

ABECEDA MZDOVÉ ÚČETNÍ 2025

35. aktualizované vydání (leden 2025)

1. aktualizace k 1. 6. 2025

Kapitola 1. – PRACOVNĚPRÁVNÍ ZÁKLADY

*Nabyt účinnosti
1. června 2025*

*Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon
č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších
předpisů, a některé další zákony*

*Nabylo účinnosti
1. června 2025*

*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*

Aktualizace reaguje na tzv. flexibilní novelu zákoníku práce provedenou zákonem č. 120/2025 Sb. s účinností od 1. 6. 2025, která kromě pracovněprávních vztahů novelizovala mj. i oblast pracovnělékařských služeb, a dále na novelu nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, provedenou nařízením vlády č. 122/2025 Sb., s účinností taktéž od 1. 6. 2025.

str. 20 K podkapitole 1.1 Základní pravidla

Výkon závislé práce a pravidla zaměstnávání v základních pracovněprávních vztazích se v České republice řídí zákoníkem práce, který nahradil dřívější zákoník práce účinný do 31. 12. 2006. Zákoník práce byl již více než 60× novelizován. Významnějších novel se dočkal s účinností od 1. 1. 2008, 14. 4. 2008 (zásahem Ústavního soudu nálezem č. 116/2008 Sb.), 1. 1. 2012, 1. 1. 2014 (v souvislosti s nabytím účinnosti občanského zákoníku), 1. 10. 2015, 30. 7. 2020, 1. 1. 2021, 1. 10. 2023 a konečně 1. 6. 2025.

str. 21 K oddílu 1.1.3 Zaměstnanec a zaměstnavatel

Výklad pojmu zaměstnanec je nutné aktualizovat od 1. 6. 2025 takto. Zaměstnanec je člověk, který se zavázal k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Legální podmínky jsou zde dvě, a to dosažení věku 15 let a ukončení povinné školní docházky. K dosažení věku 15 let dochází počátkem dne 15. narozenin (např. osoba narozená 10. 6. 2010 dosáhne věku 15 let počátkem dne 10. 6. 2025). Povinná školní docházka je v zásadě devítiletá a končí 30. 6. příslušného školního roku jako posledního dne vyučování.

Nezletilý, který dovrší 14 let věku, se však nově může zavázat k výkonu závislé práce, a to na dobu hlavních prázdnin (ty trvají od skončení druhého pololetí školního vyučování do zahájení prvního pololetí v novém školním roce).

K bližším podmínkám viz oddíl 1.8.3. Výlučně v tomto případě vstupuje do pracovněprávního vztahu též zákonný zástupce, neboť k navázání pracovněprávního vztahu je třeba jeho souhlas.

Nezletilý, který dosáhl věku 15 let, ale ještě nedokončil školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce i mimo období hlavních prázdnin, avšak jako den nástupu smí být sjednán nejdříve den, v němž nezletilý ukončí školní docházku (tj. 30. 6. příslušného školního roku).

Omezení některých pracovněprávních jednání tím není dotčeno – např. dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty nebo dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí lze uzavřít jen s osobou, která dosáhla 18 let věku a nemá omezenou svéprávnost.

Jinak se nezletilý mladší 15 let k výkonu závislé práce zavázat nemůže. Takový nezletilý může konat uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek § 121 až § 124 zákona o zaměstnanosti.

str. 25 K oddílu 1.1.7 Zvláštní zákonné zákazy

Zákoník práce upravuje v § 346a až § 346d určité zvláštní zákonné zákazy s tím, že pro všechny zde uvedené případy platí, že odchýlí-li se strany od této úpravy, nepřihlíží se k tomu. Odchýlení se od zákona je tedy v těchto případech nicotné (zdánlivé). Výčet zákazů uvedený v publikaci platí i nadále s tím, že navíc od 1. 6. 2025 zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody. Výslovně se tedy zakazují veškerá dvoustranná ujednání i jednostranné příkazy či pokyny týkající se mlčenlivosti o vlastní odměně za práci. Možnost sjednání doložek mlčenlivosti ve vztahu k odměně za práci jiných zaměstnanců (např. u mzdových účetní nebo u vedoucích zaměstnanců) dotčena není.

str. 26 K oddílu 1.1.8 Povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců

Změna se týká odstavce popisujícího povinnosti zaměstnanců uvedených v § 303 zákoníku práce. Tito zaměstnanci (např. zaměstnanci ve správních úřadech, u soudů či státních zastupitelství – výčet je ale mnohem delší) mají ještě speciální povinnosti. Tyto zahrnují mj. povinnost nestranného jednání, mlčenlivosti, nepřijímání darů či jiných výhod a zdržení se střetu veřejných a osobních zájmů. Nově nicméně mohou být členy řídících nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost (zákaz byl od 1. 6. 2025 zrušen), avšak jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni. Pokud by do takového orgánu byli vysláni svým zaměstnavatelem, platilo by též zákonné omezení celkového úhrnu odměn, na něž si touto činností mohou přijít, jakož i povinnost informovat zaměstnavatele o souhrnu vyplacených odměn 1× ročně, a to do 31. 1. za předcházející rok.

str. 32 K oddílu 1.2.5 Doručování písemností

Při doručování osobním předáním (na pracovišti i mimo ně) platí, že odmítne-li zaměstnanec písemnost převzít (nebo ji sice převezme, ale odmítne to

zaměstnavateli písemně potvrdit), je písemnost i tak doručena, a to okamžikem, kdy k předání či odmítnutí převzetí došlo. Doporučuje se proto, aby zaměstnavatel doručoval písemnosti osobním předáním s nejméně dvěma svědky, kteří v těchto případech na doručovanou písemnost vyznačí a podpisem potvrdí, že k doručení došlo a kdy se tak stalo (datum a čas).

V případě doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (což je e-mail, ale i WhatsApp nebo jiný elektronický prostředek) je písemnost nově doručena nikoliv dnem, ale okamžikem, kdy zaměstnanec její dodání písemně potvrdí (netrvá se už na datové formě). Pokud zaměstnanec dodání nepotvrdí do 15 dnů od dodání, je písemnost i nadále doručena posledním dnem této lhůty, a nastává tedy tzv. fikce doručení. Vráti-li se zpráva jako nedoručitelná, je doručení neúčinné.

Má-li být prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací doručován mzdový nebo platový výměr, je vedle způsobů doručování popsaných v knize nově možné doručení též na jinou elektronickou adresu zaměstnance, např. na pracovní e-mail nebo do interního HR systému zaměstnavatele. V takovém případě je výměr doručen okamžikem, kdy jeho převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli písemně; nedojde-li k potvrzení převzetí ve lhůtě 15 dnů ode dne odeslání výměru, je doručení neúčinné. Nemůže tedy nastat fikce doručení. Výměr musí být zaměstnanci přístupný takovým způsobem, aby si jej mohl uložit a vytisknout. V tomto případě se nevyžaduje předchozí souhlas ani informování zaměstnance. Požadavek na (přínejmenším) uznávaný elektronický podpis zaměstnavatele zůstává i zde.

Při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb je rovněž nově písemnost doručena nikoliv dnem, ale okamžikem, kdy si ji zaměstnanec převzal, či dnem, kdy zaměstnanec doručení znemožnil (tím, že zásilku odmítl převzít nebo neposkytl nezbytnou součinnost). Pouze v případě doručení uplynutím úložní lhůty zůstává písemnost doručena posledním dnem této lhůty.

