

Změny v zákoníku práce 2025

Stručné shrnutí
nejvýznamnějších
změn

Přehled témat

1. Zaměstnanci pečující (nejen) o děti a zástup za ně.....	3
2. Zkušební doba.....	5
3. Výpovědní doba.....	6
4. Výpovědní důvody.....	7
5. Rozvázání pracovního poměru při porušení pracovní kázně.....	8
6. Odstupné.....	9
7. Nároky zaměstnance při neplatném rozvázání pracovního poměru.....	10
8. Brigádnická práce dětí.....	11
9. Mladiství zaměstnanci – pracovnělékařské prohlídky.....	12
10. Mzdový a platový výměr.....	13
11. Mzda, plat a odměna z dohody.....	14
12. Překážky v práci – dlouhodobá péče.....	16
13. Dovolená.....	17
14. Doložky mlčenlivosti o mzdě, platu a odměně z dohody.....	18
15. Působení odborových organizací.....	19
16. Průměrný výdělek.....	20
17. Osamělý zaměstnanec.....	21
18. Další změny zákoníku práce	22
19. Pracovnělékařské prohlídky.	23
20. Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci.....	24

Vážené klientky, vážení klienti!



Jak jste jistě zaznamenali, byla přijata další relativně rozsáhlá novela zákoníku práce. Změny v zákoníku práce, které přinese zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, **nabudou účinnosti ke dni 1. června 2025.**

Shora zmíněný zákon se dotýká i některých dalších právních předpisů. Mění se částečně například koncepce podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), či podmínky pro konání pracovnělékařských prohlídek (zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách).

Na následujících řádcích jsou v základu shrnuty nejvýznamnější změny. Není zde prostor pro poukázání na problematické momenty, rozpory a otázky, které jsou s nově přijatou legislativou spjaty. To však neznamená, že neexistují. Je tomu, podobně jako v případě několika posledních novel pracovněprávních předpisů, (bohužel) právě naopak.

doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

1. Zaměstnanci pečující (nejen) o děti a zástup za ně

Souběh více základních pracovněprávních vztahů

Se zaměstnancem nebo zaměstnankyní v pracovním poměru bude možné sjednat na dobu, kdy bude dotyčný zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpat rodičovskou dovolenou (nebo její části), **dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti na druh práce (pracovní činnost) odpovídající druhu práce, který má zaměstnanec nebo zaměstnankyně sjednán pro účely pracovního poměru.**

Stručně řečeno, zaměstnanec nebo zaměstnankyně bude z hlediska pracovního poměru na překážce v práci (rodičovské dovolené), bude však na základě dohody docházet do zaměstnání a vykonávat shodnou práci, kterou by býval(a) vykonával(a) v pracovním poměru.

Pro jiné případy zůstává zákaz existence více základních pracovněprávních vztahů zaměstnance na shodný druh práce u jednoho zaměstnavatele zachován.

Návrat z rodičovské dovolené

Shodně jako tomu je doposavad například u mateřské a otcovské dovolené se zakládá povinnost zaměstnavatele zaměstnance nebo zaměstnankyni, kteří se do zaměstnání **navrací z rodičovské dovolené** před dnem, kdy dítě, k němuž je rodičovská dovolená čerpána, dosáhne věku 2 let, zařadit je na původní práci a pracoviště, ledaže taková práce odpadla nebo bylo pracoviště zrušeno. Při zrušení pracoviště nebo odpadnutí práce se zaměstnanec nebo zaměstnankyně zařadí podle pracovní smlouvy.

V případě zaměstnance zastupujícího zaměstnance na mateřské dovolené, otcovské dovolené, rodičovské dovolené a případně navazující dovolené ve smyslu ust. § 217 odst. 5 ZPr, se nově nebude uplatňovat omezení o počtu opakování/prodlužování **pracovních poměrů na dobu určitou**. Zůstává však zachováno pravidlo o maximální době trvání pracovního poměru na 3 roky a o maximální kumulativní době trvání pracovního poměru na dobu určitou, tj. 9 let.

