

Jakub Tomšej

# Zákoník práce

s výkladem

VČETNĚ  
FLEXIBILNÍ  
NOVELY  
2025

- zahrnuje všechny důležité novely
- přehledný výklad ustanovení zákona a návod k jejich aplikaci v praxi
- řešení problémů a nejasností vyplývajících z právní úpravy





Jakub Tomšej

# **Zákoník práce**

s výkladem



Grada Publishing



**Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy**

*Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude trestně stíháno.*

# **Zákoník práce s výkladem včetně flexibilní novely 2025**

Publikace Zákoník práce s výkladem předkládá čtenáři úplné znění zákona č. 262/2006 Sb., v platném znění včetně stručného komentáře novelizací, kterými prošel v roce 2024 a 2025, a také vybraných ustanovení, která jsou v běžné pracovněprávní praxi hojně užívána a diskutována. V neposlední řadě komentář zahrnuje i problematiku vážící pracovněprávní předpisy na rekodifikaci nového občanského zákoníku. Celá publikace tak respektuje stav legislativy k 1. 5. 2025, včetně změn, které nabývají účinnosti k 1. 6. 2025.

Jak je již dobrým zvykem u publikací úplných znění, změny, jejichž účinnost nastává v různých letech, jsou odlišeny různým typem písma.

**Tučný text** – změny s účinností **od 1. ledna 2025** (netýká se nadpisů).

**Tučný text kurzíva** – nově přijaté změny s účinností v **průběhu roku 2025** (netýká se nadpisů).

I když snahou všech, kdo se na této publikaci podíleli, bylo maximální zprostředkování přesného textu úplného znění zákona, považujeme za důležité upozornit, že **právně závazný je pouze text publikovaný ve Sbírce zákonů**.

---

## **Zákoník práce s výkladem včetně novel pro roky 2024 a 2025**

doc. JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Vydala GRADA Publishing, a.s.  
U Průhonu 22, Praha 7  
tel.: 234 264 401, fax: 234 264 400  
www.grada.cz  
jako svou 10 077. publikaci

Realizace obálky Vojtěch Kočí  
Sazba Jan Šístek  
Odpovědná redaktorka Ing. Michaela Průšová  
Počet stran 112  
Dvacáté vydání, Praha 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2020, 2021, 2022, 2023, 2025  
Vytiskly Tiskárny Havlíčkův Brod, a.s.

© **GRADA Publishing, a.s., 2025**

ISBN 978-80-271-8003-5 (ePub)  
ISBN 978-80-271-8002-8 (pdf)  
ISBN 978-80-271-5657-3 (print)

## Obsah

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Úvod . . . . .                                                              | 7  |
| O autorovi . . . . .                                                        | 8  |
| 1. Stav pracovněprávní legislativy po novele pro roky 2024 a 2025 . . . . . | 9  |
| 2. Vybrané výkladové problémy zákoníku práce . . . . .                      | 11 |
| 3. Přehled členění zákoníku práce . . . . .                                 | 33 |
| 4. Úplné znění zákoníku práce č. 262/2006 Sb. . . . .                       | 37 |



## Úvod

Předkládaná publikace obsahuje aktuální znění zákoníku práce k 1. červnu 2025. Na prvních stránkách knihy čtenář nalezne stručný výklad příslušných ustanovení, který by mu měl přiblížit jednak aktuální stav legislativy a její nejnovější změny, a jednak by ho měl provést po jednotlivých pasážích zákoníku práce, přiblížit mu základní pravidla jejich aplikace a nabídnout odpovědi na nejčastější výkladové problémy.

Publikace je psána především pro praxi, a proto jsem se při jejím psaní snažil balancovat mezi terminologickou přesností a čtivostí. Pokud jsem na některých místech napomohl plynulosti textu zkrácením zákonné terminologie nebo jejím nahrazením všeobecně známým termínem, případně jsem nedodržel citační normu pro judikaturu, věřím, že ke mně čtenáři s právním vzděláním budou shovívaví.

Publikace zohledňuje jako poslední takzvanou flexibilní novelu zákoníku práce, která nabývá účinnosti k 1. 6. 2025. Nechybí tedy nová pravidla pro skončení pracovního poměru, zkušební dobu, zaměstnávání nezletilých i další oblastí, které byly tímto nejnovějším legislativním počinem změněny. Do textu zákoníku práce jsou zapracovány změny vyplývající ze zákonů, jejichž účinnost je stanovena v průběhu roku 2025. **Odlišným typem písma jsou zdůrazněny novelizace přijaté a publikované ve Sbírce zákonů, jejichž účinnost je stanovena od 1. ledna 2025, změna je vyznačena tučným písmem. Tučnou kurzívou** jsou naznačeny změny účinné v průběhu roku 2025, tedy i výše zmíněná flexibilní novela.