Obdobně v případě, že písemnost doručuje zaměstnanec zaměstnavateli, bude tato zásadně doručena okamžikem převzetí, neposkytnutí součinnosti, odmítnutí převzetí nebo jiného znemožnění doručení. U elektronického doručování je písemnost nově doručena okamžikem, kdy její dodání zaměstnavatel písemně potvrdí (netrvá se už na datové formě).

str. 35 K oddílu 1.3.1 Založení a vznik pracovního poměru

Omezení spočívající v tom, že zaměstnanec nesmí u téhož zaměstnavatele ve více pracovněprávních vztazích konat práce, které jsou stejně druhově vymezeny, zůstává v platnosti i nadále. Nově však platí výjimka, podle níž toto omezení neplatí pro vztah z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, které byly uzavřeny na dobu čerpání rodičovské dovolené nebo její části. Jde o výjimku výlučně na dobu rodičovské dovolené, nikoliv na dobu mateřské nebo otcovské dovolené, a jde o výjimku výlučně pro souběžnou dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, nikoliv pro další pracovní poměr u téhož zaměstnavatele. Nově je tedy možné u stejného zaměstnavatele v pracovním

poměru čerpat rodičovskou dovolenou a zároveň na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti konat druhově stejnou práci.

str. 36 K pododdílu 1.3.1.1 Pracovní smlouva, jmenování a jejich náležitosti

Protože bezhotovostní výplata mzdy či platu je nově možná ze zákona i bez souhlasu zaměstnance či dohody s ním, není již třeba doporučovat uvádět v pracovní smlouvě souhlas se zasíláním mzdy či platu na bankovní účet.

str. 38 K pododdílu 1.3.1.2 Doba trvání pracovního poměru

Flexibilní novelou zákoníku práce bylo ve vztahu k pracovnímu poměru na dobu určitou výslovně doplněno, že celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou nesmí přesáhnout 9 let (tj. při plném využití pravidla „3 × 3“). V případě zaměstnance, který je náhradou za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené čerpané mezi nimi, lze nicméně nově tento pracovní poměr sjednávat bez omezení co do počtu opakování (tj. i více než 3 pracovní poměry na dobu určitou). I zde však platí, že žádné opakování nesmí být sjednáno na dobu delší než 3 roky a celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou nesmí přesáhnout 9 let.

str. 40 K pododdílu 1.3.1.3 Zkušební doba

Zkušební doba doznala flexibilní novelou zákoníku práce podstatných změn. Níže je proto předkládán aktuální výklad. První tři odstavce pododdílu zůstávají beze změny. Zbývající část textu nově zní:

Protože během zkušební doby je možné pracovní poměr jednoduše ukončit (zrušením ve zkušební době – viz pododdíl 1.3.3.4), což vede k nejistotě stran, omezuje zákoník práce maximální dobu jejího trvání, a to na 4 měsíce u „řadových“ zaměstnanců, resp. na 8 měsíců u vedoucích zaměstnanců, počítáno ode dne vzniku pracovního poměru. Došlo tedy k prodloužení maximální délky zkušební doby o 1, resp. 2 měsíce. U pracovního poměru na dobu určitou nesmí současně délka zkušební doby přesahovat jednu polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru. Toto omezení hraje roli u pracovních poměrů sjednaných na méně než 8, resp. 16 měsíců.

Běh zkušební doby se řídí § 333 zákoníku práce (viz oddíl 1.2.4).

Zkušební dobu je možné zkrátit dodatkem k pracovní smlouvě nebo dohodě, v níž byla sjednána (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016). Zkušební dobu je nově možné písemnou dohodou stran i prodloužit, a to až do její maximální výše. K prodloužení zkušební doby lze přistoupit, jen dokud zkušební doba trvá. K prodloužování zkušební doby navíc dochází ze zákona, a to o pracovní dny, v nichž zaměstnanec neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené a nově též neomluveného zameškání práce. Kratší než celodenní absence se nesčítají. U překážek v práci nezáleží na tom, zda existují na straně zaměstnance (např. dočasná pracovní

neschopnost), nebo na straně zaměstnavatele (např. prostoje). Zkušební doba se takto prodlužuje o zameškané směny, tj. o pracovní dny, a to včetně tzv. placených svátků.

str. 43 K pododdílu 1.3.2.3 Pracovní cesta

Formální změna: Zvláštní souhlas s vysláním na pracovní cestu se nově vyžaduje nikoliv u zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti do věku 8 let, ale o děti mladší 9 let. Jde o upřesnění, že zvláštní souhlas je třeba až do dne 9. narozenin.

str. 44 K pododdílu 1.3.2.4 Přeložení

Formální změna: Možnost přeložit zaměstnance jen na jejich žádost je nově možná nikoliv u zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti do věku 8 let, ale o děti mladší 9 let. Jde o upřesnění, že žádost je třeba až do dne 9. narozenin.

str. 46 K pododdílu 1.3.3.2 Výpověď a výpovědní důvody

Flexibilní novela zákoníku práce podstatným způsobem změnila pravidla běhu a délky výpovědní doby.

Výpověďí nekončí pracovní poměr ihned, ale až uplynutím výpovědní doby. Ta je i nadále zpravidla dvouměsíční, nebyla-li sjednána delší nebo nestanoví-li zákon jinak. Podstatnou výjimkou však je, že v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele dané z důvodů podle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce (viz výklad v tomto pododdílu) je výpovědní doba pouze jednoměsíční, nebyla-li sjednána delší. Dohoda o prodloužení výpovědní doby musí být písemná a výpovědní doba musí být pro obě strany stejná, opět nicméně s výjimkou výpovědi ze strany zaměstnavatele dané z důvodů podle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce.

Výpovědní doba navíc nově nepočíná běžet až prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi, ale počíná běžet již ode dne, v němž byla výpověď doručena druhé straně, a končí dnem, který se s tímto číslem shoduje, a není-li v příslušném měsíci takový den, pak posledním dnem příslušného měsíce. Tak např. výpovědní doba na základě výpovědi doručené dne 24. 6. 2025 a dané za soustavné méně závažné porušování pracovních povinností uplyne již dne 24. 7. 2025. I pravidla běhu výpovědní doby lze dohodnout odchylně, a to písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. I zde musí být pravidla pro obě strany stejná, opět nicméně s výjimkou výpovědi ze strany zaměstnavatele dané z důvodů podle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce. Výjimky plynoucí z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63 zákoníku práce zůstávají zachovány.

Flexibilní novela zákoníku práce rovněž přeformulovala výpovědní důvody týkající se zdravotního stavu zaměstnance. Tyto důvody zůstávají i nadále dva.

Prvním důvodem je to, že zaměstnanec pozbyl 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.

Pro užití tohoto důvodu není podstatná příčina pozbytí zdravotní způsobilosti. Ta se bude zjišťovat i nadále, avšak pouze pro účely odškodnění zaměstnance, nikoliv pro účely dání výpovědi jako takového. Odpadl tak dlouholetý problém spočívající v tom, že do došetření příčiny pozbytí zdravotní způsobilosti nemohl zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí, neboť neměl jistotu, o který výpovědní důvod se jedná.