Mateřská a rodičovská dovolená v zahraničí

Pro případ, kdy bude zaměstnankyně, jejíž místo výkonu práce je v zahraničí, **v cizině čerpat mateřskou nebo rodičovskou dovolenou**, resp. zaměstnanci, který v tomto místě čerpá rodičovskou dovolenou, bude nově náležet při splnění zákonných podmínek náhrada (ve výši jako před nástupem na danou překážku v práci) výdajů za ubytování (a další náhrady ve smyslu zákona) po dobu 14 týdnů.



Vyslání na pracovní cestu pečujících rodičů

U zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti, jde-li o jejich vysílání na pracovní cestu mimo obvod obce pracoviště nebo bydliště, dochází k navýšení věku dítěte z 8 na 9 let.



2. Zkušební doba

Dochází ke změně maximální přípustné délky zkušební doby:

- u vedoucího zaměstnance bude možné sjednat zkušební dobu až 8 měsíců místo dosavadních 6 měsíců;
- u ostatních zaměstnanců bude možné sjednat zkušební dobu v délce až 4 měsíců místo dosavadních 3 měsíců.

Pravidlo, dle kterého nemůže být zkušební doba sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, zůstává zachováno.

Nebude-li zkušební doba sjednána v maximálním rozsahu, bude nově možné ji v průběhu doby jejího trvání dohodou prodloužit až do maximální zákonem přípustné délky.

Příklad:

Byla-li sjednána zkušební doba na 2 měsíce u zaměstnance, který není vedoucí, před uplynutím sjednané doby 2 měsíců bude možné písemnou dohodou zkušební dobu prodloužit až na 4 měsíce.

Příklad:

Byla-li sjednána zkušební doba na 2 měsíce u zaměstnance, který není vedoucí, přičemž v průběhu sjednané zkušební doby dojde ke změně druhu práce a zaměstnanec se dostane do pozice vedoucího zaměstnance, může být zkušební doba prodloužena písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele až na 8 měsíců.

Nově se bude zkušební doba prodlužovat vedle překážek v práci a dovolené i o neomluveně zmeškané směny.

Spolu s tím se nově výslovně stanoví, že k prodlužování dochází o pracovní dny zaměstnance.

Příklad:

Bude-li zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti od pondělí do pátku, přičemž na dané období připadnou 3 směny (obvyklé pracovní dny) zaměstnance, prodlouží se zkušební doba o 3 směny. Připadal-li by konec zkušební doby na 31. března, přičemž nejbližší 3 směny zaměstnance/obvyklé pracovní doby budou 4., 5. a 7. dubna, skončí zkušební doba až 7. dubna.

3. Výpovědní doba

Mění se délka výpovědní doby i základní pravidlo o jejím běhu.

Dle stávající právní úpravy základní **pravidlo o běhu výpovědní doby** zní, že výpovědní doba počíná plynout prvého dne měsíce následujícího po doručení výpovědi a uplyne posledního dne měsíce následujícího po měsíci, v němž počala plynout.

Příklad:

Byla-li výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnance doručena 19. dubna, počne výpovědní doba plynout 1. května a výpovědní doba uplyne 30. června.

Oproti tomu podle zákoníku práce ve znění novely počne výpovědní doba plynout dne, kdy byla výpověď z pracovního poměru doručena, a končit bude dnem, který se s tímto dnem číselně shoduje. Nebude-li takový den v měsíci, případně konec výpovědní doby na konec měsíce.

Příklad:

Byla-li výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnance doručena 19. dubna, výpovědní doba uplyne 19. června.

Příklad:

Byla-li výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnance doručena 31. července, výpovědní doba uplyne 30. září.

Písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele bude možné ujednat si i jiná pravidla o běhu výpovědní doby, včetně pravidel odpovídajících dosavadní právní úpravě.

