

FLEXINOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

ÚČINNOST OD 1. ČERVNA 2025



YOUR SAFE HARBOUR

Co se v praxi mění?

Oblast	Před novelou	Po novele
Délka zkušební doby	Maximální délka zkušební doby: • U řadových zaměstnanců 3 měsíce • U vedoucích zaměstnanců 6 měsíců	Maximální délka zkušební doby: • U řadových zaměstnanců 4 měsíce • U vedoucích zaměstnanců 8 měsíců
Prodloužení zkušební doby	Zkušební dobu nelze dodatečně prodloužit	Zkušební dobu lze dodatečně prodloužit , pokud: • Je za trvání zkušební doby uzavřena písemná dohoda • Je dodržena maximální délka
Délka výpovědní doby	U všech výpovědních důvodů je výpovědní doba stejná a činí (minimálně) 2 měsíce	U výpovědních důvodů dle § 52 písm. f) až h) ZP činí výpovědní doba (minimálně) 1 měsíc
Běh výpovědní doby	Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi	Výpovědní doba začíná běžet již dnem , kdy byla výpověď druhé straně doručena
Výpověď ze zdravotních důvodů	Dva výpovědní důvody pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti rozlišované podle příčiny ztráty způsobilosti (pracovní úraz, nemoc z povolání × obecné onemocnění) - § 52 písm. d) a e) ZP	Jeden společný výpovědní důvod pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti, přičemž příčina není rozhodující - § 52 písm. d) ZP
Kompensace při výpovědi pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání	Při rozvázání pracovního poměru výpovědí (nebo dohodou) pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání náleží zaměstnanci odstupné ve výši min. 12násobku průměrného měsíčního výdělku; odstupné hradí zaměstnavatel sám	Při rozvázání pracovního poměru výpovědí (nebo dohodou) pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání nenáleží zaměstnanci odstupné, ale jednorázová náhrada ve stejné výši; náhradu refunduje zaměstnavateli pojišťovna
Lhůta pro dání výpovědi zaměstnavatelem	Lhůta, v níž může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, činí: • 2 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu výpovědi dozvěděl • nejpozději 1 rok ode dne, kdy tento důvod vznikl	Lhůta, v níž může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, činí: • 3 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu výpovědi dozvěděl • nejpozději 15 měsíců ode dne, kdy tento důvod vznikl
Způsob výplaty mzdy	Pokud není dohodnuto jinak, mzda se vyplácí v hotovosti na pracovišti	Pokud není dohodnuto jinak a pokud je to možné, mzda se vyplácí bezhotovostním převodem na účet zaměstnance
Předání mzdového výměru	Mzdový výměr je zaměstnavatel povinen předat v den nástupu do práce	Mzdový výměr je zaměstnavatel povinen předat před začátkem výkonu práce
Doručování mzdového výměru	Mzdový výměr nelze bez dalšího zaslat e-mailem. Doručování se řídí přísnými podmínkami (jako např. u výpovědi)	Mzdový výměr lze doručovat zjednodušenou elektronickou formou (např. na pracovní e-mail zaměstnance nebo v rámci interního systému zaměstnavatele); zaměstnanec ale musí převzetí potvrdit
Výplata mzdy v cizí měně	Zaměstnavatel může vyplácet mzdu v cizí měně pouze zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí	Zaměstnavatel může vyplácet mzdu v cizí měně rovněž některým kategoriím zaměstnanců s místem výkonu práce v ČR, kteří mají vztah k zahraničí
Povinnost mlčenlivosti ohledně mzdy zaměstnance	Není výslovně zakázáno sjednat se zaměstnancem povinnost mlčenlivosti o výši a struktuře jeho mzdy	Zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy . V případě porušení se jedná o přestupek, za který hrozí zaměstnavateli pokuta, a ujednání o mlčenlivosti je zároveň neplatné a nevymahatelné
Pracovní poměr na dobu určitou	Pracovní poměr na dobu určitou může být sjednán mezi týmiž stranami maximálně na dobu 3 let a opakovat ho lze maximálně dvakrát (tzn. max. 3 × 3 = 9 let)	U zaměstnanců, kteří zastupují dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené, může být pracovní poměr na dobu určitou opakován neomezeně , ale ani tak nesmí jeho délka v součtu překročit 9 let

