



téma čísla

Zákoník práce po novele

Platby státu odpočty ve ZP

daň z příjmů • DPH
ZP • mzdy • účtování

1000

řešení

5-6 / 2025
XXIV. ročník

Vážení čtenáři!

Od **1. června 2025** nabývá účinnosti „radikální“ **novela zákoníku práce**, která mění řadu ustanovení zásadním způsobem. Vše důležité naleznete v 1. kapitole **Zákoník práce – flexibilní novela**. Jak je to u osob, za které je ve zdravotním pojištění plátcem pojistného stát, se dočtete v další kapitole **Platby státu – odpochty ve zdravotním pojištění**.

Doplňující informace nabízí periodika: DaÚ 7/25 – **Výpočet průměrného výdělku – změna, Mzdové a platové problémy po novele zákoníku práce**; PaM 7/25 – **Nová právní úprava práci mladistvých** a těšit se můžete na Poradce 1-2/2026 – **Zákoník práce po novele s komentářem...**

Co přináší další měsíčníky vydavatelství? Poradce 11-12/25 – **Zákon o důchodovém pojištění po novele s komentářem, Zákon o cenách po novele s komentářem**; DÚVaP 7-8/25 – **Technické zhodnocení hmotného majetku**; PaM 7/25 – **Stravování zaměstnanců – daňové řešení**; DaÚ 7/25 – **Formulář přiznání k DPH – změny**.

V novém již **XXXI. edičním ročníku** měsíčníku **PORADCE 2026** připravujeme komentáře k zákonům **zákoník práce, stavební zákon, živnostenský zákon, zákon o zaměstnanosti** a další.

Můžete si je objednávat na informačním portálu www.i-poradce.cz nebo telefonicky prostřednictvím zákaznického servisu.

Nezapomeňte na aktuální balíčky: **Zákoník práce po novele – z pohledu zaměstnavatele, Zákoník práce po novele – pro mzdové účetní, Nemocenské pojištění po novele, Novela školského zákona, ZDP po novele, DPH po novele**.

Přejeme vám příjemné čtení a již teď se těšíme na další setkání.

Jarmila Blaščíková
odpovědná redaktorka

Jarní nabídka vydavatelství



Seznam otázek

téma čísla: **Zákoník práce – flexibilní novela**

1.1	Delší zkušební doba	6	1.16	Elektronická výplatní páska	14
1.2	Jen písemně	6	1.17	Informace o odměňování	15
1.3	Zrušení zkušební doby	7	1.18	Další práce podle dohody u stejného zaměstnavatele	15
1.4	Kdy a v čem sjednat zkušební dobu	7	1.19	Zaručený plat	16
1.5	Změny v délce zkušební doby	9	1.20	Původní zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené	16
1.6	Prodloužení zkušební doby	9	1.21	Vymezené oblasti dětské práce	17
1.7	Zkrácení pracovní doby ve zdravotnictví	10	1.22	Předání mzdového výměru	18
1.8	Bez rozvrhu dovolené	10	1.23	Vstupní lékařská prohlídka – změny	18
1.9	Počátek běhu výpovědní doby	11	1.24	Otcovské volno pro dohodáře	19
1.10	Změna výpovědního důvodu	11	1.25	Náhrada zaměstnanci po pracovním úrazu	19
1.11	Změny v délce výpovědní doby	12	1.26	Řetězení pracovních poměrů	20
1.12	Dohoda o délce výpovědní doby	12	1.27	Vyšší odstupné a zdravotní důvody	20
1.13	Může si zaměstnanec sám rozvrhnout pracovní dobu?	13	1.28	Vyšší podpora v nezaměstnanosti	21
1.14	Práce mladistvých o prázdninách	13	1.29	Věk uchazeče o zaměstnání a podpůrná doba	21
1.15	Jen písemná forma výpovědi	14			

