



MGR. MICHAL VRAJÍK
Advokát

Datum: 9. 5. 2025



Pracovněprávní novinky 3/2025

Vážení klienti a obchodní partneři,

připravili jsme pro Vás letošní **třetí číslo Pracovněprávních novinek**, newsletteru věnovaného novinkám (především) v oblasti pracovního práva.

Aktuální číslo je věnováno **změnám u výpovědní doby a vybraným změnám v odměňování v souvislosti s tzv. flexibilní novelou zákoníku práce, jejíž účinnost nastane od 1. 6. 2025**. Protože jde o změny, které se dotknou všech zaměstnavatelů, je třeba jim věnovat zvýšenou pozornost.

Věříme, že pro Vás toto číslo bude užitečné.

Michal Vrajík

Výpovědní doba běží ode dne doručení

Zásadní novinkou je **změna okamžiku, od kdy začíná běžet výpovědní doba**. Dosud platilo, že výpovědní doba začala běžet až od prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi. Tento odklad počátku běhu výpovědní doby byl často vnímán jako neefektivní, neboť prodlužoval trvání pracovního poměru i tam, kde již byla spolupráce fakticky ukončena.

S tím je od června konec. **Nově výpovědní doba začne běžet již dnem doručení výpovědi druhé straně**. To znamená, že den, kdy zaměstnavatel či zaměstnanec výpověď obdrží (v němž dojde k doručení dle zákona), je dnem, od něž výpovědní doba poběží.

Například pokud zaměstnanec obdrží výpověď pro nadbytečnost 17. července, výpovědní doba uplyne 17. září. Pokud v posledním měsíci takový den není (např. 31. září), výpověď skončí posledním dnem měsíce (tj. 30. září). Rozhodující není ani to, zda tento den připadne na víkend nebo svátek – výpovědní doba uplyne tak jako tak.



ZMĚNY V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ: JSTE PŘIPRAVENI?

Flexinovela zákoníku práce mění pravidla v oblasti **mzdových a platových výměrů** (dále jen „**výměr**“). Nově musí být zaměstnanci výměr **doručen nejpozději před zahájením výkonu práce**; není již nezbytné jeho předání nejpozději v den nástupu do práce, jako tomu bylo doposud, ale zase už nebude možné předání výměru až na konci dne nástupu do práce (pokud připadl na první směnu).

Pokud dochází ke **změně údajů** uvedených ve výměru, musí zaměstnanec **nový výměr obdržet nejpozději před začátkem výkonu práce ve dni, kdy změna nabývá účinnosti**. Zaměstnavatelé by proto měli včas upravit své interní procesy.

Další novinkou je **zavedení bezhotovostní výplaty mzdy či platu jako výchozího standardu**. Zaměstnavatel už nemusí se zaměstnancem uzavírat dohodu – stačí, aby zaměstnanec sdělil zaměstnavateli číslo účtu vedeného v českých korunách u banky nebo jiné finanční instituce působící v ČR. Hotovostní výplata se tak stává spíše výjimkou, použitelnou jen tehdy, pokud zaměstnanec účet nemá, neposkytne součinnost nebo výslovně projeví nesouhlas s bezhotovostní výplatou.

Upřesňuje se, že mzdu či plat musí zaměstnanec ve výplatním termínu mít již na účtu – nestačí ji tedy v tento den odeslat.

Dříve bylo možné **vyplácet mzdu nebo plat v cizí měně** jen výjimečně. Výplatu v cizí měně lze nově dohodnout například s **držiteli zaměstnaneckých karet, občany EU bez trvalého pobytu v ČR či zaměstnanci trvale žijícími za hranicemi**. Podmínkou je vzájemná **dohoda stran a volba měny**, ke které ČNB vyhlašuje kurz. Přepočít se standardně provádí **kurzem platným k prvnímu pracovnímu dni následujícího měsíce po vzniku nároku na mzdu nebo plat** – pokud si strany nedohodnou jinak.

Kratší výpovědní doba (nejen) v případě pracovní nekázně

I nadále platí, že výpovědní doba činí **nejméně dva měsíce, pokud není zákonem stanoveno jinak**. Výjimku ovšem nově tvoří případy výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. f), g) a h) zákoníku práce, nejčastěji tedy pro **porušení pracovních povinností** (zvláště hrubé, závažné i soustavné méně závažné); **neuspokojivé pracovní výsledky**; nebo **nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce**.

V těchto případech se nově výpovědní doba zkracuje na **jeden měsíc**, což reflektuje potřebu rychlejšího ukončení pracovního poměru v narušených vztazích.

Dále zákon počítá s tím, že si **strany mohou sjednat jinou délku nebo počátek běhu výpovědní doby, než stanoví zákon**. Strany se mohou např. dohodnout, že výpovědní doba začne běžet až od prvního dne následujícího měsíce – tedy jako dosud. Takové ujednání ale musí platit stejně při výpovědi dané zaměstnancem i zaměstnavatelem. Výjimkou z uvedeného představuje výpověď pro některý z důvodů podle § 52 písm. f), g), h) zákoníku práce – u nich se pravidla mohou lišit od ostatních výpovědních důvodů.

Výpovědi doručené před 1. červnem 2025 se řídí dosavadní právní úpravou.

Co z toho pro praxi plyne?

- Je třeba se rozhodnout, zda se budete řídit zákonem nebo usilovat o sjednání jiných pravidel se zaměstnanci;
- Aktualizujte zejména pracovní smlouvy, informace o obsahu pracovního poměru a vzory výpovědí;
- Zkontrolujte si, že v HR systémech máte správně nastaveny algoritmy pro počítání výpovědní doby;
- Při ukončení pracovního poměru zahajte interní procesy včas – např. pokud jde o odhlášení zaměstnance u úřadů nebo výplatu odstupného.

Pokud Vás některá uvedená novinka zaujme nebo budete mít bližší dotazy, neváhejte se na nás obrátit.

KONTAKT:

Mgr. Michal Vrajík, advokát

Spálená 97/29

110 00 Praha 1

T: +420 605 068 258

E: michal.vrajik@akvrajik.cz

www.akvrajik.cz