Věřím, že stručný výklad poskytnutý v této publikaci bude pro čtenáře atraktivní, a i přes omezený prostor jim pomůže porozumět zákonným ustanovením a vyřešit některé aplikační problémy. Příznivce podrobnějších výkladů bych odkázal na svoji publikaci „Zákoník práce v praxi“, případně na komentáře k zákoníku práce.

Autor

## O autorovi

**Jakub Tomšej** působí jako docent na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Právnické fakultě Univerzity Karlovy. Praktické zkušenosti s pracovním právem získával a získává jako advokát, podnikový právník nebo poradce neziskové organizace. V nakladatelství Grada vydává každoročně publikace Zákoník práce v praxi a Zákoník práce s výkladem a dále je autorem monografií Zdraví a nemoc zaměstnance a Diskriminace na pracovišti. K jeho dalším významným publikacím patří knihy Pracovnělékařské služby a Zaměstnávání cizinců v České republice. Pravidelně publikuje články v odborném tisku a vystupuje na konferencích, seminářích a školeních. Zastupuje Českou republiku v European network of legal experts in gender equality and non-discrimination a v několika akademických fórech. Kromě komerční právníkové činnosti se pravidelně věnuje i poskytování bezplatných právních služeb.

Kontakt na autora: [tomsej@prf.cuni.cz](mailto:tomsej@prf.cuni.cz)

# 1. Stav pracovněprávní legislativy po flexibilní novele zákoníku práce

## 1.1 Zákoník práce – obecné informace

Základním zdrojem pracovněprávní úpravy je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Jde o základní předpis, v němž lze nalézt odpovědi na většinu základních otázek pracovního práva, a měl by ho tak mít po ruce každý personalista a mzdový účetní, ale i zaměstnanec, který se zajímá o právní úpravu svých práv a povinností.

Zákoník práce byl přijat v roce 2006 levicovou vládou díky poměrně těsné většině v parlamentu. Již od svého přijetí představuje určité jablko sváru mezi pravíci a levíci. Hned po svém přijetí byl skupinou zákonodárců napaden u Ústavního soudu, který skutečně některá jeho ustanovení zrušil. První významná novela proběhla s účinností k 1. 1. 2012 pod taktovkou pravicové vlády. V novější době na sebe upoutalo pozornost několik dalších novel, které zpravidla transponovaly evropské směrnice a zaváděly nové povinnosti zaměstnavatelům. Nejnovější novela zákoníku práce, pro niž se vžil označení flexibilní, přináší naopak většinou změny, které jsou dobrou zprávou pro zaměstnavatele, i když i v ní najdeme několik ustanovení spíše prozaměstnaneckých.

Jednou z prvních kritických otázek, kterou bylo nutno vyřešit po přijetí zákona, byla otázka vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem. Občanský zákoník je obecný předpis soukromého práva, který řeší řadu témat, která jsou relevantní pro pracovní právo (např. kdy je právní jednání platné a kdy neplatné, jak se uzavírají smlouvy, jak se počítají doby a lhůty apod.). Naskýtá se tak otázka, do jaké míry je možné v pracovním právu aplikovat i občanskoprávní pravidla. Zatímco před přijetím současného zákoníku práce platila zásada úplné oddělenosti občanského a pracovního práva, v roce 2008 Ústavní soud nastolil vztah subsidiarity. To znamená, že pro pracovní právo sice primárně platí zákoník práce, pokud však v nějaké otázce zákoník práce žádná pravidla neobsahuje, může se použít i občanský zákoník, vždy však v souladu se základními zásadami pracovního práva.

Zákoník práce je třeba vykládat v souladu s právními předpisy vyšší síly – ústavním a evropským právem. Zatímco v ústavním právu nalezneme spíše obecné zásady, které nejsou nijak kontroverzní (např. že každý má právo na svobodnou volbu povolání), evropské právo obsahuje řadu detailních požadavků na obsah národní pracovněprávní legislativy. U některých se stále vedou diskuse o tom, zda byly do českého právního řádu správně transponovány. Nelze tak mít perfektní znalost pracovního práva bez znalosti příslušných evropských předpisů.