téma čísla: **Platby státu – odpočty ve zdravotním pojištění**

2.1	Pojištěnci, za které je plátcem pojistného stát	22	2.7	Splnění podmínky pro uplatnění odpočtu	28
2.2	Stanovení výše platby za osoby, za které je plátcem pojistného stát	24	2.8	Bez odvodu pojistného zaměstnavatelem	29
2.3	Historie vývoje možnosti uplatnění odpočtu ve zdravotním pojištění	24	2.9	Uplatnění odpočtu	29
2.4	Uplatnění odpočtu od dosaženého příjmu zaměstnance v roce 2025	25	2.10	Zaměstnání na základě dohody o provedení práce	29
2.5	Výpočet výše pojistného zaměstnavatelem	26	2.11	Různá výše příjmu	30
2.6	Poživatel invalidního důchodu po část kalendářního měsíce	27	2.12	Poživatel invalidního důchodu a neplacené volno po celý kalendářní měsíc	30
			2.13	Souběh zaměstnání s výkonem samostatné výdělečné činnosti	31

Daně v praxi

Zákon o daních z příjmů

3.1	Nepeněžní příjem bývalého zaměstnance	32	3.11	Uplatnění zvýšené roční sazby v 1. roce rovnoměrného odpisování	37
3.2	Benefit osvobozený u zaměstnance od daně	32	3.12	Uplatnění zvýšeného odpisu v 1. roce zrychleného odpisování	37
3.3	Nárok na nadlimitní příspěvek	33	3.13	Variantní posouzení uplatnění mimořádných odpisů u pořízeného bezemisního vozidla	38
3.4	Nepeněžní příspěvek na byt	33	3.14	Vhodné využití přerušení odpisování	39
3.5	Darování hodinek či jiných věcných darů	34	3.15	Nezahájení daňového odpisování pořízeného hmotného majetku	40
3.6	Zvýšení kvalifikace	34	3.16	Použití nižší odpisové sazby u rovnoměrného odpisování vedoucí k optimalizaci daňové povinnosti	41
3.7	Úhrada jízdních výdajů	34	3.17	Zatřídění FVE do majetku	42
3.8	Kurzovné jako peněžní plnění	35			
3.9	Výhodnější odpisování zrychleným způsobem u nově pořízeného hmotného majetku	35			
3.10	Výhodnější uplatnění zrychleného odpisování u nadlimitního vozidla	36			