Délka výpovědní doby se mění u výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodů podle ust. § 52 písm. f) až h) zákoníku práce, kde bude nově délka výpovědní doby činit 1 měsíc na místo 2 měsíců. V dalším zůstává délka výpovědní doby nezměněna, tzn. bude stále činit 2 měsíce.

4. Výpovědní důvody

V návaznosti na změnu koncepce poskytování odstupného při skončení pracovního poměru z důvodu zdravotní nezpůsobilosti k práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání (viz níže) dochází k úpravě výpovědních důvodů podle ust. § 52 písm. d) a e) zákoníku práce.

Nově bude zaměstnavateli svědčit právo vypovědět pracovní poměr zaměstnance:

- § 52 písm. d) ZPr - *pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci;*
- § 52 písm. e) ZPr - *dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.*

V reakci na tuto změnu se *de facto* formálně upravuje ust. § 41 odst. 1 ZPr, který vymezuje případy, kdy je **zaměstnavatel zaměstnance povinen převést na jinou práci** – napříště se nebude rozlišovat mezi dlouho-dobou zdravotní nezpůsobilostí způsobenou obecným onemocněním a dlouhodobou zdravotní nezpůsobilostí způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

5. Rozvázání pracovního poměru při porušení pracovní kázně

Dochází ke změně ve vztahu k výpovědi z pracovního poměru a okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu porušení pracovní kázně zaměstnance. Mění se délka subjektivní prekluzivní lhůty pro využití důvodu pro rozvázání pracovního poměru ze 2 měsíců na 3.

Nejpozději bude možné důvod využít místo stávajícího 1 roku do 15 měsíců.

Příklad – dosavadní právní úprava:

Zaměstnanec dne 11. března 2024 při výkonu práce odcizil část pokladní hotovosti.

Zaměstnavatel se o porušení pracovní kázně dozvěděl dne 7. listopadu 2024. Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnanci doručit nejpozději do 7. ledna 2025.

Nejpozději, pokud by se zaměstnavatel dověděl o porušení pracovní kázně později, by mohl zaměstnanci doručit právní jednání, jímž se pracovní poměr končí, dne 11. března 2025.

Příklad – nová právní úprava:

Zaměstnanec dne 11. března 2024 při výkonu práce odcizil část pokladní hotovosti.

Zaměstnavatel se o porušení pracovní kázně dozvěděl dne 7. listopadu 2024. Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnanci doručit nejpozději do 7. února 2025.

Nejpozději, pokud by se zaměstnavatel dověděl o porušení pracovní kázně později, by mohl zaměstnanci doručit právní jednání, jímž se pracovní poměr končí, dne 11. června 2025.

6. Odstupné

V návaznosti na změny uvedené v bodě 5 ve vztahu k výpovědním důvodům dochází ke změně právní úpravy odstupného ve smyslu, že zaměstnanci nebude náležet odstupné při rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu zdravotní nezpůsobilosti pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání dle ust. § 52 písm. d) ZPr.

Místo odstupného bude zaměstnanci v tomto případě náležet při splnění zákonem předepsaných podmínek jednorázová náhrada dle ust. § 271c ZPr, která bude hrazena úrazovou pojišťovnou zaměstnavatele (Českou pojišťovnou nebo Kooperativou).



7. Nároky zaměstnance při neplatném rozvázání pracovního poměru

Právní úprava nároků při neplatném rozvázání pracovního poměru se v reakci na judikaturu Soudního dvora EU doplňuje o výslovné prohlášení, že zaměstnanci i po dobu sporu o určení neplatnosti skončení pracovního poměru, kdy mu není přidělována práce, vzniká právo na dovolenou.

Vedle toho se rozšiřuje okruh výdělečné činnosti, kterou bude moci soud zohlednit při případné moderaci výše náhrady mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru, o samostatně výdělečnou činnost zaměstnance.



8. Brigádnická práce dětí

Zavádí se možnost zaměstnávat v základním pracovněprávním vztahu (pracovním poměru nebo na základě dohod) i mladistvé, kteří dovršili 14 let věku a neukončili povinnou školní docházku. V souvislosti se změnou zákoníku práce se provádí odpovídající změna i v občanském zákoníku.