Právní systém ČR není založen na precedencích a existující soudní rozhodnutí nejsou oficiálním pramenem práva. Rozhodnutí soudů přesto významným způsobem formují naše očekávání o tom, jak soudy rozhodnou v podobných případech v budoucnu. Každý soudce má totiž povinnost znát existující judikaturu, rozhodovat v jejích intencích a případné odchylky velmi přesvědčivě zdůvodnit. Zejména judikatura Nejvyššího soudu tak má velký vliv na to, jak jsou ustanovení zákoníku práce vykládána v praxi. V poslední době přitom přibývá případů, kdy Nejvyšší soud určitá ustanovení zákoníku práce vyložil jinak, než jak by napovídalo jejich doslovné znění. Tyto konkrétní případy mohou být vnímány jako příklon ke spravedlnosti, narušují však právní jistotu a svědčí o tom, jak důležité je znát i judikaturu.

## 1.2 Flexibilní novela zákoníku práce: Přehled změn

Flexibilní novela, někdy též označovaná jako „flexinovela“, představuje změnu řady institutů pracovního práva. Tato novela má za cíl zvýšit flexibilitu pracovního trhu a reagovat na aktuální potřeby praxe, jak byly formulovány především zaměstnavateli a jejich zástupci. Daná ustanovení jsou účinná od června 2025 (od druhého měsíce po vyhlášení ve Sbírce zákonů). Na obsahu flexibilní novely se poměrně vzácně shodla vládní koalice s většinou opozice. Neprošel jen jeden sporný bod: poslanecký návrh na zavedení výpovědi zaměstnavatele bez udání důvodu. Níže je přehled hlavních změn, které novela přináší.

### Výpověď z pracovního poměru

- Výpovědní doba nově začíná běžet již dnem doručení výpovědi druhé straně, a nikoli prvním dnem následujícího měsíce. Výpovědní doba skončí dnem, který se svým označením shoduje s dnem doručení výpovědi, a pokud takový den v daném měsíci neexistuje, tak k poslednímu dni kalendářního měsíce.
- U výpovědních důvodů podle § 52 písm. f), g), h) je výpovědní doba zkrácena na minimálně jeden měsíc místo běžných dvou.

### Zkušební doba

- Maximální délka zkušební doby se prodlužuje ze 3 na 4 měsíce.
- U vedoucích zaměstnanců (manažerských pozic) se zkušební doba prodlužuje ze 6 na 8 měsíců.
- Není-li maximální délka zkušební doby vyčerpána již při jejím sjednání, je možné ji na základě dohody stran prodloužit.

### Návrat z rodičovské dovolené

- Zaměstnavatel musí držet pracovní místo pro zaměstnance na rodičovské dovolené až do dvou let věku dítěte.
- Dosud byla tato záruka pouze mj. po mateřské dovolené (přibližně 28 týdnů), při návratu z rodičovské dovolené měl zaměstnanec nárok jen na práci odpovídající sjednanému druhu práce.
- V případě pozdějšího návratu musí zaměstnavatel nadále umožnit návrat do práce a zařazení dle pracovní smlouvy, ale již ne nutně na tožnou pozici.

### Práce během rodičovské dovolené

- Zaměstnanci budou moci během rodičovské dovolené pracovat pro svého zaměstnavatele na dohodu (DPP nebo DPČ) se stejným druhem práce jako v pracovním poměru.
- Dosud zákoník práce umožňoval během rodičovské dovolené pracovat u téhož zaměstnavatele pouze v případě jiné činnosti.

### Pracovní poměry na dobu určitou

- Při zastupování zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené se jednotlivá opakování smluv na dobu určitou nebudou počítat do obecného limitu „3× a dost“.
- Zaměstnavatel tak může uzavírat opakovaně smlouvy na dobu určitou po celou dobu zástupu za nepřítomného rodiče, nejvýše však po dobu 9 let.

**Digitalizace a změny výše odměny**

- Mzdový nebo platový výměr bude možné doručit zaměstnanci elektronicky na jeho pracovní e-mail při zachování možnosti jej uložit nebo vytisknout.

**Mzda v cizí měně**

- Za určitých podmínek bude možné dohodnout výplatu mzdy v jiné měně než v české koruně, pokud pro ni ČNB vyhláší oficiální kurz.
- Mzda však stále musí být sjednána, určena nebo stanovena v českých korunách.