3.18	Zatřídění FVE do majetku, s účtováním a daňovými odpisy	43	3.52	Přechodné ubytování za zvýhodněnou cenu	61
3.19	Dílčí základ daně	43	3.53	Bezplatné přechodné ubytování	62
3.20	Záloha a dílčí základ daně	44	3.54	Výdaje spojené s bydlením v bytě	62
3.21	Dílčí základ daně ze závislé činnosti	44	3.55	Péče o děti předškolního věku	63
3.22	Výše odpisů v daňových výdajích	44	3.56	Motivační příspěvek	63
3.23	Zálohové období podnikatele	45	3.57	Firemní mateřská škola	64
3.24	Výdaje spojené s koupí automobilu	45	3.58	Příspěvek na stravování studenta	64
3.25	Odpisování hmotného majetku	46	3.59	Výdaje na provoz mateřské školy	65
3.26	Zálohy na daňovou povinnost zdaňovacího období	47	3.60	Motivační příspěvek z pohledu ZDP	65
3.27	Odpisování bezemsišního vozidla	47	3.61	Pracovní poměr a motivační příspěvek	66
3.28	Úroky z hypotečního úvěru	47	3.62	Náborový příspěvek	67
3.29	Zaměstnanec s dohodami a prohlášením k dani u zaměstnavatele	48			
3.30	Hypoteční úvěr za účelem zakoupení rodinného domu	48	DPH		
3.31	Starobní důchodce uzavřel dohodu o provedení práce s bývalým zaměstnavatelem	49	3.63	Dodání zboží do tuzemska formou třístranného obchodu	67
3.32	Zdanění odměny z dohod uzavřených u druhého zaměstnavatele	50	3.64	Důvod registrace DPH	68
3.33	Poskytnutí hypotečního úvěru za účelem nákupu pozemku	50	3.65	Povinnost podat přihlášku k registraci	68
3.34	Prázdninová brigáda studenta	51	3.66	Podmínky zrušení registrace plátcovství DPH	69
3.35	Smlouva o hypotečním úvěru	52	3.67	Zahrnování nákladu na přepravu do základu daně	69
3.36	Majetkový prospěch z bezúročné zápůjčky	52	3.68	Výpočet daně ze základu daně	70
3.37	Bezúročná zápůjčka	53	3.69	Výpočet daně ze zálohy, která je včetně daně	70
3.38	Zaměstnanec akce	53	3.70	Základ daně při bezúplatném poskytnutí zboží	70
3.39	Daňové výdaje související s prodejem vozidla	54	3.71	Hodnota darovaného auta do výše obrátu v tuzemsku	71
3.40	Zvýhodněná cena nabyvaných akcií	54	3.72	Obrát pro povinnost registrace k DPH	71
3.41	Poskytnutí zaměstnanecích akcií	55	3.73	Příjem z pronájmu a povinná registrace k DPH v tuzemsku	72
3.42	Zvýhodněné pořízení zaměstnanecích akcií	56	3.74	Místo plnění při poskytnutí služby	72
3.43	Majetkový prospěch z bezúročné zápůjčky	56	3.75	Povinnost podat přihlášku k registraci	72
3.44	Bezplatná doprava zaměstnanců	57	3.76	Zrušení registrace plátce	73
3.45	Výrobní náklady na zhotovení sekačky	57	3.77	Nové omezení odpočtu DPH u luxusních aut	73
3.46	Zdanitelný příjem ze závislé činnosti	58	3.78	Odpočet DPH u dlouhodobého majetku	74
3.47	Zaměstnanec akcie společnosti	58	3.79	Úprava odpočtu daně u nedoložené ztráty dlouhodobého majetku	75
3.48	Převod cenných papírů	59	3.80	Neplátce DPH a „povinný“ finanční leasing	76
3.49	Doprava do zaměstnání	60	3.81	Soukromé využití obchodního majetku a odpočet DPH	76
3.50	Hodnota nepeněžního příjmu zaměstnance	60	3.82	Vyrovnání odpočtu daně u nedoloženého manka zásob	77
3.51	Bezplatné přechodné ubytování	61	3.83	Nájem movitých věcí v DPH	78

Účetnictví

Postup účtování

4.1	Účtování finančního leasingu při první zvýšené splátce	79	4.3	Nejprve dořešit účetní chyby	81
4.2	Daňové posouzení inventarizačních rozdílů	80	4.4	Zaúčtování inventarizačních rozdílů	81
			4.5	Cizoměnová pohledávka u účetnictví plátců DPH	82

4.6 Účetní řešení mank a škod	83	4.9 Úhrada nájemného formou opravy	85
4.7 Nájem alias operativní leasing v účetnictví a daňové evidenci	84	4.10 Zaučtování mzdy zaměstnanec s prohláše- ním k dani.	86
4.8 Fyzická inventura nestačí	85	4.11 Nájemné placené předem v účetnictví	86

Zaměstnávání

Zákoník práce

5.1 Pracovní volno mezi svátkem a víkendem	88
5.2 Zápočet přestávky do pracovní doby	89
5.3 Práce na dálku a pracovní volno	89
5.4 Příplatek nebo náhradní volno za práci přesčas	90
5.5 Vyšší příspěvek na zapracování nového za- městnance	90
5.6 Zaručená mzda v roce 2025	91
5.7 Deset minut na jídlo?	91
5.8 Kdy žádat o výhodnou pracovní dobu?	92
5.9 Zkrácená pracovní doba bez snížení mzdy	92
5.10 Zastížené právní jednání	93
5.11 Náhrada za opotřebení vlastního náradí při práci na dálku	93
5.12 Rozvrh pracovní doby u dohod	94
5.13 Může být dohoda o skončení pracovního poměru ústní?	94
5.14 Přechod k jinému zaměstnavateli není povinnost	95
5.15 Zaměstnanec odmítl převzít výpověď	95
5.16 Zájemce o práci na městském úřadu	96
5.17 Doručování elektronickou poštou	97
5.18 Krácení dovolené	97
5.19 Přestávky v práci při psychické zátěži	98
5.20 Je kýla pracovní úraz?	98
5.21 Pracovní volno k dědickému řízení	99
5.22 Jaké benefity v kolektivních smlouvách?	99

