

Jak se zaměstnavatelů dotkne novela zákoníku práce a některých dalších předpisů od 1. 6. 2025



Zkušební doba - může být delší

Maximální doba trvání zkušební doby nesmí být delší než 4 měsíce pro běžné zaměstnance a než 8 měsíců pro vedoucí zaměstnance. Zároveň zkušební doba nesmí být delší, než je polovina sjednané doby pracovního poměru. Pokud byla sjednána kratší zkušební doba, než je její stanovená maximální délka, může nově být prodlužována dohodou zaměstnance a zaměstnavatele. Lze použít jen na zkušební dobu sjednanou od 1. 6. 2025.



Rozhodující je, kdy je zkušební doba sjednána, což je většinou datum uzavření pracovní smlouvy. Bude-li pracovní smlouva uzavřena až 1. 6. 2025, lze v ní již sjednat novou – delší zkušební dobu.



Opakování pracovního poměru na dobu určitou v případě zástupu

V případě zástupu za zaměstnance, který je na mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené není omezen počet opakování pracovního poměru na dobu určitou, ale je omezena jen celková délka takového opakování, a to 9 lety. Lze použít i na pracovní poměry uzavřené před 1. 6. 2025.



Právo na návrat na původní práci a pracoviště/povinnost zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště

Zaměstnavatel bude mít povinnost zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště i po skončení rodičovské dovolené, pokud k nástupu do práce dojde přede dnem, kdy dítě dosáhne 2 let věku. Bude se aplikovat i na ty zaměstnance, kteří již na rodičovské dovolené jsou, pokud do 1. 6. 2025 nedosáhne dítě věku dvou let.



Výkon práce v době rodičovské dovolené

V době čerpání rodičovské dovolené mohou zaměstnanci vykonávat stejnou práci u svého zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.



Výpovědní doba - změna plynutí

Nově výpovědní doba začne plynout ode dne doručení výpovědi druhé straně (zaměstnanci nebo zaměstnavateli). Délka výpovědní doby zůstane stejná, jen kvůli změně počátku jejího plynutí skončí dříve, což může být výhodou pro obě strany. Příklad: výpověď bude doručena 10. července, výpovědní doba a pracovní poměr skončí 10. září.

V případě závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo nesplnění zákonných předpokladů pro výkon práce se výpovědní doba zkracuje na jeden měsíc.

Obojí se použije jen na výpovědi doručené od 1. 6. 2025.



Sloučení výpovědních důvodů v případě ztráty zdravotní způsobilosti

Nově zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti a nemusí si být jist důvodem. Tzn. zaměstnavatel si nemusí být jist, zda důvodem je pracovní úraz, nemoc z povolání nebo důvod, který nemá původ ve vykonávané práci. Zaměstnanec, jehož ztráta zdravotní způsobilosti pro výkon práce bude způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, případně ohrožením nemocí z povolání, má v případě skončení pracovního poměru (bez ohledu na to, zda k ukončení pracovního poměru došlo výpovědí nebo dohodou) nárok na zvláštní náhradu ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku, která bude hrazena ze zákonného pojištění zaměstnavatele.

Bude platit pro pracovní poměry ukončené od 1. 6. 2025 a náhrady, na které vznikne nárok od 1. 6. 2025.



Kratší odpočinek při mimořádných situacích

V případě odvracení havárie, živelní události nebo jiné mimořádné události, popřípadě k odstranění či zmírnění jejich bezprostředních následků, může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Ke zkrácení může dojít jen u zaměstnanců starších 18 let a následující odpočinek musí být prodloužen o dobu zkrácení.



Na brigádu o prázdninách mohou i 14letí

Během letních prázdnin mohou 14letí na brigádu, a to i v případě, že ještě neukončili povinnou školní docházku. K uzavření pracovní smlouvy nebo některé z dohod potřebují písemný souhlas zákonného zástupce. Mohou vykonávat jen lehké práce (zařazené do 1. kategorie prací) a je třeba dodržovat všechny podmínky pro zaměstnávání mladistvých.



