

# Flexinovela zákoníku práce a změny ve zkušební době

Flexinovela zákoníku práce přináší zásadní změny v oblasti zkušební doby, které významně ovlivní zaměstnavatele i zaměstnance. Díky nové legislativě se prodlužuje maximální délka zkušební doby, nově je možné ji dodatečně prodlužovat písemnou dohodou, a upravuje se také automatické prodloužení o neomluvenou absenci. Zároveň bude jasné, že se zkušební doba prodlužuje ze zákona vždy o pracovní dny. Účinnost této novely se očekává od 1. 6. 2025.



Mgr. Jakub Lejsek

Randl Partners, advokátní kancelář, s.r.o., člen aliance Ius Laboris

Zkušební doba sice nepatří mezi povinné náležitosti pracovní smlouvy, přesto se jedná o institut, který se v praxi hojně využívá. Jejím smyslem je umožnit oběma stranám, tedy zaměstnavateli i zaměstnanci, ověřit si, zda jim pracovní poměr a vzájemná spolupráce vyhovují. Pokud ne, mohou jej v této fázi snadno zrušit bez výpovědní doby, výpovědního důvodu či odstupného.

## Sjednání zkušební doby

Zůstává zachováno, že zkušební doba musí být sjednána písemně a nejpozději v den vzniku pracovního poměru. I nadále může být sjednána v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo. Přestože nemusí být sjednána přímo v pracovní smlouvě, jedná se o zavedenou praxi, na které není ani po novelizaci nutné cokoliv měnit.

## Délka zkušební doby

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), rozlišuje mezi řadovými a vedoucími zaměstnanci dle § 11 (tj. zjednodušeně těmi, kteří mají alespoň jednoho podřízeného zaměstnance):

- Řadový zaměstnanec může mít sjednanou zkušební dobu dosud maximálně 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, po flexinovele až 4 měsíce.
- Vedoucí zaměstnanec může mít sjednanou zkušební dobu dosud maximálně 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru, po flexinovele až 8 měsíců.

Stále platí, že **zkušební doba nesmí** být sjednána nikdy delší než **polovina sjednané doby**

## trvání pracovního poměru na dobu určitou.

Zejména u vedoucích zaměstnanců je potřeba ohlídat při uzavírání pracovní smlouvy na kratší období, typicky na dobu určitou 1 roku, že nebude využita zkušební doba v plném rozsahu (8 měsíců). Anebo naopak bude muset být s vedoucími zaměstnanci sjednána první doba určitá na alespoň 16 měsíců.

Zaměstnavatelé v praxi často trvají na maximální možné délce zkušební doby, což ponechává uchazeči o zaměstnání jen omezený prostor pro vyjednávání. Lze se tak domnívat, že automaticky u nových nástupů přistoupí mnoho zaměstnavatelů k využití nové maximální možné délky zkušební doby.

**Příklad č. 1: Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem pracovní smlouvu dne 1. 7. 2025 (tento den byl také sjednán jako den nástupu) na vedoucí pozici s trváním do 30. 6. 2026.**

Zkušební doba nesmí přesáhnout 6 měsíců, protože pracovní poměr je na dobu určitou v délce jednoho roku.

## Možnost dodatečného prodloužení zkušební doby

Dosud nebylo možné zkušební dobu dodatečně smluvně prodloužit. Nově bude možné v průběhu zkušební doby písemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem **zkušební dobu prodloužit**, maximálně však do hranice stanovené zákonem, která činí 4 měsíce u řadových, resp. 8 měsíců u vedoucích zaměstnanců.

**Příklad č. 2:** Pracovní poměr vznikl dne 1. 8. 2025 na dobu neurčitou se sjednanou zkušební dobou 2 měsíce. Dne 30. 9. 2025, tedy v poslední den trvání zkušební doby, se strany písemně dohodnou, že zkušební dobu prodlouží. U řadového zaměstnance bude nově možné ji prodloužit až o další 2 měsíce, u vedoucího až o 6 měsíců.

V praxi může být toto jednání o prodloužení zkušební doby poměrně nepříjemné, lze proto doporučit sjednat si ihned při uzavírání pracovní smlouvy zkušební dobu v maximální délce.