Mzdy a odvody

5.23 Zdravotní pojištění a významné skutečnosti související s nemocí zaměstnance	100
5.24 Student osobou samostatně výdělečně čin- nou ve zdravotním pojištění.	101
5.25 Návrat do zaměstnání a „státní kategorie“	102
5.26 Sčítání příjmů u dohod	102
5.27 Přihlašování a odhlašování studentů – za- městnanců	103
5.28 Příjem zúčtován po skončení zaměstnání a odvod správné zdravotní pojišťovně	104
5.29 Oznamování „státní kategorie“ zdravotní pojišťovně	104
5.30 Řešení pojistného vztahu	105
5.31 Podání opravného Přehledu o platbě pojist- ného zaměstnavatele	106
5.32 Zrušení živnostenského oprávnění	106
5.33 Student doktorského studia starší 26 let	107
5.34 Zaměstnavatel a dluh na pojistném a na penále	107
5.35 Termíny pro změnu zdravotní pojišťovny	108
5.36 Přiznání důchodu v době trvání zaměstnání	109
5.37 Souběžná zaměstnání ve dvou státech EU	110
5.38 Evropská unie a odvozený nárok zaměstnan- ce v souvislosti s nemocí	111
5.39 Platba na účet jiné instituce	111
5.40 Odstupné při okamžitém zrušení pracovního poměru	112



**1000
řešení**
5 – 6 / 2025
m ě s í č n í k
XXIV. ročník

Vydává
PORADCE s. r. o., IČO: 25836200
Hlavní třída 28/2020,
737 01 Český Tešín
tel.: 558 731 125–127
e-mail: poradce@i-poradce.cz
http: www.i-poradce.cz

Odpovědná redaktorka
Jarmila Blaščíková

Redaktorky
Andrea Súkeníková
Šárka Vachoušková

Tisk květen 2025

Zákaznické centrum
Objednávky předplatného
telefonicky: 732 479 069, 732 708 627
faxem: 558 731 128
e-mailem: abo@i-poradce.cz
e-shop: www.i-poradce.cz

Za správnost uváděných údajů
odpovídají autoři.

ISSN: 1212-4710
MK ČR E 8436

Zákoník práce

– flexibilní novela

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., patří k předpisům, které jsou v praxi nejvíce používány. Je to pochopitelné, neboť řeší práva a nároky více jak čtyř milionů občanů, kteří vykonávají závislou činnost. Legislativně řečeno: pracují v základním pracovněprávním vztahu, tedy v pracovním poměru nebo podle dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Je proto nutné, aby jeho ustanovení odpovídala ekonomické situaci, vývoji trhu práce a sociálním podmínkám, které se v životě občanů a v praxi zaměstnavatelů vyskytují.

Na tyto požadavky musí reagovat změny v zákoníku práce. Proto v uplynulých letech musel být několikrát novelizován. Poslední novela s účinností od 1. června 2025 patří mezi „radikální“, neboť řadu ustanovení mění zásadním způsobem. Rovněž přispívá k flexibilitě pracovněprávních vztahů a rozšiřuje sociální jistoty zaměstnanců.

Mezi nejdůležitější otázky, které novela řeší, patří skončení pracovního poměru výpovědí. Změny by měly přispět ke zkva-

litnění pružnosti na trhu práce. Např. se v některých případech zkrátila výpovědní doba, sloučily se výpovědní důvody, ponechala se možnost prodloužení výpovědní a zkušební doby.

Několik změn napomůže ke sladění rodinného a pracovního života. Jedná se např. o možnost neomezeného počtu uzavřených pracovních poměrů na dobu určitou v době rodičovské dovolené, zajištění původní práce a pracoviště po návratu z rodičovské dovolené, výkon stejné práce po dobu rodičovské dovolené, úpravu pracovní doby zaměstnaných matek s dětmi, vysílání na pracovní cesty apod.

