



Novela zákoníku práce

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

tak zvaná flexinovela zákoníku práce přináší mnoho změn, které se od 1. června 2025 dotknou všech zaměstnanců. INFO 3/2025 představuje změny jednotlivých ustanovení. V červnovém vydání PTN ECHO se budeme podrobněji zabývat významem a dopadem těchto změn.

S námi máte informační náskok 😊

Přejeme Vám krásné dny

Bc. Jindřiška Budweiserová, MBA
předsedkyně OS ZPTNS

MOTTO: Spolupráce a solidarita

**CHCETE INFO DO MAILU? POŠLETE SVOU
MAILOVOU ADRESU NA OSZPTNS@OSZPTNS.CZ
<http://oszptns.cmkos.cz>**

KVĚTEN 2025

**Novelizace zákoníku práce – účinnost od 1. června 2025**

Dne 29. dubna 2025 byla ve sbírce zákonů zveřejněna dlouho očekávaná novelizace zákoníku práce. Jedná se o zákon č. 120/2025 Sb., jehož účinnost nastane 1. června 2025. Níže vám přinášíme přehled změn v jednotlivých ustanoveních zákoníku práce, které tato novelizace přinesla. Jednotlivé změny jsou vyznačeny tučně.

Ustanovení § 34b

(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby **nebo kratší pracovní doby**, s výjimkou konta pracovní doby (§ 86 a 87).

(2) Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. **Toto omezení neplatí pro další právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, které byly uzavřeny na dobu čerpání rodičovské dovolené nebo její části.** U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v těžce organizační složce státu.

Ustanovení § 35 včetně nadpisu nově zní:**Zkušební doba**

(1) Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den vzniku pracovního poměru, a to i v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo. Zkušební doba musí být sjednána písemně.

(2) Zkušební doba nesmí být sjednána na dobu delší než

a) 4 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru,

b) 8 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.

(3) Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.

(4) Zkušební doba může být za jejího trvání dodatečně prodloužena v mezích odstavců 2 a 3 písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem.

(5) Zkušební doba se prodlužuje o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.

V ustanovení § 39 je nově upraveno znění odstavce 2, které zní:

(2) Pracovní poměr na dobu určitou smí být sjednán nejdéle na 3 roky a mezi týmiž smluvními stranami může být opakován nejvýše dvakrát; za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž jeho prodloužení. Jde-li o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené podle § 217 odst. 5, může být pracovní poměr na dobu určitou sjednáván bez omezení počtu opakování podle věty první. Celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou podle vět první a druhé mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout



9 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

Ustanovení § 41 odst. 1 je měněno a doplněno následovně:

Převedení na jinou práci

(1) Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci,

a) 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 způsobilosti konat dále dosavadní práci **anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,**

~~b) nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,~~

b) koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,

c) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,

d) jestliže je toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,

e) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci,

f) požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.

Ustanovení § 47 nově zní:

(1) Zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště, nastoupí-li do práce po skončení

a) dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény,

b) mateřské dovolené nebo otcovské dovolené,

c) rodičovské dovolené přede dnem, kdy dítě dosáhne věku 2 let,

d) doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění,



e) doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění,

f) výkonu veřejné funkce,

g) činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo

h) vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení.

(2) Pokud původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zaměstnance zařadit podle pracovní smlouvy.

Ustanovení § 51 nově zní:

(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje; není-li takový den v posledním měsíci, případně konec výpovědní doby na poslední den měsíce.

(2) Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou výpovědi dané

a) zaměstnanci z důvodu uvedeného v § 52 písm. f) až h), kde činí výpovědní doba nejméně 1 měsíc,

b) zaměstnavateli podle § 51a.

(3) Písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze prodloužit výpovědní dobu nebo změnit její běh. Výpovědní doba a její běh musí být sjednány stejně pro zaměstnavatele i zaměstnance; to neplatí pro případ výpovědi podle § 52 písm. f) až h).

V ustanovení § 52, které upravuje výpovědní důvody je nově upraveno znění písmena d) a e):

d) 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,

e) dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

V ustanovení § 56 odst. 2 se mění číselné údaje takto:

(2) Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3 4.

**Ustanovení § 58 má tyto změny:**

(1) Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do **2 3** měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do **2 3** měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do ~~4 roků~~ **15 měsíců** ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

(2) Stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do **2 3** měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

V ustanovení § 67, kterým je upraveno odstupné při ukončení pracovního poměru, se mění následující:

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,

d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

~~Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.~~

(2) Za dobu trvání pracovního poměru se pro účely odstavce 1 považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

(3) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) nebo dohodou z téhož důvodu, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku.