Druhým důvodem je pak to, že zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Jinak lze ohledně zdravotních důvodů odkázat na původní výklad v tomto pododdílu.

Flexibilní novela zákoníku práce dále prodloužila prekluzivní lhůty pro dání výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel smí z disciplinárních důvodů rozvázat pracovní poměr:

- do 3 měsíců ode dne, kdy se o porušení povinností (eventuálně o odsouzení zaměstnance) dozvěděl (zaměstnavateli se přičítá vědomost nadřízeného zaměstnance i příslušných orgánů, např. interního auditu),
- do 3 měsíců od návratu zaměstnance z ciziny, pokud zaměstnanec porušil povinnosti v cizině,
- do 15 měsíců ode dne, kdy důvod k rozvázání vznikl.

Pouze pokud by se v průběhu 3 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o porušení povinností dozvěděl, stalo jednání zaměstnance předmětem šetření jiného orgánu (typicky orgánů činných v trestním řízení), lze rozvázat pracovní poměr ještě do 3 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření.

str. 54 K pododdílu 1.3.3.6 Smrt zaměstnance a smrt zaměstnavatele

Flexibilní novela zákoníku práce zrovnoprávnila stejnopohlavní svazky. Smrtí zaměstnance proto přecházejí mzdová a platová práva zaměstnance do výše 3násobku průměrného měsíčního výdělku postupně na manžela nebo partnera či registrovaného partnera, děti a rodiče zesnulého zaměstnance, jestliže s ním v době smrti žili ve společné domácnosti.

str. 56 K pododdílu 1.3.3.10 Odstupné

S ohledem na provedené změny přísluší nově zaměstnanci odstupné jen:

- při skončení pracovního poměru dohodou nebo výpovědí danou zaměstnavatelem z tzv. organizačních důvodů (viz pododdíl 1.3.3.2), tj. z důvodů vymezených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce;
- při skončení pracovního poměru dohodou nebo výpovědí danou zaměstnavatelem ze zdravotních důvodů vymezených v § 52 písm. e) zákoníku práce, tj. v případě, že zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Nově naopak nepřísluší odstupné při dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí. V těchto případech nově přísluší zaměstnanci jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru (viz kapitola 12).

V případě odstupného při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů činí odstupné nejméně 12násobek průměrného měsíčního výdělku, a to bez ohledu na dobu trvání pracovního poměru. Nově nehraje roli, zda se zaměstnavatel zproští povinnosti nahradit újmu z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, neboť zde už nepřísluší odstupné.

str. 60 K pododdílu 1.3.3.12 Neplatnost a zdánlivost rozvázání pracovního poměru

Ve vztahu k moderaci náhrady mzdy nebo platu flexibilní novela zákoníku práce doplnila, že soudy přihlíží zejména k tomu, zda se zaměstnanec během soudního sporu zapojil nebo mohl zapojit do práce jinde za stejných nebo výhodnějších pracovních a mzdových či platových podmínek, ale i k tomu, zda konal nebo mohl konat jinou výdělečnou činnost (např. jako OSVČ). Uzákoněno bylo rovněž výslovně i judikaturou již dovozené právo na dovolenou za dobu trvání soudního sporu, během níž zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání.

str. 64 K oddílu 1.4.3 Pravidla zaměstnávání na základě dohod

Se zrušením právního vztahu z dohody není ani nadále spojeno právo na odstupné. „Dohodáři“ nemají právo ani na nově zavedené plnění při pracovním úrazu či nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí – jednorázovou náhradu při skončení pracovního poměru.

str. 66 K oddílu 1.5.2 Týdenní pracovní doba a její rozvržení

U mladistvých zaměstnanců i nadále platí, že délka směny v jednom dni nesmí překročit 8 hodin a v součtu všech pracovněprávních vztahů nesmí délka týdenní pracovní doby překročit 40 hodin. Flexibilní novela zákoníku práce umožnila též výkon práce zaměstnanců, kteří dosáhli 14 let věku a dosud neukončili povinnou školní docházku. U těchto zaměstnanců nesmí délka směny překročit 7 hodin a délka týdenní pracovní doby v součtu všech pracovněprávních vztahů 35 hodin. U všech mladistvých je proto na místě, aby se zaměstnavatel dotázal, zda má mladistvý ještě jiný pracovněprávní vztah (u jiného zaměstnavatele), a poučil mladistvého o potřebě o takovém pracovněprávním vztahu zaměstnavatele informovat. Jinak zaměstnavatel nemusí být schopen toto pravidlo v praxi dodržet.

str. 72 K oddílu 1.5.4 Noční práce

Noční práce je zakázána mladistvým, ledaže jde o mladistvého staršího 16 let, který smí v noční době pracovat maximálně 1 hodinu tak, aby mu tato práce

navazovala na práci podle rozvrhu směn v denní době, a to jedině, je-li to potřeba pro výchovu k povolání. V takovém případě musí mladistvý pracovat pod dohledem zaměstnance staršího 18 let (je-li dohled nezbytný). V případě zaměstnanců, kteří dosáhli 14 let věku a dosud neukončili povinnou školní docházku, je zakázána nejen noční práce, ale též práce od 20:00 do 22:00.

str. 75 K oddílu 1.5.9 Nepřetržitý denní odpočinek

Ve výjimečných případech popsanych v § 90 odst. 2 zákoníku práce lze nepřetržitý denní odpočinek jednorázově zkrátit až na 8 hodin za podmínky, že nejbližší následující odpočinek bude o dobu zkrácení prodloužen. Jde např. o práci v nepřetržitých provozech, v nerovnoměrně rozvržené pracovní době či při práci přesčas. Toto zkrácení nelze aplikovat vůči mladistvému.

Flexibilní novela zákoníku práce výjimečně za účelem odvrácení havárie, živelní události nebo jiné mimořádné události, popř. k odstranění či zmírnění jejich bezprostředních následků umožnila zkrácení denního odpočinku u zaměstnance staršího 18 let až na 6 hodin, a to rovněž za podmínky, že nejbližší následující odpočinek bude o dobu zkrácení prodloužen.

str. 78 K pododdílu 1.6.1.1 Důležité osobní překážky v práci

V případě poskytování dlouhodobé péče došlo od 1. 6. 2025 ke změně spočívající v tom, že zaměstnavatel v tomto případě musí omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, i kdyby mu v tom bránily vážné provozní důvody. Možnost zaměstnance neomluvit z vážných provozních důvodů byla zrušena.

Vrací-li se zaměstnankyně či zaměstnanec do práce po skončení mateřské či otcovské dovolené nebo nově též rodičovské dovolené přede dnem, kdy dítě dosáhlo 2 let věku, musí je zaměstnavatel zařadit zpět na původní práci a pracoviště, tedy na totožnou pozici, z níž na mateřskou či otcovskou dovolenou odcházeli. Vrací-li se ale zaměstnankyně či zaměstnanec do práce po skončení rodičovské dovolené později (tj. v době, kdy už dítě dosáhlo 2 let věku), není třeba je vracet na stejnou pozici, ale stačí je zařadit podle druhu a místa výkonu práce v pracovní smlouvě.

S účinností od 1. 6. 2025 bylo dále nařízením vlády č. 122/2025 Sb. podstatně novelizováno NVPřekPr.

