

## FLEXIBILNÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE – CO SI NENECHAT UNIKNOUT?

Dne 9. dubna 2025 byla Senátem schválena tzv. Flexinovela zákoníku práce. Cílem novely je reagovat na aktuální vývoj pracovního trhu, podpořit flexibilitu pracovněprávních vztahů a přizpůsobit právní úpravu potřebám rychle měnící se praxe v současném světě. Novela nyní čeká na podpis prezidenta a publikaci ve Sbírce zákonů. Nedojde-li k průtahům, nabude novela účinnosti již 1. června 2025. Níže shrnujeme hlavní novelizační body a jejich dopad na pracovněprávní praxi.

### DELŠÍ ZKUŠEBNÍ DOBA

Novelou dochází k prodloužení maximální přípustné délky zkušební doby, a to u běžných zaměstnanců z 3 na 4 měsíce a u vedoucích zaměstnanců z 6 na 8 měsíců.

Zákon nově výslovně připouští možnost dohodnout prodloužení zkušební doby po uzavření pracovní smlouvy. Délka zkušební doby však nesmí překročit zákonný limit. V praxi se tak otevírá prostor pro posouzení, zda u nově uzavíraných pracovních smluv nastavit zkušební dobu již v prodloužené délce, a plně tak využít nově dostupný rozsah. Možnost dodatečného prodloužení může přijít vhod např. dojde-li ke změně obsahu pracovního poměru nebo jmenování na pozici vedoucího zaměstnance.

### ZMĚNY V SOUVISLOSTI SE SKONČENÍM PRACOVNÍHO POMĚRU

**Běh výpovědní doby:** Novela přináší zásadní změnu pravidel pro běh výpovědní doby – ta nově začíná běžet již dnem doručení výpovědi, nikoliv až prvním dnem následujícího kalendářního měsíce. Pokud je tedy výpověď doručena například 10.1., začíná výpovědní doba běžet již téhož dne a pracovní poměr tak končí (při standardní dvouměsíční délce výpovědní doby) 10.3., ne 31.3. jak by tomu bylo dopsud.

**Výpovědní doba 1 měsíc:** V případě výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodu dle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce se výpovědní doba nově zkracuje na jeden měsíc. V ostatních případech zůstává dvouměsíční výpovědní doba zachována. Toto umožní rychlejší skončení pracovního poměru se zaměstnanci, k nimž zaměstnavatel v návaznosti na jejich porušování pracovních povinností nadále nemá potřebnou důvěru.

S ohledem na tuto úpravu je vhodné zvážit revizi stávajících pracovních smluv. V praxi se totiž často ve smlouvách výslovně sjednává výpovědní doba v délce dvou měsíců. Pokud je taková úprava obsažena ve smlouvě, má přednost před zákonnou úpravou, a zkrácenou výpovědní dobu dle novely tak nebude možné uplatnit.

**Sjednocení zdravotních výpovědních důvodů:** Novela dále sjednocuje dosavadní zdravotní výpovědní důvody do jednoho ustanovení. Nově bude výpověď možná v případě dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu sjednané práce, a to bez ohledu na to, zda jde o důvod dle současného § 52 písm. d) nebo e) zákoníku práce.

#### Klíčové body:

- **Zkušební doba:** až 4 měsíce u běžných a 8 měsíců u vedoucích zaměstnanců.
- **Výpovědní doba:** ve vymezených případech zkrácení na 1 měsíc.
- **Počátek běhu výpovědní lhůty:** nově dnem doručení.
- **Sloučení výpovědních důvodů dle § 52 d) a e) zákoníku práce.**
- **Možnost výplaty mzdy v cizí měně:** u zaměstnanců s cizím prvkem.
- **Návrat z rodičovské dovolené:** povinnost přidělit původní práci do 2 let věku dítěte.
- **Práce na DPP/DPČ během rodičovské dovolené:** nově umožněna i pro stejný druh práce.
- **Zákaz ujednání o mlčenlivosti ohledně mzdy:** při porušení hrozí sankce až 2 miliony korun.

Současně se mění úprava kompenzace při skončení pracovního poměru z těchto důvodů. Odstupné či jednorázová náhrada již nebude hrazeno přímo zaměstnavatelem, ale nově bude kryto ze zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. Nárok na kompenzaci nadále zůstává pouze v případech pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

**Prodloužení lhůt pro výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru:** Novela prodlužuje lhůty, ve kterých může zaměstnavatel reagovat na porušení povinností zaměstnancem. Subjektivní lhůta, během níž se zaměstnavatel o důvodu k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru dozví, se prodlužuje ze 2 na 3 měsíce. Objektivní lhůta, tedy nejzazší možný termín pro uplatnění těchto kroků bez ohledu na to, kdy se zaměstnavatel o důvodu dozvěděl, se prodlužuje z 1 roku na 15 měsíců.

