

VK&t

---

## NEWSLETTER 1/2025

Legislativní novinky v oblasti pracovního práva v roce 2025

## PŘEHLED NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH LEGISLATIVNÍCH NOVINEK V OBLASTI PRACOVNÍHO PRÁVA 2025:

### I. Nové limity pro vznik účasti na pojištění u DPP a DPČ

- **Novela zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění** (zákon č. 395/2024 Sb.) přinesla **s účinností od 1.1.2025** změny v odvodech u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ).
- Dle nové právní úpravy **nebude** nakonec chystaný **režim tzv. oznámené dohody u DPP aplikován**.
- Namísto toho podle aktuálně platného znění ust. § 7a odst. 1 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanci platí, že zaměstnanci činní na základě DPP jsou účastni nemocenského a důchodového pojištění, pokud jim je zúčtován **započitatelný příjem v částce ve výši alespoň 25 % průměrné mzdy**. Konkrétní výši této částky pak vyhláší MPSV ve Sbírce zákonů svým sdělením.
- S účinností od 1.1.2025 činí dle sdělení MPSV č. 476/2024 Sb. **částka rozhodná pro účast zaměstnanců na DPP na nemocenském a důchodovém pojištění 11 500 Kč**.
- U zaměstnanců pracujících na základě **DPČ byla rozhodná částka** na základě novelizovaného ust. § 6 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění od 1.1.2025 **zvýšena na částku 4 500 Kč**.

## II. Nárok zaměstnanců na DPČ a DPP na ošetřovné a otcovskou

- **Novela zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění (zákon č. 395/2024 Sb.) s účinností od 1.1.2025** také zavedla právo zaměstnanců činných na základě dohod konaných mimo pracovní poměr (DPČ a DPP) na **ošetřovné a otcovskou**.
- Podle nového ust. § 15a zákona o nemocenském pojištění náleží zaměstnancům činným na základě DPČ a DPP nejen nemocenské a peněžité pomoci v mateřství jako doposud, ale nově také **otcovská a ošetřovné**.
- Podmínkou pro vznik nároku na tyto dávky nemocenského pojištění je, aby byl zaměstnanec na DPČ a DPP účasten na nemocenském pojištění **po dobu alespoň 3 předcházejících kalendářních měsíců**.

### III. Minimální mzda – nová pravidla pro její výpočet

- **Novela zákoníku práce** (zákon č. 230/2024 Sb.) s účinností od 1.8.2024 zavedla **valorizační mechanismus minimální mzdy** (§ 111 ZP).
- **Cílem** nové úpravy je nastavit pravidla pro postupný růst minimální mzdy tak, aby v roce 2029 odpovídala 47% průměrné mzdy (nyní činí 41,1 %).
- **Výpočet minimální mzdy:**
  - **Ministerstvo financí** bude oznamovat predikci průměrné mzdy na další rok, a to vždy do 31.8. (dle sdělení MF č. 251/2024 Sb. činí predikce průměrné měsíční hrubé mzdy na rok 2025 49 233 Kč),
  - **Vláda ČR** stanovuje koeficient, který zohlední kupní sílu, životní náklady, úroveň a tempo růstu mezd i vývoj produktivity, a to vždy na 2 roky (nařízením vlády č. 285/2025 Sb. je stanoven koeficient pro rok 2025 ve výši 0,422 a pro rok 2026 ve výši 0,434).
  - **Ministerstvo práce a sociálních věcí** stanoví vždy do 30.9. minimální mzdu na další rok (dle sdělení MPSV č. 286/2024 Sb. činí **minimální měsíční mzda pro rok 2025 částku 20 800 Kč a minimální hodinová mzda částku 124,40 Kč**). Minimální mzda se vypočítá jako součin očekávaného průměrného výdělku a koeficientu.