Jednak došlo ke zrovnoprávnění stejnopohlavních svazků tím, že je výslovně stanoveno, že pro účely všech překážek podle NVPřekPr se manželem rozumí též partner a registrovaný partner a manželstvím se rozumí též partnerství a registrované partnerství.

Dále došlo ke změnám u vybraných překážek v práci – viz následující tabulka.

Překážky v práci podle NVPřekPr	Rozsah pracovního volna	Náhrada mzdy či platu a výše	Poznámky
Znemožnění cesty do zaměstnání osobním dopravním prostředkem	nezbytně nutná doba, nejvýše 1 den	100 % PV	jen zaměstnanec těžce zdravotně postižený; v případě nepříznivých povětrnostních vlivů, živelních událostí nebo jiných mimořádných událostí
Uzavření manželství	2 dny	100 % PV, ale jen za 1 den, 2. den bez ná- hrady; čerpá-li zaměstnanec volno 2 dny, placený je den účasti na sva- tebním obřadu	1 den je výlučně k účasti na svatebním obřadu (kdyby byl ne- pracovní, nenahrazuje se jindy); náhrada přísluší i za- městnancům, kteří si pracovní dobu rozvrhu- jí sami
Uzavření manželství dítěte	1 den	100 % PV	
Uzavření manželství rodiče	1 den	NE	
Úmrtí manžela, druhá, dítěte	2 dny + další 1 den k účasti na pohřbu	100 % PV	náhrada přísluší i zaměstnancům, kteří si pracovní dobu rozvrhují sami; při úmrtí manžela, druha, dítěte, vnouče- te, rodiče, prarodiče nebo sourozence za- městnance nově právo až na dalších 5 dnů pracovního volna bez náhrady mzdy nebo platu
Úmrtí rodiče, prarodi- če, vnoučete nebo sou- rozence zaměstnance, rodiče, prarodiče nebo sourozence manžela zaměstnance, manžela dítěte zaměstnance nebo manžela souro- zence zaměstnance nebo jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí v domác- nosti	1 den k účasti na pohřbu + 1 den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb	100 % PV	

Překážky v práci podle NVPřekPr	Rozsah pracovního volna	Náhrada mzdy či platu a výše	Poznámky
Vyhledání nového zaměstnání (pracovní poměr končí výpovědí podle § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů)	nezbytně nutná doba, nejvýše 4 dny	100 % PV	pokud zaměstnanec čerpá pracovní volno v rozsahu části směny, považuje se za vyčerpaný celý den pracovního volna;
Vyhledání nového zaměstnání (pracovní poměr končí výpovědí podle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů)	nezbytně nutná doba, nejvýše 2 dny	NE	po vyčerpání uvedeného pracovního volna přísluší zaměstnanci další pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu pro účely využití poradenských služeb Úřadu práce (2 dny, byly-li čerpány 4 dny, 1 den, byly-li čerpány 2 dny)
Vyhledání nového zaměstnání (pracovní poměr končí jinými způsoby nebo z jiných důvodů)	nezbytně nutná doba, nejvýše 4 dny	NE	

str. 89 K pododdílu 1.7.1.1 Dovolená za kalendářní rok

Nepřetržitým trváním základního pracovněprávního vztahu je nejen to, pokud během kalendářního roku trvá jeden a tentýž pracovní poměr (vztah z dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce), ale i to, pokud jeden základní pracovněprávní vztah skončí a druhý na něj bezprostředně naváže, tj. začne příští den nebo je mezi základními pracovněprávními vztahy prodleva spočívající jen ve dnech pracovního klidu daného zaměstnance. Flexibilní novela postavila najisto, že toto pravidlo skutečně platí i pro případy, kdy na pracovní poměr takto naváže některá z dohod a naopak.

str. 101 K oddílu 1.8.3 Zvláštní podmínky zaměstnávání některých kategorií zaměstnanců

Formální změna: Omezení platná u zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti jsou sjednocena tak, že namísto formulace „do 8 let věku“ se používá formulace „mladší než 9 let věku“.

Flexibilní novela zákoníku práce umožnila výkon práce zaměstnanců, kteří dosáhli 14 let věku a neukončili povinnou školní docházku. Pro tyto zaměstnance platit veškerá omezení pro mladistvé zaměstnance (viz oddíl 1.8.3 ve znění uvedeném v knize) a dále následující:

- možnost konat práci pouze v období hlavních prázdnin,
- možnost konat pouze lehké práce, které neškodí zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji, což jsou práce zařazené do kategorie první podle zákona

č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, pokud součástí práce není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jiným právním předpisem (typicky VyhlPLS),

- absolutní zákaz noční práce,
- zákaz práce mezi 20:00 a 22:00.

str. 104 K oddílu 1.9.1 Zástupci zaměstnanců a jejich postavení

Flexibilní novela zákoníku práce upravila podmínky zahájení působení u zaměstnavatele. Odborová organizace zahajuje své působení u zaměstnavatele písemným oznámením. Musí přitom splnit dvě podmínky:

- k působení u zaměstnavatele je oprávněna podle stanov (tj. stanovy upravují její působení u konkrétního zaměstnavatele nebo v určitém oboru či odvětví činnosti),
- nejméně tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru (nestačí právní vztahy z dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti).

Oprávnění působit vzniká teprve ode dne následujícího po úplném a platném oznámení. Nově však nemusí odborová organizace automaticky tyto podmínky prokazovat. Prokazování podmínky, že nejméně tři členové odborové organizace jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, je nově povinné, jen pokud o to zaměstnavatel požádá. Zaměstnavatel je v takovém případě povinen 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.

str. 112 K podkapitole 1.14 Pracovnělékařské služby

Flexibilní novela zákoníku práce upravila od 1. 6. 2025 podmínky provádění vstupních prohlídek, a to tak, že vstupní prohlídka se provádí před vznikem pracovního poměru, právního vztahu z dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce a vztahu obdobného pracovněprávnímu vztahu, a to pokud má být uchazeč zařazen k práci, která je zařazena do kategorie druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, nebo je-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny VyhlPLS nebo jinými právními předpisy. Vstupní prohlídka se dále provádí též před změnou druhu práce (včetně převedení na jinou práci), pokud jde o práci vykonávanou za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance. V kategorii první bez rizik tedy nově vstupní prohlídky nejsou povinné. Naopak jsou nově povinné u zaměstnanců na dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce v kategorii druhé „nerizikové“.

Zákon o specifických zdravotních službách dále výslovně stanoví, že uchazeč se považuje za zdravotně nezpůsobilého k výkonu práce, jestliže se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce, byl-li k ní vyslán. Zaměstnavatel má právo

vyžadovat vstupní prohlídku i u uchazeče o práci v kategorii první. Nevyžaduje-li zaměstnavatel vstupní prohlídku, považuje se uchazeč za zdravotně způsobilého k výkonu práce, dokud není provedením prohlídky prokázán opak. Vyžaduje-li vstupní prohlídku zaměstnanec, vystaví zaměstnavatel žádost o její provedení.

