

20. 5. 2025

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

„Flexinovela“ zákoníku práce: Co vše se letos mění?

Od 1. června 2025 nabude účinnosti dlouho očekávaná novela zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (ZP), publikovaná ve Sbírce zákonů jako zákon č. [120/2025](#) Sb., která by měla přinést vyšší flexibilitu v pracovněprávních vztazích. Konkrétně zavádí prodloužení zkušební doby, změny výpovědní doby a další změny při ukončení pracovněprávního vztahu, nové možnosti v zaměstnávání na DPP/DPČ při rodičovské dovolené, novinky v elektronickém doručování mzdového výměru, možnost zaměstnávání mladistvých nad 14 let a změny kolektivního vyjednávání.

Prodloužení zkušební doby

Nové znění § 35 ZP mění délku zkušební doby ze 3 na 4 měsíce, u vedoucího zaměstnance pak z 6 na 8 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (PP). Nadále platí, že zkušební doba PP na dobu určitou nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby jeho trvání. Nově se zavádí možnost prodloužení zkušební doby písemnou dohodou **i za jejího trvání**, maximálně však na 4 či 8 měsíců.

Kromě změn sjednaných mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem 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. Za účelem zvýšení právní jistoty bude ZP explicitně uvádět, že se zkušební doba prodlužuje o pracovní dny zaměstnance (nikoliv dny kalendářní).

Příklad: Zkušební doba byla u zaměstnance pracujícího od pondělí do pátku sjednána na dobu od 1. 1. do 30. 4. 2025. Zaměstnanec v rámci zkušební doby 5 celých směn neodpracoval z důvodu překážky v práci (dočasná pracovní neschopnost - DPN), 2 celé směny z důvodu čerpání dovolené a 3 celé směny rovněž fakticky nepracoval, neboť mu na ně připadl svátek. Dále 3x zameškal polovinu směny kvůli vyšetření u lékaře. Zaměstnanci se zkušební doba prodlouží o celkem 7 pracovních dní (5 směn zameškal kvůli DPN, 2 směny z důvodu čerpání dovolené). O tzv. placené svátky ani částečně zameškané směny se zkušební doba neprodlužuje. Od 1. 5. je tedy třeba „napočítat“ 7 pracovních dní, resp. 7 směn - a zkušební doba skončí v pátek 9. 5. 2025. Nic na tom nemění ani fakt, že ve čtvrtek 1. a 8. 5. měl zaměstnanec „placený svátek“, neboť o ten se zkušební doba neprodlužuje.

Pro účely vymáhání povinností zaměstnavatele stanovených novou úpravou zkušební doby bude upraveno i znění zákona o inspekci práce (§ 12 a 25). Zaměstnavateli tak v případě porušení povinností hrozí pokuta až 2 000 000 Kč.

Zvýšení flexibility pro zaměstnance na rodičovské dovolené

Skloubit pracovní a rodinný život je stále náročnější a zákonodárci konečně přišli s něčím, co v tomto ohledu pomůže. Zohlednili totiž požadavek praxe, kdy zaměstnanci na rodičovské dovolené stojí o přivýdělek u svého zaměstnavatele a chtějí konat stejný druh práce. Podle současné úpravy § 34 ZP zaměstnanec v PP nesmí na základě DPP/DPČ vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnanců na rodičovské dovolené bude platit výjimka pro další právní vztah vedle PP, tentokrát

založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti (musejí být ovšem uzavřeny na dobu čerpání rodičovské dovolené či její části).

