

TO NEJDŮLEŽITĚJŠÍ Z LEGISLATIVY

» Důvodová zpráva k zákonu č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony

Nově jsme na náš portál přidali důvodovou zprávu k zákonu č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony.

Návrh zákona přináší například zpřesnění a větší flexibilitu pravidel pro ukončení pracovního poměru výpovědí. Klíčové změny zahrnují zejména následující:

- **Počátek výpovědní doby:** Výpovědní doba nově začíná běžet již dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně, ledaže se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou jinak.
- **Zkrácená výpovědní doba v určitých případech:** V případě, že zaměstnavatel dává výpověď zaměstnanci z důvodů uvedených v § 52 písm. f) až h) zákoníku práce (např. z důvodu porušení

povinností ze strany zaměstnance), činí nově výpovědní doba jeden měsíc. Na základě dohody mezi stranami může být tato doba prodloužena. V ostatních případech zůstává minimální výpovědní doba nadále dva měsíce.

- **Prodlužují se lhůty pro uplatnění výpovědi z důvodu podle § 52 písm. g) zákoníku práce,** tedy v případech, kdy zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce.
- **Úprava výpovědních důvodů podle § 52 písm. d) a e):** Dochází ke zpřesnění těchto důvodů a zároveň se mění způsob finančního vypořádání se zaměstnancem. Namísto dosavadního nároku na odstupné bude mít zaměstnanec nárok na jednorázovou náhradu nemajetkové újmy, pokud došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodu dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti vykonávat práci v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí.

Celou důvodovou zprávu naleznete [zde](#)



Novinky v Daňové TV

Zhlédněte a poslechněte si
**nejnovější audioškolení,
videoškolení a podcasty** nejen
o daních a účetnictví

To mě zajímá

NEPŘEHLÉDNĚTE

V sekci **Vzory smluv** jsme připravili nové vzory jako např.:

- Ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele
- Dohoda o ukončení pracovního poměru
- Dohoda o provedení práce

Online rozhovor na téma **Novela zákoníku práce** se na našem portálu konal dne 20. 5. 2025. Všechny otázky a odpovědi na dané téma najdete v našem [archivu](#).

PŘIPRAVUJEME

Pro červnový online rozhovor, který se uskuteční dne **17. 6. 2025** v čase od 13:00 do 14:00 hodin, jsme vybrali téma **Dovolená 2025**. Pokud vás zmíněné téma zajímá, neváhejte se ptát naší odbornice na mzdy a pracovní právo JUDr. Evy Dandové v naší online poradně [zde](#).

NEZAPOMEŇTE NA TERMÍNY

Zaměstnavatel je povinen vést záznamy o pracovních úrazech a dále oznámit pracovní úraz **bez zbytečného odkladu nejpozději do 5 dnů** ode dne, kdy se o úrazu zaměstnavatel dozvěděl, **příslušným úřadům** dle povahy úrazu.

Pokutu až do výše 400 000 Kč lze uložit zaměstnavateli v případě, že **nevede záznamy o pracovních úrazech**.

Připomínáme, že všechny důležité termíny a s nimi související povinnosti i sankce za jejich nesplnění naleznete v **Kalendáři podnikatele** na našem portálu.



PP[®]

Poradce podnikatele

Přidejte se
do naší komunity
na sociálních
sítích







OTÁZKY MĚSÍCE

» Výpočet dovolené po skončení rodičovské dovolené

Otázka:

Zaměstnankyně bude nastupovat po rodičovské dovolené zpět do zaměstnání.

Čerpala mateřskou a rodičovskou dovolenou na péči o celkem dvě děti. Čerpáno bez přestávky – dovolené na sebe navazovaly, nebyla čerpána žádná dovolená na zotavenou ani nebyl nástup do zaměstnání. Pracovní úvazek 40 hod. týdně.

- 24. 01. 2019 – 07. 08. 2019 mateřská

- 08. 08. 2019 – 31. 12. 2019 rodičovská
- 2020 rodičovská
- 2021 rodičovská
- 01. 01. 2022 – 12. 02. 2022 rodičovská
- 13. 02. 2022 – 27. 08. 2022 mateřská
- 28. 02. 2022 – 31. 12. 2022 rodičovská
- 2023 rodičovská
- 2024 rodičovská
- 01. 01. 2025 – 15. 04. 2025 rodičovská

Kolik hodin/dní dovolené na zotavenou bude muset vyčerpat po ukončení poslední rodičovské dovolené? Jaký průměr pro náhrady by měl být použit pro výpočet?

