



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Leden 2025

## Weinhold Legal

Níže přinášíme aktuální informace z pracovního práva. Budete-li mít k níže uvedenému jakékoli dotazy, neváhejte se na nás obrátit.

### Obsah

#### Legislativa

- ▶ [V rámci tzv. flexibilní novely](#) se navrhuje další změny, například výpověď bez uvedení důvodů, zrušení podmínky neexistence zvláštních provozních důvodů při dlouhodobém ošetřování člena rodiny, zákaz doložek mlčenlivosti o mzdě, zrušení povinných vstupních prohlídek u prací zařazených do první kategorie či zavedení programu podpory zdraví.

#### Upozornění

- ▶ [Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci](#) v pracovním poměru musí oznámit způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za předchozí kalendářní rok, a to do 15. února.
- ▶ [Agentury práce](#) musí podat do 31. ledna přehled o činnosti agentur práce za předchozí kalendářní rok.
- ▶ [Od 1. ledna 2025](#) došlo k dílčím změnám ve vládních programech ekonomické migrace.

#### Judikatura

- ▶ [Nejvyšší soud se zabývá výkladem pojmu „uvedené úkony“](#), které „nebylo možno provést mimo pracovní dobu“, jak je uveden v bodu 8 písm. a) přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (doprovod rodinného příslušníka).

## Legislativní změny

### Tzv. flexibilní novela zákoníku práce

V [květnovém HR LA](#) jsme Vás informovali o připravované tzv. flexibilní novele zákoníku práce (dále i jako „ZP“), která byla předmětem připomínkového řízení. Text již prošel prvním čtením v Poslanecké sněmovně jako [sněmovní tisk 775](#). V rámci jednání výboru pro sociální politiku byly navrženy následující změny:

- ▶ v § 191a ZP, který upravuje překážky v práci na straně zaměstnance spočívající v poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění **odpadne výjimka pro omluvení, a to existence vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele;**

Zaměstnavatel tak bude muset vždy omluvit nepřítomnost zaměstnance, pokud splní podmínky zákona o nemocenském pojištění. Těmi jsou zejména péče o manžela, registrovaného partnera, druha, příbuzného v řadě přímé a některé v linii pobočné včetně tchána a tchýně:

- ▶ kteří mají závažnou poruchu zdraví, která si vyžádala **hospitalizaci**, při níž byla poskytována léčebná péče alespoň **4 kalendářní dny** po sobě jdoucí, a předpoklad, že zdravotní stav po propuštění z hospitalizace do domácího prostředí bude nezbytně vyžadovat poskytování **dlouhodobé péče po dobu alespoň 30 kalendářních dnů**,
- ▶ kteří jsou **v inkurabilním stavu**, který vyžaduje poskytování **paliativní péče a dlouhodobé péče v domácím prostředí**.
- ▶ nové znění § 346a ZP bude **zakazovat zaměstnavateli omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy**, platu nebo odměny z dohody, a to pod **sankcí nicotnosti** tzv. doložek o mlčenlivosti o mzdě. Navíc doložky o mlčenlivosti o mzdě bude možné sankcionovat pokutou až do výše 400 000 Kč. Doložky o mlčenlivosti o mzdě bude nutné odstranit ze stávající pracovní dokumentace;
- ▶ účinnost novely je nově plánována na první den druhého kalendářního měsíce následujícího po jejím vyhlášení.

Dále byly podány mimo jiné následující poslancecké pozměňovací návrhy:

- ▶ úpravy zkušební doby, které by zachovaly stávající délku zkušební doby s tím, že by se zkušební doba prodlužovala i o celodenní neomluvené zameškání směny;
- ▶ **výpověď bez uvedení důvodů**, přičemž
  - by ji nebylo možné použít u:
    - zaměstnanců, kteří mají 5 let a méně před vznikem nároku na starobní důchod,
    - zaměstnanců na mateřské dovolené, otcovské dovolené, či rodičovské dovolené,



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Leden 2025

Weinhold Legal

- těhotných zaměstnankyň,
- zaměstnanců v prvním, druhém nebo třetím stupni invalidity;
- by takovému zaměstnanci **náleželo odstupné ve výši 2násobku zákonného odstupného při organizačních důvodech** (zpravidla tedy 2, 4 nebo 6 měsíců).

### Změny pracovnělékařských služeb

V rámci tzv. flexinovely zákoníku práce byl předložen na základě poslanecké iniciativy společný pozměňovací návrh ministra zdravotnictví a ministra práce a sociálních věcí, který se týká pracovnělékařských služeb a navrhuje:

- ▶ **zrušení povinných vstupních lékařských prohlídek pro 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** nebo jinými právními předpisy. Zaměstnavatelé však budou mít možnost tuto prohlídku vyžadovat a zaměstnanci o ni požádat;
- ▶ zavedení **programů podpory zdraví** jako souboru opatření, která může zaměstnavatel vytvářet a nabízet zaměstnancům s cílem umožnit vyšší využití nástrojů zdravotní prevence. Součástí programu podpory zdraví nejsou opatření, která je zaměstnavatel povinen zavádět podle části páté zákoníku práce. Zavedený program podpory zdraví bude zaměstnavatel nejméně jednou ročně vyhodnocovat.