**Snížení věkové hranice pro brigády**

- Osoby od 14 let budou moci během letních prázdnin vykonávat brigádní práce.
- Podmínkou je souhlas zákonného zástupce a omezení rozsahu práce na maximálně 35 hodin týdně.
- Jde o výjimku z obecného pravidla, které vyžaduje dosažení hranice 15 let a dokončení povinné školní docházky.
- Mladiství mohou konat pouze lehké práce, které nepoškozují jejich zdraví, vzdělání či morální rozvoj.
- Zaměstnavatelé nesmějí mladistvé zaměstnávat v noci ani přesčas.

**Další právní předpisy**

Tato publikace se zabývá obsahem zákoníku práce. Odborníci o něm často hovoří jako o pracovněprávním kodexu, který by měl shrnovat všechna základní pravidla platná v pracovněprávních vztazích. Přesto je nutné odkázat i na další právní předpisy, které se pracovněprávní oblasti dotýkají. Jde zejména o následující předpisy:

- V zákoně č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jsou blíže rozvedeny veřejnoprávní požadavky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;

- V zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, najdeme nejdůležitější přehled sankcí, které zaměstnavatelům hrozí v případě porušení pracovněprávních předpisů;
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, upravuje postup při kolektivním vyjednávání, včetně stávk;
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, upravuje zejména činnost úřadů práce při zprostředkování zaměstnání a v souvislosti s aktivní politikou zaměstnanosti. Najdeme v něm také mj. pravidla pro zaměstnávání cizinců a osob mladších 15 let;
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, upravuje pracovnělékařské služby, posudky a prohlídky;
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, upravuje právo zaměstnanců na kompenzaci části mzdových nároků státem, pokud je zaměstnavatel nemůže uspokojit pro svoji platební neschopnost;
- Zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, zakládá některým zaměstnavatelům povinnosti v souvislosti s vnitřními oznamovacími systémy (whistleblowing) a zakotvuje zákaz odvetných opatření proti těm, kdo je využijí;
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, představuje klíčový předpis pro oblast odměňování;
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, zakotvuje pravidla pro placené a neplacené volno zaměstnanců v případech neřešených zákoníkem práce.

Výše uvedený výčet není a z povahy věci nemůže být úplný.

## 2. Vybrané výkladové problémy zákoníku práce

### 2.1 Základní zásady zákoníku práce (k § 1a)

Základní zásady zákonů jsou obecná východiska, která by měla být používána při výkladu jejich ustanovení. Jde tak o obecný způsob shrnutí smyslu a účelu zákona. Některé z těchto zásad platných pro pracovní právo (ne však nutně všechny – srov. slovo „zejména“ v odkazovaném paragrafu) jsou uvedeny v § 1a zák. práce.

Z pohledu aplikační praxe by bylo možno jejich uvedení v zákoníku práce považovat za nadbytečné nebo samoúčelné. Důležité pravidlo se však skrývá v § 1a odst. 2 zák. práce.

K jeho pochopení je třeba připomenout, že občanský zákoník rozlišuje mezi dvěma druhy neplatnosti: absolutní, kterou soud vysloví kdykoli i bez návrhu, a relativní, k níž soud přihlídně, jen je-li namítnuta stranou, na jejíž ochranu bylo pravidlo neplatnosti zakotveno, a to ještě pouze před uplynutím promlčecí lhůty. Občanský zákoník upřednostňuje použití relativní neplatnosti, která odpovídá představě, že každý by se měl aktivně zasazovat o svá práva a že soudy by měly vůli stran omezovat co nejmeně. V pracovním právu, kde je kladen větší důraz na ochranu zaměstnance, však takové rozvržení nepůsobí spravedlivě.

Proto zákonodárce zakotvil, že zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Jde o zjevný odkaz na ustanovení § 588 občanského zákoníku, který stanoví, že absolutně neplatným je takové jednání, které odporuje zákonu a současně zjevně narušuje veřejný pořádek.

Effekt ustanovení tak je zřejmý: pokud by smluvní strany například do pracovní smlouvy uvedly ustanovení, které by bylo v rozporu s požadavky zákoníku práce, bude možno dovodit jeho absolutní neplatnost, bude-li v rozporu s některou z výše uvedených zásad. Nabízí se zejména argumentace zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance: vždyť co jiného je většina ustanovení zákoníku práce než vyjádření této zásady.