Do mzdové oblasti patří např. možnost výplaty mzdy nebo platu na pracovišti, poskytnutí mzdy při skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů, zvýšení odstupného v určitých případech apod.

Naše otázky a odpovědi jsme tematicky zaměřili na možný okruh problémů, které při uplatňování novely zákoníku práce se mohou vyskytnout v personální a mzdové právní praxi.

JUDr. Ladislav Jouza

1.1 Delší zkušební doba

Mezi nejvýznamnější změny flexibilní novely ZP 2025, patří právní úprava zkušební doby. Zejména se jedná o prodloužení doby jejího trvání

Jaká je její délka?

Zkušební doba byla podle dřívější právní úpravy § 35 zákoníku práce (dále jen „ZP“) maximálně po dobu tří měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru, u vedoucích zaměstnanců až šestiměsíční. **Podle novely § 35 odst. 2 ZP nesmí být zkušební doba delší než 4 měsíce po sobě jdoucí od vzniku pracovního poměru a 8 měsíců u vedoucího zaměstnance.** Jedná se o zaměstnance, kteří jsou charakterizováni v § 11 ZP. Jsou to zaměstnanci, kteří mají oprávnění na jednotlivých stupních řízení

stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační složky státu.

Platí, že nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Změněné ustanovení přispěje k tomu, že si zaměstnavatel i zaměstnanec ověří, že jimi uzavřený pracovní poměr vyhovuje a současně bude zachována ochrana zaměstnance jako slabší smluvní strany.

V případech, že je zkušební doba sjednávána v pracovním poměru na dobu určitou, nesmí přesáhnout polovinu takto sjednaného pracovního poměru.

Příklad

Je-li s vedoucím zaměstnancem sjednán pracovní poměr na jeden rok, nemůže být zkušební doba delší než 6 měsíců.

Zaměstnavatel pak nemůže využít její maximální délky u vedoucích zaměstnanců 8 měsíců.

1.2 Jen písemně

Zaměstnavatel má zájem uzavřít zkušební dobu ústně.

Je to podle novely ZP možné?

Novela ZP na formě sjednání zkušební doby nic nezměnila. Musí být uzavřena písemně. Kdyby toto právní jednání nebylo učiněno v písemné formě stanovené ZP, bylo by neplatné. Výjimka by byla pouze tehdy, pokud by smluvní strany (zaměstnavatel a zaměstnanec) tuto chybu dodatečně odstranily. Občanský zákoník poskytuje tuto možnost oběma stranám v § 582 odst. 1 „*Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí.*“

Tento postup je v souladu s novým § 35 odst. 1 ZP. Podle něho může být zkušební doba sjednána nejpozději v den vzniku pracovního poměru a to i v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3 ZP.

1.3 Zrušení zkušební doby

Pracovní poměr může ve zkušební době zrušit jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec (§ 66 ZP).

Je nutné uvádět důvody?

Ke zrušení zkušební doby není nutné uvádět důvody, požaduje se písemná forma (§ 66 odst. 2 ZP). Právní jednání, kterým by zaměstnavatel nebo zaměstnanec ústně zrušil pracovní poměr ve zkušební době, by se posuzovalo jako jednání, k němuž se nepřihlíží. Je to zejména v případech, kdy pracovní poměr zruší ve zkušební době zaměstnanec ústně.

V případě nesouhlasu může zaměstnavatel uplatňovat u soudu podle § 80 občanského soudního řádu (zákona č. 99/1963 Sb.) návrh, že zaměstnanec je nadále povinen plnit

povinnosti, které pro něj vyplývají z pracovního poměru (tzv. žaloba na plnění). S tímto soudním návrhem může spojit nárok na uplatnění případné škody, která mu protiprávním jednáním zaměstnance vznikla (ztráta zakázek, zajištění přesčasů apod.). Obdobný postup může uplatnit zaměstnanec ve vztahu k zaměstnavateli, pokud by s ním zrušil pracovní poměr ústně ve zkušební době. I v tomto případě by mohl zaměstnanec uplatňovat nárok na náhradu škody, která mu tímto jednáním zaměstnavatele vznikla.

