

Administrativní zátěž zaměstnavatelů je i po flexinovele neúměrně náročná, říká Jan Procházka

12.12.2025 - | HAVEL & PARTNERS

Jedním z nejzásadnějších zákonů roku 2025 byla flexinovela zákoníku práce. V sérii textů se začínáme ohlížet za její dosavadní účinností a rozebíráme rovněž to, co nás v pracovním právu čeká v roce 2026. „Flexinovela byl malý krok správným směrem, a to jak z hlediska vytvoření větší rovnováhy mezi postavením zaměstnance a zaměstnavatele, tak i z hlediska administrativní zátěže. Bohužel zejména ve druhé jmenované oblasti jsou povinnosti zaměstnavatele stále neúměrně náročné,“ říká Jan Procházka, partner kanceláře HAVEL & PARTNERS.

Jednou z nejdůležitějších legislativních změn roku 2025 byla flexinovela zákoníku práce. Jak ji s jistým odstupem hodnotíte? Dělá něco problémy?

Flexinovela byl malý krok správným směrem, a to jak z hlediska vytvoření větší rovnováhy mezi postavením zaměstnance a zaměstnavatele, tak i z hlediska administrativní zátěže. Bohužel zejména ve druhé jmenované oblasti jsou povinnosti zaměstnavatele stále neúměrně náročné, takže pro malé firmy jsou těžko splnitelné a pro velké znamenají administrativu navíc. A pokud vezmeme v úvahu, co přinesla předchozí novela zákoníku práce z roku 2023 a co nás nyní čeká v rámci převedení směrnice o transparentním odměňování do českého práva, je to z hlediska flexibility pracovního práva jeden krok vpřed a tři kroky vzad.

Z hlediska ambicí flexinovely je v praxi myslím patrné, jak obtížné je legislativně zabezpečit, aby se rodiče po skončení mateřské či rodičovské měli kam vrátit. V tomto ohledu bude zapotřebí spíš využít nelegislativní nástroje, tedy uzpůsobit kapacitu zařízení péče o děti, zajistit debyrokratizaci různých forem péče o děti či podpořit komunikaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem včetně příkladů dobré praxe. Legislativně vynutit, aby někdo s někým spolupracoval, pokud nechce, je nesmírně obtížné.

Používá se z vaší praxe delší zkušební doba? Jakým způsobem?

Ano, delší zkušební doba se používá, ale v praxi je vidět, že ani její prodloužení ještě není dostatečné. Stále se totiž pro začínající zaměstnance využívají pracovní poměry na dobu určitou, a to delší, než je maximální délka zkušební doby.

Co čeká pracovní právo podle vás v roce 2026?

Hned zkraje nastane tradiční vlna změn v podobě změny klíčových parametrů, jako je minimální mzda, náhrady a podobně. Ze systémových změn se můžeme těšit na jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele, které se jeví jako dobře myšlený krok směrem k administrativní úlevě zaměstnavatelům. I zaměstnanecké akciové plány budou od nového roku nově upravené, což může z České republiky učinit do jisté míry atraktivnější destinaci pro start-upy. V neposlední řadě se změny dotknou také pracovnělékařských prohlídek, a i zde by mělo dojít k určité úlevě například v podobě vzorového formuláře lékařského posudku.

Naopak zatím neznáme podobu české implementace směrnice o transparentním odměňování. Zde mám ale obavy, že i minimalistická varianta s sebou přinese jen významné navýšení administrativní zátěže pro podnikatele. Je to bohužel odraz toho, že stát místo aby sám svými prostředky kontroloval dodržování pravidel, která stanovil, přenáší tuto činnost na firmy, kterým tím rapidně rostou náklady.

<https://www.havelpartners.cz/administrativni-zatez-zamestnavatele-je-i-po-flexinovele-neumerne-narocna-rika-jan-prochazka>