Změny v PP na dobu určitou pro zástup za mateřskou či rodičovskou

Dle nové úpravy v § 39 odst. 2 ZP bude stále platit, že PP na dobu určitou smí být sjednán nejdéle na 3 roky a mezi týmiž smluvními stranami může být opakován nejvýše dvakrát; za opakování se považuje rovněž prodloužení. Jde-li však o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené podle § 217 odst. 5 ZP (tedy dovolené bezprostředně navazující na skončení mateřské), lze sjednávat PP na dobu určitou bez omezení počtu opakování. Celková doba trvání přitom nesmí přesáhnout 9 let ode dne vzniku prvního PP na dobu určitou. Jestliže od skončení předchozího PP na dobu určitou uplynuly 3 roky, k předchozímu PP na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

Příklad: Zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřel PP na dobu určitou po dobu nepřítomnosti zaměstnankyně z důvodu čerpání mateřské dovolené a případně i dovolené podle § 217 odst. 5 ZP a rodičovské dovolené, nejdéle však na dobu 3 let. Na tento případ se vztahuje výjimka podle věty druhé § 39 odst. 2 ZP, tj. nezapočte se do oněch 3 „pokusů“ ke sjednání doby určité. Je však třeba pamatovat, že i v těchto případech může PP trvat nejdéle 3 roky (výjimka se týká počtu opakování, nikoliv délky trvání PP), proto je vhodné dobu určitou „zastropovat“ 3 léty.

Návrat na stejnou práci a pracoviště má být nově zaručen i zaměstnancům vracejícím se z rodičovské dovolené před dovršením 2 let věku dítěte (§ 47 odst. 1 písm. c) ZP).

Změny výpovědní doby

Úpravy se týkají jak délky výpovědní doby, tak okamžiku, kdy počíná běžet. Nyní je počátek běhu výpovědní doby spojován s „prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce,...“. Nově bude začínat dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končit dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje. Není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec výpovědní doby na poslední den měsíce. Ustanovení § 333 ZP (obecné ustanovení týkající se běhu lhůt dle ZP) se tedy v těchto případech neužije.

Ačkoliv to ZP v § 51 v novelizovaném znění výslovně nestanoví, nadále se uplatní výjimky z běhu výpovědní doby plynoucí z § 51a, 53, 54 a 63 ZP.

Dále se novelou v určitých případech **zkrátí výpovědní doba**. Konkrétně se zkrácení bude týkat výpovědních důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. f) až h) ZP tedy (tedy obecně týkající se porušování povinností zaměstnance). Pro tyto důvody se uplatní výpovědní doba v délce **1 měsíce**. Také podá-li zaměstnanec výpověď zaměstnavateli dle § 51a ZP z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, řídí se výpovědní doba tímto ustanovením.

Písemnou dohodou lze prodloužit výpovědní dobu nebo změnit její běh. Obojí musí být sjednáno stejně pro zaměstnavatele i zaměstnance; to neplatí pro případ výpovědi podle § 52 písm. f) až h). Nová pravidla budou platit u výpovědi doručené nejdříve v den účinnosti novely (při doručení do 31. 5. 2025 se uplatní dosavadní pravidla).

Příklady: Zaměstnanec doručil zaměstnavateli 18. 6. 2024 výpověď z pracovního poměru, přičemž dvouměsíční výpovědní doba končí 18. 8. 2024, ačkoliv tento den připadl na neděli. Zaměstnavatel doručil zaměstnanci výpověď 31. 7. 2024, přičemž dvouměsíční výpovědní doba končí 30. 9. 2024, neboť září má „pouze“ 30 dní.

Změny výpovědních důvodů

Chystá se sjednocení dvou výpovědních důvodů do jednoho. Týká se to důvodů uvedených pod § 52 písm. d) a e) ZP, které mají společné to, že výpověď v těchto případech vychází z lékařského posudku ohledně zdravotního stavu zaměstnance. Sloučením a novou formulací písmena d) si předkladatel návrhu slibuje odstranění situací, kdy soudy shledaly výpověď danou zaměstnavatelem pro některý z těchto důvodů neplatnou jen kvůli chybnému posouzení zdravotního stavu zaměstnance lékařem.

Prodloužení lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru

Změnou § 58 odst. 1 ZP bude moci dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr do 3 měsíců namísto do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro výpověď či zrušení PP dověděl. Totéž bude platit pro porušení povinnosti zaměstnance z pracovního poměru v cizině - tedy opět možnost ukončit pracovní poměr do 3 měsíců po jeho návratu z ciziny namísto do 2.

