

e-book
**PRO ÚČETNÍ,
PERSONALISTY
a majitele firem**

Flexinove zákoníku práce



Kateřina Porubanová
lektorka, odborný poradce
pro mzdy a daně, majitelka
účetní firmy

duben 2025



OBSAH

- **Úprava výpovědní doby**
 - § 51 zákoníku práce
 - § 52 zákoníku práce
 - Nové písmeno e)
 - § 271ca zákoníku práce
 - Rozvázání pracovního poměru dle § 52 písm. e)
 - § 69 zákoníku práce
- **Prodloužení zkušební doby**
- **Garance pracovního místa během rodičovské dovolené**
- **Zaměstnávání dětí**
 - § 79a zákoníku práce
 - Nový § 244a zákoníku práce
 - Nový § 245 zákoníku práce
 - Nový § 247 zákoníku práce
 - § 90 zákoníku práce
 - § 92 zákoníku práce
- **Výplata mzdy**
- **Digitalizace pro doručování**
- **Další změny**
 - § 113: sjednání, stanovení nebo určení mzdy
 - § 216: trvání pracovního poměru
 - § 356: zjišťování průměrného měsíčního výdělku
 - § 360: rozhodné období



ÚPRAVA VÝPOVĚDNÍ DOBY

§ 51 zákoníku práce

- Začátek výpovědní doby = den, kdy byla výpověď doručena druhé straně
- Konec pracovního poměru uplynutím výpovědní doby
- **Délka výpovědní doby:**
 - 2 měsíce
 - 1 měsíc při výpovědích dle § 52 f - h
- **Prodloužení doby výpovědi:**
 - na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem

§ 52 zákoníku práce

- Výpovědi z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti z nemoci, úrazu nebo jiných důvodů sjednoceny pod jeden bod
- **Vyplacení náhrady:**
 - v nejbližším výplatním termínu, v den skončení nebo později, pokud je to sjednáno na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem



ÚPRAVA VÝPOVĚDNÍ DOBY

Nové písmeno e)

- Zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.
- Pokud nepůjde najít odpovídající práci vzhledem k jeho kvalifikaci, náleží odstupné v rozsahu nejméně 12násobku průměrného výdělku dle § 67 odst. 3 zákoníku práce

§ 271ca zákoníku práce

- **Nahrazuje odstavec v § 67 zákoníku práce**
- Náhrady ze zdravotních důvodů bude Kooperativa refundovat

Rozvázání pracovního poměru dle § 52 písm. e)

- odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

§ 69 zákoníku práce

- V případě neplatné výpovědi **nově nárok** nejen na mzdu nebo plat, ale **i na dovolenou**



PRODLOUŽENÍ ZKUŠEBNÍ DOBY

- Sjednání zkušební doby písemně
- Nejpozdější termín pro sjednání délky zkušební doby je den vzniku pracovního poměru

Prodloužení zkušební doby:

- **běžný zaměstnanec:** ze 3 na 4 měsíce
- **vedoucí zaměstnanec:** ze 6 na 8 měsíců

Prodloužení již sjednané zkušební doby

- na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- uzavření dohody během trvání dosavadní zkušební doby
- prodloužení nebude delší než ½ dohodnutého krátkodobého pracovního poměru

Příklad č. 1

- **Zaměstnanec nastoupil od 1.5.2025.**
- Zkušební doba do 31.8.2025.
- Během této doby byly **2 státní svátky a byl 5 dnů nemocen.**
- **Zkušební doba se prodlouží o 7 pracovních dnů do 9.9.2025.**

Příklad č. 2

- **Zaměstnanec nastoupil od 1.7.2025.**
- Zkušební doba do 31.10.2025.
- Během této měl **1 den neomluvené absence, půl dne návštěvu lékaře a půl dne dovolené.**
- Zkušební doba se prodlouží o **2 pracovní dny do 4.11.2025.**



GARANČE PRACOVNÍHO MÍSTA BĚHEM RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

- Rodič na rodičovské dovolené bude moci vykonávat práci na DPP/DPČ se **stejným vymezením**, jaké má v pracovní smlouvě
- Zaměstnavatel bude muset garantovat **návrat na stejnou pracovní pozici a na stejné pracoviště** před dosažením **druhého roku** věku dítěte



ZAMĚSTNÁVÁNÍ DĚTÍ

§ 79a zákoníku práce

- **Mladistvý do 15 let, který nemá ukončenou povinnou školní docházku:** denní směna nesmí překročit 7 hodin a týdenní pracovní doba 35 hodin
- **Mladistvý nad 15 let:** denní směna nesmí překročit 8 hodin a týdenní pracovní doba 40 hodin týdně

Nový § 244a zákoníku práce

- Upravena **pravidla pro zaměstnávání osob mladších 15 let**
- **Pokud nedovršíl 15 let nebo dovršil**, ale nemá ukončenou povinnou školní docházku, **smí vykonávat pouze lehké práce** (první kategorie stanovená zákonem o ochraně veřejného zdraví)

Nový § 245 zákoníku práce

- **Zákaz práce přesčas a v noci**
- U osob do 15 let nebo nad 15 let s neukončenou povinnou školní docházkou zákaz prací mezi 20–22 hodinou
- **Výjimka:** osoba starší 16 let může vykonávat noční práce v délce 1 hodiny, pokud je to potřeba pro výchovu k povolání, a to pod dohledem osoby starší 18 let, pokud je dohled nezbytný