Přednostně se mzda vyplácí na účet

Nově je výslovně upraveno přednostní vyplácení mzdy v českých korunách na účet v bance (spořitelního a úvěrního družstva), jejíž sídlo nebo pobočka jsou v ČR. Stále je zachována možnost výplaty v hotovosti nebo jinak (např. poštovní poukázkou), pokud se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou. Pokud zaměstnanec s výplatou na účet nesouhlasí (např. nemá platební účet), musí o tom zaměstnavatele informovat písemně. V takovém případě se vyplácí v hotovosti na pracovišti v pracovní době v termínu pro výplatu mzdy, případně se zasílá na adresu zaměstnance.



Výplata mzdy v cizí měně

Rozšiřují se možnosti pro výplatu mzdy nebo její části v cizí měně při splnění následujících podmínek:

- a) souhlas zaměstnance,
- b) k cizí měně je vyhlášen Českou národní bankou kurz devizového trhu,
- c) zaměstnanec nebo výkon práce mají nějaký vztah k zahraničí (např. zaměstnanec pracuje v zahraničí nebo je cizinec).

Pro přepočet mzdy na cizí měnu se použije kurz vyhlášený Českou národní bankou pro první pracovní den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak. Je třeba dodržovat pravidla zákoníku práce pro zaokrouhlování



Povinnost vstupních prohlídek

Pro 1. kategorii prací, jejíž součástí nejsou tzv. rizikové faktory nebo činnosti (např. administrativní pracovník, který je na pravidelné bázi zároveň řidičem nebo zaměstnanec, kteří přicházejí do styku s potravinami), byla zrušena povinnost vstupních prohlídek posuzujících zdravotní způsobilost pro výkon práce. Povinnost však i nadále zůstala zachována pro mladistvé bez ohledu na to, zda půjde o práci na základě pracovní smlouvy nebo některé z dohod. Zaměstnavatel i zaměstnanec ale mají právo si prohlídku posuzující zdravotní způsobilost vyžádat. A zaměstnanec, resp. uchazeč o práci je povinen se takové prohlídce podrobit, obdobně, žádá-li o prohlídku zaměstnanec, je zaměstnavatel povinen jej na ni vyslat.



Některé další úpravy v zákoníku práce

- Povinnost předat zaměstnanci mzdový výměr nejpozději v den nástupu do práce se mění na povinnost vydat mzdový výměr nejpozději před započatím výkonu práce.
- Mezi osoby, na které přecházejí mzdová práva zemřelého zaměstnance, patří i partner.
- Rozšířila se možnost zasílat mzdový výměr na elektronickou adresu zaměstnance (např. jeho pracovní e-mail), ale musí být podepsán uznávaným elektronickým podpisem a zaměstnanec musí písemně potvrdit přijetí. Pokud tak neučiní do 15 dnů od odeslání, není doručeno a je třeba doručovat znovu. Zasílaná zpráva musí být v takové podobě, aby si ji zaměstnanec mohl uložit a vytisknout.
- Výslovný zákaz omezovat zaměstnance při nakládání s informacemi o jeho mzdě nebo odměně z dohody.
- Zavádí se výslovná úprava použití průměrného výdělku v období po skončení základního pracovněprávního vztahu, a to např. při výpočtu výše odstupného nebo náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou.



Změny nároku na poskytnutí pracovního volna – osobní překážky

- **Dochází k zrovnoprávnění statutu manžela, partnera** (partnerství podle občanského zákoníku) a registrovaného partnera. Práva spojená s manželstvím jsou poskytována i partnerstvím podle občanského zákoníku a registrovaným partnerstvím podle zvláštního zákona.
- **Při úmrtí** se nové poskytuje volno v celých dnech a navíc může být poskytnuto až 5 dnů omluveného neplaceného volna v případě úmrtí stanovených osob (manžela, druha, dítěte, vnoučete, rodiče, prarodiče nebo sourozence).
- **Při hledání nového zaměstnání** bude záležet na důvodu skončení pracovního poměru. V případě výpovědi z důvodu porušení pracovních povinností, resp. nesplnění předpokladů pro výkon práce, kdy se zkracuje výpovědní doba na polovinu, se zkracuje na polovinu i rozsah pracovního volna pro hledání nového zaměstnání. V případě, že zaměstnanec, který má nárok na hledání nového zaměstnání v plném rozsahu, tento nárok celý vyčerpá, může (pokud se mu nepodařilo nové zaměstnání nalézt) mít ještě dva dny neplaceného volna určené pro využití poradenských služeb Úřadu práce.

Zpracováno:
Úsek legislativy, práva a analýz
Hospodářská komora České republiky

květen 2025