Nejpozději bude možné ukončit pracovní poměr do 15 měsíců namísto do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

Náhrada mzdy či platu při neplatném ukončení pracovního poměru

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, dle nové úpravy postačí, pokud oznámí zaměstnanec zaměstnavateli písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Z ustanovení vypadáva díkce „bez zbytečného odkladu“ - podle konstantní judikatury Nejvyššího soudu totiž toto časové vymezení nikterak neovlivňuje právo zaměstnance na náhradu. Dále bude nově explicitně stanoveno, že při neplatném ukončení pracovního poměru bude zaměstnanci výslovně příslušet vedle náhrady mzdy/platu též právo na dovolenou.

Novinky u ukončení pracovního poměru z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání

Novelou je vloženo nové ustanovení § 271ca ZP, jímž se mění vyplácení částky v případě výpovědi či dohody zaměstnanci dle § 52 písm. d) ZP (tedy z důvodu, že dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost). Zaměstnanec tak dle nové právní úpravy sice obdrží stejnou výši jednorázové náhrady (dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku), nicméně tuto částku již nevyplácí zaměstnavatel z vlastních prostředků jako odstupné, ale dle přechodných ustanovení novely (bodů 7 čl. II) ji hradí pojišťovna, která provádí zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Zaměstnanců se změna nedotkne, pro zaměstnavatele je naopak přínosná.

Elektronické doručování

Stále bude platit jako dosud, že zaměstnavatel může doručovat e-mailem, pokud zaměstnanec k tomuto způsobu doručování udělil souhlas v samostatném písemném prohlášení, v němž také uvedl elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele. V tomto případě je zpráva dle nového odst. 2 § 335 ZP doručena okamžikem (upřesnění oproti současné úpravě znějící „doručena dnem“; stejná změna se uplatní u poštovního doručování - § 336 odst. 4 ZP a při doručování zaměstnavateli zaměstnancem - § 337 odst. 2 ZP), kdy zaměstnanec převzetí potvrdí zaměstnavateli písemně. Slovo „písemně“ nahrazuje dosavadní „datovou zprávou“, neboť v tomto kontextu nešlo o datovou zprávu zasílanou v rámci systému datových schránek, ale o jakoukoliv datovou informaci, což pojmově nekorespondovalo se zbytkem právního řádu. V důsledku této změny je možné, aby potvrzení doručení proběhlo nejen elektronicky, ale i prostřednictvím listiny, kdy např.

zaměstnanec na pracovišti zaměstnavatele potvrdí přijetí písemnosti.

Mzdový a platový výměr nadále zůstávají ve výčtu zvláštních písemností, které se doručují postupem podle § 334a až § 336 ZP, nicméně podmínky pro doručování prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací způsobem podle § 335 budou značně rozvolněny. Stále zůstávají zachovány všechny stávající možnosti zaměstnavatele při doručování mzdového a platového výměru zaměstnanci:

1. zaměstnavatel může výměr doručit např. na pracovišti či kdekoli bude zaměstnanec zastižen jeho předáním zaměstnanci do vlastních rukou,
2. prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (viz § 336 ZP) anebo
3. datovou schránkou (viz § 335a ZP)
4. postup podle § 335 odst. 1 a 2 ZP - na odsouhlasený e-mail zaměstnance, přičemž výhodou je existence fikce doručení 15 dní.

Nově se zavádí možnost elektronického doručení bez zvláštního souhlasu zaměstnance i v rámci interního systému na elektronickou adresu zaměstnance či na „firemní“ e-mail zaměstnance, případně na „soukromý“ e-mail zaměstnance - a to i v případě, že zaměstnanec s doručováním na tuto adresu ve smyslu § 335 odst. 1 ZP nesouhlasil.

Účinky doručení nastanou okamžikem, kdy zaměstnanec potvrdí převzetí zaměstnavateli písemně, což může znamenat i pouze to, že odklikne převzetí zprávy obsahující výměr anebo v rámci interního systému odklikne potvrzení o přečtení dokumentu, což tento systém zaznamená.

