



Spolufinancováno
Evropskou unií

Posílení úrovně sociálního dialogu v odvětvích a podpora adaptace odvětví na změny

CZ.03.01.03/00/22_001/0000890

PRÁVNÍ ÚPRAVA PRÁCE NA DÁLKU NOVINKY V ZÁKONÍKU PRÁCE

PRÁVNÍ ÚPRAVA PRÁCE NA DÁLKU

NOVINKY V ZÁKONÍKU PRÁCE

Projekt: „Posílení úrovně sociálního dialogu v
odvětvích a podpora adaptace odvětví na změny“
CZ.03.01.03/00/22_001/0000890

Jaroslav Stránský

5. listopadu 2025

OSNOVA

1. Právní úprava práce na dálku
2. Novela zákoníku práce od 1. června 2025:
 - a) Změny při vzniku a skončení pracovního poměru
 - b) Pracovnělékařské prohlídky a ztráta zdravotní způsobilosti
 - c) Změny v oblasti sladování rodinného a pracovního života
 - d) Odměňování, doručování písemností a další změny

PRÁVNÍ ÚPRAVA PRÁCE NA DÁLKU

PRÁVNÍ ÚPRAVA PRÁCE NA DÁLKU

- § 2 odst. 2 zákoníku práce:
- Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době **na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě**.

PRÁVNÍ ÚPRAVA PRÁCE NA DÁLKU

- Základní pravidla v § 317 zákoníku práce (po novele má 4 odstavce)
- Náhrada nákladů při práci na dálku: § 190a zákoníku práce.
- Sankce za porušení povinností: § 25a zákona o inspekci práce.

POJEM PRÁCE NA DÁLKU

- Jde o legislativní zkratku zavedenou v § 190a odst. I.
- Plný pojem: „práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele“.
- Příležitostnější a vhodnější pojem než práce z domova nebo home office.

SMLOVNÍ PODSTATA

- Práci na dálku lze vykonávat jen na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- Ze smluvního principu jsou dány pouze dvě dílčí výjimky:
 - nařízení práce na dálku podle krizového zákona
 - žádost o práci na dálku v souvislosti se sladováním pracovního a rodinného života

NAŘÍZENÍ PRÁCE NA DÁLKU

- Podle § 317 odst. 3 je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle krizového zákona.
- Podmínky uplatnění:
 - na nezbytně nutnou dobu,
 - pokud to povaha vykonávané práce umožňuje,
 - místo výkonu práce na dálku je pro výkon práce způsobilé.

NAŘÍZENÍ PRÁCE NA DÁLKU

- Zaměstnanec je povinen na výzvu zaměstnavatele:
 - bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídít, nebo
 - sdělit, že nemá k dispozici žádné místo způsobilé k výkonu práce na dálku.

ŽÁDOST O PRÁCI NA DÁLKU

- § 241a zákoníku práce:

Požádá-li

- a) těhotná zaměstnankyně,*
- b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo*
- c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, 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),*

zaměstnavatele písemně o výkon práce na dálku podle § 317 a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.

DOHODA O PRÁCI NA DÁLKU

- Za účelem práce na dálku je nutné uzavřít písemnou dohodu.
- Zákon neupravuje povinné náležitosti dohody.
- Neuzavření písemné dohody o práci na dálku je přestupek, za který může inspekce práce uložit pokutu do výše 300 000 Kč.

DOHODA O PRÁCI NA DÁLKU

- Doporučení ohledně obsahu dohody v důvodové zprávě:
 - místo nebo místa výkonu práce na dálku,
 - způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce a její kontroly,
 - rozsah konané práce na dálku a způsob rozvržení pracovní doby,
 - způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem,
 - dobu, na kterou se dohoda o práci na dálku uzavírá (doba určitá či neurčitá),
 - způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, včetně její kontroly, a možnosti vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu,
 - doba, ve které zaměstnanec nesmí pracovat, povinnost čerpat přestávky.

DOHODA O PRÁCI NA DÁLKU

- Dohoda o práci na dálku může být přímo součástí pracovní smlouvy.
- Spíše lze doporučit samostatnou dohodu.
- Dohodu je třeba uzavřít i v případě, kdy má na dálku pracovat zaměstnanec v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti.