Odpověď:

K dotazu sděluji následující postup:

- doba za mateřskou dovolenou z roku 2019 je již promlčená,
- další mateřská dovolená od 13. 2. 2022 do 27. 8. 2022 se jí započte 28 týdnů a dále, kdy se vypočte její dovolená, a to:
 - $40 : 52 = 0,769 \times 28 = 21,538 \times 5$ týdenní výměra dovolené = 107,69 hodin dle § 348 se tato vypočtená dovolená bere jako doba odpracovaná, a proto musíme přepočítat na týdny, což je $(107,69 : 40 = 2,69)$ týdne zaokr. na celé týdny dolů, což jsou 2 týdny, a tím provedeme opětovný výpočet dovolené, kdy
 - $40 : 52 = 0,769 \times 30 = 23,07 \times 5$ týdenní výměra dovolené = 115,35 hodin zaokr. na hodiny nahoru, tj. 116 hodin, kdy dále ještě započteme její rodičovskou dovolenou v rozsahu maximálně 20násobku její týdenní pracovní doby, viz **§ 216 zákoníku práce**, což pak bude poslední přepočet dovolené, kdy
 - $40 : 52 = 0,769 \times 50 = 38,45 \times 5 = 192,25$ hodin, zaokr. na 193 hodin : $40 = 4,825$ týdne.

Znamená to, že po nástupu po rodičovské dovolené bude mít ihned nárok na 193 hodin dovolené, které si bude následně po nástupu moci čerpat. Výpočet její dovolené bude z pravděpodobného výdělku, tj. ze mzdy, na kterou nastoupí po skončení rodičovské dovolené.

» Doba strávená na pracovní cestě jízdou

Otázka:

Jak je to s dobou strávenou na pracovní cestě jízdou? Zaměstnanci často jezdí na dlouhé trasy a cestou v automobilu stráví mnoho hodin ze svého volného času.

Odpověď:

Otázka, jak se počítá doba strávená na pracovní cestě a zdali si zaměstnanci za ni mohou čerpat náhradní volno, je jednou z nejčastějších otázek v souvislosti s cestovními náhradami. Zde si ale musíme uvědomit, že pracovní cesta nesestává jen z doby výkonu práce, pro kterou byl zaměstnanec na pracovní cestu vyslán. Zpravidla zaměstnanec první část cesty stráví celou do vyslaného místa, kde má plnit cíl pracovní cesty – vykonat nějakou práci, obstarat nějaké záležitosti apod., další část představuje vlastní výkon stanovené práce, poté následuje odpočinek, čekání a cesta zpět do určeného místa ukončení pracovní cesty. Pracovní cesta se tedy skládá z:

- doby výkonu práce,
- doby překážky v práci na straně zaměstnavatele,
- doby strávené zaměstnancem na pracovní cestě jinak než výkonem práce.

Při posouzení těchto jednotlivých dob musíme především vyjít ze stanoveného rozvrhu směn na konkrétní den, který i zaměstnanci pracujícím jinak např. v pružném rozvržení pracovní doby musí zaměstnavatel stanovit před zahájením práce.

Doba výkonu práce je doba, po kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele skutečně vykonává práci. Tato práce musí odpovídat sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě a musí odpovídat i zadání, které se zaměstnanci dostalo od zaměstnavatele při vysílání na pracovní cestu. **Zákoník práce** považuje za výkon práce i např. účast zaměstnance na školení.

Zaměstnavatel nakonec může k provedení výkonu práce na pracovní cestě zaměstnanci nařídít i práci přesčas. Každý zaměstnavatel může týdně nařídít zaměstnanci 8 hodin práce přesčas a není vyloučeno, aby se s ním dohodl na dalším rozsahu práce přesčas. Z tohoto úhlu pohledu je pak práce přesčas považována za dobu výkonu práce.

Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Doba strávená na pracovní cestě mimo pracovní dobu zaměstnance, při které zaměstnanec nevykonává práci podle pracovní smlouvy nebo podle konkrétního pokynu zaměstnavatele, však není výkonem práce a zaměstnanci za ni nepřísluší ani náhradní volno, ani náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. To je otázkou podmínek sjednání pracovní cesty, kdy zaměstnanec souhlasí s tím, kdy pojedí na pracovní cestu, čím tam pojedí a za jakých podmínek tam pojedí.



Poradna

Nejasnosti v daních a účetnictví?
Zeptejte se našich odborníků.

5 forem Daňové pohotovosti denně k dispozici

- telefon • e-mail • chat • online rozhovor
- videorozhovor

[Chci poradit](#)

MZDOVÁ TV

Připravili jsme pro vás další videoškolení, tentokrát na téma **Odměňování zaměstnanců** pod vedením odborníka pana Zdeňka Křížka. Všechna videoškolení najdete [zde](#).