#### IV. Zrušení zaručených mezd v soukromém sektoru

- **Novela zákoníku práce** (zákon č. 230/2024 Sb.) s účinností od 1.8.2024 dále přinesla **zrušení nejnižších úrovní zaručených mezd** (§ 112 ZP).
- Zaručené mzdy podle odbornosti, odpovědnosti a náročnosti práce **se pro soukromý sektor ruší** a nadále platí pouze zaručené platy pro veřejný sektor (§ 112 ZP).
- Místo dosavadních 8 skupin zaručených mezd jsou zavedeny pouze 4 skupiny zaručených platů.
- V soukromém sektoru se v roce 2025 nejnižší úrovně zaručených mezd tedy již nepoužijí a příslušní zaměstnavatelé jsou při sjednávání či určování výše mezd z právního hlediska limitováni pouze **výši minimální mzdy**.
- Změny týkající se minimální mzdy a zaručených mezd byly přijaty jako transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii.

## V. Samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem

- **Novela zákoníku práce** (zákon č. 230/2024 Sb.) s účinností od **1.1.2025** nově umožňuje tzv. **samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem** (§ 87a ZP).
- Tzv. samorozvrhování pracovní doby je možné **jen na základě písemné dohody zaměstnavatele a zaměstnance**. Doposud bylo možné sjednat si tzv. samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem jen pro práci na dálku, nově je toto dovoleno i na pracovišti zaměstnavatele.
- V dohodě lze upravit i další podmínky - např. povinnost vedení podkladů pro evidenci odpracované doby, zákaz práce v noci, ve svátek, v sobotu a v neděli, dobu dostupnosti, pravidla překážek v práci apod. Případně lze upravit vnitřním předpisem.
- Závazek z dohody o tzv. samorozvrhování je možné **ukončit**:
  - písemnou dohodou smluvních stran ke sjednanému dni nebo
  - písemnou výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez důvodu s 15denní výpovědní dobou od doručení výpovědi druhé straně x lze sjednat i odlišnou délku výpovědní doby.

## VI. Zrušení povinnosti vyhotovovat písemný plán dovolených

- Novela zákoníku práce (zákon č. 230/2024 Sb.) s účinností od 1.8.2024 přináší i změnu v oblasti plánování a čerpání dovolených (§ 217 odst. 1 ZP).
- **Ruší se dosavadní povinnost zaměstnavatele vytvářet písemný rozvrh čerpání dovolené, tzv. plán dovolených.** Tato změna má přispět k omezení administrativní zátěže zaměstnavatele.

## VII. Aktualizace výše paušální částky při práci na dálku

- Vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 474/2024 Sb. ze dne 27.12.2024, o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2025, dochází k úpravě paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku **pro rok 2025, a to na částku ve výši 4,80 Kč za každou započatou hodinu práce.**

### **VIII. Nepeněžní zaměstnanecké benefity**

- **Novela zákona č. 586/1992 Sb. o daní z příjmů (zákon č. 470/2024 Sb.) s účinností od 1.1.2025** mění mimo jiné také právní úpravu týkající se nepeněžních zaměstnaneckých benefitů.
- Podle nového ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních příjmů **jsou limity pro daňové osvobození nově rozlišovány podle typu benefitů.**
- **Zdravotní benefity** (pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného nebo hygienického charakteru od zdravotnických zařízení nebo pořízení zdravotnických prostředků na lékařských předpis) jsou nově daňově osvobozena v úhrnu až **do výše průměrné mzdy v daném zdaňovacím období**. V roce 2025 se tak jedná o částku ve výši **46 557 Kč**.
- **Ostatní benefity (tzv. volnočasové)** zůstávají osvobozeny v úhrnu **do výše jedné poloviny průměrné mzdy v daném zdaňovacím období**. V roce 2025 jsou tedy tyto benefity daňově osvobozeny až do výše **23 278 Kč**.