~~(4) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší~~



~~od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázan pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemoci z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své povinnosti podle § 270 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší.~~

(4) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

(5) Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Ustanovení § 69 odst. 1 a odst. 2 bylo upraveno takto:

(1) Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli ~~bez zbytečného odkladu~~ písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu **a dovolenou**. Náhrada ~~podle věty první mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku a dovolená~~ přísluší zaměstnanci ~~ve výši průměrného výdělku~~ ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

(2) Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán **nebo vykonával jinou výdělečnou činnost**, jakou práci ~~tam~~ konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Ustanovení § 77 odst. 2 písm. c) nově zní takto:

(2) Není-li v tomto zákoně stanoveno jinak, vztahují se na právní vztah založený dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti ustanovení o pracovním poměru s výjimkou c) odstupného, **a náhrady podle § 271ca**

Ustanovení § 79a nově upravuje pracovní poměr zaměstnance mladšího 15 let a zní:

(1) **U mladistvého zaměstnance mladšího než 15 let nebo u mladistvého zaměstnance, který neukončil povinnou školní docházku, nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 7 hodin a délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 35 hodin týdně.**

(2) **U mladistvého zaměstnance neuvedeného v odstavci 1 nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně.**



(3) Délka týdenní pracovní doby podle odstavců 1 a 2 se posuzuje souhrnně ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3, sjednaných mladistvým zaměstnancem.

Ustanovení § 90, které upravuje nepřetržitý denní odpočinek je upraveno následujícím způsobem:

(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích **a mladistvému zaměstnanci uvedenému v § 79a odst. 1 po dobu alespoň 14 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.**

(2) Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku

a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,

b) v zemědělství,

c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména

1. ve veřejném stravování,
2. v kulturních zařízeních,
3. v telekomunikacích a poštovních službách,
4. ve zdravotnických zařízeních,
5. v zařízeních sociálních služeb.

~~d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,~~

~~e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.~~

(3) Je-li to nezbytné k odvrácení havárie, živelní události nebo jiné mimořádné události, popřípadě k odstranění či zmírnění jejich bezprostředních následků, může být odpočinek podle odstavce 1 zkrácen až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

Ustanovení § 92

V ustanovení § 92 se v jeho odst. 4 až 6 se za text "§ 90 odst. 2" vkládá odkaz na nové znění odstavce 3 tohoto ustanovení.

Text ustanovení § 113 odst. 4 se doplňuje takto:

(4) Zaměstnavatel je povinen ~~v den nástupu do práce vydat zaměstnanci před začátkem výkonu práce předat zaměstnanci~~ písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo



vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen ~~tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy zaměstnanci předat nový mzdový výměr nejpozději před začátkem výkonu práce ve dni, ve kterém změna nabývá účinnosti.~~

Ustanovení § 123 odst. 4 je doplněno následovně:

(4) Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě ~~a doby péče o osobu blízkou podle § 22 odst. 1 občanského zákoníku, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost) podle § 8 zákona o sociálních službách,~~ doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby ~~a doby řádně ukončeného studia v doktorském studijním programu podle § 47 zákona o vysokých školách (dále jen "započitatelná praxe").~~

V ustanovení § 136, které upravuje platový výměr došlo k následujícím změnám:

(1) Zaměstnavatel je povinen ~~vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný před začátkem výkonu práce předat zaměstnanci písemný platový výměr.~~

(2) V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. Termín a místo výplaty je nutno v platovém výměru uvést, pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen ~~tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy zaměstnanci předat nový platový výměr s uvedením důvodů změny nejpozději před začátkem výkonu práce ve dni, ve kterém změna nabývá účinnosti.~~

~~(3) Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, vydá platový výměr orgán příslušný k určení jeho platu (§ 122 odst. 2).~~

(3) Povinnost podle odstavců 1 a 2 vůči vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, plní orgán příslušný k určení jeho platu (§ 122 odst. 2).

V ustanovení § 142 se mění znění odstavce 3 a vkládá se nový odstavec 4, odstavce 4 až 6 se nově označují jako odstavec 5 až 7.

