

**doc. JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.**

**Vybrané praktické dopady flexinovy zákoníku  
práce**

**PRACOVNÍ PRÁVO**

# **Vybrané praktické dopady flexinověly zákoníku práce**

doc. JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Květen 2025

[tomsej@prf.cuni.cz](mailto:tomsej@prf.cuni.cz)



PRÁVNICKÁ  
FAKULTA  
Univerzita Karlova

# Flexibilní, nebo performativní novela?

- Zkušební doba: 3 -> 4, 6 -> 8 měsíců
- Zástup za MD/RD: 2 -> více prodloužení
- Návrat na stejnou židli: Do konce MD -> do konce RD
- Výpovědní doba § 52 písm. f) – h): 2-3 měsíce -> 1 měsíc
- Výpovědní doba ostatní: 2-3 měsíce -> 2 měsíce
- Výpověď pro porušení povinnosti: subjektivní lhůta 2 -> 3 měsíce, objektivní lhůta 12 -> 15 měsíců
- Minimální věk pro výkon závislé práce: 15 -> 14 let (za splnění jistých přísnějších podmínek)
- Nepřetržitý denní odpočinek 11/8 -> 6 hodin
- Souhlas rodiče u pracovních cest 8 -> 9 let



# Zamyšlení 0: Výpověď bez udání důvodu

„§ 52a

(1) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci písemně výpověď i bez uvedení důvodu, pokud

- a) zaměstnanci vznikne nárok na starobní důchod za více než 5 let, a zároveň se nejedná o zaměstnance uvedeného v § 53 odst. 1 písm. d) nebo o zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu, a
- b) jde o zaměstnance odměňovaného mzdou.

(2) Zaměstnanci v případě výpovědi podle odstavce 1 přísluší odstupné ve výši nejméně dvojnásobku odstupného podle § 67, pokud mu ze zákona nenáleží odstupné vyšší. Vypočtenou výši odstupného uvede zaměstnavatel ve výpovědi.“.



# Zamyšlení I: Zkušební doba

## § 35 Zkušební doba

- (1) Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den vzniku pracovního poměru, a to i v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo. Zkušební doba musí být sjednána písemně.
- (2) Zkušební doba nesmí být sjednána na dobu delší než
  - a) 4 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru,
  - b) 8 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.
- (3) Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.
- (4) Zkušební doba může být za jejího trvání dodatečně prodloužena v mezích odstavců 2 a 3 písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem.
- (5) Zkušební doba se prodlužuje o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.“.



# Zamyšlení II: Výpovědní doba

## § 51

- (1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje; není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec výpovědní doby na poslední den měsíce.
- (2) Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou výpovědi dané
- a) zaměstnanci z důvodu uvedeného v § 52 písm. f) až h), kde činí výpovědní doba nejméně 1 měsíc,
  - b) zaměstnavateli podle § 51a.
- (3) Písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze prodloužit výpovědní dobu nebo změnit její běh. Výpovědní doba a její běh musí být sjednány stejně pro zaměstnavatele i zaměstnance; to neplatí pro případ výpovědi podle § 52 písm. f) až h).“.



# Zamyšlení III: Lhůta ke skončení pracovního poměru

## § 58

- **(1)** Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 3 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 3 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 15 měsíců ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.



# Zamyšlení IV.: Návrat z rodičovské dovolené

## § 47

- (1) Zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště, nastoupí-li do práce po skončení
- a) dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, b) mateřské dovolené nebo otcovské dovolené,
  - c) rodičovské dovolené přede dnem, kdy dítě dosáhne věku 2 let,
  - d) doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění,
  - e) doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění,
  - f) výkonu veřejné funkce, g) činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo h) vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení.
- (2) Pokud původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zaměstnance zařadit podle pracovní smlouvy.“.



# Zamyšlení V.: Vstupní lékařská prohlídka

V § 59 ZSZS se na konci odstavce 1 tečka nahrazuje čárkou a doplňují se písmena c) a d), která znějí:

- „**c)** osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, jestliže se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce, pokud k ní je vyslána,
- **d)** zaměstnavatel má právo vyžadovat vstupní lékařskou prohlídku u osoby ucházející se o práci, která je zařazena v kategorii první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a jejíž součástí není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem podle § 60 nebo jinými právními předpisy; nevyžaduje-li zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku, považuje se osoba ucházející se o práci za zdravotně způsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, a to do té doby, než je provedením prohlídky prokázán opak; vyžaduje-li vstupní prohlídku zaměstnanec, vystaví zaměstnavatel žádost o provedení této prohlídky.



# Zamyšlení V.: Vstupní lékařská prohlídka

## § 59

### Posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání

(1) b) zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku zajistí vždy ~~má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je zařazena do kategorie druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo je součástí této práce činnosti, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem podle § 60 nebo jinými právními předpisy, před vznikem~~

1. pracovního poměru,
2. ~~právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr, má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou nebo je součástí této práce činnosti, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem podle § 60 nebo jinými právními předpisy; zaměstnavatel může vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat též, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci, která není prací rizikovou a která má být vykonávána na základě právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr, nebo~~
3. vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu.



# Děkuji za pozornost!

Jakub Tomšej

tomsej@prf.cuni.cz



PRÁVNICKÁ  
FAKULTA  
Univerzita Karlova

DĚKUJEME

[www.kongrespravniprostor.cz](http://www.kongrespravniprostor.cz)