Ze vstupní, periodické a mimořádné prohlídky se vydává lékařský posudek, který hodnotí zdravotní způsobilost zaměstnance k vykonávané práci jedním ze čtyř posudkových závěrů:

- je zdravotně způsobilý,
- je zdravotně způsobilý s podmínkou, která musí být v posudku konkrétně vyjádřena, např. nezvedat břemena nad 5 kg, nepracovat ve směnách delších než 6 hodin,
- je zdravotně nezpůsobilý, přičemž tento závěr lze uvést jen při vstupní lékařské prohlídce,
- dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost. Tento závěr je klíčový pro možnost převedení na jinou práci (viz pododdíl 1.3.2.2) a rozvázání pracovního poměru výpovědí (viz pododdíl 1.3.3.2). Pokud je zřejmá příčina pozbytí zdravotní způsobilosti, může ji lékař uvést v posudku rovnou, jinak ji na žádost zaměstnavatele lékař uvede v samostatném posudku. Uvedení příčiny je klíčové pro právo zaměstnance na jednorázovou náhradu při skončení pracovního poměru.

Zaměstnavatel smí přidělovat práci jen zaměstnanci s platným a účinným lékařským posudkem, jinak se zaměstnanec považuje za zdravotně nezpůsobilého, a to s výše uvedenou výjimkou, kdy zaměstnanci konající práci v kategorii první bez rizik se považují za zdravotně způsobilé automaticky, než je prohlídkou prokázán opak.

Kapitola 2. – ZÁKLADY ODMĚŇOVÁNÍ

*Nabyt účinnosti
1. června 2025*

*Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon
č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších
předpisů, a některé další zákony*

Aktualizace reaguje na tzv. flexibilní novelu zákoníku práce provedenou zákonem č. 120/2025 Sb. s účinností od 1. 6. 2025, která novelizovala oblast pracovních vztahů.

str. 124 K oddílu 2.2.1 Sjednání, stanovení či určení mzdy

Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před započítáním výkonu práce, za kterou přísluší, tj. vždy předem. Při nástupu do práce to znamená sjednat smluvní mzdu, seznámit zaměstnance s kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem, a neobsahuje-li smlouva nebo vnitřní předpis veškeré údaje o odměňování,

vydat nejpozději před začátkem výkonu práce písemný mzdový výměr s náležitostmi podle § 113 odst. 4 zákoníku práce. Jestliže se mzda mění, znamená to sjednat příslušný dodatek ke smlouvě tak, aby byl uzavřen nejpozději v den nabytí účinnosti změny (výjimkou jsou mzdy sjednané v kolektivní smlouvě, neboť tu lze ve prospěch zaměstnanců upravit i zpětně), seznámit zaměstnance včas se změněným zněním kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu, či předat zaměstnanci nový mzdový výměr opět nejpozději před začátkem výkonu práce ve dni, v němž změna nabývá účinnosti.

str. 130 K oddílu 2.3.1 Určení platu

Platový výměr se vydává rovněž před začátkem výkonu práce a v případě změn je nutné předat zaměstnanci nový platový výměr opět nejpozději před začátkem výkonu práce ve dni, v němž změna nabývá účinnosti.

str. 135 K podkapitole 2.5 Splatnost a výplata

Vzhledem ke změnám provedeným flexibilní novelou zákoníku práce je vhodné vklad v úvodu této podkapitoly podat znovu.

Mzda se vyplácí v zákonných penězích, což jsou české koruny a haléře. Možnosti výplaty mzdy v cizí měně jsou omezené, nicméně novela je podstatně rozvolnila – poskytovat výplatu mzdy v cizí měně (např. eurech, amerických dolarech) lze, pokud jde o:

- zaměstnance s místem výkonu práce v zahraničí (nestačí vyslání na pracovní cestu),
- 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.

Zákonné odvody je i tak nutné odvést v českých korunách. Vyplácet lze v tomto případě mzdu v jakékoliv cizí měně, k níž Česká národní banka vyhláší kurz devizového trhu a zaměstnanec s jejím poskytnutím souhlasí. Výše uvedený omezení platí jen pro výplatu mzdy. Nic nebrání tomu, aby byla mzda sjednána např. v eurech s tím, že následně bude každý měsíc sjednaným přepočtovým kurzem převedena na české koruny a vyplacena v nich.

Výplata mzdy probíhá nově přednostně bezhotovostním převodem na platební účet určený zaměstnancem. Nemusí se jednat o účet zaměstnance

a zaměstnavatel nepřezkoumává, kdo je majitelem účtu. Pokud by zaměstnanec požadoval výplatu na více účtů, může zaměstnavatel žádost odmítnout nebo požadovat, aby zaměstnanec nesl náklady (např. na bankovní poplatky) spojené s výplatou částí mzdy na další platební účty. Toto lze dovodit rovněž pro případ, že zaměstnanec požaduje vyplácet mzdu na účet do zahraničí. Mzda musí být poukázána z účtu zaměstnavatele tak, aby ji měl zaměstnanec k dispozici nejpozději v pravidelném termínu výplaty. Zaměstnanec s výplatou mzdy v českých korunách smí takto určit jen účet vedený v českých korunách u banky nebo spořitelního a úvěrního družstva se sídlem v České republice nebo pobočky zahraniční banky se sídlem v České republice. Ke splnění dluhu dochází tím, že je mzda připsána na účet poskytovatele platebních služeb zaměstnance (tj. na účet banky či spořitelního nebo úvěrního družstva, u nichž je veden platební účet, na nějž chce zaměstnanec vyplatit mzdu). Pokud chce zaměstnanec změnit číslo účtu, smí tak učinit. Zaměstnavatel by ale měl se zaměstnancem sjednat lhůtu, v jakém předstihu musí zaměstnanec změnu účtu oznámit, aby bylo možné již nejbližší mzdu poukázat na nový účet.

Je možná odchylná dohoda se zaměstnancem, např. výplata mzdy v hotovosti na pracovišti a v pracovní době. Vedle toho zákoník práce stanoví:

- vyjádří-li zaměstnanec se způsobem výplaty na platební účet písemný nesouhlas nebo neposkytne-li k němu potřebnou součinnost anebo nemá platební účet zřízen, vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci mzdu v hotovosti v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty,
- nemůže-li se zaměstnanec z vážných důvodů dostavit k výplatě, zašle zaměstnavatel zaměstnanci mzdu (např. poštovní poukázkou) na svůj náklad a nebezpečí v pravidelném termínu výplaty mzdy, případně v nejbližším následujícím pracovním dni. I zde lze dohodnout jiný termín či způsob výplaty,
- existují-li složité provozní podmínky pro výplatu mzdy ztěžující nebo znemožňující výplatu mzdy (např. zaměstnanec pracuje na dálku, na detašovaném pracovišti v jiné části republiky nebo v odlehlých horských oblastech), smí zaměstnavatel zaslat zaměstnanci mzdu (např. poštovní poukázkou) na svůj náklad a nebezpečí tak, aby ji měl zaměstnanec k dispozici nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy.

