



FLEXINOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE a další aktuality v pracovněprávní oblasti 2025

Flexinovela zákoníku práce a další aktuality v pracovněprávní oblasti 2025

- Změny u zkušební doby
- Zaměstnávání osob pečujících o malé děti
- Ukončování pracovních poměrů
- Práce mladistvých od 14 let
- Odměňování
- Směrnice o transparentním odměňování
- Novela zákona o specifických zdravotních službách (pracovnílékařské prohlídky)
- Novela zákona o zaměstnanosti (podpora v nezaměstnanosti)
- Změny u překážek v práci na straně zaměstnance

- FLEXIBILNÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE
- Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 29.4.2025,
- účinnost od 1.6.2025,
- cíl:
 - zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů (změna pravidel u zkušební doby a ukončování pracovního poměru výpovědí),
 - přizpůsobení potřebám moderního trhu práce (způsob výplaty mzdy),
 - upřesnění některých ustanovení (např. v návaznosti na judikaturu či zkušenosti z praxe)

- ZKUŠEBNÍ DOBA

- Základní pravidla (§ 35 ZP)

- nadále zůstává povinná **písemná forma**,
- nejpozději lze sjednat **v den vzniku pracovního poměru**,

(x doposud: v den sjednaný jako den nástupu do práce nebo v den uvedený jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance)

- nadále lze sjednat **i v případě jmenování**.

POZOR: Pokud by měla být zkušební doba sjednána až v den vzniku pracovního poměru, může nastat problém v případech, kdy je jako den nástupu sjednán den pracovního klidu nebo svátek (např. 1.6.2025 neděle). Zaměstnanec fakticky nastoupí do práce až následující den (např. 2.6.2025 pondělí) x zkušební doba již sjednat nelze.

- **Maximální délka zkušební doby**
- **Doposud:**
 - max. 3 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru u řadových zaměstnanců,
 - max. 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucích zaměstnanců,příčemž nadále platí, že nesmí být delší než 1/2 sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.
- **Nově:**
 - max. 4 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru u řadových zaměstnanců a
 - max. 8 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucích zaměstnanců,příčemž nadále platí, že nesmí být delší než 1/2 sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.

Např. zaměstnavatel uzavře s vedoucím zaměstnancem pracovní smlouvu na dobu určitou na 1 rok, maximální délka zkušební doby jen 6 měsíců.

- **Dodatečné prodloužení zkušební doby na základě ujednání smluvních stran**
- **Doposud:**
 - již sjednaná zkušební doba **nelze** dodatečně prodloužit (a to ani dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem) – *tj. prodloužení by bylo neplatné*
- **Nově:**
 - bude možné již sjednanou zkušební dobu dodatečně prodloužit, a to za následujících podmínek:
 - i. na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnavatelem,
 - ii. ještě za trvání původně sjednané zkušební doby,
 - iii. za respektování zákonných limitů (tj. celkem max. 4 nebo 8 měsíců).

POZOR: Zaměstnanec musí s dodatečným prodloužením souhlasit, jednostranné prodloužení zaměstnavatelem není možné (neplatné).

- Automatické prodloužení zkušební doby na základě zákona
- Doposud:
 - automaticky se prodlužuje o:
 - i. dobu celodenních překážek v práci a o
 - ii. dobu celodenní dovolené.
- Nově:
 - automaticky se bude prodlužovat o pracovní dny zaměstnance (tj. o dny, na které má rozvrženu směnu, např. i sobota nebo neděle), v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu:
 - i. překážky v práci,
 - ii. čerpání dovolené nebo
 - iii. neomluveného zameškání práce.

- Automatické prodloužení zkušební doby na základě zákona
- o částečně zameškanou směnu **se** zkušební doba **neprodužuje**.

Např. zaměstnanec v jednom dni čerpá pouze 4 hodiny dovolené.

- dojde-li však k zameškání části směny z důvodu překážky v práci a části z důvodu čerpání dovolené, tj. **kombinací překážek** k zameškání celé směny, zkušební doba **se prodlužuje**.

Např. zaměstnanec v jednom dni zamešká ½ směny z důvodu vyšetření u lékaře a zároveň ve stejném dni čerpá 4 hodiny dovolené.

***POZOR:** pokud zaměstnanec v jednom dni čerpá 4 hodiny dovolené a v jiném dni zamešká ½ směny – zkušební doba se neprodužuje.*

- **Porušení povinností na úseku zkušební doby**
- **Nově samostatný přestupek** podle zákona 251/2005 Sb., o inspekci práce (§ 12 odst. 1 písm. g) a § 25 odst. 1 písm. g)):
 - porušení povinností dle § 35 ZP
 - lze uložit pokutu až do výše 2.000 000 Kč.
- **Přechodná ustanovení**
- Nová pravidla se uplatní až na zkušební dobu sjednanou po účinnosti novely, tj. po 1.6.2025. Pokud bude zkušební doba sjednaná přede dnem nabytí účinnosti novely, postupuje se podle dosavadních pravidel.

Např. bude-li dne 21.5.2025 uzavřena pracovní smlouva, v níž bude sjednána zkušební doba v délce 3 měsíců a jako den nástupu 2.6.2025 x budou pro zkušební dobu platit pravidla před účinností novely, tj. nebude možné zkušební dobu ujednáním smluvních stran prodloužit na 4 měsíce a ani se nebude prodlužovat o celodenní neomluvenou absenci.

- ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI
- Souběh pracovněprávních vztahů a rodičovská dovolená (§ 34b odst. 2 ZP)
- Doposud:
 - **Není možné** vykonávat na základě DPP/DPČ u téhož zaměstnavatele stejný druh práce, jako je sjednán v pracovní smlouvě.
- Nově:
 - Bude možné, aby zaměstnanec/zaměstnankyně v pracovním poměru uzavřel **po dobu čerpání RD** se svým zaměstnavatelem DPP/DPČ, a to na stejný druh jako má sjednaný v pracovní smlouvě.
 - DPP/DPČ bude moc být uzavřena pouze na dobu čerpání RD nebo její části.

POZOR: nevztahuje se na zaměstnankyně po dobu čerpání MD.

- **Pracovní poměr na dobu určitou (§ 39 odst. 2 ZP)**
 - **Doposud:**
 - Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat mezi týmiž smluvními stranami nejdéle na 3 roky a opakovat ho lze max. 2x (tzv. pravidlo „třikrát a dost“) *(3 roky + 3 roky + 3 roky = 9 let)*.
 - **Nově:**
 - Zavedení výjimky, a to pro případy, kdy se jedná o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu MD, RD, OD a dovolené dle § 217 odst. 5 ZP (tj. dovolená čerpaná ihned po skončení MD).
 - Bude možné pracovní poměr na dobu určitou sjednat bez omezení počtu opakování *(např. 3 roky + 2 roky + 1 rok + 2 roky + 1 rok = 9 let)*.
- POZOR: Doba trvání 1 pracovního poměru na dobu určitou nadále max. 3 roky a celková doba všech pracovních poměrů na dobu určitou max. 9 let.*
- **Přechodná ustanovení:** Novou výjimku lze použít i na pracovní poměr na dobu určitou uzavřený před účinností novely.

- **Návrat do práce (§ 47 ZP)**
- **Doposud:**
 - Při návratu do práce je zaměstnavatel je povinen zařadit na **původní práci a pracoviště** (tj. „na stejnou židli“), mj. zaměstnankyni po skončení MD, a zaměstnance po skončení OD nebo RD v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat MD.
- **Nově:**
 - Zaměstnavatel je povinen zařadit **na původní práci a pracoviště** (tj. „na stejnou židli“), zaměstnance po skončení MD, OD nebo **RD přede dnem, kdy dítě dosáhne věku 2 let !**
 - Pokud původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel **podle pracovní smlouvy**. Stejně tak v ostatních případech návratu z RD *(rozhodující bude druh práce a místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě).*

POZOR: Toto nové pravidlo se uplatní již pro návraty do práce po 1.6.2025.

- UKONČOVÁNÍ PRACOVNÍCH POMĚRŮ
- Změna počátku a konce běhu výpovědní doby (§ 51 odst. 1 ZP)
- Doposud:
 - Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.
- Nově:
 - Výpovědní doba bude začínat již dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končit dnem, který se s tímto dnem svým číslem shoduje. Není-li takový den v posledním měsíci, pak konec výpovědní doby uplyne posledním dnem měsíce *(např. bude-li výpověď dána 10.7.2025, uplyne 2měsíční výpovědní doba 10.9.2025 nebo bude-li výpověď dána 31.7.2025 uplyne 2 měsíční výpovědní doba 30.9.2025)*.
 - Písemnou dohodou *(např. v pracovní smlouvě)* mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze běh výpovědní doby změnit.
- Nadále platí výjimky z běhu výpovědní doby dle § 51a, 53 a 63 ZP.

Doposud:

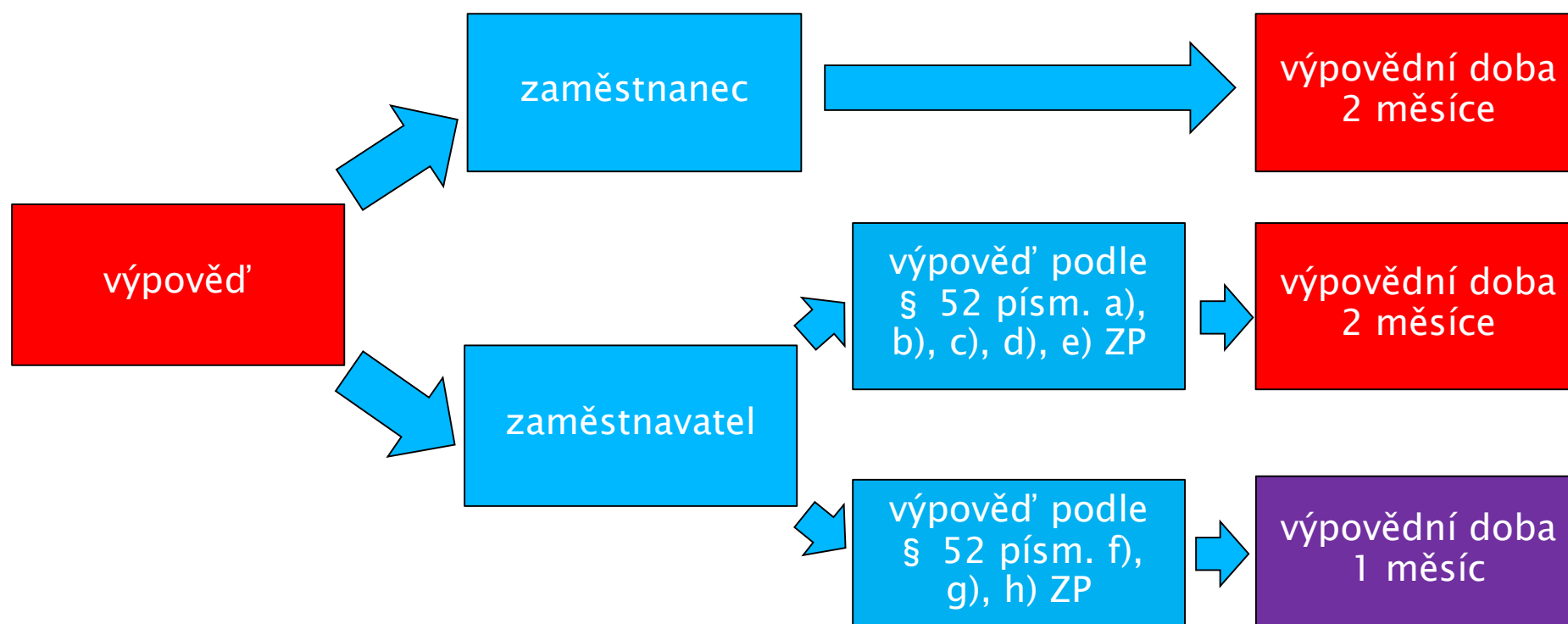
	výpověď 15.6.2025	začátek výpovědní doby 1.7.2025	konec výpovědní doby 31.8.2025
červen 2025	červenec 2025	srpen 2025	