Neuplatní se fikce doručení. Nedojde-li k potvrzení převzetí písemnosti ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího odeslání, je doručení neúčinné. Zaměstnavatel se pak bude moci s jistotou skutkového stavu rozhodnout o dalším postupu (např. zvolí jiný způsob doručení, případně celý proces zopakuje). Z pohledu zaměstnavatelů, kteří popsané možnosti využijí, by to mělo z dlouhodobého hlediska vést k úspoře nákladů. Písemnost musí být zaměstnanci přístupná takovým způsobem, aby ji mohl uložit a vytisknout.

Práce mladistvých

Ustanovení § 34 a 35 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, nově umožní výkon závislé práce i dětem, které dovršily 14 let. Budou moci vykonávat závislou práci pouze v období hlavních prázdnin, a to výhradně s písemným souhlasem zákonného zástupce. Konkrétní pravidla stanoví ZP v ustanovení § 79a: Délka směny pro mladistvé mladší 15 let a mladistvé, kteří neukončili povinnou školní docházku, nesmí překračovat 7 hodin. Zároveň týdenní pracovní doba nesmí překročit 35 hodin týdně.

Podle § 244a ZP mladistvý zaměstnanec, který nedosáhl věku 15 let, avšak už je mu 14 (bez ohledu na to, zda ukončil či neukončil povinnou školní docházku), a mladistvý zaměstnanec starší 15 let, který neukončil povinnou školní docházku, budou moci v období hlavních prázdnin konat lehké práce. A to za podmínky, že nebudou škodit jejich zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji. Zároveň budou i pro tyto zaměstnance platit další ustanovení týkající se pracovních podmínek mladistvých (zákaz práce přesčas a zákaz práce v noci, lékařské prohlídky apod.) a práce zakázané mladistvým stanovené vyhláškou č. [180/2015](#) Sb. o zakázaných pracích a pracovištích.

Nepřetržitý denní odpočinek

Drobná změna se týká nepřetržitého denního odpočinku. Ustanovení § 90 odst. 1 ZP nově pamatuje na mladistvé mladší 15 let (případně mladistvé s neukončenou povinnou školní docházkou). Ve vztahu k nim stanovuje ZP zaměstnavateli povinnost poskytnout nepřetržitý denní odpočinek po

dobu alespoň 14 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Ohledně nepřetržitého denního odpočinku pak dochází k další změně, kdy písm. d) a e) ustanovení § 90 odst. 2 ZP budou zrušena. Místo nich vznikne zcela nový odst. 3, a to z toho důvodu, aby v případě odvracení havárie, živelní události nebo jiné mimořádné události měl zaměstnavatel možnost zkrátit nepřetržitý denní odpočinek zaměstnance až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích – za podmínky, že následující odpočinek bude zaměstnanci prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

Kolektivní vyjednávání

Funguje-li u zaměstnavatele odborová organizace, dotknou se nastávající změny i kolektivního vyjednávání. Dle dosavadní úpravy je nutno nejen sdělit zaměstnavateli, že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat (včetně údajů o orgánu odborové organizace, který je podle stanov oprávněn jednat se zaměstnavatelem) a že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v PP, ale také sdělované údaje doložit pod sankcí neplatnosti tohoto úkonu.

Nově postačí, když odborová organizace zaměstnavateli pouze oznámí, že podmínku minimálního počtu členů odborové organizace uvedenou v § 286 odst. 3 ZP splňuje. Až následně bude moci zaměstnavatel ze své vlastní iniciativy odborovou organizaci po takovém oznámení požádat, aby splnění podmínky minimálního počtu členů i prokázala.

Zákaz ujednání o mlčenlivosti o mzdě

Nový § 346a ZP stanoví, že zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody. Doporučujeme proto vypustit ze vzorů dokumentů povinnost zaměstnance ohledně mlčenlivosti o výši mzdy či odměn, bonusů apod. a vůbec věnovat pozornost tématu rovného odměňování zaměstnanců.