## IX. Stravné a náhrady za používání silničních motorových vozidel

- Nové sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného stanoví vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 475/2024 Sb. ze dne 27.12.2024, o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2025.
- Výše **tuzemského stravného** dle § 163 odst. 1 ZP za každý kalendářní den pracovní cesty je nejméně:
  - 148 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
  - 225 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
  - 353 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.
- **Maximální částka peněžního příspěvku na stravování** (stravovací paušál), který je u zaměstnance osvobozen od daně, činí v roce 2025 **123,90 Kč** za jednu pracovní směnu (tj. 70 % z horní hranice stravného pro časové pásmo 5 až 12 hodin).
- Sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel za 1 km jízdy podle § 157 odst. 4 ZP činí nejméně u:
  - jednostopých vozidel a tříkolek 1,60 Kč,
  - osobních silničních motorových vozidel **5,80 Kč**.

- Výše průměrné ceny pohonné hmoty podle § 158 odst. 3 věty třetí ZP činí:
  - 35,80 Kč za 1 litr benzínu automobilového 95 oktanů,
  - 40,50 Kč za 1 litr benzínu automobilového 98 oktanů,
  - 34,70 Kč za 1 litr motorové nafty,
  - 7,70 Kč za 1 kilowatthodinu elektřiny.

#### X. Změny ve výpočtu nezabavitelné částky

- Změna nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o nezabavitelných částkách (tj. nařízení vlády č. 441/2024 Sb. ze dne 18.12.2024), mění **s účinností od 1.1.2025** mění **pravidla pro výpočet nezabavitelné částky**.
- Nově nebude možné zahrnout **manžela či manželku** povinného anebo **registrovaného partnera či partnerku** povinného mezi vyživované osoby, pokud jim nebyl přiznán starobní důchod, invalidní důchod pro invaliditu II. nebo III. stupně nebo sirotčí důchod.

## XI. Připravovaná tzv. flexibilní novela zákoníku práce

- **Tzv. flexibilní novela zákoníku práce** je aktuálně projednávána Poslaneckou sněmovnou jako sněmovní tisk č. 775 Sněmovní tisk 775 (psp.cz) (dne 4.12.2024 proběhlo 1. čtení).
- Mezi hlavní změny, které má očekávaná novela přinést, náleží zejména:
  - **Prodloužení zkušební doby** (§ 35 ZP): Z dosavadních nejvýše 3 měsíců ode dne vzniku pracovního vztahu u normálních zaměstnanců a maximálně 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců, by měla být zkušební doba prodloužena až na 4 měsíce u normálních zaměstnanců a až 8 měsíců u vedoucích zaměstnanců. Dále by mělo být možné písemně prodloužit zkušební dobu nad sjednaný rozsah i v jejím průběhu, avšak při dodržení maximálních limitů 4 nebo 8 měsíců.
  - **Změna pravidel pro dání výpovědi z pracovního poměru:**
    - (i) změna počátku běhu výpovědní doby (§ 51 odst. 1 ZP) – výpovědní doba by měla začít běžet již dnem doručení výpovědi, nikoliv až prvním dnem následujícího kalendářního měsíce jako doposud, smluvní strany si však budou moci písemnou dohodou běh výpovědní doby změnit,
    - (ii) zkrácení délky výpovědní doby v některých případech (§ 51 odst. 2 písm. a) ZP) – u výpovědních důvodů podle § 52 písm. f) až h) ZP, tedy při porušení povinností vyplývajících z právních předpisů ze strany zaměstnance, by měla výpovědní doba činit pouze 1 měsíc (namísto

stávajících 2 měsíců), pokud si smluvní strany písemnou dohodou výpovědní dobu nesjednají delší,

- (iii) sloučení výpovědních důvodů podle § 52 d) a e) ZP – oba tyto důvody se týkají zaměstnance, který podle lékařského posudku dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k dosavadní práci, zaměstnavateli tak odpadne povinnost rozlišovat, zda k dlouhodobé ztrátě zdravotní způsobilosti zaměstnance došlo z příčiny pracovního úrazu nebo nemoci z povolání anebo z tzv. obecné příčiny, nicméně lékař bude nadále povinen tuto příčinu zkoumat a uvádět v lékařském posudku,
- (iv) výslovné uvedení, že zaměstnanec má při neplatném rozvázání pracovního poměru právo na dovolenou (§ 69 odst. 1 ZP),

