

VÝBĚR LEGISLATIVNÍCH AKTUALIT

duben – květen 2025

ČESKÁ REPUBLIKA

Jednou ze zásadních novel prvního pololetí tohoto roku je tzv. **flexinovela zákoníku práce – velice rozsáhlá novela zákoníku práce, která zasahuje do mnoha oblastí, a to například do tématu zkušební a výpovědní doby, zaměstnanců pečujících (nejen) o děti, výpovědních důvodů, odstupného, nároků zaměstnance při neplatném rozvázání pracovního poměru, brigádnické práce dětí, pracovnělékařských prohlídek u mladistvých zaměstnanců a dalších.** Zákonem č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, tak u zkušební doby dochází ke změně přípustné délky, a to u vedoucího pracovníka na až 8 měsíců a u ostatních zaměstnanců až na 4 měsíce. Přičemž nebude-li zkušební doba sjednána v maximálním rozsahu, bude nově možné ji v průběhu jejího trvání dohodou prodloužit až do maximální zákonem přípustné délky. Zkušební doba se navíc nově bude prodlužovat i o neomluvené zmeškané směny. Novela **mění i délku výpovědní doby a základní pravidlo o jejím běhu.** Výpovědní doba počne plynout dne, kdy byla výpověď z pracovního poměru doručena, a končit dnem, který se s tímto dnem číselně shoduje, přičemž nebude-li takový, tak bude končit posledním dnem v měsíci. Délka výpovědní doby se mění u výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodů dle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce nově bude činit pouze 1 měsíc. Novinkou je i **výslovný zákaz doložek mlčenlivosti o pracovněprávní odměně, zavedení možnosti zaměstnávat mladistvé, kteří ještě nedovršili 14 let věku a neukončili povinnou školní docházku, změnu délky subjektivní prekluzivní lhůty pro využití důvodu pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu porušení pracovní kázně a změnu úpravy odstupného, kdy při rozvázání pracovního poměru z důvodu zdravotní nezpůsobilosti pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání nebude náležet odstupné, ale jednorázová náhrada dle § 271c zákoníku práce, kterou bude hradit úrazová pojišťovna zaměstnavatele a mnoho dalších dílčích změn.** | účinnost od 1. června 2025, vybraná ustanovení od 1. ledna 2026

Více se o flexinovele zákoníku práce můžete dočíst v našem článku na odkaze [zde](#) či ve shrnutí [zde](#)

Nařízení č. 122/2025 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci **rozšiřuje překážky v práci příslušející dosud pouze manželům i na registrované partnery.** Dále upravuje **rozsah pracovního volna pro hledání nového zaměstnání,** a to na nejdéle čtyři dny s náhradou mzdy/platu, má-li pracovní poměr skončit na základě výpovědi dané zaměstnavatelem dle § 52 písm. a) až e) zákoníku práce anebo dohody uzavřené z téhož důvodu, na nejvýše dva dny bez náhrady mzdy/platu na základě výpovědi dané zaměstnavatelem dle § 52 písm. f) až h) nebo dohody uzavřené z téhož důvodu a v ostatních případech ukončení pracovního poměru na nejvýše 4 dny bez náhrady platu/mzdy. Nařízení také **zpřesňuje ustanovení o překážkách v práci v případě úmrtí blízkých osob,** kdy při úmrtí manžela, druha nebo dítěte má zaměstnanec právo na pracovní volno s náhradou mzdy/platu v délce dvou dní a jednoho dne navíc k účasti na pohřbu takové osoby. V případě smrti jiných osob, například rodiče, prarodiče, vnoučete a sourozence zaměstnance a dalších, je stanoveno pracovní volno s náhradou mzdy/platu na jeden den k účasti na pohřbu a na další den, pokud zaměstnanec tento pohřeb obstarává. Konečně také **doplňuje pravidla pro stanovení dne, za nějž přísluší náhrada mzdy v případě, že dochází k čerpání pracovního volna pro účely uzavření manželství či partnerství.** | účinnost od 1. června 2025