## NOVÁ PRAVIDLA SOUVISEJÍCÍ SE MZDOU

**Bezhotovostní převod:** Novela zavádí preferenci bezhotovostní výplaty mzdy převodem na účet. Není již třeba dohoda se zaměstnancem – výplata v hotovosti je možná jen tehdy, pokud zaměstnanec s převodem výslovně nesouhlasí nebo neposkytne nezbytnou součinnost.

**Výplata v cizí měně:** Nově bude možné, aby zaměstnavatel se souhlasem zaměstnance vyplácel mzdu v měně, ke které ČNB vyhláší kurz devizového trhu, a to za předpokladu, že je dán tzv. cizí prvek – například místo výkonu práce v zahraničí či trvalý pobyt zaměstnance mimo území ČR. Pokud má zaměstnanec sjednanou mzdu v korunách, bude výše mzdy přepočítávána na příslušnou měnu každý měsíc dle aktuálního kurzu ČNB. U zaměstnanců, kteří mají mzdu sjednanou přímo v cizí měně, k přepočtu nedochází – s výjimkou zákonných přepočtů pro účely odvodů.

**Mlčenlivost o mzdě:** Zaměstnavatelé ve světle novely nesmějí zaměstnancům bránit ve sdílení informací o výši své mzdy, platu nebo jiné odměny s ostatními zaměstnanci. Ustanovení pracovních smluv, vnitřních předpisů či pracovních řádů, která takovou komunikaci zakazují, budou po účinnosti novely v rozporu se zákonem a je nezbytné je odstranit. Setrvání na těchto klauzulích může být posouzeno jako porušení pracovněprávních předpisů ve smyslu zákona o inspekci práce, za což hrozí pokuta až do výše 2 000 000 Kč.

**Doručování mzdového výměru:** Zaměstnavatel bude povinen předat mzdový výměr zaměstnanci nejpozději před zahájením výkonu práce. Dosud postačovalo doručení v den nástupu do práce. Novela zároveň zavádí zvláštní režim elektronického doručování mzdového výměru – ten může být doručen i na jinou elektronickou adresu, než kterou zaměstnanec určil pro běžné doručování, za podmínky, že výměr bude podepsán elektronickým podpisem zaměstnavatele a zaměstnanec bude mít možnost jej uložit a vytisknout. Pokud zaměstnanec do 15 dnů doručení výměr nepotvrdí, považuje se však za nedoručený. Ostatní dosavadní formy doručování zůstávají zachovány.

## ZMĚNY PRO ZAMĚSTNANCE – RODIČE

**Řetězení smluv na dobu určitou:** Flexinovela přináší několik změn, které se dotýkají postavení zaměstnanců s malými dětmi. Nově nebude na zástupy za zaměstnance čerpající mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou dopadat obecné omezení řetězení pracovních poměrů na dobu určitou – tyto zástupy bude možné sjednávat opakovaně, až do celkové doby 9 let.

**Garance stejného pracovního místa:** Podle stávající právní úpravy má zaměstnanec po návratu z rodičovské dovolené nárok na zařazení v souladu se svou pracovní smlouvou – tedy na práci odpovídající sjednanému druhu práce, nikoliv však nutně na původní pracovní místo či stejné pracoviště. Tato ochrana platí až do tří let věku dítěte.

Nově bude zákon výslovně stanovovat, že pokud se zaměstnanec vrátí z rodičovské dovolené před dosažením dvou let věku dítěte, má nárok na přidělení původní práce a pracoviště, obdobně jako je tomu nyní při návratu z mateřské dovolené. Mezi druhým a třetím rokem věku dítěte zůstává zachováno právo na zařazení podle druhu práce sjednaného ve smlouvě, nikoli však již na konkrétní pozici.

**Souběh HPP a dohod na stejný druh práce:** Zároveň novela umožní, aby si zaměstnanec v průběhu rodičovské dovolené přivydělával stejným druhem práce u svého stávajícího zaměstnavatele, a to formou DPP nebo DPČ. Dosud platí, že výkon stejného druhu práce pro téhož zaměstnavatele během rodičovské dovolené možný není.