Nově:

	výpověď 15.6. 2025	začátek výpovědní doby 15.6.2025	konec výpovědní doby 15.8.2025
červen 2025	červenec 2025	srpen 2025	

- **Délka výpovědní doby (51 ZP)**
- **Doposud:**
 - Výpovědní doba musí být **stejná** pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí **nejméně 2 měsíce**, s výjimkou § 51a ZP (přechod zaměstnanců).
 - Lze **prodloužit** jen písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- **Nově:**
 - Výpovědní doba bude nadále činit **minimálně 2 měsíce**.
 - Zakotvena **výjimka**, a to pro případy výpovědi dané zaměstnanci z důvodu dle § 52 písm. f) až h) ZP (*tj. pro nesplňování předpokladů či požadavků k výkonu sjednané práce, neuspokojivé pracovní výsledky, porušení tzv. pracovní kázně, nebo nedodržení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce*), kdy bude výpovědní doba činit **nejméně 1 měsíc**, a dále podle § 51a ZP (přechod zaměstnanců).
 - Písemnou dohodou (*např. v pracovní smlouvě*) mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze výpovědní dobu prodloužit.
 - Výpovědní doba musí být **stejná** pro zaměstnavatele i zaměstnance, s výjimkou případů § 52 písm. f) až h) ZP (a § 51a ZP).

- Délka výpovědní doby po novele:



- **Přechodná ustanovení:**
- Nová pravidla pro učení začátku a konce výpovědní doby a také pro délku výpovědní platí až pro výpovědi doručené po účinnosti novely, tj. po 1.6.2025. Na výpovědi doručené přede dnem účinnosti novely se použijí dosavadní pravidla.

Např. výpověď podle § 52 písm. g) ZP

- *doručena 21.5.2025, výpovědní doba činí 2 měsíce, začne běžet 1.6.2025 a skončí 31.7.2025*
- *doručena 2.6.2025, výpovědní doba činí 1 měsíc, začne běžet 2.6.2025 a skončí 2.7.2025*

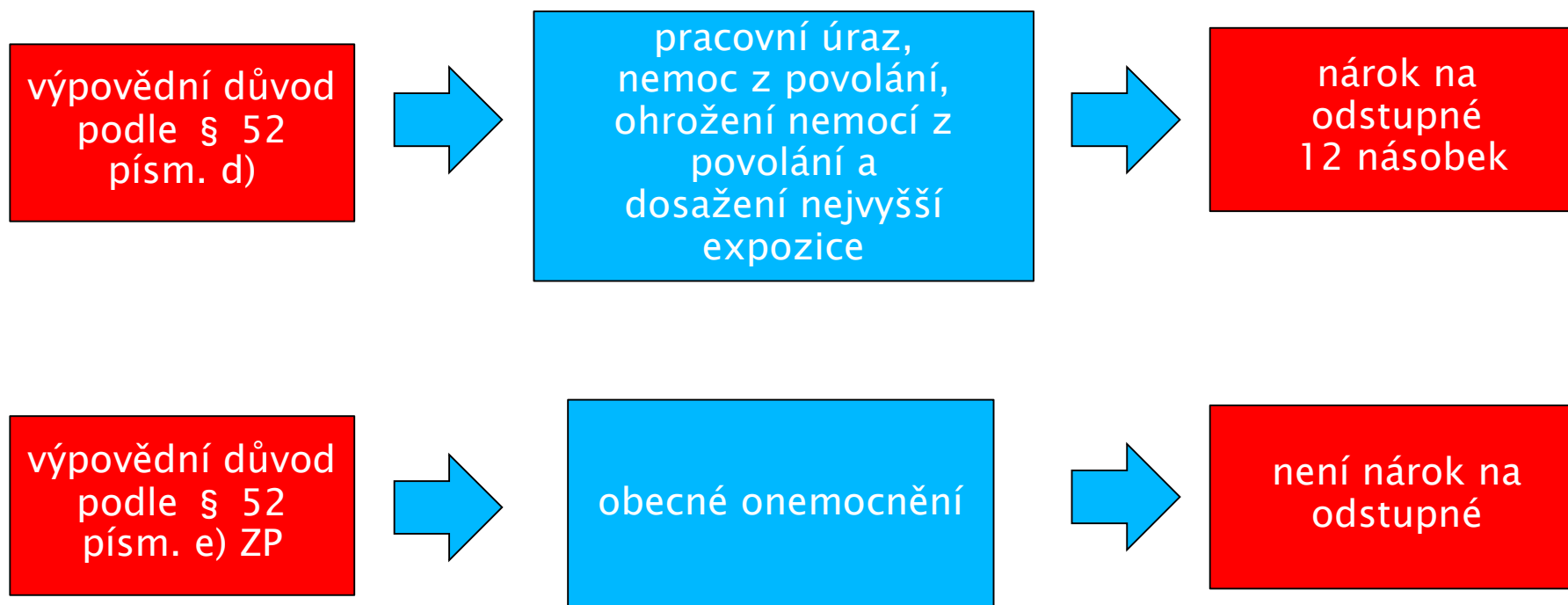
DOPORUČENÍ: zrevidovat stávající pracovní smlouvy a vnitřní předpisy, zvážit nastavení počátku a konce běhu výpovědní doby a délky výpovědní doby a případně změnit dosavadní pracovní smlouvy (uzavřením dodatků) a/nebo aktualizovat vnitřní předpisy.