DOPORUČUJEME

Daňové řešení odborného rozvoje zaměstnanců



V článku se blíže zaměříme na daňové řešení odborného rozvoje zaměstnanců, a to z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Nejdříve si však blíže rozebereme jednotlivé případy odborného rozvoje dle [zákoníku práce](#) a [zákona o zaměstnanosti](#).

Vymezení odborného rozvoje v zákoníku práce

Odborným rozvojem zaměstnanců se zabývá ustanovení [§ 227 až § 235 zákoníku práce](#). Podle [§ 227](#) zákona č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce (dále jen „[ZP](#)“), je povinností zaměstnavatele pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména:

- zaškolení a zaučení,
- odbornou praxi absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace a
- zvyšování kvalifikace.

K formám dalšího vzdělávání zaměstnance patří i rekvalifikace, vymezená v [zákoně o zaměstnanosti](#).

Zaškolení a zaučení

Zaměstnavatel je povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, **přičemž toto zaškolení nebo zaučení je považováno za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda (plat)**. Rovněž je povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce, pokud je to nezbytné.

Toto zaškolení nebo zaučení je považováno na straně zaměstnance za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda (plat). **Náklady zaměstnavatele vynaložené na zaškolení a zaučení zaměstnance hradí zaměstnavatel.**

[Číst článek](#)

Další novela zákoníku práce



Úvodem

Dne 29. dubna 2025 byl ve Sbírce zákonů publikován zákon č. **120/2025 Sb.**, kterým se mění zákon č. **262/2006 Sb.**, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony. Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem druhého kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení, s výjimkou **čl. VI bodů 2 až 17 a čl. VII**, které nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2026. To znamená, že převážná část zákona nabude účinnosti 1. června 2025.

Spolu se zákoníkem práce budou novelizovány i další zákony

- zákon č. **586/1992 Sb.**, o daních z příjmů,
- zákon č. **312/2002 Sb.**, o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů,
- zákon č. **435/2004 Sb.**, o zaměstnanosti,
- zákon č. **251/2005 Sb.**, o inspekci práce,
- zákon č. **108/2006 Sb.**, o sociálních službách,
- zákon č. **373/2011 Sb.**, o specifických zdravotních službách,
- zákon č. **89/2012 Sb.**, občanský zákoník,
- zákon č. **234/2014 Sb.**, o státní službě.

V našem článku se zaměříme pouze na nejdůležitější změny, které novela přináší.

Zkušební doba

Zkušební doba obecně

Personalisté si již z doby platnosti starého **zákoníku práce** zvykli na to, že náležitosti pracovní smlouvy uvedené v **§ 34 odst. 1 ZP** (tedy druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce) jsou skutečně jen podstatné náležitosti a že pracovní smlouva může obsahovat kromě ujednání o těchto podstatných náležitostech i řadu dalších ujednání, na kterých má zaměstnavatel i zaměstnanec zájem, a že zkušební doba práce patří mezi tato další ujednání. Z toho důvodu praxe toho využívá a zkušební doba bývá často sjednávána přímo jako další ujednání pracovní smlouvy. Obecně platí, že zkušební dobu může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě. Zkušební dobu lze sjednat i po uzavření pracovní smlouvy zpravidla dodatkem k pracovní smlouvě. Nyní platný **zákoník práce** přinesl ještě další novinku – umožňuje zkušební dobu sjednat i v souvislosti se jmenováním zaměstnance do funkce.

číst článek

Změna pravidelného pracoviště: právní rámec, povinnosti a klíčová judikatura



Vymezení pravidelného pracoviště: Co říká zákoník práce?

Pravidelné pracoviště je v pracovním právu důležitým pojmem, jehož správné vymezení má zásadní význam především pro účely poskytování cestovních náhrad. **Zákoník práce** v **§ 34a** stanoví, že pravidelným pracovištěm je místo sjednané zaměstnancem a zaměstnavatelem právě pro účely cestovních náhrad. **Pravidelné pracoviště tedy není totožné s místem výkonu práce uvedeným v pracovní smlouvě, přestože se v praxi obě vymezení často překrývají.**

Pravidelné pracoviště by mělo být v pracovní smlouvě uvedeno co nej-přesněji – ideálně konkrétní adresou, případně alespoň názvem jedné obce. Právě od něj se totiž odvíjí například nárok na cestovní náhrady nebo určení, odkud zaměstnanec vyrazí na pracovní cestu.

Pokud je však místo sjednáno příliš obecně – například jako „území České republiky“ nebo „Středočeský kraj“ – odborný výklad považuje takové ujednání

za neplatné, protože postrádá dostatečnou určitost. V praxi to znamená, že jako by pravidelné pracoviště sjednáno vůbec nebylo.