Zjednodušeně a souhrnně řečeno budou pro zaměstnávání těchto dětí platit následující pravidla:

- k uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti bude nezbytný písemný souhlas zákonného zástupce (s ohledem na povahu právního jednání obou zákonných zástupců);
- práci budou moci konat pouze v období hlavních (letních) prázdnin;
- budou moci konat pouze práce zařazené do prvního stupně rizikovitosti prací podle zákona o ochraně veřejného zdraví, které neškodí jejich zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji;
- maximální rozsah výkonu práce v týdnu činí 35 hodin u všech zaměstnavatelů v úhrnu;
- maximální délka směny bude činit 7 hodin;
- minimální doba denního odpočinku bude činit 14 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích;
- zakázána bude vedle přesčasové práce i práce mezi 20. a 22. hodinou.

V dalším, jde-li například o pracovně-lékařské prohlídky atd., bude platit stávající právní úprava určená pro mladistvé.

Uzavřít lze k brigádnické práci dětí s tím, že novela se nijak nedotýká právní úpravy ust. § 121 an. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, regulující uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost dětí do 15 let a ukončení povinné školní docházky.

9. Mladiství zaměstnanci – pracovnílékařské prohlídky

Do ust. § 247 odst. 1 ZPr, který upravuje povinné pracovnílékařské prohlídky mladistvých, se nově výslovně doplňuje, že **povinné prohlídky ve smyslu jmenovaného ustanovení platí i pro zaměstnance vykonávající práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.**



10. Mzdový a platový výměr

Nově bude postačovat vydat **mzdový a platový výměr** zaměstnanci až před začátkem výkonu práce, k níž se výměr vztahuje; stávající právní úprava si žádá vydání ke dni nástupu do práce.

Mzdový a platový výměr bude možné zaměstnanci **doručit do vlastních rukou i na adresu el. pošty**, která není mimo dispozici zaměstnavatele. Budou však platit jiná pravidla nežli pro doručování na adresu el. pošty, která je mimo dispozici zaměstnavatele.

Při doručování na adresu, která není mimo dispozici zaměstnavatele, bude písemnost doručena okamžikem, kdy její převzetí zaměstnanec zaměstnavateli písemně potvrdí. Nedojde-li k potvrzení převzetí písemnosti ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího odeslání, oproti doručování na adresu el. pošty, která je mimo dispozici zaměstnavatele, se zde neuplatní zákonná fikce doručení. Doručení bude naopak neúčinné.

Mzdový nebo platový výměr bude muset být při tomto způsobu doručování zaměstnanci přístupný takovým způsobem, aby si ji mohl uložit a vytisknout.

Povinnost opatřit mzdový a platový výměr při doručování na el. adresu uznaným elektronickým podpisem zůstává zachována a bude platit i pro tento nový způsob doručování na el. adresu.



11. Mzda, plat a odměna z dohody

U zaměstnanců odměňovaných platem se bude do **započitatelné praxe** nově zahrnovat i péče o osobu blízkou ve III. nebo IV. stupni závislosti podle zákona o sociálních službách.

Stejně tak se bude zohledňovat doba řádně ukončeného doktorského studia na vysoké škole.

Mění se výchozí pravidlo o **způsobu výplaty** odměny za práci, když má být primárním způsobem výplaty mzdy, platu a odměny z dohody výplata na platební účet zaměstnance.

Nově se stanoví, že se musí jednat o účet vedený v českých korunách u banky, spořitelního nebo úvěrového družstva se sídlem v České republice nebo pobočky zahraniční banky se sídlem v České republice.

Lze si sjednat i jiný způsob výplaty.

Povinnost výplaty ve prospěch platebního účtu se rovněž neuplatní, pokud:

- zaměstnanec s takovým způsobem výplaty vysloví písemný nesouhlas;
- zaměstnanec neposkytne potřebnou součinnost (nesdělí číslo účtu atp.);
- zaměstnanec nemá platební úřad zřízený.