- **Změna u výpovědních důvodů**
- **Doposud:**
 - § 52 písm. d) ZP – zaměstnanec podle lékařského posudku dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost konat práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení touto nemocí, anebo dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti,
 - § 52 písm. e) ZP – zaměstnanec podle lékařského posudku dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost konat práci pro tzv. obecné onemocnění,
 - *rozdíl jen v příčině dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti x záměna těchto důvodu způsobuje neplatnost výpovědi*
- **Nově:**
 - § 52 písm. d) ZP – **sloučení dosavadních dvou samostatných výpovědních důvodů** pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci *(bez ohledu na příčinu)*.
 - § 52 písm. e) ZP – dosáhl-li zaměstnanec na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice (hygienické limity pro chemické látky na pracovišti).

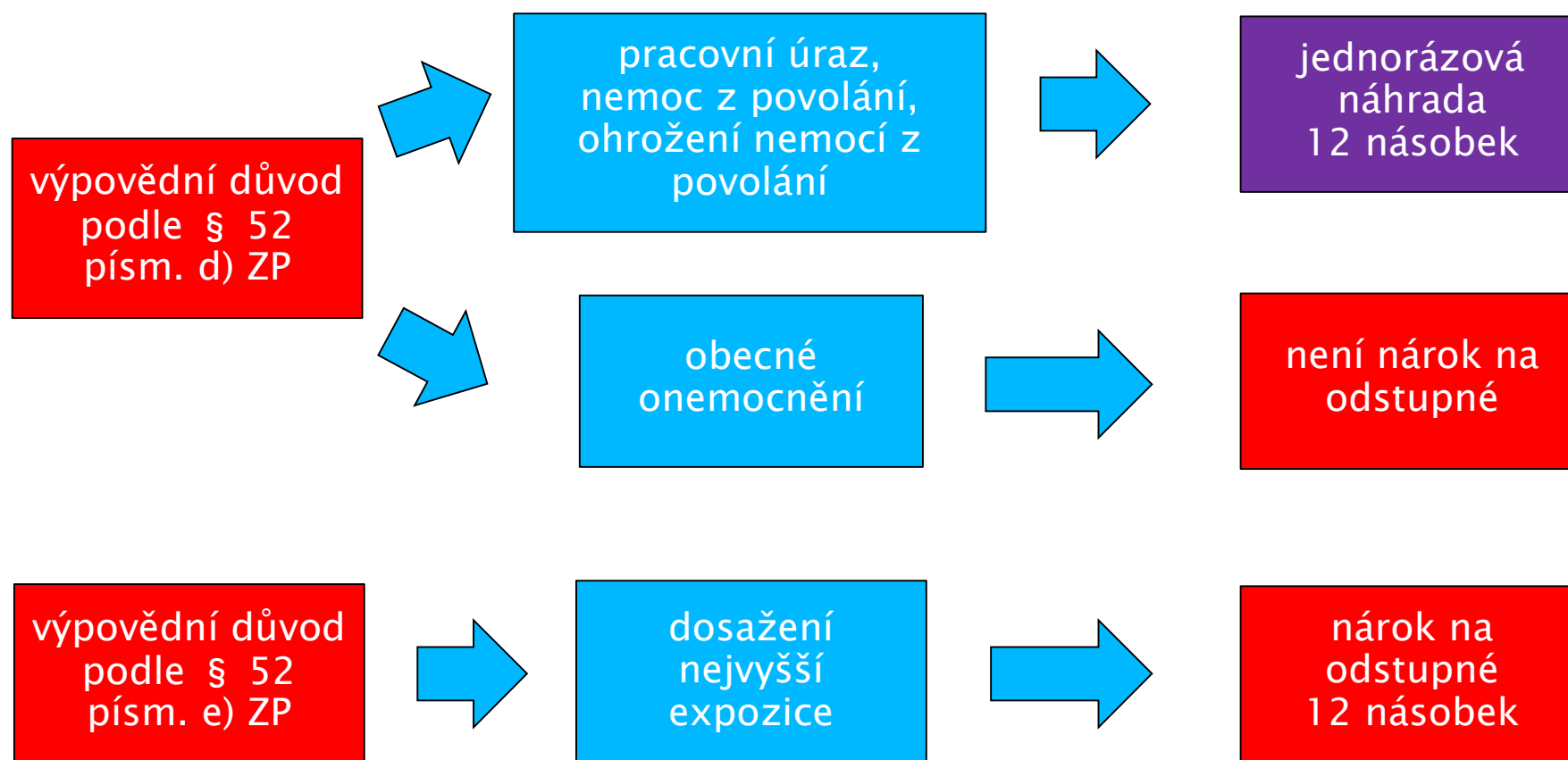
- Odstupné (§ 67 ZP)
- Nově:
- Odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku bude příslušet pouze zaměstnanci, u kterého dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. e) ZP nebo dohodou z téhož důvodu (*nejvyšší přípustná expozice*).
- V případech skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z téhož důvodu (*dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání*) se **odstupné ruší a nahrazuje se novou dávkou, tzv. jednorázovou náhradou při skončení pracovního poměru.**
- Právní úprava odstupného v případě tzv. organizačních změn § 52 písm. a) až c) ZP se nemění, tj. odstupné zůstává zachováno.