Zaměstnavatel nemůže zrušit pracovní poměr ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance (§ 66 odst. 1 ZP). **Zaměstnanec může však zrušit pracovní poměr ve zkušební době v jakémkoliv termínu, i když je v pracovní neschopnosti.** Uplatňuje se zde projev vůle zaměstnance.

Příklad

Zkušební doba byla sjednána od 1. dubna do 30. června. Zaměstnanec měl pracovní neschopnost od 10. dubna do 30. dubna.

Zákaz zrušení pracovního poměru měl zaměstnavatel po dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti, to je od 10. dubna do 24. dubna.

1.4 Kdy a v čem sjednat zkušební dobu

Objevují se problémy, kdy vlastně sjednat zkušební dobu.

Je to možné i před nebo až po uzavření pracovní smlouvy nebo v průběhu pracovního poměru?

Ustanovení § 35 ZP stanoví, že je možné ji sjednat **nejpozději v den vzniku pracovního poměru.**

ZP nestanoví podmínku, že zkušební dobu lze sjednat jen v pracovní smlouvě. Může

to být i v jiné dohodě např. v manažerské smlouvě nebo v jiné smlouvě.

Může se sjednat zejména k vymezení podmínek pro mzdová práva. Je určena vedoucím zaměstnancům u zaměstna-

vatelů, kteří odměňují vykonanou práci mzdou (dříve tzv. podnikatelské subjekty.) Neuplatní se u zaměstnavatelů, kteří odměňují zaměstnance platem (viz § 109 odstavec 2 a 3 ZP – dříve tzv. nepodnikatelské subjekty).

Příklady

Pracovní smlouva byla sjednána 14. října s tím, že pracovní poměr vznikne 21. října. Zkušební dobu je tedy možné sjednat ještě 21. října, pokud nebyla do pracovní smlouvy zařazena v období od 14. do 21. října.

Zaměstnavatel a zaměstnanec sjednali zkušební dobu ústně. Později toto ujednání změnili na písemnou formu a zařadili to do pracovní smlouvy.

Takový postup je podle novely možný pouze do dne, kdy by měl vzniknout pracovní poměr.

Zaměstnanec nastoupil do práce podle data sjednaného v pracovní smlouvě 1. srpna. Zaměstnavatel měl v úmyslu dodatečně 3. srpna sjednat zkušební dobu.

Takové jednání by bylo v rozporu s novým § 35 odst. 1 ZP a tedy neplatné.

Zaměstnávání po novele ZP



Objednávejte na tel.: 558 731 125, 732 708 627, e-mailem: abo@i-poradce.cz, e-shop: www.i-poradce.cz

1.5 Změny v délce zkušební doby

Vedoucí zaměstnanec měl sjednanou zkušební dobu na 8 měsíců a přešel z tohoto pracovního místa na jinou pracovní pozici, která není zařazena jako vedoucí.

Může mu být snížena délka zkušební doby na 4 měsíce?

Zkušební doba může být podle novely ZP sjednána (kromě vedoucích zaměstnanců) maximálně na 4 měsíce. **Pokud by byla sjednána na dobu delší, nejedná se o její celkovou neplatnost.** Neplatná je pouze část pracovní smlouvy, ve které byla sjednána zkušební doba přesahující nejvýše přípustnou dobu, to je 3 měsí-

ce. Při řešení této otázky se uplatní § 576 občanského zákoníku. „Týká-li se důvod neplatnosti jen takové části právního jednání, kterou lze od ostatního obsahu oddělit, je neplatnou jen tato část. Podmínkou je předpoklad, že by k právnímu jednání došlo i bez neplatné části, rozpoznala by strana neplatnost včas.“

V praxi mohou nastat situace, kdy zkušební doba bude sjednána s vedoucím zaměstnancem v délce 8 měsíců. Ten však v průběhu pracovního poměru pozbyde postavení vedoucího podle § 11 ZP. Tato skutečnost nemá vliv na délku zkušební doby, která bude i nadále platit v délce 8 měsíců. Právní jednání (právní úkon) je nutno hodnotit podle doby, kdy byl učiněn, a v této době se jednalo o vedoucího zaměstnance.