### Upozornění

#### Plnění podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)

Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP je zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinen [oznámit](#) za příslušný kalendářní rok **do 15. února** následujícího roku

kontaktnímu pracovišti Úřadu práce České republiky podle sídla zaměstnavatele – právnické osoby nebo místa bydliště zaměstnavatele – fyzické osoby.

### Upozornění pro agentury práce

Agentury práce jsou povinny podle zákona o zaměstnanosti nejpozději do 31. ledna podat [Přehled o činnosti agentury práce](#) za uplynulý kalendářní rok. Nepodání včas může vést k uložení pokuty a při opakovaném nesplnění této povinnosti i ke zrušení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

### Změny ve vládních programech ekonomické migrace účinné od 1.1.2025

Program [Kvalifikovaný zaměstnanec](#) je určen pro nové zahraniční zaměstnance, kteří vykonávají podle Klasifikace zaměstnání **CZ-ISCO činnost v hlavních třídách 4 – 8** v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru, a to z **Ukrajiny, Mongolska, Srbska, Filipín, Indie, Běloruska, Moldavska, Černé hory, Kazachstánu, Arménie, Gruzie a Severní Makedonie**.

Hlavní změny v programu **Kvalifikovaný zaměstnanec**:

- ▶ zaměstnanec musí obdržet mzdu nejméně ve výši 1,22násobku minimální mzdy (dříve bylo vázáno na zaručenou mzdu);
- ▶ maximálně lze podat žádost o 50 zaměstnanců za 3 měsíce bez hromadné žádosti; k hromadným žádostem se mohou vyjadřovat i starostové městských částí/obvodů;
- ▶ nově se program vztahuje i na cizince s dlouhodobým vízem z jiného státu (např. polské dlouhodobé vízum);
- ▶ zaměstnavatel nesmí být na sankčním seznamu EU ani mít vazby na osoby ze seznamu;
- ▶ možnost zpětné kontroly plnění podmínek do 2 let od zařazení do programu;
- ▶ výpisy z trestních rejstříků bez překladu jsou akceptovány, pokud jsou bez záznamu a vydané v angličtině.

Program [Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec](#) je určen pro nové zahraniční zaměstnance, kteří vykonávají podle Klasifikace



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Leden 2025

## Weinhold Legal

zaměstnání **CZ-ISCO činnost v hlavních třídách 1 – 3** v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru. Vztahuje se na zaměstnance ze všech třetích zemí. U žádosti o zaměstnaneckou kartu mohou platit pro vybrané země kvóty. Obdobné zaměření má i program [Klíčový a vědecký personál](#).

Hlavní změny programu **Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a Klíčový a vědecký personál**:

- ▶ žádosti rodinných příslušníků žadatele mohou být zařazeny samostatně nebo dodatečně, žádosti se však vyřizují v běžné lhůtě, nikoliv ve zkrácené 30denní lhůtě;
- ▶ při žádosti o modrou kartu lze pracovní poměr nově uzavřít jen na 6 měsíců místo dosavadních 12 měsíců;
- ▶ zaměstnavatel nesmí být na sankčním seznamu EU ani mít vazby na osoby ze seznamu;
- ▶ možnost zpětné kontroly plnění podmínek do 2 let od zařazení do programu;
- ▶ výpisy z trestních rejstříků bez překladu jsou akceptovány, pokud jsou bez záznamu a vydané v angličtině.

Program [Digitální nomád](#) je určen pro kvalifikované a špičkové odborníky z oblasti IT a marketingu – tzv. digitální nomády, a to (i) cizince pracující pro zahraničního zaměstnavatele (IT specialista či marketingový specialista) na území ČR vzdáleně pomocí telekomunikačních prostředků a (ii) cizince s českým živnostenským oprávněním v oblasti IT nebo marketingových služeb. Vztahuje se na občany Austrálie, Brazílie, Izraele, Japonska, Kanady, Korejské republiky, Mexika, Nového Zélandu, Singapuru, Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku, Spojených států amerických nebo Tchaj-wanu.

Program **Digitální nomád – hlavní změny**:

- ▶ rozšíření o Izrael, Singapur, Brazílii a Mexiko;
- ▶ rozšíření o profesi marketingového specialisty;
- ▶ rozšíření o zaměstnavatele, kteří nejsou obchodními společnostmi, ale institucemi veřejného sektoru (např. univerzity);
- ▶ cizinec nemá a v posledním roce neměl platné pobytové

oprávnění vydané ČR (tj. osoby nově přicházející do ČR).

## Soudní rozhodnutí

### Doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení

**Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „NS ČR“) ze dne 10. prosince 2024, sp. zn. 21 Cdo 2979/2023**, se zabývá otázkou, co lze podřadit pod „uvedené úkony“, které „nebylo možno provést mimo pracovní dobu“, jimiž je v bodu 8 písm. a) přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (dále jen „**Nařízení**“), podmíněno poskytnutí pracovního volna zaměstnanci „na nezbytně nutnou dobu“ k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení.