Zákon č. 119/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 483/1991 Sb., o České televizi, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 484/1991 Sb., o Českém rozhlasu, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony navyšuje měsíční televizní poplatek, a to z původních 135,- Kč na 150,- Kč a také rozhlasový poplatek, a to z 45,- Kč na 55,- Kč. Důležitou změnou je pak **redefinice rozhlasového a televizního přijímače, za které je nyní označeno jakékoli zařízení, které je schopno tato vysílání reprodukovat, tím pádem pod tento pojem nově spadají i jakákoli zařízení, která mají internetové připojení a mobilní zařízení.** Pro podnikající osoby pak zákon stanoví televizní a rozhlasové poplatky dle počtu zaměstnanců v pracovním poměru a nikoli dle počtu přijímačů. | účinnost od 1. května 2025

Vyhláška č. 133/2025 Sb., o požadavcích na škrob, luštěniny, olejnatá semena a výrobky z nich upravuje v návaznosti na přímo použitelné předpisy Evropské unie **způsob poskytování informací o škrobu, luštěninách a olejnatých semenech a výrobcích z nich, definici druhů škrobu, luštěnin, olejnatých semen a výrobků z nich s členěním na skupiny a podskupiny, pro jednotlivé druhy škrobu, luštěnin, olejnatých semen a výrobků z nich požadavky na jakost vztahující se k názvu a přípustné záporné hmotnostní odchylky balení a minimální technologické požadavky pro škrob, luštěniny, olejnatá semena a výrobky z nich.** | účinnost od 1. července 2025

EVROPSKÁ UNIE

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2025/794 ze dne 14. dubna 2025, kterou se mění směrnice (EU) 2022/2464 a (EU) 2024/1760, pokud jde o data, od nichž mají členské státy uplatňovat některé požadavky na podávání zpráv podniků o udržitelnosti a náležitou péči podniků v oblasti udržitelnosti **odkládá povinnost pro podávání zpráv o udržitelnosti dle směrnice 2022/2464, a to pro velké podniky na období začínající 1. ledna 2027 nebo později a pro střední a malé podniky na období začínající od 1. ledna 2028 nebo později.** Směrnice zároveň **odkládá účinnost směrnice 2024/1760, o náležité péči podniků a prodlužuje lhůtu pro její zapracování do vnitrostátního práva o jeden rok.** | platnost od 17. dubna 2025

Více se o odkladu reportingových povinností můžete dočíst v našem článku na odkaze [zde](#)

Prováděcí nařízení Komise (EU) 2025/708 ze dne 11. dubna 2025 o povolení hexakyanoželeznatanu sodného a hexakyanoželeznatanu draselného jako doplňkových látek pro všechny druhy zvířat a o zrušení prováděcího nařízení (ES) č. 1810/2005 **povoluje používání exakyanoželeznatanu sodného a draselného jako technologických doplňkových látek z funkční skupiny protispěkové látky pro všechny druhy zvířat.** | platnost od 4. května 2025

Prováděcí nařízení Komise (EU) 2025/815 ze dne 23. dubna 2025, kterým se mění nařízení (ES) č. 1484/95, pokud jde o určení reprezentativních cen v odvětví drůbežního masa a vajec, jakož i pro vaječný albumin **mění přílohu I nařízení č. 1484/95, která obsahuje reprezentativní ceny pro dovoz drůbežního masa, vajec a vaječného albuminu.** Reprezentativní cena pro dělené maso, vykostěné, z kohoutů a slepic druhu *Gallus domesticus*, zmrazené je nově 328 EUR / 100 kg a pro stehna a jejich části z kohoutů a slepic druhu *Gallus domesticus*, zmrazené 129 EUR / 100 kg. | platnost od 25. dubna 2025

Nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) 2025/637 ze dne 29. ledna 2025, kterým se mění nařízení v přenesené pravomoci (EU) 2022/2292, pokud jde o požadavky na vstup určitých mléčných výrobků, určitých potravinářských přídatných látek získaných ze zvířat, kolagenových střívek, mletého masa, masných polotovarů, strojně odděleného masa a směsných produktů obsahujících tobolky ze želatiny do Unie **rozšiřuje seznam živočišných produktů ze třetích zemí s kódy KN/HS, které mohou vstoupit na trh Unie jen po zařazení na tento seznam, o některé mléčné výrobky, potravinářské přídatné látky živočišného původu a kolagenová střívka**. Tyto produkty musí být získány nebo připraveny v zařízeních, která jsou na seznamu schválených provozů dle článku 127 odst. 3 nařízení (EU) 2017/625. Zároveň **zpřesňuje i pravidla pro mleté maso a masné výrobky, které taktéž musí pocházet ze schválených zařízení**. Dále stanoví, že není potřeba soukromé potvrzení pro vstup do Unie směsných produktů, jež obsahují jako jediný zpracovaný produkt živočišného původu tobolky ze želatiny, které nebyly získány z kostí přežvýkavců. | platnost od 19. května 2025

Prováděcím nařízením Komise (EU) 2025/808 ze dne 5. května 2025, kterým se mění prováděcí nařízení (EU) 2015/408, pokud jde o vynětí gama-cyhalothrinu, ipkonazolu a oxamylu ze seznamu účinných látek považovaných za látky, které se mají nahradit dochází k **vynětí gama-cyhalothrinu, ipkonazolu a oxamylu ze seznamu účinných látek považovaných za látky, které se mají nahradit, dle prováděcího nařízení Komise (EU) 2015/408**, a to z důvodu odnětí povolení nebo neobnovení povolení těchto látek. | platnost od 26. května 2025

VÝBĚR Z PUBLIKOVANÉ JUDIKATURY

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Azs 40/2024, ze dne 23. ledna 2025, zabývající se otázkou **následků absence podpisu zaměstnavatele u smlouvy o budoucí pracovní smlouvě**

„Smlouva o budoucí pracovní smlouvě předkládaná držitelem zaměstnanecké karty k oznámení o změně zaměstnavatele podle § 42g odst. 8 PobCiz nemusí dodržet požadavky kladené na formu samotné pracovní smlouvy, tedy na ni nelze nahlížet jako na neplatnou, pokud není uzavřena písemně. I když držitel zaměstnanecké karty nebyl doposud v postavení zaměstnance, je třeba zohlednit, že i v rámci uzavírání smlouvy o budoucí pracovní smlouvě jako budoucí zaměstnanec představoval slabší stranu, neboť se zavázal, že v budoucnu jako slabší strana uzavře pracovní smlouvu. Tato skutečnost odůvodňuje zohlednit i § 19 odst. 3 ZPr, podle kterého nemůže být neplatnost právního jednání zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám, zejména tím, že zaměstnavatel takovou smlouvu nepodepsal a opatřil ji jen svým razítkem.“

Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky sp. zn. 3 Ads 121/2024, ze dne 26. března 2025, zabývající se otázkou **zaměstnanosti a výkonu nelegální práce**

„Podle setrvalé judikatury Nejvyššího správního soudu je v každém jednotlivém případě nutno zkoumat faktické naplnění podmínek výkonu závislé práce tak, jak jsou vymezeny v zákoníku práce. V případě, kdy se smluvní strany snaží zastřít výkon závislé práce uzavřením občanskoprávní či obchodněprávní smlouvy, je třeba posuzovat jejich vztah podle jeho faktické (nikoli formální – deklarované) povahy. Bez dalšího tedy není rozhodující, na jakém formálním základě pracovník činnost provádí, ani to, jaká byla tvrzená vůle smluvních stran.“

„Přestupku podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti se může dopustit jakákoli právnická či podnikající fyzická osoba, bez ohledu na to, jaký je její právní vztah k fyzické osobě, která měla nelegální práci vykonávat. Pachatelem tedy nemusí být toliko tzv. „papírový“ zaměstnavatel, nýbrž kdokoli, kdo výkon práce umožní. Pojaly-li tedy správní orgány podezření na nelegální zaměstnávání cizinců, neměly se spokojit s tím, jak byl vztah s deklarovaným subjektem, pro který cizinci vykonávali práce, formálně navenek upraven.“

Rozhodné je, vůči komu byla závislá práce fakticky vykonávána (podle definičních znaků), tj. kdo práci cizincům umožnil.“