- **Nový druh jednorázové náhrady při skončení pracovního poměru** (§ 271ca ZP): Navrhuje se zavést zcela nový druh jednorázové náhrady nemajetkové újmy při pracovním úrazu, nemoci z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, a to namísto dosavadního odstupného podle § 67 odst. 2 ZP, které mohlo být pro některé zaměstnavatele velmi zatěžující. Nová jednorázová náhrada se bude poskytovat rovněž ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance a toto plnění bude na rozdíl od odstupného kryto zákonným pojištěním odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

- **Nastavení pružnějších pravidel ve vztahu k zaměstnávání osob pečujících o malé děti:**
  - (i) souběh pracovně právních vztahů (§ 34b odst. 2 ZP) – zaměstnanec v pracovním poměru čerpající rodičovskou dovolenou by mohl vykonávat na základě DPČ nebo DPP u téhož zaměstnavatele i práce, které jsou stejně druhově vymezené jako v jeho pracovní smlouvě,
  - (ii) návrat do zaměstnání (§ 47 odst. 1 písm. c ZP) – zaměstnancům vracejícím se z rodičovské dovolené před dovršením 2 let věku dítěte by měl být zajištěn návrat na stejnou práci a pracoviště („na stejnou židli“), toto dosud platilo jen pro návrat zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnance po skončení otcovské dovolené nebo rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
  
- **Možnost výplaty mzdy v cizí měně** (§ 143 ZP): Zaměstnavatel bude moci v některých případech vyplácet zaměstnanci s jeho souhlasem mzdu nebo její část v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášen ČNB kurz devizového trhu (např. v případě zaměstnanců s místem výkonu práce v zahraničí nebo cizinců, kteří vykonávají práci na základě povolení k zaměstnání),
  
- **Zavedení možnosti práce mladistvých od 14 let** (§ 244a ZP): Mladistvý zaměstnanec mladší než 15 let nebo mladistvý zaměstnanec, který neukončil povinnou školní docházku, bude moci v období hlavních prázdnin konat pouze tzv. lehké práce, které nebudou škodit jeho zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji. Lehkými pracemi se rozumí práce zařazené do 1. kategorie dle zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví (např. pomocné práce v administrativě, vyřizování korespondence, doručování listovních zásilek, obsluha kina, prodej vstupenek, správa sociálních médií

apod.). Práci dětí do 15 let doposud umožňoval **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, a to jen na základě povolení úřadu práce a pouze při umělecké, sportovní, kulturní a reklamní činnosti.

- Původně byla účinnost tzv. flexibilní novely zákoníku práce navrhována k 1.1.2025. Vzhledem k aktuálnímu stavu legislativního projednávání návrhu (1. čtení) lze však očekávat, že novela nenabude účinnosti dříve než k 1.7.2025.

Věříme, že výše uvedené shrnutí usnadní Vaši orientaci v nové právní úpravě. V případě potřeby jsme Vám plně k dispozici pro poskytnutí doplňujících informací nebo právní asistenci v dané oblasti.

Editor: JUDr. Magda Stárková, advokát, e-mail: [starkova@akvk.cz](mailto:starkova@akvk.cz)

---

Hlavním cílem Newsletterů je poskytnout základní informace k danému tématu a nelze je považovat za vyčerpávající odborný návod. Obsah této publikace slouží pouze k základní orientaci a nevychází ze specifických okolností jednotlivého případu či individuálních potřeb klienta. Před každým právním jednáním v konkrétním případě doporučujeme si vyžádat odbornou právní pomoc, kterou Vám rádi na základě Vaší žádosti poskytneme.