesla delší dobu pro otestování kvalit zaměstnance. Pokud nyní zaměstnanec nepřesvědčí zaměstnavatele o svém přínosu během sjednané zkušební doby, zaměstnavatel obvykle zvolí nejjednodušší cestu a zruší pracovní poměr ve zkušební době, aniž by musel uvádět důvod pro zrušení pracovního poměru. Nově by se však zaměstnavatel a zaměstnanec mohli po tříměsíční zkušební době dohodnout, že zkušební dobu ještě o měsíc prodlouží, aby měli více času vyzkoušet si, zda jejich spolupráce bude fungovat.

Výpovědní doba

Další důležitou novinkou by mohla být změna výpovědní doby. Dle stávající úpravy začíná výpovědní doba běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Při doručení výpovědi 1. března by tak dvouměsíční výpovědní doba uplynula 31. května. Proto je běžnou praxí, že se výpověď dává koncem měsíce. Nově by začala výpovědní doba běžet už ode dne doručení výpovědi. Pokud by tak výpověď při dvouměsíční výpovědní době byla doručena 15. března, pracovní poměr by skončil 15. května.

U výpovědi zaměstnavatele ze sankčních důvodů uvedených v § 52 písm. f), g), h) zákoníku práce návrh novely počítá se zkrácením výpovědní doby z dvou měsíců na jeden.

Výpovědní důvody

Ministerstvo práce a sociálních věcí dále přišlo s návrhem sloučení výpovědních důvodů souvisejících se ztrátou zdravotní způsobilosti obsažených v § 52 písm. d) a e) zákoníku práce. Výše uvedené

výpovědní důvody se odlišují v podstatě jen v příčině dlouhodobé pracovní nezpůsobilosti zaměstnance. Při podání výpovědi zaměstnavatelem však záměna těchto výpovědních důvodů způsobuje neplatnost výpovědi. Návrh má tomuto problému předejít právě sloučením výše uvedených výpovědních důvodů do výpovědního důvodu jediného.

Zaměstnávání osob na rodičovské, otcovské a mateřské dovolené

Zaměstnancům na rodičovské dovolené novela může přinést větší jistotu ohledně návratu na původní pracovní pozici (tzv. na stejnou židli). Pokud se zaměstnanec vrátí do práce před dosažením dvou let věku dítěte, zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště. Dle účinné právní úpravy je toto zaručeno v případě matek při návratu z rodičovské dovolené a v případě otců po návratu z otcovské dovolené nebo rodičovské dovolené v trvání mateřské dovolené zaměstnankyň. Následně je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance na druh práce a v místě výkonu práce dle pracovní smlouvy. To však dnes v praxi může znamenat jiné pracovní místo nebo jiné pracoviště. Tomu má novela zabránit. Návrh má motivovat zaměstnankyně k dřívějšímu návratu do práce, ale může rovněž motivovat otce k čerpání rodičovské dovolené.

Pozitivně lze hodnotit, že zaměstnanec, který čerpá rodičovskou dovolenou, může dle návrhu novely vykonávat u téhož zaměstnavatele v době čerpání rodičovské dovolené na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce stejně druhově vymezené práce. Byť zákoník práce umožňuje, aby zaměstnanec či zaměstnankyně čerpali rodičovskou dovolenou po kratších časových úsecích nebo aby si se zaměstnavatelem sjednali kratší pracovní dobu na dobu určitou, přináší navrhovaná změna další způsob úpravy výkonu práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na rodičovské dovolené.

Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou

Další zásadní změnou je možnost řetězit pracovní poměry na dobu určitou. Dle platné právní úpravy maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou činí tři roky a může být opakována nejvýše dvakrát. Flexibilní novela navrhuje umožnit při náhradě za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené sjednávat pracovní poměr na dobu určitou bez omezení počtu opakování. Celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou však stále nesmí přesáhnout devět let. Tento krok by měl zaměstnavatelům zjednodušit pokrytí pracovních pozic bez nutnosti opakovaného hledání náhrady na dobu určitou.

Práce mladistvých

Jedním z kroků ke zvýšení flexibility je umožnění zaměstnávání mladistvých ve věku od 14 let během letních prázdnin. Pracovní doba bude pro tyto mladistvé omezena na maximálně 7 hodin denně a 35 hodin týdně. Podmínkou bude souhlas zákonného zástupce mladistvého a mladiství by mohl konat jen lehké práce, které nebudou škodit jeho zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji.

Závěr

Navrhovaná flexibilní novela zákoníku práce přináší výrazné změny, které mají potenciál modernizovat pracovněprávní vztahy a reagovat na potřeby současného trhu práce. Prodloužení a flexibilnější nastavení zkušební doby umožňuje zaměstnavatelům lépe posoudit schopnosti nových zaměstnanců, zatímco úprava výpovědní doby přinese zrychlení pohybu zaměstnanců na trhu práce.

Změny v oblasti zaměstnávání osob na rodičovské dovolené zohledňují aktuální společenské potřeby, jako je sladění pracovního a osobního života a podpora rodičů na trhu práce. Nové možnosti řetězení pracovních poměrů na dobu určitou v případě zástupů navíc přináší firmám větší stabilitu a

efektivnější organizaci pracovních sil.

Novela je nyní v Poslanecké sněmovně. Bude zajímavé sledovat jakých změn dozná v průběhu legislativního procesu a jaké budou její dopady v praxi.



Mgr. Jan Kodeš

BŘÍZA & TRUBAČ
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ – ATTORNEYS AT LAW

Bříza & Trubač, s.r.o., advokátní kancelář

Palladium Praha
Na Poříčí 1079/3a
110 00 Praha 1

Tel.: +420 777 601 114
e-mail: info@brizatrubac.cz

[1] Návrh zákona včetně důvodové zprávy k dipsozici >>> [zde](#).

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

Další články:

- [Bossing v pracovním právu](#)
- [Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026](#)
- [Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele](#)
- [Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?](#)
- [Gamifikace práce z pohledu pracovního práva](#)
- [Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti](#)
- [Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe](#)
- [Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu](#)
- [Dopady „oduznutí“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti](#)
- [Ústavní soud k alkoholu na pracovišti ve světle intenzity porušení pracovních povinností pedagogických pracovníků](#)
- [K výpovědní době](#)