ZRUŠENÍ DOHODY O PRÁCI NA DÁLKU

- Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat
 - dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze
 - vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.
- Dohoda i výpověď musí být písemná.

ZRUŠENÍ DOHODY O PRÁCI NA DÁLKU

- Strany si mohou sjednat odlišnou délku výpovědní doby.
- Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.
- Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět.

PRAVIDLA PRO PRÁCI NA DÁLKU

- Zaměstnavatel může některá pravidla nastavit hromadně prostřednictvím řídicí směrnice.
- Dohoda pak může odkazovat na tato pravidla ve směrnici.
- Právní úprava je volná, mohou se uplatnit různé varianty výkonu práce na dálku.

ROZSAH PRÁCE NA DÁLKU

- Lze stanovit (sjednat) například:
 - dny v týdnu, kdy bude zaměstnanec pracovat na dálku
 - (nejvyšší) počet dnů v měsíci, kdy může zaměstnanec pracovat na dálku
 - režim „podle potřeby“ (zaměstnanec požádá vedoucího o možnost v určitý den pracovat na dálku a vedoucí případně schválí)

MÍSTO, KDE BUDE PRÁCE VYKONÁVÁNA

- Lze sjednat konkrétní místo, odkud bude zaměstnanec vykonávat práci na dálku.
- Míst může být sjednáno i několik.
- Objevují se i případy, kdy je zaměstnanci dána možnost pracovat odkudkoli.

ROZVRHOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY

- Mohou se uplatnit různé režimy:
 - pevný začátek a konec směny
 - zaměstnanec si práci rozvrhuje sám (§ 87a zákoníku práce)
 - kombinace obojího (pružná pracovní doba).

SAMOROZVRHOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY

- Strany se mohou dohodnout na tom, že si zaměstnanec bude pracovní dobu rozvrhovat sám.
- Lze použít v pracovním poměru i ve vztazích založených dohodami.
- Může se uplatnit:
 - při práci na dálku (§ 87a nahradil dřívější § 317 odst. 4)
 - při práci na pracovišti zaměstnavatele

SAMOROZVRHOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY

(1) Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít písemnou dohodu, podle níž si zaměstnanec za sjednaných podmínek bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn.

(2) Při postupu podle odstavce 1 platí, že

- a) se nepoužije úprava rozvržení pracovní doby, vyjma § 81 odst. 3 a § 83,*
- b) průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance v pracovním poměru musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období a za podmínek uvedených v § 78 odst. 1 písm. m),*
- c) nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak, uplatní se pro účely překážek v práci, čerpání dovolené, pracovní cesty, poskytování plnění podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 a v dalších případech určených zaměstnavatelem stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit,*
- d) při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, není-li dohodnuto nebo tímto zákonem, prováděcím právním předpisem vydaným podle § 199 odst. 2 anebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.*

SAMOROZVRHOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY

- Právní úprava nechává bližší podrobnosti na smluvních stranách.
- Je vhodné věnovat pozornost:
 - postupu při evidenci pracovní doby,
 - nastavení případných limitů pro možnost vlastního rozvrhování (noční doba, soboty, neděle atd.),
 - pevnému rozvrhu pro účely dovolené, překážek, pracovních cest.

SAMOROZVRHOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY

(3) Závazek z dohody podle odstavce 1 lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.

NÁHRADY CESTOVNÍCH VÝDAJŮ

- Zaměstnanec, který pracuje na dálku, není zaměstnavatelem vysílán na žádné cesty.
- Zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce na dálku nevzniká právo na cestovní náhrady, protože mu nevznikají ani cestovní výdaje.
- Není vyloučeno zaměstnanci při vyslání na pracovní cestu určit, že má pracovní cestu zahájit například v místě bydliště.

STRAVENKY PŘI PRÁCI NA DÁLKU

- Záleží v první řadě na zaměstnavateli, případně výsledku dohody se zaměstnanci, zda budou stravenky poskytovány.
- Zaměstnavatel může stanovit pravidla (podmínky) pro poskytování stravenek.
- I při úpravě těchto pravidel je nutno pamatovat na rovné zacházení.