V takovém případě platí dosavadní pravidlo o výplatě v hotovosti na pracovišti.

Rozšiřuje se okruh případů, kdy lze ujednat výplatu mzdy, platu nebo jejich části v cizí měně, jejíž kurz je vyhlášován Českou národní bankou.

Vedle zaměstnance, který má ujednáno místo výkonu práce v zahraničí, se dále bude jednat o:

- cizince nebo fyzickou osobu bez státní příslušnosti, kteří vykonávají práci na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci,
- cizince nebo fyzickou osobu bez státní příslušnosti, u kterých se k zaměstnání nebo výkonu práce povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zákona o zaměstnanosti nevyžaduje,
- občana jiného členského státu Evropské unie, není-li zároveň občanem České republiky a nemá-li na území České republiky trvalý pobyt, nebo
- jiného zaměstnance, který trvale žije v zahraničí nebo tam hradí náklady na životní potřeby sebe či svých rodinných příslušníků.

Ohledně přepočtu mzdy nebo platu na cizí měnu (primárně se předpokládá sjednání nebo stanovení mzdy nebo platu v českých korunách) se použije kurz vyhlášený Českou národní bankou pro první pracovní den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo jejich část, pokud si zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jiný pracovní den.



12. Překážky v práci – dlouhodobá péče

Z ust. § 191a ZPr, které upravuje překážku v práci vztahující se k poskytování dlouhodobé péče ve smyslu ust. § 41a až § 41c zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, se vypouští podmínka poskytnutí pracovního volna na straně zaměstnavatele, konkrétně „vážné provozní důvody“. Napříště tedy bude poskytnutí pracovního volna vázáno pouze na podmínky specifikované v zákoně o nemocenském pojištění.



13. Dovolená

V návaznosti na přiznání práva na dovolenou zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se dodatečně upravuje ust. § 216 odst. 1 ZPr vztahující se řetězení pracovních poměrů k jednomu zaměstnavateli.

Nově bude dle odkazovaného ustanovení platit, že „za nepřetržité trvání základního pracovněprávního vztahu se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového základního pracovněprávního vztahu zaměstnance k témuž zaměstnavateli.“

Příklad:

Zaměstnanec vykonává práci od 1. ledna v na základě dohody o pracovní činnosti. Dohoda o pracovní činnosti je k 15. květnu ukončena dohodou. Počínaje dnem 16. května začne zaměstnanec pro shodného zaměstnavatele vykonávat práci v pracovním poměru na dobu neurčitou.

Na zaměstnance bude nahlíženo tak, jako by jeho základní pracovněprávní vztah k zaměstnavateli trval celý kalendářní rok.

Pro účely výpočtu dovolené bude s přihlédnutím k ust. § 212 odst. 4 ZPr nárok na dovolenou určen prostřednictvím váženého průměru, přičemž pro období od 1. ledna do 15. května se z hlediska rozsah pracovního úvazku uplatní ust. § 77 odst. 8 ZPr, tj. fikce pracovního úvazku v rozsahu 20 hodin týdně.



14. Doložky mlčenlivosti o mzdě, platu a odměně z dohody

Nově se zavádí výslovný zákaz doložek mlčenlivosti o pracovněprávní odměně.

Dle ust. § 346a ZPr bude platit, že „zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody“.

K doložkám o mlčenlivosti či dohodám o mlčenlivosti, které budou v rozporu s ust. § 346a ZPr, se nebude přihlížet.

15. Působení odborových organizací

Některé odborové organizace deklarují splnění podmínek podle ust. § 286 ZPr, na něž je vázáno působení odborové organizace u zaměstnavatele, za pomoci notářského zápisu; zejména pokud chtějí zakrýt, kteří členové odborové organizace jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.