Může nastat opačný případ. Zkušební doba bude sjednána se „řadovým“ zaměstnancem v délce 4 měsíců, který se později stal vedoucím a splňuje kritéria podle § 11 ZP. Ani v tomto případě nelze zkušební dobu zvyšovat, neboť ji nelze dodatečně prodlužovat.

1.6 Prodloužení zkušební doby

Významnou novinkou je možnost prodloužení zkušební doby nad sjednaný rozsah i v jejím průběhu. Délka by však neměla přesáhnout dobu 4 nebo 8 měsíců.

O jaké změny se jedná?

Změny by mohly napomoci k řešení současných situací. Zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou, např. na šest měsíců, a po uplynutí doby, kdy pracovní poměr automaticky končí, rozhodují o dalším uzavření či neuzavření pracovní smlouvy. Tím se zkušební doba nepřímo „prodlužuje“ a zaměstnanec se dostává do sociální nejistoty. Prokáže-li se úmysl zaměstnavatele o umělém pro-

dlužování zkušební doby, jde vlastně o jednání v rozporu s dobrými mravy.

Příklad

Zkušební doba je sjednána na dobu 2 měsíců.

V jejím průběhu může být po vzájemné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem prodloužena, nesmí ovšem přesáhnout 4 měsíce a u vedoucích zaměstnanců – 8 měsíců.

Zkušební doba se prodlužuje o pracovní dny, v nichž zaměstnanec během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.

1.7 Zkrácení pracovní doby ve zdravotnictví

Pro zaměstnance ve zdravotnictví je možné podle novely ZP dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu.

Jak může být odpočinek zkrácen?

Podle novely ZP (§ 92 odst. 6) může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2 ZP až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. **Podmínkou je, že doba, o kterou se nepřetržitý odpočinek zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu. Za období 4 týdnů v délce alespoň 140 hodin.**

Nebude-li zaměstnanci poskytnut ani zkrácený nepřetržitý denní odpočinek podle § 90 odst. 2 ZP, je zaměstnavatel povinen mu poskytnout bezprostředně po skončení pracovní doby nepřetržitý denní odpočinek. Ten tvoří doba neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku a na něj bezprostředně navazující doba nepřetržitého denního odpočinku. Tento odpočinek nesmí být zkrácen.

1.8 Bez rozvrhu dovolené

Zaměstnavatel měl povinnost provést rozvrh dovolených.

Musí tento plán sestavovat i nadále?

S rozvrhem pracovní doby úzce souvisí rozvrh dovolené. Podle změny § 217 ZP **není zaměstnavatel již od 1. srpna 2024 povinen vydávat písemný rozvrh čerpání dovolené.** Důvodem je i skutečnost, že sestavování tohoto plánu bylo většinou formální záležitostí, což vedlo k administrativní zátěži zaměstnavatele.

Mnohdy se pak zaměstnavatelé tohoto plánu ani nedrželi.

V praxi navíc velmi často docházelo k podstatným odchylkám při čerpání dovolené na žádost samotných zaměstnanců, kteří mnohdy na začátku kalendářního roku neměli konkrétní představu, kdy mají zájem dovolenou čerpat.

Požadavek na vypuštění této povinnosti zaměstnavatele přitom vyplynul z bodu č. 8 přílohy k usnesení vlády č. 731 ze dne 31. 8. 2022 (tzv. Antibyrokratický balíček I.), Zaměstnavatel bude moci dále „plán dovolených“ sestavovat, pokud se mu tato praxe osvědčila. Tento postup je možné zahrnout do kolektivní smlouvy. Dobu čerpání dovolené i nadále určuje zaměstnavatel a přitom přihlédne k provozním důvodům a oprávněným zájmům zaměstnance.