STRAVENKY PŘI PRÁCI NA DÁLKU

- Lze dosáhnout toho, aby náklady na stravenku byly daňově uznatelné.
- Podmínky podle zákona o daních z příjmů:
 - přítomnost zaměstnance v práci (na dohodnutém místě)
 - během stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny (povinnost aspoň částečně rozvrhnout směnu).

BOZP PŘI PRÁCI NA DÁLKU

- Práce na dálku je vykonávána na jiném dohodnutém místě než je pracoviště zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel má stále odpovědnost za zajištění BOZP.
- Péči o BOZP je nutno pojímat přiměřeně s přihlédnutím k tomu, že práce není vykonávána na pracovišti zaměstnavatele.

BOZP PŘI PRÁCI NA DÁLKU

- Je otázkou, zda je skutečně realistické sjednávat, že bude zaměstnavatel (pověřená osoba) pravidelně provádět kontroly míst, odkud zaměstnanci pracují:
 - personální kapacity zaměstnavatele,
 - ochrana soukromí (bydliště) zaměstnance.

BOZP PŘI PRÁCI NA DÁLKU

- Lze doporučit zaměřit se na možná rizika spojená s prací na dálku při školení BOZP.
- Objevují se varianty, kdy má zaměstnavatel zpracovaný dotazník, kteří musí zaměstnanci vyplnit.
- Odborně způsobilá osoba následně podle odpovědí vyhodnotí úroveň rizika na „domácím pracovišti“.

NÁHRADA NÁKLADŮ

§ 190a odst. 1 zákoníku práce:

Náhrady nákladů spojených s výkonem práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317 (dále jen „práce na dálku“), tvoří

- a) náhrady nákladů, které zaměstnanci vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku, jež zaměstnanec zaměstnavateli prokázal,*
- b) paušální částka náhrady nákladů uvedených v odstavci 3;*

Ustanovení § 190 tím není dotčeno.

NÁHRADA NÁKLADŮ

- Náhrady nákladů při výkonu práce na dálku jsou upraveny jako v podstatě dobrovolné.
- § 190a odst. 2 zákoníku práce:

Zaměstnavatel se zaměstnancem si mohou předem písemně sjednat, že náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci nepřísluší.

NÁHRADA NÁKLADŮ

- Možnost sjednat si, že zaměstnanci náhrada nákladů nepřísluší, je problematická z hlediska povinnosti zaměstnavatele nést náklady spojené s výkonem závislé práce.
- Pozoruhodné je porovnání s § 346c zákoníku práce:

*Zaměstnanec **nemůže zaměstnavatele zprostit** povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a **náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.***

NÁHRADA NÁKLADŮ

- § 190a odst. 3 zákoníku práce:

Bylo-li to písemně sjednáno nebo vnitřním předpisem stanoveno, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci za každou započatou hodinu práce na dálku paušální částku. Paušální částka se stanoví podle údaje zveřejněného Českým statistickým úřadem o spotřebě domácností upraveného pro model práce na dálku, a to za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu.

NÁHRADA NÁKLADŮ

- Základní pravidlo v pracovním poměru: náhrady nákladů zaměstnancům pracujícím na dálku přísluší.
- Vnitřním předpisem lze stanovit nebo v kolektivní smlouvě sjednat, že náhrady budou poskytovány v paušální výši.
- Lze sjednat, že náhrady nepřísluší: musí se jednat o individuální dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nikoli o kolektivní smlouvu nebo o vnitřní předpis.

NÁHRADA NÁKLADŮ V PAUŠÁLNÍ VÝŠI

- § 190a odst. 4 zákoníku práce:

(4) Paušální částka podle odstavce 1 písm. b) se poskytuje za započatou hodinu práce a její výši stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou na základě údaje podle odstavce 3

- a) v pravidelném termínu od 1. ledna kalendářního roku,*
- b) v mimořádném termínu, dojde-li ke zvýšení nebo snížení hodnoty údaje podle odstavce 3 nejméně o 20 % v porovnání s paušální částkou naposledy stanovenou vyhláškou;*

paušální částka se zaokrouhluje na desetihaléře směrem nahoru.

NÁHRADA NÁKLADŮ V PAUŠÁLNÍ VÝŠI

- § 190a odst. 5 zákoníku práce:

(5) Zaměstnanci zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3, může být poskytována paušální částka vyšší. Paušální částka je splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo.