- **Jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru (§ 271ca ZP)**
- V případě skončení pracovního poměru *z důvodu dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání.*
- **Doposud:**
- V případě skončení pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů byl nárok na odstupné ve výši min. 12násobku průměrného výdělku x zákonné pojištění zaměstnavatelů (u České pojišťovny, a.s. nebo u Kooperativa pojišťovny a.s.) tento nárok nekrylo.
- **Nově:**
- Jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru bude nově **kryta zákonným pojištěním zaměstnavatele, a to ve výši 12ti násobku průměrného výdělku zaměstnance.** Při částečné liberaci zaměstnavatele bude i tato náhrada poměrně snížena.
- Jednorázová náhrada nebude podléhat odvodům na sociální a zdravotní pojištění x dani z příjmů ze závislé činnosti ano.

- Výpovědní důvody podle § 52 písm. d) a e) ZP před novelou:



- Výpovědní důvody podle § 52 písm. d) a e) ZP po novele:



- **Jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru (§ 271ca ZP)**
- Splatnost v nejbližším výplatním termínu u zaměstnavatele po skončení pracovního poměru, příp. v nejbližším výplatním termínu následujícím po vydání lékařského posudku.
- **Zaměstnavatel** bude mít **povinnost zajistit** bez zbytečného odkladu **lékařský posudek** pro určení, zda je onemocnění způsobeno pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Tento posudek může být vydán i po ukončení pracovněprávního vztahu (§ 42 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách).
- **Přechodná ustanovení**
- Pro určení, zda vznikne právo na odstupné (§ 67 ZP) nebo na jednorázovou náhradu (§ 271ca ZP) je určující den skončení pracovního poměru.
- Pracovní poměry skončené do účinnosti novely, tj. do 31.5.2025, se řídí dosavadní právní úpravou (právo na odstupné podle § 67 ZP). U pracovních poměrů skončených po účinnosti novely, tj. 1.6.2025 a dále (právo na jednorázovou náhradu podle § 271ca ZP).

- **Prodloužení lhůt k dání výpovědi (§ 58 odst. 1 ZP)**
- **Doposud:**
- Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. g) ZP nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr:
 - pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení zaměstnavatel dověděl,
 - nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.
- **Nově:**
- Zaměstnavatel bude moci dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. g) ZP nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr:
 - až do **3 měsíců** ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení zaměstnavatel dověděl,
 - nejpozději však do **15 měsíců** ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.
- **Přechodná ustanovení:**
- Rozhodující je den vzniku důvodu k výpovědi nebo okamžitému zrušení.

- **Právo na dovolenou při neplatném rozvázání pracovního poměru (§ 69 ZP)**
- V případě neplatného rozvázání pracovního poměru náleží zaměstnanci za dobu trvání soudního sporu vedle náhrady mzdy i **právo na dovolenou** (odstranění pochybností, reakce na judikaturu SDEU).
- **Moderační právo soudu**
- Rozšíření demonstrativního výčtu skutečností, ke kterým soud přihlédne při aplikaci moderačního práva, a to o **jinou výdělečnou činnost zaměstnance** (zejména OSVČ).
- Zaměstnanec nadále **nebude mít povinnost** oznamovat zaměstnavateli „bez zbytečného odkladu“, že trvá na dalším zaměstnávání, vzhledem k tomu, že to nijak neovlivňuje právo zaměstnance na náhradu (*zaměstnanec tak může učinit až v době trvání soudního sporu x nejpozději do vynesení rozsudku soudem*).

- **PRÁCE MLADISTVÝCH OD 14 LET (§ 244a ZP)**

- **Doposud:**

- Práci dětí do 15 let doposud umožňoval zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to na základě povolení úřadu práce a pouze při umělecké, sportovní, kulturní a reklamní činnosti.

- **Nově:**

- **Zakotvuje se možnost zaměstnávat mladistvé od 14 let** – mladistvý zaměstnanec mladší než 15 let nebo mladistvý zaměstnanec, který neukončil povinnou školní docházku, bude moci v období hlavních prázdnin konat pouze tzv. lehké práce, které nebudou škodit jeho zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji.
- **Lehké práce** – práce zařazené do 1. kategorie dle zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví (tj. žádný nepříznivý vliv na zdraví – např. pomocné práce v administrativě – vyřizování korespondence, dále doručování listovních zásilek, obsluha kina, prodej vstupenek, správa sociálních médií apod).
- Pouze s písemným souhlasem zákonného zástupce (§ 35 odst. 2 OZ).