Oblast	Před novelou	Po novele
Dohody pro zaměstnance na rodičovské dovolené	Zaměstnanci na rodičovské dovolené nemohou vykonávat pro zaměstnavatele na základě DPP/DPČ stejně druhově vymezenou práci, jako mají v pracovní smlouvě	Zaměstnanci na rodičovské dovolené mohou vykonávat pro zaměstnavatele na základě DPP/DPČ i stejně druhově vymezenou práci , jako mají v pracovní smlouvě
Návrat zaměstnance do práce	Zaměstnavatel nemá povinnost zaručit zaměstnanci na rodičovské dovolené návrat na stejnou práci (tzv. stejnou židli), ale postačuje, pokud ho zaměstná v souladu s pracovní smlouvou (tj. zachová druh a místo výkonu práce)	Zaměstnavatel je povinen zaručit zaměstnancům, kteří se vrátí z rodičovské dovolené před dovršením 2 let věku dítěte, návrat na stejnou práci (tzv. na stejnou židli)
Zaměstnávání mladistvých	Závislou práci může vykonávat pouze osoba, která dovršila 15 let a má ukončenou povinnou školní docházku	Závislou práci v období hlavních prázdnin může vykonávat již osoba od 14 let i bez ukončené povinné školní docházky, a to pokud: • Je udělen písemný souhlas zákonného zástupce • Jedná se o lehké práce
Podpora v nezaměstnanosti	Sazba podpory v nezaměstnanosti činí: • První 2 měsíce 65 % průměrného výdělku (PV) • Další 2 měsíce 50 % PV • Zbývajících období 45 % PV Pokud uchazeč odešel ze zaměstnání sám bez vážného důvodu, platí po celou dobu sazba 45 %. Délka podpůrčí doby činí: • Do 50 let věku 5 měsíců • Nad 50 do 55 let věku 8 měsíců • Nad 55 let věku 11 měsíců	Sazba podpory v nezaměstnanosti činí: • První 2 měsíce 80 % průměrného výdělku (PV) • Další 2 měsíce 50 % PV • Zbývajících období 40 % PV Zrušeno snížení sazby pro uchazeče, kteří odešli ze zaměstnání sami. Naopak zavedeny výhodnější podmínky pro uchazeče nad 52 let věku. Délka podpůrčí doby činí: • Do 52 let věku 5 měsíců • Nad 52 do 57 let věku 8 měsíců • Nad 57 let věku 11 měsíců
Povinné pracovnělékařské prohlídky	Vstupní lékařská prohlídka je povinná pro všechny zaměstnance v pracovním poměru; pro „dohodáře“ pak u rizikových prací dle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo u činností, pro které je způsobilost upravena zvláštními předpisy	Vstupní lékařská prohlídka není povinná pro zaměstnance v pracovním poměru ani „dohodáře“ u prací zařazených v 1. kategorii dle zákona o ochraně veřejného zdraví, jejichž součástí není činnost, pro kterou je způsobilost upravena zvláštními předpisy. Zaměstnavatel i zaměstnanec jsou nicméně oprávněni prohlídku vyžadovat

VÁŠ PORADENSKÝ TÝM



ALICE MLÝNKOVÁ
Advokátka, partnerka
alice.mlynkova@ltapartners.com



ROBERT KOLENÁK
Daňový poradce, partner
robert.kolenak@ltapartners.com



RENATA ŠINDELÁŘOVÁ
Advokátka
renata.sindelarova@ltapartners.com



LUKÁŠ MOJŽÍŠ
Advokát
lukas.mojzis@ltapartners.com



Lazarská 13/8
120 00 Praha 2
Česká republika
+420 246 089 010
LTA@LTApartners.com



YOUR SAFE HARBOUR