- **Není zcela jasné, zda může být (podle § 190a odst. 2) sjednáno i to, že bude náhrada příslušet:**
 - v nižší výši než 4,80 Kč za hodinu (sazba podle vyhlášky)
 - pouze do určitého rozsahu (například nejvýše za 5 dní v měsíci).

NÁHRADA NÁKLADŮ V PAUŠÁLNÍ VÝŠI

- Paušální částku stanoví vyhláška MPSV č. 474/2024 Sb.
- **4,80 Kč** za započatou hodinu práce.

NÁHRADA NÁKLADŮ V PAUŠÁLNÍ VÝŠI

- Zaměstnavatel odměňující mzdou může zaměstnanci poskytnout náhradu i vyšší.
- Zaměstnavatel odměňující platem může poskytnout náhradu jen ve výši podle vyhlášky.
- Daňově výhodný režim je u zaměstnavatele odměňujícího mzdou zachován jen při poskytnutí náhrady do výše stanovené vyhláškou.

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE: ZMĚNY PŘI VZNIKU A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

ZÁKON Č. 120/2025 SB.

- Novela byla vyhlášena ve Sbírce jako zákon č. 120/2025 Sb.
- Účinnost:
 - 1. června 2025
 - 1. ledna 2026 (změny v oblasti podpory v nezaměstnanosti)

ZKUŠEBNÍ DOBA

- § 35:

(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.

ZKUŠEBNÍ DOBA

- § 35:

(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.

VÝPOVĚDNÍ DOBA

- § 51:

(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, připadne konec výpovědní doby na poslední den měsíce.

VÝPOVĚDNÍ DOBA

- § 51:

(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).*

REDESIGN PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI

- Důsledek pozměňovacího návrhu, který k novele zákoníku práce přidal změny v zákoně o zaměstnanosti.
- Změny se dotknou výše podpory a délky podpůrné doby.
- Návaznost způsobu skončení pracovního poměru na výši podpory.

PODPŮRČÍ DOBA

Do novely:

- 5 měsíců v případě uchazeče do 50 let věku,
- 8 měsíců v případě uchazeče nad 50 do 55 let věku,
- 11 měsíců v případě uchazeče nad 55 let věku.

Po novele:

- 5 měsíců v případě uchazeče do 52 let věku,
- 8 měsíců v případě uchazeče nad 52 do 57 let věku,
- 11 měsíců v případě uchazeče nad 57 let věku.

VÝŠE PODPORY

- Výše podpory se odvodí od průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl naposledy zjištěn pro pracovněprávní účely.
- V případě OSVČ procentní sazba z posledního vyměřovacího základu přepočteného na měsíce.

PROCENTNÍ SAZBA

Před
novelou:

- první 2 měsíce 65 %,
- další 2 měsíce 50 %,
- zbytek podpůrčí doby 45 %.

Po novele
do 52 let
věku:

- první 2 měsíce 80 %,
- další 2 měsíce 50 %,
- zbytek podpůrčí doby 40%.

Po novele
nad 52 let
věku:

- první 3 měsíce 80 %,
- další 3 měsíce 50 %,
- zbytek podpůrčí doby 40%.

MAXIMÁLNÍ VÝŠE PODPORY

- Nárůst ze současných 0,58 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství na 0,8 násobek průměrné mzdy.
- Ze stávajících 23 163 Kč půjde o nárůst na 36 086 Kč.

SNÍŽENÍ PODPORY PŘI SKONČENÍ DOHODOU

- Bude zrušeno pravidlo, podle kterého přísluší nižší podpora v nezaměstnanosti, pokud uchazeč svůj poslední pracovní poměr rozvázal bez vážného důvodu:
 - sám, nebo
 - dohodou.

ODLOŽENÍ PODPORY O ODSTUPNÉ

- Již dříve bylo zrušeno pravidlo, podle kterého se výplata podpory v nezaměstnanosti odkládala o počet měsíců odpovídající odstupnému.
- Odstupné již v současné době na podporu v nezaměstnanosti nemá vliv.

ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADISTVÝCH

- § 79a:

- (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 odstavce 1 a 2 se posuzuje souhrnně ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3, sjednaných mladistvým zaměstnancem.*

ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADISTVÝCH

- § 244a:

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.

ZMĚNY V OBČANSKÉM ZÁKONÍKU

- § 34 odst. 2:

(2) Odchylně od odstavce 1 může nezletilý, který dovršil čtrnáct let, vykonávat závislou práci v období hlavních prázdnin za podmínek stanovených jiným právním předpisem.

- § 35 odst. 2:

(2) K výkonu závislé práce v období hlavních prázdnin se nezletilý podle § 34 odst. 2 může zavázat jen s písemným souhlasem zákonného zástupce.

VSTUPNÍ PROHLÍDKY U MLADISTVÝCH

- Nové znění § 247 odst. I:

(I) 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 a dohodou o pracovní činnosti** a před převedením na jinou práci,*
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.*

PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY A ZTRÁTA ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI

ZRUŠENÍ POVINNÉ VSTUPNÍ PROHLÍDKY U PRVNÍ KATEGORIE

- Zaměstnavatel je povinen zajistit vstupní prohlídku:

..., má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci která je zařazena do kategorie druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem podle § 60 nebo jinými právními předpisy

ZRUŠENÍ POVINNÉ VSTUPNÍ PROHLÍDKY U PRVNÍ KATEGORIE

- Vstupní prohlídka zůstává povinná, pokud má uchazeč vykonávat:
 - práci zařazenou do kategorie 2 (riziková i neriziková), kategorie 3 nebo kategorie 4
 - činnost spojenou s profesním rizikem
 - práci v podmínkách, pro které jiný právní předpis předepisuje prohlídku (například práce v noci, mladiství zaměstnanci).

ZRUŠENÍ POVINNÉ VSTUPNÍ PROHLÍDKY U PRVNÍ KATEGORIE

- Vstupní prohlídka je pouze dobrovolná, pokud má uchazeč vykonávat:
 - práci zařazenou v první kategorii,
 - bez profesních rizik,
 - bez dalších podmínek zdravotní způsobilosti

ZPŘÍSNĚNÍ U DOHOD

- Nové pravidlo upravující vstupní prohlídky bylo přijato s tím, že se se jednotně vztahovalo na pracovní poměr i vztahy založené dohodami.
- U dohod to znamenalo **drobné zpřísnění: povinné prohlídky i u kategorie druhá neriziková.**

AKTUÁLNÍ ZMĚNA U DOHOD

- Ke zpřísnění úpravy vstupních prohlídek u dohod došlo podle všeho omylem.
- Další změnu (**vrácení předchozího stavu**) přinesl doprovodný zákon k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele.

AKTUÁLNÍ ZMĚNA U DOHOD

- Doprovodný zákon k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele:
 - Zákon č. 360/2025
 - Změna zákona o spec. zdr. službách vstoupila v účinnost 30. září 2025

NOVÉ ZNĚNÍ § 59 ODST. I PÍSM. B) ZÁKONA O SPEC. ZDR. SLUŽBÁCH

b) zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku zajistí vždy, má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je zařazena do kategorie druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté podle zákona o ochraně veřejného zdraví, **pokud dále není stanoveno jinak**, nebo **má-li být** součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem podle § 60 nebo jinými právními předpisy, před vznikem

- 1. pracovního poměru,
- 2. právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr, **má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou**, nebo
- 3. vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu,

NOVÉ ZNĚNÍ § 59 ODST. I PÍSM. B) ZÁKONA O SPEC. ZDR. SLUŽBÁCH

- Byl navrácen dřívější stav, kdy dohodáři musí povinně na vstupní prohlídku jen když mají vykonávat rizikové práce.
- V kategorii druhé nerizikové tedy (opět) nejsou u dohodářů prohlídky povinné.

MLADISTVÍ ZAMĚSTNANCI

- Pozor na mladistvé zaměstnance (brigádníky).
- Novelou zákoníku práce došlo od 1. 6. 2025 ke zpřísnění úpravy prohlídek (§ 247).
- Vstupní prohlídka je u mladistvých vždy povinná (i když jde o dohodu a nerizikovou práci).