Důsledkem citovaného ustanovení je tak skutečnost, že k neplatnosti právního jednání, které odporuje zákonu, soudy ve většině případů budou přihlížet automaticky, aniž by bylo nutné zkoumat, zda zaměstnanec tuto neplatnost řádně a včas namítnul.

### 2.2 Pojem závislé práce (k § 2–3)

Klíčovým pojmem zákoníku práce je pojem závislé práce.

Slovy zákona se jedná o práci, která musí splňovat následující znaky:

- vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- výkon práce jménem zaměstnavatele,
- výkon práce podle pokynů zaměstnavatele a
- osobní výkon práce zaměstnancem.

Nad rámec výše uvedené definice zákon stanoví následující požadavky:

- výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- výkon práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- výkon práce ve stanovené pracovní době,
- výkon práce na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

V praxi mohou nastat i situace, kdy nebudou splněny všechny znaky. Zaměstnavatel například může zaměstnancům dát určitou svobodu ohledně pracovní doby nebo tolerovat, že část práce bude vykonávána mimo pracoviště, aniž by zaměstnavatel požadoval vědět, kde se zaměstnanec zdržuje. Klíčovým znakem však je vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, který se následně promítá v některých dalších znacích (pokyny zaměstnavatele, náklady a odpovědnost zaměstnavatele apod.).

Činnost, která splňuje znaky závislé práce, je možno vykonávat jenom v pracovním poměru nebo na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Z této zásady vyplývají dva důležité důsledky:

1. Pokud určitá činnost splňuje znaky závislé práce, není možné, aby ji někdo vykonával jako osoba samostatně výdělečně činná. Půjde o nelegální práci, za kterou dle zákona o zaměstnanosti hrozí zaměstnavateli pokuta až 10 000 000 Kč a zaměstnanci až 100 000 Kč. Kromě toho mohou úřady přistoupit k dovyměření nezaplacených odvodů.
2. Základní pracovněprávní vztahy by měly být sjednávány na výkon závislé práce. Pracovněprávní úprava neplatí automaticky a bez výjimky v případech, kdy je předmětem takového pracovněprávního vztahu odlišná činnost. To se týká zejména členů statutárního orgánu, pro něž soudy dovodily, že si na výkon své činnosti nemohou se společností, v níž působí, platně sjednat pracovní smlouvu.

### 2.3 Odchylky od zákona (k § 4a)

Z komentovaného ustanovení vyplývá, že jakákoliv odchylka od zákona může být jen ve prospěch zaměstnance. K takové odchylce může dojít na základě smlouvy (pracovní nebo kolektivní) nebo i vnitřním předpisem. Zda jde o výhodu pro zaměstnance, je třeba posuzovat u každé jednotlivé odchylky odděleně. Pokud by se strany odchýlily od zákona v neprospěch zaměstnance, šlo by o absolutně neplatné právní jednání.

V praxi není neobvyklé ustanovení smlouvy, v němž se zaměstnanec něčeho vzdává. Nemusi jít vždy o záludnost zaměstnavatele: lze si představit například dohodu o rozvázání pracovního poměru, v němž zaměstnavatel zaměstnanci nabídne vyšší odstupné výměnou za to, že se vzdá ostatních nároků. Zákoník práce však takové ujednání nepovoluje. Myslitelné je tak maximálně prohlášení zaměstnance o tom, že žádné další nároky vůči zaměstnavateli nemá. Pokud by však nějaký zapomenutý nárok existoval, je pravděpodobné, že se ho zaměstnanec – i přes podobné ustanovení v dohodě o rozvázání pracovního poměru – domůže.

### 2.4 Osoba zaměstnance (k § 6)

Komentované ustanovení je třeba číst v souvislosti s § 35 občanského zákoníku, který stanoví, že zavázat se k výkonu závislé práce (např. sjednat pracovní smlouvu) je možno až od 15 let. Den nástupu do práce může navíc být sjednán až po skončení povinné školní docházky nebo dosažení zletilosti (podle toho, co nastane dříve).

Zaměstnanci, kteří ještě nedosáhli zletilosti, jsou v zákoně označováni jako mladiství. Pro jejich zaměstnávání zákon stanoví některá omezení. Zejména jde o následující pravidla:

- Maximální délka směny v jednotlivých dnech nesmí překročit 8 hodin (§ 79a ZP);