ZAMĚSTNÁVÁNÍ DĚTÍ

Nový § 247 zákoníku práce

- **Povinnost zaměstnavatele zabezpečit lékařskou prohlídku**
 - před vznikem pracovního poměru (a to i na DPP a DPČ)
 - pravidelné minimálně 1 x ročně

§ 90 zákoníku práce

- **Nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin**
- U osob **mladších 15 let** nebo nad 15 let s neukončenou povinnou školní docházkou 14 hodin během 24 hodin
- Zkrácení odpočinku na 6 hodin během 24 hodin osobě **nad 18 let**, pokud je to nutné k odvrácení havárie, živelní události nebo jiné mimořádné události

§ 92 zákoníku práce

- **Nepřetržitý odpočinek v týdnu**
- **Osoba starší 18 let:** 24 hodin. Musí navazovat na nepřetržitý denní odpočinek
- **Mladistvý:** 48 hodin
- **Zkrácení:** u mladistvých na 24 hodin, následná nepřetržitá doba odpočinku musí být prodloužena tak, aby za období 2 týdnů byla v délce 70 hodin



VÝPLATA MZDY

Obecná úprava výplaty mzdy (§ 142)

- Prioritní forma **bezhotovostně**
- **Hotovostní**, pouze pokud zaměstnanec:
 - nedal souhlas k bezhotovostní výplatě
 - nemá zřízen bankovní účet
- Hotovostní musí být ve výplatním termínu v pracovní době zaměstnance

Odst. 7 § 142

- lze **vyplatit manželovi** nebo partnerovi zaměstnance, a to na základě písemné **plné moci**

Výplata v cizí měně

- Upraveno **§ 143** zákoníku práce
- Zaměstnavatel může vyplácet mzdu nebo její část v dohodnuté cizí měně, pokud je v této měně vyhlášován **kurz ČNB** u:
 - zaměstnanců **s místem výkonu** v zahraničí
 - **občana** jiného státu **EU**, který nemá trvalý pobyt na území ČR
 - **cizince nebo fyzické osoby** 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**
 - jiného zaměstnance, který **žije trvale v zahraničí**



DIGITALIZACE PRO DORUČOVÁNÍ

Úprava v § 335 zákoníku práce

- Pouze, pokud zaměstnanec udělil písemný souhlas a uvedl v něm i elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele
- Okamžik doručení: den, kdy zaměstnanec potvrdil zaměstnavateli písemně převzetí
- Pokud nepotvrdí nebo nedoručí do 15 dnů od odeslání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty
- Lze doručit i mzdový nebo platový výměr
- Písemnost musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem
- Pokud se písemnost vrátila jako nedoručitelná, je podání neúčinné



DALŠÍ ZMĚNY

§ 113: sjednání, stanovení nebo určení mzdy

Odst. 4:

- Předání písemného mzdového výměru **před začátkem výkonu**.
- Musí obsahovat údaje **o způsobu** odměňování, **o termínu a místě výplaty** mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.
- **Stejně podmínky** i při vydání nového mzdového výměru.

§ 216: trvání pracovního poměru

Odst. 1:

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

Odst. 2:

- **Nárok na případnou celoroční výměru dovolené** má zajištěnou i zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel ukončí pracovní poměr a následně bezprostředně naváže nový pracovní poměr. Daný pracovní poměr se bude pak považovat za nepřetržitý.



DALŠÍ ZMĚNY

§ 356: zjišťování průměrného měsíčního výdělku

- **Průměrný hodinový výdělek** zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance uplatněnou v rozhodném období a koeficientem 4,348.
- **Výpočet týdenní pracovní doby při změně:** úhrn součinů jednotlivých týdenních pracovních dob v hodinách a kalendářních dnů se vydělí celkovým počtem kalendářních dnů v rozhodném období
- Výsledná hodnota se **zaokrouhuje** na tisíce nahoru

Příklad

- Zaměstnanec **odpracoval celkem 338 hodin** při celkové mzdě 85 300 Kč. V červnu měl plný úvazek, následně poloviční úvazek.

6/2025: 168 hodin, měsíční mzda 42 000 Kč

7/2025: 80 hodin, měsíční mzda 20 800 Kč

8/2025: 90 hodin, měsíční mzda 22 500 Kč

- **Výpočet průměrného hodinového výdělku:**
 $85\,300 : 338 = 252 \text{ Kč}$
- **Výpočet týdenní pracovní doby:**
 $(40 \times 30) + (20 \times 31) + (20 \times 31) = 2\,440 : 92 = 26,522 \text{ hodin}$
- **Výpočet průměrného měsíčního výdělku:**
 $252 \times 26,522 \times 4,348 = 29\,060 \text{ Kč}$



DALŠÍ ZMĚNY

§ 360: rozhodné období

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

Příklad

- Ukončení pracovního poměru k 31.8.
- Zjištění průměrného výdělku k 1.7. za 2.Q.

e-book PRO ÚČETNÍ, PERSONALISTY a majitele firem

materiál vznikl na základě video semináře

Flexinovela zákoníku práce



Lektorka: Kateřina Porubanová
odborný poradce pro mzdy a daně,
majitelka účetní firmy

více než 100 video seminářů
na jednom místě najdete zde