PRÁVO VYŽADOVAT VSTUPNÍ PROHLÍDKU

- *Zaměstnavatel má **právo vyžadovat vstupní lékařskou prohlídku** u osoby ucházející se o práci, která je zařazena **v kategorii první** podle zákona o ochraně veřejného zdraví a jejíž součástí není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem podle § 60 nebo jinými právními předpisy.*

ODMÍTNUTÍ VSTUPNÍ PROHLÍDKY

- Osoba ucházející se o zaměstnání se **považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce**, k níž má být zařazena, jestliže se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce, pokud k ní je vyslána.
- Jestliže zaměstnavatel prohlídku vyžaduje a uchazeč odmítne, zaměstnavatel s ním pracovní právní vztah nezaloží.

DOMNĚNKA ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI

- *Nevyžaduje-li zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku, **považuje se osoba ucházející se o práci za zdravotně způsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, a to do té doby, než je provedením prohlídky **prokázán opak****; vyžaduje-li vstupní prohlídku zaměstnanec, vystaví zaměstnavatel žádost o provedení této prohlídky.*

JAK SE POSTAVIT KE VSTUPNÍ PROHLÍDCE

- Zaměstnavatel by měl zvážit:
 - možné riziko zaměstnání zaměstnance se zdravotním problémem, který se může projevit i při výkonu administrativní práce
 - povinnost poslat zaměstnance na mimořádnou prohlídku v případě, kdy má pochybnosti o jeho zdravotní způsobilosti k výkonu práce

JAK SE POSTAVIT KE VSTUPNÍ PROHLÍDCE

- Záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, jak bude u zaměstnanců v 1. kategorii bez rizik postupovat.
- Lze doporučit:
 - zvážit i hledisko odborně způsobilé osoby v oblasti BOZP.
 - přijmout interní pravidla, podle kterých bude zaměstnavatel při nástupech nových zaměstnanců postupovat.

VÝPOVĚDNÍ DŮVODY D) A E) PO NOVELE

- § 52 písm. 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,*

NÁHRADA PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- § 271ca odst. I

*(I) 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.*

ZLEPŠENÍ OPROTI DŘÍVĚJŠÍ ÚPRAVĚ

- V případě nejistoty ohledně příčiny ztráty zdravotní způsobilosti bude předmětem sporu pouze kompenzace, nikoli platnost výpovědi.
- Výpověď bude vždy dána podle písm. d) a zůstane platná, i když se prokáže, že příčinou ztráty zdravotní způsobilosti byl pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

ZLEPŠENÍ OPROTI DŘÍVĚJŠÍ ÚPRAVĚ

- Kompenzaci ve výši 12násobku průměrného výdělku neplatí zaměstnavatel „ze svého“. Zaměstnanci bude příslušet náhrada v rámci odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.
- Zaměstnavatelé by se neměli tolik bránit použít výpovědní důvod, pokud nastala ztráta zdravotní způsobilosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

ZMĚNY V OBLASTI SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

NÁVRAT PO PŘEKÁŽCE V PRÁCI

- Překážka v práci, včetně mateřské a rodičovské dovolené, způsobuje (pouze) **přerušení výkonu práce**.
- Po skončení překážky v práci musí zaměstnavatel dál přidělovat práci podle pracovní smlouvy.
- Obě strany jsou nadále vázány sjednaným:
 - druhem práce
 - místem výkonu práce

FLEXIBILIZAČNÍ NOVELA

§ 47:

(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.

PŘÍSNĚJŠÍ A VOLNĚJŠÍ REŽIM NÁVRATU

V § 47 zákoníku práce jsou vyjmenovány případy, kdy je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance na jejich původní práci a pracoviště.

přísnější
režim návratu

V ostatních případech musí zaměstnavatel „pouze“ dodržet pracovní smlouvu

volnější režim
návratu

VOLNĚJŠÍ NÁVRAT

- Platí druh práce

(pokud byl sjednán šířeji, může v jeho rámci zaměstnavatel například změnit pracovní náplň)

- Platí místo výkonu práce

(pokud bylo sjednáno šířeji, může zaměstnavatel začít přidělovat práci na jiném pracovišti)

PŘÍSNĚJŠÍ NÁVRAT

- Zachována pracovní náplň

(i když byl druh práce sjednán šířeji, zaměstnavatel přiděluje přesně tutéž práci, co dříve)

- Zachováno pracoviště

(i když je místo výkonu práce širší, zaměstnavatel zaměstnance nikam nepřesouvá).