~~(3) Mzda nebo plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty nebo není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu nebo plat v pravidelném termínu výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty.~~

(3) Mzdu nebo plat zaměstnavatel vyplácí po provedení případných srážek ze mzdy nebo z platu podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu na svůj náklad



a nebezpečí na platební účet určený zaměstnancem, a to tak, aby je měl zaměstnanec k dispozici nejpozději v pravidelném termínu jejich výplaty. Zaměstnanec, kterému je vyplácena mzda nebo plat v českých korunách, může určit pro výplatu 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. Zaměstnavatel se se zaměstnancem může dohodnout na jiném způsobu výplaty.

(4) Vyjádří-li zaměstnanec se způsobem výplaty na platební účet písemný nesouhlas, nebo neposkytne-li k němu potřebnou součinnost, anebo nemá platební účet zřízen, vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci mzdu nebo plat v hotovosti v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu nebo plat v pravidelném termínu jejich výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty.

Ustanovení § 143 nově zní:

(1) Zaměstnavatel může vyplácet zaměstnanci s jeho souhlasem mzdu, plat nebo jejich část v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášen Českou národní bankou kurz devizového trhu, a to jen pokud jde o

a) zaměstnance s místem výkonu práce v zahraničí,

b) 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,

c) 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,

d) občana jiného členského státu Evropské unie, není-li zároveň občanem České republiky a nemá-li na území České republiky trvalý pobyt, nebo

e) jiného zaměstnance, který trvale žije v zahraničí nebo tam hradí náklady na životní potřeby sebe či svých rodinných příslušníků.

Ustanovení § 142 odst. 2 o zaokrouhlování se použije pro zaokrouhlování mzdy nebo platu v cizí měně přiměřeně.

(2) Pro přepočet mzdy nebo platu nebo jejich části 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 nebo plat nebo jejich část, pokud si zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli jiný pracovní den.

Do ustanovení § 181, které upravuje náhrady při výkonu práce v zahraničí se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňuje se odstavec 2, který zní:



(1) Vedle náhrad stanovených v § 172 přísluší zaměstnanci náhrady stanovené v prováděcím právním předpisu vydaném podle § 189. Zaměstnanci nepřísluší stravné za dobu pracovní cesty na území České republiky a zahraniční stravné v zemi výkonu práce nebo pravidelného pracoviště.

(2) Zaměstnankyni, jež čerpá ve státě místa výkonu práce v zahraničí mateřskou, popřípadě rodičovskou dovolenou a zaměstnanci, jenž čerpá v tomto místě rodičovskou dovolenou, poskytne zaměstnavatel náhradu výdajů za ubytování po dobu 14 týdnů ve stejné výši jako před nástupem na mateřskou, popřípadě rodičovskou dovolenou; po tuto dobu přísluší zaměstnankyni či zaměstnanci i další náhrady výdajů stanovené prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 odst. 6. Podmínkou vzniku práva podle věty první je, že zaměstnankyně nebo zaměstnanec oznámí zaměstnavateli úmysl čerpat mateřskou nebo rodičovskou dovolenou v zahraničí alespoň 10 týdnů před očekávaným dnem porodu.

V ustanovení § 191a se vypouští následující slova:

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, **nebrání-li tomu vážné provozní důvody.**

Mění se text ustanovení § 216 odstavec 1, které upravuje společná ustanovení o dovolené a nově zní:

~~(1) Za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.~~

(1) Za nepřetržité trvání základního pracovněprávního vztahu se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového základního pracovněprávního vztahu zaměstnance k témuž zaměstnavateli.

V ustanovení § 240 odst. 1 a odst. 2 se upřesňuje znění textu:

(1) Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti ~~do věku 8 mladší než 9~~ let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.

(2) Ustanovení odstavce 1 platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, ~~dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje~~ mladší než 15 let, jakož i pro zaměstnankyni nebo zaměstnance, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) 77a).



(3) Zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas.

Za ustanovení § 244 se vkládá nový § 244a, který zní:

Mladistvý zaměstnanec mladší než 15 let nebo mladistvý zaměstnanec, který neukončil povinnou školní docházku, smí v období hlavních prázdnin konat pouze lehké práce, které neškodí jeho zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji. Lehkými pracemi pro účely tohoto zákona jsou práce zařazené do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví, pokud součástí práce není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jiným právním předpisem.

V ustanovení § 245 se odst. 1 mění takto:

Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas a prací v noci. Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas a prací v noci; mladistvé zaměstnance mladší než 15 let nebo mladistvé zaměstnance, kteří neukončili povinnou školní docházku, se dále zakazuje zaměstnávat prací v době mezi 20. a 22. hodinou. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.