Naopak změnit délku zkušební doby může být poměrně praktické v případech, kdy se z řadového zaměstnance stane už během zkušební doby vedoucí zaměstnanec. Pak bude možné se písemně dohodnout na prodloužení zkušební doby až do celkového rozsahu pro vedoucí zaměstnance (8 měsíců).

**Příklad č. 3:** (Předpokládaná účinnost novely k 1. 6. 2025): Zaměstnanec a zaměstnavatel si sjednali dne 1. 7. 2025 pracovní poměr na dobu neurčitou se 4měsíční zkušební dobou. Zaměstnanec se dne 31. 8. 2025 se zaměstnavatelem dohodl na změně druhu práce, kdy se s účinností od 1. 9. 2025 stane vedoucím zaměstnancem.

Zaměstnanec a zaměstnavatel se tak mohou dohodnout na prodloužení zkušební doby, a to až na 8 měsíců, tedy až do 28. 2. 2026.

## Prodlužování zkušební doby ze zákona

Zkušební doba se **automaticky prodlužuje** o dny zaměstnance, v nichž zaměstnanec během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu:

- překážky v práci,
- čerpání dovolené,
- a nově také z důvodu **neomluvené absence**.

Toto doplnění o neomluvenou absenci je poměrně logické a vhodné, protože i v případě neomluvené absence zkušební doba neplní svůj účel, kdy zaměstnanec nevykonává stejně jako u překážky v práci či dovolené pro zaměstnavatele práci. Zároveň usnadní postup zaměstnavatelům, kteří se snaží na konci zkušební doby doručit zaměstnanci zrušení pracovního poměru ve zkušební době, a zaměstnanec bez omluvy nechodí do práce.

Z nové textace daného ustanovení je také zřejmé, že může docházet v jeden den ke kumulaci důvodů, tedy zaměstnanec má např. v rámci jedné směny polovinu směny překážku v práci a polovinu směny dovolenou, pak o tuto celou

zameškanou směnu se bude zkušební doba prodlužovat. Vždy se ale musí jednat o celou směnu. Jestliže zaměstnanec v pondělí zamešká jen polovinu směny z důvodu dovolené a v úterý polovinu směny z důvodu vyšetření u lékaře, pak se tyto kratší části než celá směna nesčítají a zkušební doba se o tyto úseky neprodlouží.

Zároveň novela již výslovně upravuje, že se zkušební doba prodlužuje **o pracovní dny** (tj. o dny, kdy měl zaměstnanec naplánovanou směnu), nikoliv kalendářní dny. Zaměstnavatel tak sečte počet pracovních dní zaměstnance, během nichž zaměstnanec zameškal celou směnu z důvodu překážky v práci, dovolené či neomluvené absence, a tyto dny napočítá na pracovní dny zaměstnance po datu, kdy měla zkušební doba původně skončit.

**Příklad č. 4:** Zaměstnanec a zaměstnavatel si sjednali zkušební dobu od 1. 7. do 30. 9. 2025. Pracovní doba je rozvržena rovnoměrně od pondělí do pátku. V průběhu zkušební doby zaměstnanec neodpracoval 6 celých směn z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, 3 celé směny z důvodu dovolené a 3x polovinu směny z důvodu vyšetření u zubního lékaře.

Zaměstnanci se zkušební doba prodlouží o 9 směn (6 směn dočasná pracovní neschopnost a 3 směny dovolená; vyšetření u zubního lékaře se nepočítají, jelikož nešlo o celé zameškané směny). Zkušební doba tak bude trvat do 13. 10. 2025.

## Přechodné ustanovení

Flexinovela zákoníku práce obsahuje u zkušební doby přechodné ustanovení, které upravuje vztah nové právní úpravy k dřívější (dosavadní) právní úpravě a k právním vztahům podle ní vzniklým. Dle flexinovely zákoníku práce platí, že pokud byla zkušební doba sjednána přede dnem nabytí účinnosti flexinovely, uplatní se původní (stávající) právní úprava. Je třeba upozornit, že klíčovým okamžikem je datum sjednání zkušební doby, nikoliv datum nástupu do práce (vzniku pracovního poměru).