Jiné osobě než zaměstnanci lze mzdu vyplatit jen na základě písemné plné moci, a to i kdyby šlo o manžela či (registrovaného) partnera. Bez plné moci nelze vyplatit mzdu ani exekutorovi či insolvenčnímu správci, a to i kdyby se zavázal, že si ze mzdy ponechá jen příslušnou srážku a zbytek vyplatí zaměstnanci. Výjimky jsou omezené a plynou zásadně ze zákona, jde např. o výplatu mzdy opatrovníkovi zaměstnance s omezenou svéprávností.

str. 152 K pododdílu 2.7.2.6 Srážky ze mzdy v insolvenčním řízení

Odkaz na § 142 odst. 6 zákoníku práce míří po flexibilní novele zákoníku práce na § 142 odst. 7 zákoníku práce.

str. 163 K podkapitole 2.9 Průměrný výdělek

Flexibilní novela zákoníku práce nově zavedla pravidlo, podle nějž, má-li být průměrný výdělek použit po skončení pracovněprávního vztahu, použije se průměrný výdělek zjištěný naposledy v průběhu trvání pracovněprávního vztahu. Uvedené pravidlo dopadá na plnění vyplácená až po skončení pracovního poměru či jiného pracovněprávního vztahu, jako jsou typicky odstupné nebo peněžitě vyrovnání z konkurenční doložky. Jestliže v těchto případech judikatura citovaná v publikaci dovozovala, že se průměrný výdělek zjišťuje k prvnímu dni po skončení pracovněprávního vztahu, nově je zákonem výslovně stanoveno, že se použije průměrný výdělek zjištěný naposledy v průběhu trvání pracovněprávního vztahu. Skončí-li např. pracovní poměr 30. 6., odstupné se nově nezjišťuje k 1. 7. a rozhodným obdobím není II. čtvrtletí, ale odstupné se zjišťuje k 30. 6. a rozhodným obdobím je I. čtvrtletí. Uvedené bude dopadat rovněž na podporu v nezaměstnanosti.

str. 169 K oddílu 2.9.1 Průměrný výdělek hodinový a měsíční

Zákon nově uvádí přesný postup pro případy, kdy se v průběhu rozhodného období změnila délka týdenní pracovní doby. Vychází se z judikatury Nejvyššího soudu, podle níž „*pod pojmem týdenní pracovní doby ve smyslu ustanovení § 356 odst. 2 věta druhá zák. práce je nutné rozumět dobu, kterou byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci rozvrhovat v rozhodném období.*“ (rozsudek NS ze dne 26. 10. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2483/2021). Zákon proto nově stanoví, že dojde-li ke změně týdenní pracovní doby v rozhodném období, vypočte se týdenní pracovní doba tak, že se úhrn součinů jednotlivých týdenních pracovních dob v hodinách a kalendářních dnů, po které byly tyto týdenní pracovní doby uplatněny, vydělí celkovým počtem kalendářních dnů v rozhodném období; výsledná hodnota se zaokrouhluje na tisíce nahoru.



Je potřeba vypočítat průměrný měsíční výdělek za II. čtvrtletí. Zaměstnanec měl v dubnu stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin, posléze došlo ke sjednání kratší pracovní doby 20 hodin týdně, která platila od 1. 5. do 31. 5. Následně došlo k další změně pracovní doby a na červen byla sjednána kratší pracovní doba 30 hodin týdně.

Výpočet bude následující:

$40 \text{ (stanovená pracovní doba)} \times 30 \text{ (počet dnů v dubnu)} = 1\,200$

$20 \text{ (sjednaná kratší pracovní doba)} \times 31 \text{ (počet dnů v květnu)} = 620$

$30 \text{ (sjednaná kratší pracovní doba)} \times 30 \text{ (počet dnů v červnu)} = 900$

$1\,200 + 620 + 900 = 2\,720$

$2\,720 : 91 \text{ (počet dnů rozhodného období)} = 29,8901 \text{ hodiny (zaokrouhleno na tisíce nahoru 29,891)}$

Průměrná týdenní pracovní doba v rozhodném období tedy činila 29,891 hodiny a užije se pro výpočet průměrného měsíčního výdělku za dané rozhodné období.

str. 181 K oddílu 2.9.8 Tzv. stop průměrný výdělek

Protože flexibilní novela zákoníku práce nově zavedla pravidlo, podle nějž, má-li být průměrný výdělek použit po skončení pracovněprávního vztahu, použije se průměrný výdělek zjištěný naposledy v průběhu trvání pracovněprávního vztahu, je nutné ve vztahu k průměrnému výdělků pro účely náhrady mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru a pro účely peněžitého vyrovnání z konkurenční doložky dovodit, že se tzv. stop průměrný výdělek nebude počítat ke dni následujícím po dni skončení pracovněprávního vztahu, ale k poslednímu dni jeho trvání.

Kapitola 3. – OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ A VEDENÍ OSOBNÍHO SPISU

*Nabyt účinnosti
1. června 2025*

*Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon
č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších
předpisů, a některé další zákony*

Aktualizace reaguje na tzv. flexibilní novelu zákoníku práce provedenou zákonem č. 120/2025 Sb. s účinností od 1. 6. 2025, která novelizovala oblast pracovněprávních vztahů.

str. 189 K oddílu 3.2.4 Zvláštní kategorie osobních údajů

Zvláštní kategorií osobních údajů není údaj o mzdě (platu, odměně z dohody). Jedná se o běžný osobní údaj, u nějž musí správce zajistit jeho důvěrnost (viz oddíl 3.2.3), např. sjednáním mlčenlivosti s pracovníky mzdové účtárny, vedoucím zaměstnancem či obecně těmi, kdo s daným údajem přijdou do styku. Nelze ale vyžadovat mlčenlivost od zaměstnance, o jehož mzdu (plat, odměnu z dohody) se jedná, neboť jde o jeho osobní údaj a daný zaměstnanec s ním tak může naložit podle svého uvážení. Doložky mlčenlivosti o vlastní mzdě v pracovních smlouvách, jakož i jakákoliv jiná omezení zaměstnance při nakládání s údajem o výši a struktuře mzdy, platu či odměny z dohody jsou navíc od 1. 6. 2025 výslovně zakázány § 346a zákoníku práce.

str. 191 K oddílu 3.3.1 Plnění smlouvy

Příklad v závorce v textu oddílu odkazuje na smlouvu o zasílání mzdy na účet. Ta nově od 1. 6. 2025 není potřebná, neboť bezhotovostní výplata mzdy je primárním zákonným způsobem výplaty.

str. 196 K podkapitole 3.6 Zpracování osobních údajů v průběhu pracovněprávního vztahu

Příklad v závorce v textu podkapitoly odkazuje na žádost zaměstnance o zasílání mzdy na účet. Ta nově od 1. 6. 2025 není potřebná, neboť bezhotovostní výplata mzdy je primárním zákonným způsobem výplaty.

*Nabyl účinnosti
1. června 2025*

*Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon
č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších
předpisů, a některé další zákony*

Aktualizace reaguje na tzv. flexibilní novelu zákoníku práce provedenou zákonem č. 120/2025 Sb. s účinností od 1. 6. 2025, která novelizovala oblast pracovních vztahů a v jejich rámci též skutkové podstaty některých přestupků.

str. 204 K oddílu 4.1.2 Přestupky podle zákona o inspekci práce

Flexibilní novela zákoníku práce doplnila některé skutkové podstaty přestupků.