V ustanovení § 247 odst. 1 se text v písm. a) doplňuje následovně:

Zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb

- a) před vznikem pracovního poměru **nebo právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti** a před převedením na jinou práci,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.

Za ustanovení § 271c, které se týká odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání se vkládá nový § 271ca, který včetně nadpisu zní:

Jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) z důvodu, že 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 pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, přísluší



při skončení pracovního poměru jednorázová náhrada ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnanci přísluší náhrada podle věty první rovněž v případě, že k rozvázání pracovního poměru došlo dohodou uzavřenou z téhož důvodu.

(2) Náhradu podle odstavce 1 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě náhrady v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

(3) Byl-li vydán lékařský posudek, podle nějž zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci v důsledku pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, až po skončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci náhradu podle odstavce 1 v nejbližším výplatním termínu následujícím po vydání lékařského posudku. Došlo-li k přezkumu lékařského posudku ze strany příslušného správního orgánu, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci tuto náhradu vyplatit v nejbližším výplatním termínu následujícím po potvrzení lékařského posudku tímto správním orgánem.

Ustanovení § 286 v odstavci 4, které se týká prokázání minimálního počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele se doplňuje o následující věty:

(1) Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.

(2) Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami.

(3) Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.

(4) Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle odstavce 3; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit. **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.**

(5) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy tento zákon nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu.



(6) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, již je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.

Ustanovení zákoníku práce, která upravují doručování v pracovněprávních vztazích opět doznaly změny.

Ustanovení § 334a – obecné ustanovení o doručování písemnosti zaměstnavatelem bylo upraveno následovně:

(1) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou

- a) jejím předáním na pracovišti zaměstnavatele,
- b) jejím předáním, kdekoliv bude zaměstnanec zastížen,
- c) prostřednictvím datové schránky,
- d) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
- e) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb může zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci pouze v případě, není-li možné doručení na pracovišti zaměstnavatele.

(2) Odmítne-li zaměstnanec převzít písemnost doručovanou způsobem podle odstavce 1 písm. a) nebo b), považuje se tato písemnost za doručenou **dnem okamžikem**, kdy zaměstnanec její převzetí odmítl.

Ustanovení § 335, které upravuje doručování zaměstnavatelem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací doznalo následující zásadní změny:

(1) Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec k tomuto způsobu doručování udělil souhlas v samostatném písemném prohlášení, v němž také uvedl elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele. Před udělením souhlasu podle věty první je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o podmínkách doručování písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací včetně zákonné lhůty podle odstavce 3 2. Zaměstnanec může souhlas podle věty první písemně odvolat.

~~(2) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem 95).~~

~~(3) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou. Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty.~~



~~(4) Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná.~~

(2) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena okamžikem, kdy zaměstnanec její převzetí potvrdí zaměstnavateli písemně. Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.

(3) Mzdový nebo platový výměr může zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací i na jinou elektronickou adresu zaměstnance, přičemž odstavce 1 a 2 se nepoužijí. V takovém případě je písemnost podle věty první doručena okamžikem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli písemně; nedojde-li k potvrzení převzetí písemnosti ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího odeslání, je doručení neúčinné. Tato písemnost musí být zaměstnanci přístupná takovým způsobem, aby si ji mohl uložit a vytisknout.

(4) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem.

(5) Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná."

Ustanovení § 346a týkající se nakládání zaměstnance s informacemi ohledně mzdy nebo platu nově zní:

Zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody.

Ustanovení § 350 upravuje definici osoby osamělé a zní:

(1) Za osamělou se považuje osoba, která nežije v manželství, partnerství, nebo registrovaném partnerství, anebo osoba osamělá z jiného vážného důvodu, a to nežije-li s druhem nebo družkou.

Výpočet průměrného výdělku, který je upraven v ustanovení v § 356 se mění takto:

(1) Průměrný výdělek se zjistí jako průměrný hodinový výdělek.

(2) Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce; průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů. ~~Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.~~ Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance uplatněnou v rozhodném období a koeficientem 4,348. 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."

(3) Má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, zjistí se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

Ustanovení § 360 nově zní:

Má-li být průměrný výdělek použit po skončení pracovněprávního vztahu, použije se průměrný výdělek zjištěný naposledy v průběhu trvání pracovněprávního vztahu.

*Zpracoval právní servis OS ZPTNS
Mgr. Klára Zemanová*