POVINNOST „DRŽET MÍSTO“

- I po skončení rodičovské dovolené musí zaměstnavatel dodržet sjednaný druh práce.
- Neplatí, že musí zaměstnavatel „držet místo“ jen v době mateřské dovolené.
- Rodičovská dovolená není „reset“ druhu práce. Není pravdou, že zaměstnavatel může zaměstnance zařadit kamkoli!

ZÁSTUP ZA NEPŘÍTOMNÉHO ZAMĚSTNANCE

- Zaměstnavatel není povinen hledat za zaměstnance čerpajícího mateřskou či rodičovskou dovolenou zástup.
- Pokud zaměstnavatel zajišťuje zástup, měl by sjednat pracovní poměr na dobu určitou.
- Musí být dodržena standardní pravidla sjednávání a opakování dob určitých.

ZÁSTUP ZA NEPŘÍTOMNÉHO ZAMĚSTNANCE

- Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat tak, že trvá:
 - po dobu čerpání mateřské dovolené, rodičovské dovolené, případně dovolené za kalendářní rok zaměstnankyně (zaměstnance),
 - nejdéle však do (nejvýše 3 roky ode dne sjednání pracovní smlouvy).
- Takto nastaveným ujednáním lze pokrýt různé varianty návratu.

FLEXIBILIZAČNÍ NOVELA

- § 39:

(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 věty 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 týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

SOUBĚŽNÉ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

- § 34b odst. 2:

(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 téže organizační složce státu.

ODMĚŇOVÁNÍ, DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ

POZMĚŇOVACÍ NÁVRH – NAKLÁDÁNÍ S INFORMACEMI O VÝŠI MZDY

- Pozměňovacím návrhem byl doplněn nový § 346a:

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

- Na toto nové pravidlo odkazuje i přešupek v zákoně o inspekci práce.

ODMĚŇOVÁNÍ

- Přepočet průměrného hodinového na průměrný měsíční výdělek.
- Průměrný výdělek po skončení pracovněprávního vztahu (průměrný výdělek zjištěný naposledy v průběhu trvání pracovněprávního vztahu).
- Povinnost vydat mzdový nebo platový výměr před začátkem výkonu práce.

BEZHOTOVOSTNÍ VÝPLATA

- § 142 odst. 3:

(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**

- § 142 odst. 4:

(4) Vyjádří-li zaměstnanec se **způsobem výplaty na platební účet písemný nesouhlas**, nebo neposkytne-li k němu potřebnou součinnost, anebo nemá platební účet zřízený, vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci mzdu nebo plat v hotovosti v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty.

MZDOVÝ A PLATOVÝ VÝMĚR

- Povinnost vydat mzdový nebo platový výměr dříve stačilo splnit „v den nástupu do práce“.
- Nyní je to „před začátkem výkonu práce“.
- Totéž platí i pro změnu mzdového nebo platového výměru.

DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ DO VLASTNÍCH RUKOU

- Místo „dne“ doručení se uplatňuje „okamžik“ doručení.
- Konkrétně jde o:
 - fikci doručení v případě odmítnutí převzetí zaměstnancem,
 - fikci doručení v případě neposkytnutí součinnosti ze strany zaměstnavatele,
 - doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

DORUČOVÁNÍ MZDOVÉHO A PLATOVÉHO VÝMĚRU

- Nový § 335 odst. 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.*

DORUČOVÁNÍ MZDOVÉHO A PLATOVÉHO VÝMĚRU

- Na doručení mzdového a platového výměru se **nevztahují podmínky**:
 - předchozí zaměstnancův souhlas v samostatném písemném prohlášení
 - doručení na elektronickou adresu, která není v dispozici zaměstnavatele
 - předchozí poučení zaměstnance o důsledcích elektronického doručování písemností

ODPOČINKY

- Odpočinek mezi směny:
 - u mladistvého do 15 let alespoň 14 hodin
 - případě havárie, živelní události apod., lze odpočinek zkrátit až na 6 hodin.

Děkujeme za pozornost

© 2025 Jaroslav Stránský