## DALŠÍ VÝZNAMNÉ ZMĚNY

Vedle zásadních úprav v oblasti zkušebních a výpovědních podmínek či pracovních vztahů v souvislosti s rodičovstvím přináší novela i další změny, které by neměly uniknout pozornosti zaměstnavatelů:

- **Úprava výpočtu průměrného výdělku**

Novela zavádí změnu okamžiku, ke kterému se zjišťuje průměrný výdělek (relevantní například pro účely výpočtu odstupného nebo jiných náhrad spojených se skončením pracovního poměru). Dříve se průměrný výdělek určoval k 1. dni následujícím po skončení předchozího kalendářního čtvrtletí (tedy ke 1. 1., 1. 4., 1. 7. nebo 1. 10.), bez ohledu na to, zda již pracovní poměr skončil. Nově je však rozhodující, zda je zaměstnanec ke dni stanovení průměrného výdělku stále v pracovním poměru – jinak je nutné použít dřívější rozhodné období.

*Příklad: Pracovní poměr zaměstnance končí ke dni 31. 12. 2025 a zaměstnanci vzniká nárok na odstupné. Podle dosavadní právní úpravy by se průměrný výdělek pro jeho výpočet zjišťoval k 1. 1. 2026, a to na základě výdělků dosažených ve IV. čtvrtletí 2025. Nově však platí, že den, ke kterému se průměrný výdělek stanovuje, musí ještě spadat do období trvání pracovního poměru. Proto v tomto případě nebude možné použít 1. 1. 2026, neboť v ten den již pracovní poměr netrvá. Průměrný výdělek se tak bude muset určit k 1. 10. 2025, tedy z výdělků dosažených ve III. čtvrtletí 2025.*

- **Prokazování působení odborové organizace**

Na žádost zaměstnavatele bude odborová organizace povinna doložit, že má u něj nejméně tři členy v pracovním poměru. K prokázání může sloužit mj. notářský zápis.

- **Pracovnělékařské prohlídky**

V návaznosti na jeden z pozměňovacích návrhů budou zrušeny povinné vstupní lékařské prohlídky u tzv. profesí bez rizika (kategorie 1). Zaměstnavatel i zaměstnanec ale budou mít právo vstupní lékařskou prohlídku nadále vyžadovat.

- **Zaměstnávání mladistvých**

Nově bude možné zaměstnávat osoby, které dovrší věku 14 let, a to během hlavních školních prázdnin. Musí jít výhradně o lehké práce (kategorie 1 bez dalších rizik), které neohrožují zdraví, bezpečnost, vzdělávání ani morální vývoj mladistvého. Vyžadován je souhlas zákonného zástupce a dodržení přísných limitů pracovní doby a odpočinku. Zůstává zde zachována povinnost absolvovat vstupní lékařskou prohlídku, která platí i pro práci na DPP nebo DPČ.

## ZÁVĚR

**Flexibilní novela zákoníku práce představuje významný krok směrem k modernizaci pracovněprávních vztahů. Přináší nové možnosti, ale zároveň i povinnosti, které bude třeba zohlednit v personální a smluvní praxi. Důležité je věnovat pozornost především úpravám zkušebních a výpovědních dob, postupu při zástupech za zaměstnance na rodičovské dovolené a novým pravidlům návratu či výkonu práce během tohoto období.**

## KONTAKTY



**Veronika Kinclová**

Seniorní advokátka

**T** +420 222 555 242  
**E** veronika.kinclova@  
cliffordchanceprague.com



**Natálie Kurková**

Advokátní koncipientka

**T** +420 222 555 585  
**E** natalie.kurkova@  
cliffordchanceprague.com



**Tereza Juráková**

BD Managerka

**T** +420 222 555 582  
**E** tereza.jurakova@  
cliffordchanceprague.com

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

[www.cliffordchanceprague.com](http://www.cliffordchanceprague.com)

Clifford Chance, Jungmannova Plaza,  
Jungmannova 24, 110 00 Prague 1, Czech  
Republic

© Clifford Chance Prague Association 2025

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing •  
Brussels • Bucharest • Casablanca • Dubai •  
Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul •  
London • Luxembourg • Madrid • Milan •  
Munich • Newcastle • New York • Paris • Perth  
• Prague • Rome • São Paulo • Seoul •  
Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo •  
Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance has a co-operation agreement  
with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm  
in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship  
with Redcliffe Partners in Ukraine.

Clifford Chance has entered into association  
agreements with Clifford Chance Prague  
Association s.r.o., advokátní kancelář in  
Prague and Clifford Chance Badea SPRL in  
Bucharest.