



MGR. MICHAL VRAJÍK
Advokát

Datum: 14. 7. 2025



Pracovněprávní novinky 7/2025

Vážení klienti a obchodní partneři,
připravili jsme pro Vás letošní **sedmé číslo Pracovněprávních novinek**, newsletteru věnovaného novinkám (především) v oblasti pracovního práva.

Aktuální číslo je věnováno změnám souvisejícím s **během lhůt pro rozvázání pracovního poměru** pro porušení pracovní povinnosti, **poskytnutím pracovního volna** z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance **nebo doručováním důležitých písemností v pracovněprávních vztazích**.

Věříme, že pro Vás toto číslo bude užitečné.

Michal Vrajík

Zaměstnanecké prohřešky? Nově více času na jejich řešení

Flexinovela přinesla dobrou zprávu pro všechny zaměstnavatele – **došlo k prodloužení prekluzivních lhůt pro rozvázání pracovního poměru** v případech, kdy zaměstnanec poruší pracovní povinnosti.

Nově platí, že výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce smí zaměstnavatel dát do **3 měsíců** od chvíle, kdy se o porušení pracovní povinnosti dozvěděl, nejpozději však do **15 měsíců** ode dne, kdy k porušení pracovní povinnosti došlo.

Změna se týká i situací, kdy **jednání zaměstnance prošetřuje jiný orgán – například policie**. V takovém případě běží tříměsíční lhůta **od chvíle, kdy zaměstnavatel zná výsledek šetření**, přičemž i zde zůstává hranice 15 měsíců zachována.

Pokud k porušení povinnosti došlo **před účinností flexinovely**, stále **platí staré lhůty**, tj. 2 měsíce od zjištění a 1 rok od spáchání.



NOVÁ PRAVIDLA DORUČOVÁNÍ: NA CO SI DÁT POZOR?

Digitalizace proniká stále hlouběji i do pracovněprávních vztahů, a proto flexinovela s sebou přináší změny v oblasti **doručování důležitých písemností**.

Novinkou je **změna okamžiku doručení**. Nově se **za doručenou** považuje každá „důležitá písemnost“ **okamžikem, kdy ji zaměstnanec převezme nebo její převzetí odmítne**. To zmenšuje prostor pro účelové obstrukce ze strany zaměstnance.

Pozitivní změny se týkají také **elektronického doručování**. Potvrzení o převzetí písemnosti už nemusí probíhat výhradně prostřednictvím datové zprávy – nově postačí **jakákoli písemná forma** (například odpověď e-mailem). Zůstává ovšem zachována **15denní lhůta**. Pokud zaměstnanec nebo zaměstnavatel do této doby od odeslání převzetí **nepotvrdí**, písemnost se považuje za doručenou **posledním dnem této lhůty**.

Flexinovela rovněž přináší **zjednodušený režim doručování mzdových a platových výměrů**. Ty nyní může zaměstnavatel zaslat zaměstnanci **i bez jeho souhlasu** – stačí, že využije **e-mailovou adresu, kterou má k dispozici** (např. pracovní e-mail nebo interní HR systém). Podmínkou zůstává, že zaměstnanci musí být umožněno si dokument **uložit a vytisknout** – třeba stažením nebo přeposláním na soukromý e-mail. Pokud však zaměstnanec do 15 dnů doručení nepotvrdí, v tomto případě doručení účinné není – **fikce doručení zde neplatí**.

Připomínáme, že **zaměstnavatel** musí důležité písemnosti doručované elektronicky podepsat **uznávaným elektronickým podpisem**. Naopak **zaměstnanci** pro doručení důležité písemnosti zaměstnavateli postačí **běžný podpis** (např. naskenovaný podpis ve formátu PDF).

Když život zasáhne: co nově platí pro pracovní volno?

Flexinovela není jedinou změnou, která letos hýbe pracovním právem. Od 1. 6. 2025 vstoupila v účinnost také **novela nařízení vlády o jiných důležitých osobních překážkách v práci**.

Nejvýraznější změnou je **zrovnoprávnění partnerů a registrovaných partnerů s manželi**. Nově se tak nárok na pracovní volno (například při uzavření manželství/partnerství, úmrtí blízkého nebo při doprovodu) vztahuje i na osoby žijící v partnerství či registrovaném partnerství. Jde o důležitý krok k rovnosti v pracovněprávních vztazích.

Další vítanou změnou je zpřesnění pravidel náhrady mzdy nebo platu při uzavření manželství či partnerství. Dosud nebylo jasné, za který ze dvou dnů volna zaměstnanci náleží náhrada. Nově platí, že **náhrada mzdy/platu zaměstnanci přísluší právě za den obřadu** (hraje roli např. při různě dlouhých směnách).

Mění se také pravidla pro **pracovní volno při vyhledání nového zaměstnání**. Nově bude nárok vyjádřen ve dnech a jeho rozsah bude záviset na důvodu výpovědi nebo uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru:

- až **4 dny** volna **s náhradou mzdy nebo platu**, pokud pracovní poměr končí z organizačních či zdravotních důvodů dle § 52 písm. a) – e) ZP;
- až **2 dny bez náhrady mzdy nebo platu**, pokud pracovní poměr končí z důvodů dle § 52 písm. f) – h) ZP;
- až **4 dny bez náhrady mzdy nebo platu**, pokud pracovní poměr končí jinak (např. výpovědi ze strany zaměstnance, dohodou bez udání důvodu).

Vedle toho přibyla možnost čerpání **až 2 dnů neplaceného volna pro návštěvu Úřadu práce a využití jeho poradenských služeb**, ale jen poté, co jsou vyčerpány dny volna uvedené výše.

Zaměstnanci získají také nárok **až na 5 dnů volna v případě úmrtí blízké osoby, byť bez nároku na náhradu**. Rovněž je postaveno na jisto, že **doprovod k lékaři zahrnuje i cestu zpět**.

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