- Přestupky na úseku rovného zacházení
Pokutu do 400 000 Kč lze nově uložit za omezení zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody.
- Přestupky na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
Pokutu do 2 000 000 Kč lze nově uložit za porušení povinností stanovené v § 35 zákoníku práce, tedy povinností ohledně zkušební doby (jejího sjednávání, prodlužování apod.).
- Přestupky na úseku práce na dálku
Byla zrušena skutková podstata přestupku spočívajícího v neurčení stanoveného rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn podle § 317 odst. 4 písm. c) zákoníku práce pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a § 194 zákoníku práce a čerpání dovolené. Přestupkem nicméně zůstává porušení povinností při rozvržení pracovní doby zaměstnancem podle § 87a zákoníku práce.
- Přestupky na úseku odměňování zaměstnanců
Pokutu do 500 000 Kč lze nově uložit za:
 - porušení povinností při sjednání, stanovení nebo určení mzdy nebo platu,
 - porušení povinností při výplatě mzdy nebo platu v cizí měně podle § 143 odst. 2 nebo 3 zákoníku práce (*Pozn. autora: Odkaz na odst. 3 je nicméně nadbytečný, neboť § 143 zákoníku práce má po novele jen dva odstavce. Správně by mělo jít o porušení povinností podle § 143 odst. 1 a 2 zákoníku práce, nicméně rozsah přestupkové odpovědnosti nelze rozšiřovat výkladem, takže porušení povinností podle § 143 odst. 1 zákoníku práce zřejmě aktuálně není přestupkově postižitelné.*).

Kapitola 5. – ZAMĚSTNAVATELÉ A ÚŘAD PRÁCE

str. 211 K úvodnímu přehledu právních předpisů

V části Nařízení vlády se doplňuje **nařízení vlády č. 158/2024 Sb.**, o stanovení seznamu států a samostatných jurisdikcí, u jejichž občanů se nevyžaduje k zaměstnání nebo výkonu práce povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta.

V části Sdělení se doplňuje **sdělení č. 95/2025 Sb.**, o rozhodné částce pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

str. 233 K oddílu 5.5.1 Povolení k zaměstnání

V souvislosti se zaměstnáváním cizinců a občanů EU (podkapitola 5.5, resp. oddíl 5.5.1) se doplňuje, že povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta se kromě uvedeného výčtu na str. 234 a 235 od 1. 7. 2024 nevyžadují u cizinců, kteří jsou občané Australského společenství, Japonska, Kanady, Korejské republiky, Nového Zélandu, Singapurské republiky, Spojeného království Velké Británie a Severního Irska, Spojených států amerických, Státu Izrael a od 1. 3. 2025 také Tchaj-wanu.

str. 238 K oddílu 5.6.1 Povinnosti insolventního zaměstnavatele

Od 1. 5. 2025 až do 30. 4. 2026 činí nově vyhlášená rozhodná částka pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených v souvislosti se zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele 46 165 Kč. Jednomu zaměstnanci tak může být vyplacen maximálně 1,5násobek této částky, tedy 69 248 Kč.

Kapitola 6. – DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI

*Nabyt účinnosti
11. února 2025*

Zákon č. 24/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 65/2022 Sb., o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

str. 277 K oddílu 6.7.1 Bezúplatná plnění

Text v předposledním bodě v části Podmínky se mění takto:

- úhrnná hodnota bezúplatného plnění musí činit minimálně 1 000 Kč, nebo alespoň částku přesahující 2 % základu daně, maximálně lze odečíst 30 % základu daně (maximální hodnota **30 %** platí pro roky 2022 až 2026),

Dále se doplňuje nový bod, který zní:

- za bezúplatné plnění lze uznat i bezúplatné plnění:
 - za účelem podpory obranného úsilí Ukrajiny, pokud příjemce bezúplatného plnění splňoval podmínky, za kterých bylo možné od základu daně odečíst hodnotu bezúplatného plnění,
 - Ukrajině, jejím územně správním celkům nebo právníkům nebo fyzickým osobám se sídlem nebo bydlištěm na území Ukrajiny, pokud příjemce bezúplatného plnění a účel bezúplatného plnění splňuje podmínky, za kterých lze od základu daně odečíst hodnotu bezúplatného plnění.

**Nabyt účinnosti
1. března 2025**

Zákon č. 52/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

str. 296 K podkapitole 6.9 Daňové zvýhodnění

V části Nárok zaniká se mění následující body u odkazu na § 56 zákona č. 111/1998 Sb.:

- **zanecháním studia** na VŠ, tj. dnem, kdy bylo VŠ nebo fakultě, kde je student zapsán, doručeno jeho písemné prohlášení o zanechání studia,
- **nesplní-li student požadavky vyplývající ze studijního programu** podle studijního a zkušebního řádu, tj. dnem stanoveným studijním a zkušebním řádem,
- **přestupem do jiného studijního programu** podle § 54b zákona č. 111/1998 Sb., tj. podle odst. 6 uvedeného ustanovení platí „*Přestup nabývá účinnosti a student nebo fyzická osoba s přerušným studiem se stává studentem pokračovacího studijního programu dnem zápisu do studia pokračovacího studijního programu. Den předcházející uvedenému zápisu je dnem, jehož uplynutím student přestal být studentem počátečního studijního programu a fyzická osoba s přerušným studiem v počátečním studijním programu pozbyla možnost budoucího opětovného zápisu do studia počátečního studijního programu; ustanovení § 54 odst. 4 věty poslední se použije obdobně.*“,
- **zánikem akreditace** studijního programu, tj. dnem, ke kterému vysoká škola oznámila zrušení studijního programu, nebo dnem, ke kterému skončila udělená akreditace,
- **ukončením uskutečňování studijního programu** z důvodů uvedených v § 81b odst. 3 zákona č. 111/1998 Sb., tj. posledním dnem lhůty 3 let uvedených v § 81b odst. 3 věty první zákona č. 111/1998 Sb., tj. „*Zanikla-li institucionální akreditace pro oblast nebo oblasti vzdělávání, studijní programy uskutečňované vysokou školou na jejím základě ke dni zániku akreditace se považují za studijní programy akreditované na dobu 3 let.*“,
- **zánikem oprávnění** uskutečňovat studijní program (§ 86 odst. 3 a 4 zákona č. 111/1998 Sb.), tj. dnem, ke kterému zaniklo oprávnění uskutečňovat

studijní program na základě institucionální akreditace. Dnem ukončení studia podle § 56 odst. 1 písm. g) je den, kdy nabylo účinnosti rozhodnutí podle § 47c až § 47e, § 47f nebo § 47g zákona č. 111/1998 Sb. o neplatnosti vykonání státní zkoušky předepsané na závěr studia ve studijním programu nebo její části,

- **vyloučením ze studia** podle § 47e odst. 3, § 47f nebo § 47g zákona č. 111/1998 Sb., tj. dnem, kdy nabylo účinnosti rozhodnutí podle § 47c až § 47e, § 47f nebo § 47g zákona č. 111/1998 Sb. o neplatnosti vykonání státní zkoušky předepsané na závěr studia ve studijním programu nebo její části,
- **vyloučením ze studia** podle § 65 odst. 1 písm. c) nebo podle § 67 zákona č. 111/1998 Sb., tj. dnem, kdy rozhodnutí o vyloučení ze studia nabylo právní moci.

**Nabyt účinnosti
1. května 2025**

Zákon č. 84/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

**str. 253 a 268 K podkapitole 6.1 Příjmy ze závislé činnosti
a k podkapitole 6.4 Základ daně vztahující se
k příjmům ze závislé činnosti**

Do § 6 zákona o daních z příjmů byl vložen nový odst. 17, který přinesl nový režim při zdanění příjmu zaměstnance při nabytí podílu nebo opce od jeho zaměstnavatele zdarma nebo za cenu nižší, než je cena obvyklá, nebo od obchodní korporace, která je mateřskou nebo dceřinou společností nebo se zaměstnavatelem kapitálově spojenou osobou. Nově může zaměstnavatel sám zvolit okamžik zdanění poskytnutého majetkového prospěchu u zaměstnance.