- **Délka směn u mladistvých (§ 79a ZP):**
 - mladiství mladší než 15 let nebo mladiství, kteří neukončili školní docházku – max. 7 hod za den a max. 35 hod týdně,
 - ostatní mladiství – max. 8 hod denně a max. 40 hod týdně.
- **Délka nepřetržitého odpočinku**
- u mladistvých mladších než 15 let činí nepřetržitý denní odpočinek min. 14 hod během 24 hod po sobě jdoucích.
- **Zákaz zaměstnávat mladistvé prací přesčas a prací v noci** nadále trvá, navíc u mladistvých mladších 15 let nebo mladistvých, kteří neukončili povinnou školní docházku, bude platit zákaz práce v době mezi 20. a 22 hodinou.
- **Pracovní lékařské prohlídky u mladistvých (247 odst. 1 ZP):** Zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byly vyšetřeni poskytovatelem pracovní lékařských služeb:
 - před vznikem pracovního poměru nebo právního vztahu založeného na DPČ/DPP a před převedením na jinou práci,
 - pravidelně podle potřeby, nejméně však 1x ročně.

- ODMĚŇOVÁNÍ
- Předání mzdového výměru (§ 113 odst. 4 ZP) – upřesnění ustanovení
- Dopusud:
 - Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr v den nástupu do práce (*x dnem nástupu může být den pracovního klidu, svátek*).
- Nově:
 - Zaměstnavatel je povinen předat zaměstnanci písemný mzdový výměr před začátkem výkonu práce.
 - V případě změny povinnost zaměstnavatele předat zaměstnanci nový mzdový výměr nejpozději před začátkem výkonu práce, ve kterém změna nabývá účinnosti.

- **Doručování mzdového výměru elektronicky (§ 335 odst. 3 ZP)**
- **Doposud:**
 - nutný souhlas zaměstnance v samostatném písemném prohlášení,
 - písemné poučení zaměstnance před udělením souhlasu,
 - pouze na elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele,
 - zaměstnavatel musí podepsat uznávaným elektronickým podpisem,
 - zaměstnanec musí potvrdit převzetí datovou zprávou do 15 dnů (pak fikce doručení).
- **Nově:**
 - **nebude vyžadován souhlas zaměstnance,**
 - **bude možné jej zaslat i na jinou elektronickou adresu zaměstnance,** než tu která není v dispozici zaměstnavatele, tj. nejen na soukromý, ale i např. pracovní email zaměstnance,
 - doručeno bude okamžikem, kdy zaměstnanec převzetí písemně potvrdí. Pokud nepotvrdí do 15 dnů, bude doručení neúčinné (neuplatní se fikce doručení),
 - zaměstnanec musí mít možnost si mzdový výměr uložit a vytisknout,
 - zaměstnavatel musí podepisovat **uznávaným elektronickým podpisem.**

- **Způsob výplaty mzdy (§ 142 odst. 3 a 4 ZP)**
- **Doposud:**
 - Mzda se vyplácí v hotovosti v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty.
- **Nově:**
 - Prioritním způsobem výplaty mzdy bude **bezhotovostní převod na platební účet** určený zaměstnancem. Zaměstnavatel se zaměstnancem se mohou dohodnout na jiném způsobu výplaty mzdy.
- Výplata mzdy v hotovosti v pracovní době a na pracovišti bude zachována pro případy, kdy:
 - zaměstnanec dá písemný nesouhlas s výplatou mzdy na platební účet,
 - neposkytne součinnost (např. neuvede platební účet), nebo
 - nemá platební účet zřízený,nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty.

- **Výplata odměny v cizí měně (§ 143 ZP)**
- **Doposud:**
 - Bylo možné poskytovat mzdu nebo její část v cizí měně **pouze zaměstnanci s místem výkonu práce v zahraničí**, a to s jeho souhlasem a v dohodnuté cizí měně, ke které je vyhlášován ČNB kurz.
- **Nově:**
 - V některých případech bude zaměstnavatel moci vyplácet zaměstnanci s jeho souhlasem odměnu nebo její část v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášován ČNB kurz devizového trhu.

- **Výplata odměny v cizí měně (§ 143 ZP)**
- Půjde o případy:
 - zaměstnanců s místem výkonu práce v zahraničí,
 - cizinců, kteří vykonávají práci na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání, které vyžaduje vysokou kvalifikaci,
 - cizinců, u kterých se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci nevyžaduje,
 - občanů jiných členských států EU, kteří nejsou zároveň občany ČR a nemají na území ČR trvalý pobyt, nebo
 - zaměstnanců, kteří trvale žijí v zahraničí nebo tam hradí náklady na životní potřeby své nebo svých rodinných příslušníků.

- **Zákaz doložek mlčenlivosti o mzdě (§ 346a ZP)**
- *„Zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody“.*
- Implementace směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.
- **Nový přestupek** – omezení zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody (§ 11 a 24 zákona o inspekci práce).
- Lze za něj uložit pokutu až do výše 400.000 Kč.

DOPORUČENÍ: Ověřit, zda doložky mlčenlivosti o mzdě obsaženy v dosavadních pracovních smlouvách, příp. dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud ano, je třeba tyto aktivně vypustit, tj. uzavřít příslušné dodatky.

- **SMĚRNICE O TRANSPARENTNOSTI ODMĚŇOVÁNÍ**

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.
- Lhůta pro transpozici nejpozději do 7.6.2026 *x legislativní návrh zatím není.*
- **Cílem směrnice** je zajistit **rovné a transparentní odměňování mezi muži a ženami**.
- Základní principy:
 - **zásada stejné odměny za práci nebo práci stejné hodnoty** – systém vzájemně porovnatelných pozic, single source, nevztahuje se jen na současné zaměstnání (i předchozí)
 - **transparentnost odměňování** – právo zaměstnance na informace o individuální mzdě zaměstnance i o průměrné mzdě srovnatelných zaměstnanců