V reakci na tuto praxi se doplňuje ust. § 286 odst. 4 ZPr tak, že „požádá-li o to zaměstnavatel, je odborová organizace povinna prokázat splnění podmínky minimálního počtu členů v pracovním poměru u zaměstnavatele podle odstavce 3; zaměstnavatel je povinen k tomu poskytnout nezbytnou součinnost.

Neprokáže-li odborová organizace splnění této podmínky jiným způsobem, je povinna poskytnout nezbytnou součinnost notáři sjednanému a hrazenému zaměstnavatelem za účelem osvědčení splnění této podmínky a sepsání notářského zápisu o tomto osvědčení“.



16. Průměrný výdělek

Upřesňují se pravidla pro výpočet průměrného výdělku při změně rozsahu pracovního úvazku.

V reakci na rozdílné výklady ve vztahu k situaci, kdy pracovní poměr končí spolu s koncem kalendářního čtvrtletí, se výslovně uvádí, které z kalendářních čtvrtletí bude rozhodující pro určení průměrného výdělku (například pro účely náhrady za nevyčerpanou dovolenou, odstupného nebo náhrady v souvislosti s konkurenční doložkou).

Dle ust. § 360 ZPr bude platit, že „*má-li být průměrný výdělek použit po skončení pracovněprávního vztahu, použije se průměrný výdělek zjištěný naposledy v průběhu trvání pracovněprávního vztahu*“.

Příklad:

Bude-li pracovní poměr končit 31. března, pro určení výše náhrady za nevyčerpanou dovolenou bude rozhodný průměrný výdělek zjištěný za čtvrté kalendářní čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

17. Osamělý zaměstnanec

Mění se znění ust. § 350 odst. 1 ZPr vztahující se k pojmu osamělý zaměstnanec.

Nově se dle ust. § 350 odst. 1 ZPr bude za osamělou považovat „osoba, která nežije v manželství, partnerství, nebo registrovaném partnerství, anebo osoba osamělá z jiného vážného důvodu, a to nežije-li s druhem nebo družkou.“

Ve smyslu nové definice může být za osamělého považován i ten, kdo sice má uzavřené manželství, partnerství nebo registrované partnerství, avšak s manželem, partnerem nebo registrovaným partnerem aktuálně nežije.

Na druhou stranu se dle definice za osamělého nebude považovat ten, kdo, i když nemá uzavřené manželství, partnerství nebo registrované partnerství, případně manželství, partnerství nebo registrované partnerství uzavřené má, ale s manželem, partnerem nebo registrovaným partnerem nežije, žije s jinou osobou (s druhem nebo s družkou).



18. Další změny zákoníku práce

Dle ust. § 90 odst. 2 písm. d) a e) ZPr je možné zkrátit **dobu nepřetržitého denního odpočinku** až na 8 hodin z důvodu naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců, či při živelních událostech a při jiných obdobných mimořádných případech.

Zjednodušeně řečeno lze hovořit o haváriích, živelních událostech a jiných mimořádných událostech.

Nově bude možné v těchto situacích, bude-li to nezbytné k odstranění nebo zmírnění jejich bezprostředních následků, zkrátit dobu nepřetržitého denního odpočinku až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích u zaměstnanců starších 18 let za podmínky, že následující odpočinek bude o zkrácení doby odpočinku prodloužen.

Dále dochází ke **konkretizaci ust. § 303 odst. 3 ZPr**, který upravuje podmínky členství zaměstnanců vyjmenovaných zaměstnavatelů podílejících se na výkonu veřejné moci, v kontrolních a řídících orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost,

včetně doplnění informační povinnosti vůči zaměstnavateli stran výše vyplaceného peněžitého plnění za výkon funkce v takové právnické osobě.

Konečně dochází k **rozšíření okruhu osob, na které v případě smrti zaměstnance přímo přecházejí peněžitá práva zaměstnance**, o partnera ve smyslu zákona o registrovaném partnerství.



19. Pracovnílékařské prohlídky

Vedle dílčích změn právní úpravy vydávání pracovně-lékařských posudků v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a doplnění institutu programu podpory zdraví je z hlediska změn zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve vztahu k právní úpravě pracovněprávních vztahů zásadní zejména změna pravidel pro vstupní lékařské prohlídky.