Podle platného § 6 odst. 14 zákona o daních z příjmů nastává zdanění v období, ve kterém nastane jako první z okamžiků:

1. okamžik, ke kterému zaměstnanec přestane vykonávat činnost, ze které mu plynou příjmy podle § 6 odst. 1 písm. a) až c) u tohoto zaměstnavatele, jeho mateřské nebo dceřiné společnosti nebo kapitálově spojené osoby nebo u jeho právního nástupce,
2. okamžik vstupu tohoto zaměstnavatele do likvidace,
3. okamžik, ke kterému tento zaměstnavatel nebo zaměstnanec přestanou být daňovými rezidenty České republiky,
4. okamžik převodu nebo přechodu tohoto podílu nebo této opce,
5. okamžik uplatnění opce,
6. okamžik výměny podílu, při které se mění celková jmenovitá hodnota podílů zaměstnance,
7. okamžik uplynutí 10 let ode dne nabytí podílu nebo opce.

Výše uvedené tzv. odložené zdanění může zaměstnavatel použít pouze, pokud zaměstnavatel oznámí správci daně svůj záměr do 20. dne následujícího měsíce po měsíci, kdy zaměstnavatel majetkový podíl nabyt. **Pokud tak zaměstnavatel neučiní, má povinnost zahrnout do základu daně poskytnutý majetkový prospěch v měsíci jeho nabytí.** Podle přechodných ustanovení k zákonu č. 84/2025 Sb. platí výše uvedené ustanovení od 1. 1. 2024. Pokud pro plnění chce zaměstnavatel využít odložené zdanění u plnění za předchozí období, musí oznámení o odložení zdanění správci daně podat do 1. 6. 2025.

str. 285 K oddílu 6.7.3 Příspěvek na spoření na stáří a penzijní připojištění

K textu uvedenému na str. 285 se doplňuje následující:

Podle nového odst. 7 § 15b zákona o daních z příjmů se do doby trvání daňově podporovaného produktu spoření na stáří pro navrácení daňové podpory produktu spoření na stáří započítává také doba trvání poplatníkovy zaniklého daňově podporovaného produktu spoření na stáří stejného druhu a v případě doplňkového penzijního spoření podle zákona upravujícího doplňkové penzijní spoření i doba trvání poplatníkovy zaniklého daňově podporovaného penzijního připojištění se státním příspěvkem podle zákona upravujícího penzijní připojištění se státním příspěvkem, jestliže:

- a) produkt spoření na stáří zanikl z důvodu zániku jeho poskytovatele nebo odnětí povolení k poskytování tohoto produktu poskytovateli a naspořené peněžní prostředky a majetek ze zaniklého produktu spoření na stáří poplatník vložil do 1 měsíce od jejich přijetí na svůj daňově podporovaný produkt spoření na stáří, nebo
- b) se odepíší veškeré naspořené peněžní prostředky a majetek na poplatníkův daňově podporovaný produkt spoření na stáří.

***Nabyt účinnosti
1. června 2025***

*Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon
č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších
předpisů, a některé další zákony*

str. 267 K podkapitole 6.3 Příjmy osvobozené od daně

Na konec podkapitoly se vkládá nový bod, který zní:

- Jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru poskytnutá zaměstnanci v důsledku rozvázání pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí způsobilosti konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí podle § 271ca zákoníku práce (§ 4 odst. 1 písm. d) bod 6 zákona o daních z příjmů).

**str. 283 K oddílu 6.7.3 Příspěvek na spoření na stáří
a penzijní připojištění**

V části Daňová podpora produktu na stáří k odkazu na § 15 odst. 1 zákona o daních z příjmů se k textu týkajícího se poplatníka, který produkt sjednal, doplňuje na konci první odrážky text:

Doba 120 kalendářních měsíců se nepoužije v případě plnění z doplňkového penzijního spoření, na které podle zákona upravujícího doplňkové penzijní spoření vzniká nárok před uplynutím spořicí doby v délce 120 kalendářních měsíců, a podle přechodných ustanovení k zákonu č. 120/2025 Sb. platí i pro rok 2025.

Kapitola 12. – ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

*Nabyt účinnosti
1. června 2025*

*Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon
č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších
předpisů, a některé další zákony*

**str. 717 K podkapitole 12.3 Jednotlivé náhrady z titulu odškodňování
pracovních úrazů a nemocí z povolání**

Za oddíl 12.3.1 Náhrada za bolest a za ztížení společenského uplatnění se vkládá nový oddíl **Jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru.**

JEDNORÁZOVÁ NÁHRADA PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Tzv. flexinovelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 120/2025 Sb. byl text zákoníku práce v části jedenácté v hlavě III dílu 5 Pracovní úrazy a nemoci z povolání oddílu 2 Druhy náhrad doplněn o **§ 271ca** nadepsaný **Jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru**. Zákonodárce vyhověl požadavkům především zaměstnavatelů, aby odstupné podle § 67 odst. 2 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 5. 2025, o odstupném **ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku** při rozvázání pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání anebo i pro ohrožení nemocí z povolání neplatili zaměstnavatelé, ale pojišťovny provozující zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů (Kooprativa, pojišťovna, a. s., nebo Generali Česká pojišťovna, a. s.). Nárok na jednorázovou náhradu při skončení pracovního poměru je konstruován co do stanovených podmínek pro vznik takového nároku i jeho výše obdobně jako dosavadní odstupné podle § 67 odst. 2 zákoníku práce, ve znění účinném před 1. 6. 2025. Stejně je stanovena i splatnost tohoto nároku v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu po vzniku nároku. Nadále půjde o nárok vůči zaměstnavateli, nicméně zaměstnavatel bude mít nárok na jeho refundaci od svojí zákonné odpovědnostní pojišťovny. Nová zákonná úprava se týká případů rozvázání pracovního poměru z tzv. profesionálního

zdravotního důvodu, ke kterým dojde počínaje dnem 1. 6. 2025. Hladké fungování tohoto nového právního institutu v praxi odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání předpokládá úzkou součinnost mezi zaměstnancem – zaměstnavatelem – poskytovatelem pracovnělékařských služeb a zákonnou odpovědnostní pojišťovnou.

ABECEDA MZDOVÉ ÚČETNÍ 2025

35. aktualizované vydání

**Mgr. Michal Vrajík, Mgr. Eva Svěřčinová, Věra Příhodová,
Ing. Alena Skoumalová, Ing. Antonín Daněk, Ing. Michal Ztratil,
Helena Přikrylová, Mgr. Lada Šupčíková,
Jana Dorčáková, JUDr. Martin Mikyska**

Vydalo nakladatelství ANAG
Odpovědná redaktorka Mgr. Pavlína Šestáková
Sazba Mgr. Markéta Pučoková
Autorská uzávěrka 10. ledna 2025
Tisk a vazba Czech Print Center – tiskárna Ostrava
Na Rovince 876, 720 00 Ostrava – Hrabová
ISBN 978-80-7554-415-5

ANAG, spol. s r.o.
Kollárovo nám. 698/7, 779 00 Olomouc
tel.: 585 757 411, fax: 585 418 867
e-mail: obchod@anag.cz
www.anag.cz