- **Zákoník práce (§ 110)**
- **Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda nebo odměna z dohody.**
- **Stejná práce nebo práce stejné hodnoty se posuzuje podle těchto kritérií:**
 - **složitost, odpovědnost a namáhavost** – *podle vzdělání, praktických znalostí a dovedností, podle složitosti předmětu práce, podle organizační a řídicí náročnosti, podle odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce,*
 - **pracovní podmínky** – *podle obtížnosti pracovních režimů např. rozvržení pracovní doby do směn, do dnů pracovního klidu, práce v noci, práce přesčas atd.,*
 - **pracovní výkonnost** – *podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností, pracovních výsledků dle množství a kvality.*

- **SMĚRNICE O TRANSPARENTNÍM ODMĚŇOVÁNÍ**
- Systém odměňování u zaměstnavatele musí zajistit stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.
- Rozhodující bude „hodnota“ práce.
- Kritéria podle směrnice:
 - dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky, příp. další faktory, které jsou relevantní pro danou pracovní pozici.
 - budou muset být uplatňována objektivně genderově neutrálním způsobem, s vyloučením jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví.
- Zaměstnavatelé budou mít povinnost rozdělit pracovní pozice do kategorií, aby bylo možné provést jejich srovnání a nastavit spravedlivý odměňovací systém *(důraz na popisy pracovních náplní, vypracování systému vzájemně porovnatelných pozic, vnitřních mzdových předpisů apod.)*

- **SMĚRNICE O TRANSPARENTNÍM ODMĚŇOVÁNÍ**

- **Právo na informace**

- zaměstnanci budou mít právo na písemné informace o své individuální úrovni mzdy/odměny a o průměrných úrovních odměňování rozdělených podle pohlaví pro kategorie zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty,
- zaměstnavatelé budou mít povinnost 1x ročně všechny zaměstnance o jejich právu na informace informovat, a i o postupu, jak právo uplatnit,
- zaměstnavatelé musí informace o odměňování poskytnout v přiměřené lhůtě, nejdéle však do 2 měsíců ode dne podání žádosti.

- **Uchazeči o zaměstnání**

- zaměstnavatel bude mít povinnost poskytovat informace o počáteční mzdě nebo mzdovém rozpětí pro danou pozici předem (před pracovním pohovorem),
- zákaz dotazovat se jich na historii odměňování, tj. jakou měli mzdu nebo odměnu v stávajícím nebo předchozím zaměstnání,
- oznámení o volných pracovních místech (inzeráty) budou muset být genderově neutrální a nediskriminační.

- **SMĚRNICE O TRANSPARENTNÍM ODMĚŇOVÁNÍ**
- Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a muže – tzv. reportování gender pay gap:
 - zaměstnavatelé s 250 a více zaměstnanci poprvé do 7.6.2027 a poté každý rok,
 - zaměstnavatelé se 150 až 249 zaměstnanci poprvé do 7.6.2027 a poté 1x za 3 roky,
 - zaměstnavatelé se 100 až 149 zaměstnanci poprvé do 7.6.2031, 1x za 3 roky,
 - Zaměstnavatelé s méně než 100 zaměstnanci mohou podávat zprávy dobrovolně.
- Pokud zprávy o odměňování budou vykazovat rozdíly vyšší než 5 %, které nelze vysvětlit objektivními důvody a genderově neutrálními kritérii – potřeba přijmout vhodná opatření k odstranění rozdílů, spolupráce se zástupci zaměstnanců (odborové organizace).

- NOVELA ZÁKONA Č. 373/2011 Sb. O SPECIFICKÝCH ZDRAVOTNÍCH SLUŽBÁCH
- Vstupní pracovní lékařské prohlídky (§ 59 odst. 1)
- Doposud:
 - Povinné vstupní pracovní lékařské prohlídky pro všechny uchazeče o zaměstnání.
- Nově:
 - Zrušení povinných vstupních pracovních lékařských prohlídek u prací zařazených do 1. kategorie podle zákona o ochraně veřejného zdraví (tj. pro málo rizikové práce – zejména administrativa).
- Princip dobrovolnosti – zaměstnavatel i zaměstnanec ji mohou vyžadovat. Pokud ne, bude platit domněnka, že uchazeč o zaměstnání je zdravotně způsobilý, a to do doby, než bude prokázán opak.
- Vstupní pracovní lékařské prohlídky u prací v kategorii 2., 2. rizikové, 3. nebo 4. podle zákona o ochraně veřejného zdraví budou nadále povinné.

- **Program podpory zdraví (§ 55a)**
- Soubor opatření, která zaměstnavatel může vytvářet a nabízet zaměstnancům s cílem umožnit vyšší využití nástrojů zdravotní prevence.
- Program podpory zdraví je dobrovolný, pro zaměstnavatele i zaměstnance.
- Součástí programu však nemohou být opatření, která je zaměstnavatel povinen zavádět podle příslušných ustanovení zákoníku práce upravujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci *(x ale např. podpora protikuřáckých aktivit, fyzické aktivity, zdravá strava atd).*
- Zaměstnavatel musí spolupracovat se zkušenými osobami v oblasti ochrany veřejného zdraví a zavedený program musí **nejméně 1x ročně vyhodnocovat**.
- Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou:
 - nástroje zdravotní prevence,
 - okruh osob, se kterými může zaměstnavatel spolupracovat
 - a způsob vyhodnocování programu.