### Skutkový stav

Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele jako „IT systémový analytik“ se sjednaným místem výkonu práce Mladá Boleslav, Kosmonosy. Zaměstnanec pracoval v režimu pružného rozvržení pracovní doby s určenou základní pracovní dobou od 9 do 14 hodin a volitelnou pracovní dobou od 6 do 9 hodin a od 14 do 17 hodin. Na základě dohody o výkonu mobilní práce byla s ohledem na zdravotní stav jeho rodinných příslušníků zaměstnanci umožněna práce z domova ve dnech pondělí až středa v celkovém rozsahu 22,5 hodin. Dopisem ze dne 10. 11. 2017 žalovaná žalobce vyzvala, aby od 13. 11. 2017 práci vykonával výlučně na pracovišti zaměstnavatele a dalším dopisem ze dne 10. 11. 2017 dohodu o výkonu mobilní práce vypověděla k 31. 12. 2017. V listopadu 2017 až lednu 2018 se zaměstnanec v 27 případech nedostavil na pracoviště z důvodu doprovodu rodinných příslušníků (manželky a syna) k lékaři v Plzeňském kraji. Tuto svoji nepřítomnost v práci omlouval na formulářích zaměstnavatele, omluvu však zaměstnavatel nepovažoval za dostatečnou a dne 20. 2. 2018 doručil zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu opakované neomluvené absence.



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Leden 2025

## Weinhold Legal

### Posouzení NS ČR

NS ČR konstatoval, že zaměstnavatel je povinen poskytnout pracovní volno z důvodu jiné důležité osobní překážky v práci podle bodu 8 písm. a) přílohy Nařízení na nezbytně nutnou dobu za splnění těchto pěti podmínek:

1. jedná se o doprovod rodinného příslušníka zaměstnance (rodinnými příslušníky se rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7 přílohy Nařízení),
2. doprovod je uskutečňován k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení,
3. pracovní volno za stejným účelem nebylo poskytnuto jinému rodinnému příslušníku doprovázené osoby,
4. doprovod je nezbytný a
5. „uvedené úkony“ nebylo možno provést mimo pracovní dobu.

*„Pod úkony doprovodu („uvedené úkony“) lze proto zahrnout především cestu z místa bydliště doprovázené osoby (jiného místa, kde se doprovázená osoba v době doprovodu zdržuje) do zdravotnického zařízení, čekání na vyšetření, ošetření nebo léčení, samotné vyšetření, ošetření nebo léčení, nezbytnou konzultaci s lékařem, případná navazující vyšetření, ošetření nebo léčebné úkony, cestu k nim, jakož i čekání na jejich provedení, opatření lékařem předepsaných nebo doporučených léků či zdravotnických pomůcek a cestu zpět do bydliště doprovázené osoby (jiného místa, kde se doprovázená osoba zdržuje). ... patří mezi tyto úkony i cesta zaměstnance z místa jeho pracoviště nebo bydliště (jiného místa, kde se zaměstnanec v době doprovodu zdržuje) k doprovázené osobě a cesta zpět na pracoviště po ukončení doprovodu. Od časové náročnosti všech těchto úkonů ... se potom v každém jednotlivém případě odvíjí úvaha o tom, zda je zcela nebo zčásti „nebylo možno provést mimo pracovní dobu.“*

Zaměstnanec uplatňující překážku v práci z důvodu doprovodu rodinného příslušníka „je povinen tvrdit a prokazovat ... skutečnosti, z nichž vyplývá splnění podmínek pro poskytnutí

*pracovního volna ... tedy i skutečnosti o tom, že úkony doprovodu nebo jejich část nebylo možno provést mimo pracovní dobu .... Půjde zejména o údaje o místě pracoviště zaměstnance, místě bydliště zaměstnance a doprovázeného rodinného příslušníka (jiném místě, kde se zdržují), místě zdravotnického zařízení, dopravní dostupnosti zdravotnického zařízení a pracoviště (časové náročnosti přepravy), ordinačních hodinách zdravotnického zařízení, vázanosti stanoveným termínem vyšetření, ošetření nebo léčení, době čekání ve zdravotnickém zařízení, časové náročnosti zdravotnického úkonu, jemuž se doprovázená osoba podrobila, apod.“*

© 2025 Weinhold Legal  
Všechna práva vyhrazena

Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhradu specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, s.r.o. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážít jiný než námi uváděný výklad.

Své připomínky laskavě zasílejte na e-mailovou adresu: [eva.prochazkova@weinholdlegal.com](mailto:eva.prochazkova@weinholdlegal.com), [ondrej.tejnsky@weinholdlegal.com](mailto:ondrej.tejnsky@weinholdlegal.com) anebo kontaktujte osobu, s níž jste obvykle ve spojení. Odhlášení publikací na [office@weinholdlegal.com](mailto:office@weinholdlegal.com).



**Eva Procházková**

Vedoucí pracovněprávního týmu  
Weinhold Legal



**Ondřej Tejnský**

Vedoucí advokát  
Weinhold Legal