Zjednodušeně řečeno, nebude-li povinnost posouzení zdravotní způsobilost plynout přímo z jiného právního předpisu, nebude nadále povinností zajistit vstupní lékařskou prohlídku u zaměstnance, který bude vykonávat práci v prvním stupni rizikovosti podle zákona o ochraně veřejného zdraví.

Zaměstnavatel nicméně bude moci i u těchto zaměstnanců vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat. Stejně tak si bude moci prohlídku vymínit i zaměstnanec.



20. Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci

Změny v oblasti zaměstnanosti (podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci) nabudou účinnosti až 1. ledna 2026.

Ve stručnosti lze poukázat zejména na následující:

- v dílčích aspektech se mění či doplňují pravidla pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání;
- dílčím způsobem se mění pravidla pro poskytování podpory při rekvalifikaci;
- mění se věkové hranice u podpory v nezaměstnanosti. Nově se stanoví věkové hranice takto:
 - do 52 let věku – podpora v délce 5 měsíců
 - nad 52 do 57 let věku – podpora v délce 8 měsíců;
 - nad 57 let věku – podpora v délce 11 měsíců.
- mění se pravidla pro výši poskytované podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, když:
 - u uchazeče o zaměstnání do 52 let věku bude činit procesní sazba podpory v nezaměstnanosti první 2 měsíce podpůrčí doby 80 %, další 2 měsíce 50 % a po zbytek podpůrčí doby 40 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu zaměstnance;
 - procentní sazba podpory v nezaměstnanosti bude činit u uchazeče o zaměstnání nad 52 let věku první 3 měsíce podpůrčí doby 80 %, další 3 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 40 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu;
 - napříště nebude pro výši podpory rozhodující, pokud zaměstnanec ukončí předchozí zaměstnání bez vážného důvodu;
 - procentní sazba podpory při rekvalifikaci bude činit 80 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu;
 - zvyšuje se maximální výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci na 0,8násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti nebo ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci;

- navyšuje se (na 0,4násobku průměrné mzdy v národním hospodářství, resp. na 0,2násobku průměrné mzdy v národním hospodářství) podpora v nezaměstnanosti u uchazeče o zaměstnání, kterému nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ. Krom toho se rozlišuje v závislosti na věku délka podpůrní doby těchto uchazečů o zaměstnání (u uchazečů pod 52 let bude klesat podpora po 2 měsících, u uchazečů nad 52 let po 3 měsících);
- u zaměstnanců podle předchozího bodu se navyšuje i podpora při rekvalifikaci na 0,4násobku průměrné mzdy v národním hospodářství.
- prodlužuje se nezbytná pojištěná doba pro získání další plné podpůrní doby podpory v nezaměstnanosti z alespoň 6 na alespoň 9 měsíců;

POZVÁNKA NA SNÍDANI S PRÁVEM

Změny zákoníku práce přehledně a srozumitelně



Zveme vás na **Snídani s právem s doc. JUDr. Jakubem Morávkem, Ph.D.**, který ve své prezentaci představí klíčové změny v novele zákoníku práce a jejich dopady do praxe.

 29. 5. 2025

 8:30–11:00 (snídaně od 8:30, prezentace od 9:00)

 Felix a spol. advokátní kancelář s.r.o., U Nikolajky 5, Praha 5

Registrujte si své místo na: martina.vrankova.stejskalova@akf.cz do 23. 5. 2025.

Těšíme se na vás!



Felix a spol.
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

doc. JUDr. Jakub
Morávek, Ph.D.

SNÍDANĚ S PRÁVEM
**ZMĚNY
V ZÁKONÍKU
PRÁCE**
ČTVRTEK 29. 5. 2025 OD 8:30

Místo konání:
Felix a spol. advokátní kancelář, s.r.o.
U Nikolajky 833/5, Praha 5
www.akf.cz