„Ačkoli není poskytování odměny zaměstnanci vymezeno v zákoně jako znak závislé práce, neznamená to, že by zcela ztratilo smysl tuto otázku v rámci postihování nelegální práce zkoumat, neboť právě pobírání odměny představuje typickou skutečnost, která závislé postavení zaměstnance na zaměstnavateli věrohodně prokazuje.“

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 Ads 6/2025, ze dne 19. března 2025, zabývající se otázkou zaměstnanosti a výkonu nelegální práce v případě činností „obojetné povahy“

„Posuzovaná činnost, vykonávaná panem V., pak svou povahou – v obecné rovině – patří mezi činnosti, které Nejvyšší správní soud ve své judikatuře označuje jako „obojetné“, tedy takové, které dle okolností věci lze vykonávat jako práci závislou i nezávislou. V případě takových prací (činností) bude třeba zkoumat stupeň závislosti v tom směru, zda již nepřekročí jistou hranici; práce sice bude formálně vykonávána v rámci obchodněprávního vztahu, ale reálně půjde právě o práci závislou.“

„Klíčové pro to, aby činnost „obojetné povahy“ bylo možno považovat za nezávislou je, aby ten, kdo ji poskytuje, tak činil dobrovolně, na základě vlastního svobodného rozhodnutí a za absence donucení (včetně zneužití zjevné ekonomické převahy) ze strany odběratele.“

„Podstatou tohoto znaku závislé práce je, že zaměstnavatel je oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a zaměstnanec je povinen tyto pokyny respektovat. Podle judikatury Nejvyššího správního soudu podřízenost zaměstnance typicky vyvěrá z osobní (ať již ekonomické, či jiné) závislosti zaměstnance a jde o subjektivní kategorii; rozhodující je tedy zejména to, zda zaměstnanec sám vnímá své postavení jako podřízené, a to je důvodem, proč respektuje pokyny zaměstnavatele. Pokud má být ovšem naplnění tohoto subjektivního znaku objektivně prokázáno, musí správní orgán zkoumat, zda je dána osobní závislost zaměstnance na zaměstnavateli a zejména co je její příčinou. Pobírání odměny přitom představuje typickou skutečnost, která naznačuje závislé postavení zaměstnance na zaměstnavateli – ovšem jen tvoří-li tato odměna ne nutně jediný, ale ekonomicky významný zdroj zaměstnancových příjmů. Definiční prvek závislosti je dán zejména povahou vykonávané činnosti a také tehdy, pokud se jedná o činnost dlouhodobou a pracovněprávní vztah měl být uzavřen především v zájmu osoby tuto činnost vykonávající, jelikož neuzavření tohoto vztahu ji v konečném důsledku poškozují.“

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 7 Ads 344/2024, ze dne 16. dubna 2025, zabývající se otázkou zaměstnanosti a výkonu nelegální práce a otázkou nepřezkoumatelnosti rozsudku

„Podle konstantní judikatury Nejvyššího správního soudu je rozsudek nepřezkoumatelný, není-li z jeho odůvodnění vůbec zřejmé, jakými úvahami se soud řídil při naplňování zásady volného hodnocení důkazů či utváření závěru o skutkovém stavu, z jakého důvodu soud nepřistoupil, resp. nepovažoval za důvodnou právní argumentaci stěžovatele obsaženou v žalobě, a proč soud subsumoval popsany skutkový stav pod zvolené právní normy. Nepřezkoumatelnost je také dána, opomene-li krajský soud v řízení o žalobě proti rozhodnutí správního orgánu přezkoumat jednu ze žalobních námitek a rovněž tehdy, není-li z odůvodnění napadeného rozsudku krajského soudu zřejmé, proč soud nepovažoval za důvodnou právní argumentaci účastníka řízení v žalobě a proč žalobní námitky účastníka považuje za liché, mylné nebo vyvrácené. Soud, který se vypořádává s takovou argumentací, ji nemůže jen pro nesprávnost odmítnout, ale musí také uvést, v čem konkrétně její nesprávnost spočívá. Má-li být soudní rozhodnutí přezkoumatelné, musí z něj být zřejmé, jaký skutkový stav vzal soud za prokázaný a jak posoudil skutečnosti mající pro věc zásadní význam. Pokud rozhodnutí soudu v odůvodnění nereflakuje námitky a zásadní argumentaci, o kterou se žaloba opírá, má to za následek jeho nepřezkoumatelnost.“