Níže uvádíme na příkladech, jaké situace mohou nastat. Ve všech příkladech je počítáno s tím, že účinnost flexinovely zákoníku práce bude k 1. 6. 2025.

**Příklad č. 5:** Zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřeli pracovní smlouvu se dnem nástupu dne 1. 4. 2025 se zkušební dobou v délce 3 měsíců.

Zkušební doba tak běží až do 30. 6. 2025 a nemůže být smluvními stranami prodloužena, a to ani za situace, kdyby se na torr zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli. Zároveň se zkušební doba bude prodlužovat podle starých pravidel, tedy se nemůže

prodloužit o celou směnu zameškanou z důvodu neomluvené absence zaměstnance.

V takovém případě by se takto nově přesjednaná zkušební doba prodloužila i o případnou neomluvenou absenci.

**Příklad č. 6:** Zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřeli pracovní smlouvu dne 1. 4. 2025, ale se dnem nástupu do práce až dne 1. 7. 2025 se zkušební dobou v délce 3 měsíců. Zaměstnavatel a zaměstnanec tak mají možnost se od 1. 6. 2025 do 30. 6. 2025 včetně dohodnout na jejím prodloužení.

#### Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

▪ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

## TIP NA WEBINÁŘ

### Nový zákon o účetnictví – kde jsme, kam směřujeme a jak se připravit

**PŘEDNÁŠEJÍCÍ:** Ing. Libor Vašek, Ph.D., Ing. Jan Molín, Ph.D.

**CENA: 2 200 Kč**

Ačkoliv vydání a s tím související účinnost nového zákona o účetnictví a k němu navázaných prováděcích předpisů je odkládána a aktuálně (únor 2025) to vypadá spíše na rok 2028, práce na jeho přípravě pokračují, doplňují se chybějící ustanovení, diskutují přechodná a přechodová ustanovení. Vzhledem k volebnímu roku lze očekávat dopracování norem na úrovni MF ČR a Vlády ČR a další legislativní projednání po volbách v novém složení Poslanecké sněmovny. V rámci webináře přineseme update informací v termínu, který bude čerstvě po volbách do Poslanecké sněmovny.

#### KOMU JE WEBINÁŘ URČEN:

Webinář je určen zejména daňovým a účetním specialistům a ekonomům firem.

#### Tento seminář je nabízen v rámci tzv. průběžného vzdělávání úředníků ÚSC.

Naše vzdělávací společnost je akreditována Ministerstvem vnitra ČR (číslo akreditace: AK/I-23/2025.), jsme tudíž oprávněni poskytovat vzdělávání úředníků podle zákona č. 312/2002 Sb.

#### PROGRAM:

Proces přípravy nové účetní legislativy již probíhá delší dobu a měl vyvrcholit účinností nového zákona o účetnictví k 1. 1. 2025, resp. 1. 1. 2026, avšak dnes víme, že jej nestihne projednat současná Poslanecká sněmovna a připravený návrh normy bude čekat na legislativní projednání novou Poslaneckou sněmovnou po volbách v říjnu 2025. První možná účinnost je tak dnes odhadována k 1. 1. 2028. Práce na přípravě této normy a celé rekodifikace českých účetních předpisů pokračují, paralelně se projednávají a zapracovávají připomínky k úpravě souvisejících norem (zejména pak daňové legislativy). Proto příprava firem a všech dotčených osob by neměla polevit a povědomí o zamýšlených změnách a též povědomí o postupech, které lze již nyní v účetnictví aplikovat bude velkým přínosem při samotném přechodu. V rámci webináře zmíníme, jaký je aktuálně stav v procesu přípravy nové účetní legislativy a souvisejících novelizací, jaká jsou očekávání a které oblasti je vhodné nastavit již nyní. Oproti webináři realizovanému v roce 2024 se lektori zamíří ve větším detailu na vybrané změny aneb záměrem není během webináře pokrýt celý rozsah nového zákona, ale ve větším detailu vybrané oblasti.

**Více na [obchod.wolterskluwer.cz](http://obchod.wolterskluwer.cz)**

**Více článků, předpisů a Pracovních situací na  
[www.praceamzda.cz](http://www.praceamzda.cz)**