V takovém případě se použije náhradní pravidlo dané zákonem. Pravidelným pracovištěm se pak považuje místo výkonu práce uvedené ve smlouvě. A pokud je i to stanoveno širěji než jedna obec, **bere se za pravidelné pracoviště ta obec, odkud zaměstnanec nejčastěji vyráží na pracovní cesty.**

Cílem tohoto právního institutu je ochrana zaměstnance: zaměstnavatel má nést zvýšené náklady vzniklé cestou za výkonem práce mimo sjednané pravidelné pracoviště. Závislá práce musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele. Institut pravidelného pracoviště tedy přímou návazností na cestovní náhrady posiluje zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance a vymezuje limity dispoziční pravomoci zaměstnavatele.

Precizní určení pravidelného pracoviště je zvlášť důležité u zaměstnanců, kteří často mění místo výkonu práce, pracují v terénu nebo kombinují práci na různých místech (např. home office a kancelář). Pravidelné pracoviště by v takových případech mělo být sjednáno tak, aby reflektovalo reálný výkon práce a současně minimalizovalo spory o nárok na cestovní náhrady.

Relevantní judikatura potvrzuje, že pravidelné pracoviště musí být sjednáno v pracovní smlouvě nebo její změně a že při absenci sjednání se postupuje podle výše uvedených domněnek. Nejvyšší soud také **zdůraznil, že pravidelné pracoviště může být i v místě bydliště zaměstnance, pokud to odpovídá povaze sjednané práce.**

Správné sjednání pravidelného pracoviště tak není pouze formálním požadavkem – má zásadní dopad na práva a povinnosti obou stran pracovního vztahu.

číst článek

Pracovní neschopnost z pohledu zaměstnance



Úvodem

V minulém článku nazvaném „Pracovní neschopnost u pohledu zaměstnavatele“ jsme si vysvětlili, že podle **§ 191 ZP** zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštního právního předpisu (takovým předpisem je zákon č. **187/2006 Sb.**, o nemocenském pojištění) a po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu (takovým předpisem je zákon č. **258/2000 Sb.**, o ochraně veřejného zdraví).

Dočasnou pracovní neschopností se podle **§ 55 ZoNP** rozumí stav, který pro poruchu zdraví (nebo jiné důvody uvedené v **zákoně o nemocenském pojištění**) neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost. Dočasnou pracovní neschopností pojištěnce, který vykonává několik pojištěných činností, posuzuje ošetřující lékař pro každou pojištěnou činnost samostatně. O vzniku dočasné pracovní neschopnosti rozhoduje ošetřující lékař podle **§ 57 ZoNP**.

Karanténou se podle **§ 2 odst. 7 písm. a) zákona č. 258/2000 Sb.**, o ochraně veřejného zdraví, rozumí oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy, od ostatních fyzických osob a lékařské vyšetřování takové fyzické osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění v období, kdy se toto onemocnění mohlo šířit. **Zákoník práce** pak k vymezení karantény v **§ 347 odst. 4** dodává, že pro účely **zákoníku práce** se karanténou rozumějí též izolace (podle **§ 2 odst. 6 zákona č. 258/2000 Sb.**) a mimořádná opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku podle **zákona o ochraně veřejného zdraví** a o změně některých souvisejících zákonů, jde-li o zákaz nebo omezení styku skupin fyzických osob podezřelých z nákazy s ostatními fyzickými osobami a o zákaz nebo nařízení další určité činnosti k likvidaci epidemie nebo nebezpečí jejího vzniku (podle **§ 69 odst. 1 písm. b) a i) zákona č. 258/2000 Sb.**), brání-li tyto zákazy, omezení nebo nařízení zaměstnanci ve výkonu práce.

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočas-

né pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy nebo platu ve výši stanovené zákoníkem práce, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění, tedy podle zákona č. **187/2006 Sb.** V případě těchto překážek v práci je tedy náhrada mzdy a platu (na rozdíl od náhrady mzdy a platu u jiných překážek v práci) podmíněna splněním podmínek (ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti či karantény) stanovených předpisy o nemocenském pojištění pro vznik nároku na nemocenské. Pokud jde o podmínky účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění, ty jsou upraveny v **§ 6 ZoNP**. Náhrada mzdy nebo platu bude náležet zaměstnanci ve shora uvedeném období v rámci prvních 14 kalendářních dnů jen za dny, které jsou jeho dny pracovními (na rozdíl od nemocenského), tzn. za dny, na které mu byly nařízeny směny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy podle **§ 115 odst. 3 ZP** nebo se mu plat (mzda) nekrátí (**§ 135 odst. 1 ZP**), pokud v těchto jednotlivých dnech trvá jeho pracovní poměr a zaměstnanec splňuje podmínku nároku na výplatu nemocenského podle předpisů nemocenského pojištění (**§ 16** a **§ 28 ZoNP**).

číst článek