- **NOVELA ZÁKONA č. 435/2004 Sb., O ZAMĚSTNANOSTI**
- Změny pravidel pro podporu v nezaměstnanosti a rekvalifikace.
- Účinnost od 1.1.2026.
- **Podpora v nezaměstnanosti**
- Délka podpůrní doby podle věku uchazečů o zaměstnání (§ 43 odst. 1 ZZ)
- **Doposud:**
- Podpůrní doba u uchazeče o zaměstnání činí:
 - do 50 let věku 5 měsíců
 - nad 50 let do 55 let věku 8 měsíců
 - nad 55 let věku 11 měsíců
- **Nově:**
- Podpůrní doba u uchazeče o zaměstnání bude činit:
 - do **52 let** věku 5 měsíců
 - nad **52 let** do **57 let** věku 8 měsíců
 - nad **57 let** věku 11 měsíců

- **Výše podpory v nezaměstnanosti (§ 50 odst. 3 ZZ)**
- Maximální výše podpory v nezaměstnanosti bude činit 80 % průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku podání žádosti o podporu (v r. 2025 částka 36 086 Kč).
- **Doposud:**
 - první 2 měsíce 65%,
 - další 2 měsíce 50%
 - zbývající podpůrčí dobu 45 % předchozího prům. měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.
- **Nově:**
 - u uchazeče o zaměstnání **do 52 let** první 2 měsíce 80%, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 40 % (*u zaměstnance do 52 let 2+2+1*)
 - u uchazeče o zaměstnání **nad 52 let** první 3 měsíce 80%, další 3 měsíce 50% a po zbývající podpůrčí dobu 40% (*u zaměstnance nad 52 let do 57 let 3+3+2, u zaměstnance nad 57 let 3+3+5*)

předchozího prům. měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

- **Výše podpory u uchazečů, kteří ukončili zaměstnání sami**
- V případech, kdy zaměstnanec ukončil zaměstnání sám (*např. dal výpověď*) nebo *uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru bez vážných důvodů*.
- **Doposud:**
- Podpora jen ve výši 45 % svého předchozího příjmu po celou podpůrnou dobu.
- **Nově:**
- Zrušuje se snížení podpory, podpora bude vyplácena **ve stejné výši** jako u ostatních uchazečů o zaměstnání.
- **Výše podpory při rekvalifikaci**
- **Doposud:**
- Procentní sazba podpory při rekvalifikaci dosud činila 60 % předchozího průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.
- **Nově:**
- Bude činit **80 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu** (v r. 2025 jde o částku 36 086 Kč).

- **NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 122/2025 Sb., KTERÝM SE MĚNÍ NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 590/2006 Sb., KTERÝM SE STANOVÍ OKRUH A ROZSAH JINÝCH DŮLEŽITÝCH OSOBNÍCH PŘEKÁŽEK V PRÁCI**
- Účinnost od 1.6.2025
- **Rozšíření práva na překážky v práci i na partnery (dosud pouze manželé)**
 - partneři, kteří uzavřeli partnerství podle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství nebo kteří uzavřou partnerství podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- **Uzavření manželství**
- **Doposud:**
 - Zaměstnanci se poskytuje pracovní volno v rozsahu 2 dnů na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu, náhrada mzdy však náleží pouze za 1 den.
- **Nově:**
 - Upřesňuje se, že pokud zaměstnanec čerpá pracovní volno v rozsahu 2 dnů, přísluší mu náhrada mzdy jen za den, kdy se účastnil svatebního obřadu.

- Úmrtí
- Pracovní volno s náhradou mzdy na 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další 1 den k účasti na pohřbu těchto osob (beze změny).
- Nově:
- Všechny vypočtené osoby mají nárok na pracovní volno v rozsahu 1 dne, již se mezi nimi nerozlišuje, kdo má 1 den a kdo jen nezbytně nutnou dobu.
- Pracovní volno s náhradou mzdy na 1 den k účasti na pohřbu a další 1 den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb (v případě úmrtí rodiče, prarodiče, vnoučete nebo sourozence zaměstnance, rodiče, prarodiče nebo sourozence manžela zaměstnance, manžela dítěte zaměstnance nebo manžela sourozence zaměstnance, nebo jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti).
- Nově se navíc poskytuje pracovní volno bez náhrady mzdy až na dalších 5 dnů při úmrtí manžela, druha, dítěte, vnoučete, rodiče, prarodiče nebo sourozence.

- **Vyhledání nového zaměstnání**
- **Doposud:**
 - Zaměstnanci se poskytovalo před skončením pracovního pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců.
- **Nově:**
 - Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu před skončením pracovního poměru, a to:
 - s náhradou mzdy v rozsahu max. 4 dnů, končí-li pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a) až e) ZP nebo dohodou z téhož důvodu,
 - bez náhrady mzdy v rozsahu max. 2 dnů, končí-li pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. f) až h) ZP anebo dohodou z téhož důvodu,
 - bez náhrady mzdy v rozsahu max. 4 dnů, má-li skončit pracovní poměr jinak než uvedeno výše (např. výpovědí danou zaměstnancem).
- **Další pracovní volno** bez náhrady mzdy přísluší zaměstnanci **pro účely využití poradenských služeb Úřadu práce ČR**, a to v rozsahu max. 2 dnů nebo 1 den (končí-li pracovní poměr z důvodů podle § 52 písm. f) až h) ZP).

Děkuji za pozornost!

V případě potřeby jsme plně k dispozici pro poskytnutí doplňujících informací.

JUDr. Michaela Fuchsová, Ph.D., advokát a společník
JUDr. Magda Stárková, advokát

Vyskočil, Krošlák a partneři s.r.o., advokátní kancelář
Lukajová, patentová kancelář

Voršílská 10, 110 00 Praha 1, Česká republika | T +420 224 819 141 | E info@akvk.cz | W www.akvk.cz

(Před 1.1.2015 jako sdružení advokátů Vyskočil, Krošlák & spol.)