„Z judikatury vyplývá povinnost důkladného a individuálního posouzení znaků závislé práce. Posuzování, zda byly naplněny jednotlivé znaky, by přitom mělo vycházet z materiálního posouzení vykonávané činnosti a charakteru soukromoprávního vztahu, přičemž nelze přehlížet ani účastníkem řízení předestřená specifika výkonu daných činností, jejich ekonomický základ a smysl.“

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 10 Ads 101/2024, ze dne 25. dubna 2025, zabývající se otázkou zaměstnanosti, výkonu nelegální práce a zastřené zprostředkování zaměstnání

„Podle judikatury NSS platí, že základním rozlišovacím znakem mezi pronájmem pracovní síly [agenturním zaměstnáváním ve smyslu § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti] a poskytnutím služby je komplexnost zajišťovaných činností. U poskytování služby se jedná o činnost prováděnou poskytovatelem pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Oproti tomu při pronájmu pracovní síly nemá pronajímatel – agentura práce – odpovědnost za výsledek práce a své zaměstnance při výkonu práce neřídí.“

„Pro posouzení, zda se jedná o zastřené zprostředkování zaměstnání, a tedy o pronájem pracovní síly, přitom není rozhodující formální vymezení a obsah smluvních vztahů, ale jejich faktický obsah.“

„Kdyby šlo mezi oběma společnostmi o čistě obchodněprávní spolupráci, a tedy kdyby stěžovatelka plnila rámcovou smlouvu o dílo, musela by komplexně zajišťovat činnosti související s plněním tohoto závazku. Musela by tedy především sama zadávat, organizovat a kontrolovat práci svých zaměstnanců, zajistit jim pracovní pomůcky, oblečení, pracovní prostory a přístup do nich; sama je školit jak z hlediska prováděné práce, tak v oblasti BOZP; a následně nést odpovědnost za jejich činnost a výsledek předat objednateli. Jinými slovy: ve vztahu k cizincům by musela jako zaměstnavatel – prostřednictvím svých zaměstnanců – vystupovat ona.“

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 26 Cdo 105/2024, ze dne 1. dubna 2025, zabývající se otázkou koupě závodu a dluhů závodu

„Výši úhrady za užívání předmětu nájmu po skončení nájmu prostoru sloužícího podnikání sjednaného na dobu určitou do jeho vyklizení (odevzdání) nájemcem je třeba stanovit podle principů bezdůvodného obohacení (§ 2991, 2999 ObčZ).“

„Dluhy, které k obchodnímu závodu (či jeho části tvořící samostatnou organizační složku) náleží a o jejichž existenci kupující věděl, nebo ji alespoň musel rozumně předpokládat, na kupujícího při koupi závodu přechází (§ 2177 odst. 1 ObčZ), aniž by musely být ve smlouvě identifikovány. Za takové dluhy lze považovat ty, jejichž vznik je vyvolán provozem obchodního závodu a úzce (věcně, časově) souvisí s náklady, jež je třeba vynaložit na zajištění jeho provozu a jeho rozvoj. Mohou jimi proto být např. dluhy za užívání pozemku sloužícího jako přístupová cesta, skladovací prostory a servisní zázemí obchodního závodu.“

Mgr. Jakub Málek – malek@plegal.cz

Ráchel Kouklíková – kouklikova@plegal.cz

ODEBÍREJTE NÁŠ PRAVIDELNÝ MĚSÍČNÍ NEWSLETTER

Navštivte naši stránku www.peytonlegal.cz/clanky a v její spodní části se přihlaste k odběru našeho pravidelného měsíčního newsletteru plného zajímavých článků a právních aktualit.

PEYTON legal NA WEBU A SOCIÁLNÍCH SÍTÍCH

Navštivte naše webové stránky na www.peytonlegal.cz, na kterých naleznete novinky z naší kanceláře, publikované články a dozvíte se podrobné informace o celém týmu, poskytovaných službách a další zajímavosti o činnosti kanceláře. Jsme i na [LinkedIn](#) a [Facebook](#).