

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

Postaru či ponovu aneb čím nás mohou překvapit přechodná ustanovení novely zákoníku práce 2012?

Již mnohokrát diskutovaná novela zákoníku práce účinná od 1. ledna 2012 s sebou přináší mimo jiné řadu zásadních změn ve vztahu ke vzniku, trvání a skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel bude v řadě případů postaven před otázkou, zda v konkrétní situaci použít ještě původní nebo již novelizované znění zákonných ustanovení. Tyto případy řeší, a to více či méně srozumitelně, přechodná ustanovení zákoníku práce. Následující řádky proto shrnují vybrané novinky novely a ozřejmují nejčastější situace související s pracovním poměrem, které mohou nastat při střetu staré a nové právní úpravy.



Obecné pravidlo: právní vztah vs. právní úkon

Obecné pravidlo ve vztahu k problematice aplikace staré a nové právní úpravy stanoví, že pracovněprávní vztahy vzniklé před 1.1.2012 práce se budou řídit již novelizovaným zněním zákoníku práce, přičemž platnost úkonů učiněných v rámci těchto existujících pracovněprávních vztahů před 1.1.2012 se posuzuje podle dosavadní právní úpravy. To platí i v případech, kdy jejich účinky nastanou až po dni účinnosti novely zákona. Aplikační pravidlo „vztah vs. úkon“ se však neuplatní bezvýjimečně, proto novela upravuje speciální případy použití přechodných ustanovení.

Doba určitá

Novela zákoníku práce s sebou přináší změnu spočívající v prodlužování pracovního poměru na dobu určitou. Podle stávajícího znění, je maximální délka pracovního poměru na dobu určitou 2 roky ode dne vzniku tohoto pracovního poměru, přičemž další pracovní poměr na dobu určitou u téhož zaměstnavatele může vzniknout, jen pokud mezi dvěma pracovními poměry uplyne doba alespoň 6 měsíců. Nová úprava zvyšuje maximální délku pracovního poměru na dobu určitou na 3 roky, přičemž délka sjednaného pracovního poměru může být prodlužována resp. opakována nejvýše dvakrát, vždy maximálně opět jen na 3 roky. Další pracovní poměr na dobu určitou může být uzavřen až po uplynutí 3 let od ukončení posledního (opakovaně uzavřeného) pracovního poměru. Novela také ruší veškeré výjimky a nově se tak striktními pravidly o maximální délce pracovního poměru budou muset řídit i např. pracovní poměry sjednané na dobu záskoku za dočasně nepřítomné zaměstnance (např. zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené).

Pracovní poměr na dobu určitou podle nových pravidel může být se zaměstnancem sjednán nejdříve

1.1.2012. Není tedy možné např. uzavřít pracovní poměr na dobu určitou 3 let již dne 31.12.2011 s tím, že by dnem nástupu a příp. i účinnost pracovní smlouvy byla stanovena na 1.1.2012.

Pokud dosavadní pracovní poměr na dobu určitou skončí do 31.12.2011, může být další pracovní poměr na dobu určitou uzavřen podle nových pravidel 1.1.2012, a to bez ohledu na to, zda byly případně před 1.1.2012 vyčerpány dosud možné 2 roky trvání pracovního poměru na dobu určitou. Tento „starý“ do 31.12.2011 ukončený pracovní poměr se při sjednávání nového pracovního poměru započítávat nijak nebude.

Pokud však pracovní poměr sjednaný na dobu určitou do 31.12.2011 přesáhne do roku 2012, bude se jeho další prodlužování, resp. opakování řídit zásadně novou právní úpravou, a to bez ohledu na délku trvání tohoto pracovního poměru. Pokud tedy byl, např., za účinnosti staré úpravy uzavřen pracovní poměr na dobu určitou v trvání jednoho roku do 31.3.2012, může být za účinnosti nové úpravy prodloužen, resp. opakován již jen dvakrát.

Zkušební doba

Změn doznává i aktuální úprava některých otázek týkajících se zkušební doby. Jde jednak o její délku, kdy u pracovních poměrů na dobu určitou může být zkušební doba maximálně tak dlouhá, jako je polovina sjednané doby určité, přičemž může nadále činit maximálně 3 měsíce. U vedoucích zaměstnanců může nově zkušební doba činit až 6 měsíců. Pokud byla zkušební doba již sjednána, platí, že nemůže být prodlužována, a to ani v případě, že zákon v daném případě od ledna povoluje sjednat zkušební dobu delší.

Speciální úprava platí také pro dobu překážek v práci v rámci zkušební doby. S účinností od 1.1.2012 platí, že zkušební doba se bude prodlužovat pouze o celodenní překážky v práci a o celodenní dovolenou. Podle stávající právní úpravy se přitom zkušební doba prodlužuje o jakékoli překážky v práci, ale nikoli o dovolenou. Přejícná ustanovení zákoníku práce pak stanoví, že doba překážek v práci podle stávajícího znění ustanovení § 35 odst. 2 zákoníku práce, pro které zaměstnanec nekoná ve zkušební době práci a o které se zkušební doba prodlužuje, se bude řídit dosavadními předpisy.

Nový výpovědní důvod

Novým přírůstkem v „seznamu“ výpovědních důvodů je výpovědní důvod podle § 52 h) zákoníku práce - porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance zvlášť hrubým způsobem. Jde o situaci, kdy se zaměstnanec nebude po dobu prvních 21 dnů nemoci zdržovat v místě svého bydliště, resp. dodržovat rozsah stanovených povolených vycházek, přičemž výpověď z tohoto důvodu bude možné podat do jednoho měsíce ode dne zjištění takového porušení. Podle přechodných ustanovení je však tento výpovědní důvod možné použít pouze v případě, že k porušení povinnosti zaměstnance došlo až za účinnosti novely zákona, tj. že zaměstnanec tuto povinnost porušil po 1. lednu 2012.

Nárok na odstupné

Novela zákoníku práce přináší zásadní změny ve vztahu k odstupnému, spočívající zejména v odstupňování výše zákonného odstupného vázané na délku trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Nově dále zaměstnanci, který okamžitě zruší pracovní poměr z důvodu opožděného vyplacení, resp. nevyplacení mzdy či části mzdy, nenáleží odstupné, ale náhrada mzdy za dobu, která odpovídá výpovědní době. Z novinek lze zmínit i povinnou písemnou formu u dohody o vyplacení odstupného v jiném termínu než v posledním výplatním termínu mzdy. Všechna tato ustanovení se aplikují ve vztahu k odstupnému, na které vznikl nárok po nabytí účinnosti novely, tzn. jen v případech, kdy byla zaměstnanci dána výpověď podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, nebo s ním byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru z těchto důvodů, jakož i odstupné, na které

vzniklo právo zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56 zákoníku práce až po 1. lednu 2012. Odstupné, na které vznikl nárok před 1. lednem 2012, se řídí dosavadními právními předpisy.

Složitá přechodná období, kdy jsou na zaměstnavatele kladeny vyšší nároky, pokud jde o interpretaci a aplikaci pracovněprávních norem, jsou nevyhnutelnou součástí každé rozsáhlejší novely a to, zda je úprava přechodných ustanovení novely zákoníku práce 2012 dostatečná, ukáže až aplikační praxe.



Mgr. Daniela Mátéová,
advokátní koncipient

[Glatzová & Co.](#)

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440

Fax: +420 224 248 701

e-mail: office@glatzova.com



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

Další články:

- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody](#)
- [Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku](#)
- [Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná](#)
- [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](#)