Výplata mzdy/platu primárně na účet

Změnou v § 142 odst. 3 se zavádí povinnost zaměstnavatele vyplácet mzdu na platební účet určený zaměstnancem vedený u banky se sídlem v České republice. Zaměstnavatel se i nadále může se zaměstnancem dohodnout na jiném způsobu výplaty. Vyjádří-li zaměstnanec se způsobem výplaty na platební účet písemný nesouhlas, nebo neposkytne-li k němu potřebnou součinnost, anebo nemá platební účet zřízený, vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci mzdu/plat v hotovosti v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a místo výplaty. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu/plat v pravidelném termínu jejich výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty.

Průměrný hodinový výdělek

V dosavadní právní úpravě chybí popis způsobu výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance, např. pokud zaměstnanec začne pracovat na kratší úvazek. Ust. § 356 odst. 2 ZP se nyní doplňuje o způsob výpočtu, dojde-li v rozhodném období ke změně pracovní doby zaměstnance. Dále se zněním nového ust. § 360 ZP zavádí výslovná úprava použití průměrného výdělku v období po skončení základního pracovněprávního vztahu (např. při výpočtu výše odstupného nebo náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou). V praxi docházelo k různým výkladům ve stejných skutkových situacích. Novela stanoví najisto, že se použije průměrný výdělek zjištěný naposledy v průběhu trvání pracovněprávního vztahu, nikoliv po jeho skončení.

Příklad: Zaměstnanci k 31. 10. skončil PP a vznikl mu nárok na odstupné. Pro výpočet výše odstupného potřebuji zjistit průměrný hrubý měsíční výdělek. Rozhodným obdobím je III. kalendářní čtvrtletí. Zaměstnanec v průběhu rozhodného období se zaměstnavatelem sjednal kratší týdenní pracovní dobu (zkrátil úvazek), a to na 20 hodin týdně od 1. 8. Zaměstnanci v rozhodném období vznikl nárok na tato plnění:

	<i>Týdenní pracovní doba (úvazek)</i>	<i>Počet odpracovaných hodin</i>	<i>Mzda (všechny složky)</i>
<i>Červenec</i>	<i>40 hodin</i>	<i>168 hodin</i>	<i>40 000 Kč</i>
<i>Srpen</i>	<i>20 hodin</i>	<i>88 hodin</i>	<i>20 000 Kč</i>
	<i>20 hodin</i>	<i>80 hodin</i>	<i>20 000 Kč</i>
<i>celkem</i>		<i>336 hodin</i>	<i>80 000 Kč</i>

Potřebné údaje pro zjištění průměrného hodinového výdělku v rozhodném období:

Mzda zúčtovaná k výplatě v rozhodném období - 80 000 Kč.

Odpracovaná doba v rozhodném období - 336 hodin. Průměrný hodinový výdělek vychází na 238 Kč.

Průměrný hrubý měsíční výdělek zjistíme podle § 356 odst. 2 ZP tak, že průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobíme týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348 (průměrný počet týdnů v měsíci), tzn. $PHV \times TPD \times 4,348 =$ průměrný měsíční hrubý výdělek.

Přechodná ustanovení

Pro úkony či skutečnosti vzniklé přede dnem nabytí účinnosti novely se použije znění účinné přede dnem nabytí její účinnosti. Výjimka bude platit pro PP na dobu určitou uzavřený přede dnem nabytí účinnosti novely, kdy lze postupovat dle nové úpravy. Celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou včetně doby jejich trvání přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona nesmí přesáhnout 9 let ode dne vzniku prvního PP na dobu určitou.



Mgr. Marie Kunzfeldová,
advokátka

ŠKÁRA
PARTNERS

[Advokátní kancelář Škára & Partners](#)

Milady Horákové 2047/23
602 00 Brno

Tel: +420 511 205 690
E-mail: info@akskara.cz

Další články:

- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)
- [Nejvyšší soud a forma smlouvy o smlouvě budoucí: krok zpět v ochraně právní jistoty?](#)
- [„Za každou kauzou je živý příběh“](#)