

WWW.
ZakonikPrace365.cz

DonauMedia

ZÁKONÍK

PRÁCE & CESTOVNÍ NÁHRADY

V ceně:



Interaktivní komplet nejnovějšího znění zákona po všech novelách s úvodním komentářem posledních změn, přehledem sazeb cestovních náhrad, e-bookem a on-line aktualizacím servisem



SPV

SPOLEČNOSTI
PRO VÁS

PRODEJ
A ZAKLÁDÁNÍ
SPOLEČNOSTÍ



E-book, bezplatná aktualizace:
Podrobnosti na www.ZakonikPrace365.cz



 Ekonomický software

POHODA

Zákoník práce & Cestovní náhrady 2025

Potřebujete vědět vše důležité o novelách za pár minut? Otočte stránku!

Souhrnně k posledním změnám pracovněprávních předpisů

Strana **3**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Strana **7**

Sazby tuzemských cestovních náhrad a náhrad za home office

Strana **64**

Sazby zahraničního stravného

Strana **65**

ZDARMA e-book s nejnovějšími zněními?

Jednoduchá registrace QR kódem na obálce nebo na ZakonikPrace365.cz!

POHODA
Ekonomický software

Ideální pro komplexní zpracování účetnictví a daňové evidence

www.pohoda.cz

mPOHODA
mobilní fakturace a prodej

Aplikace, se kterou vystavíte doklady z mobilu a snadno je pošlete své účetní

www.mpohoda.cz



WWW



ZÁKONÍK PRÁCE & CESTOVNÍ NÁHRADY 2025. E-book v pdf, 1. vydání. Právní stav 1. června 2025.

ZakonikPrace365.cz

© 2025 DonauMedia, s. r. o., Tallerova 4, Bratislava. Pište nám na e-mail: newsletter@newsletter.cz. Vyrobeno v EU.

Upozornění: Znění textů v této publikaci bylo prověřeno s veškerou dostupnou péčí, vydavatel ani prodejce však nepřebírají žádné záruky za eventuální škody vzniklé jejím použitím a neodpovídají tedy za to, pokud by na základě textů zveřejněných v této publikaci kdokoliv konal nebo se zdržel konání a v souvislosti s tím mu vznikla jakákoliv škoda materiální nebo nemateriální povahy. Jediným rozhodujícím zněním zákonů v případě pochybností a sporů jsou texty ve Sbírce zákonů. Autorská práva k této publikaci jsou předmětem ochrany podle zákonů ČR a SR a vykonává je výhradně vydavatel. Rozmnožování a šíření jakýmkoliv způsobem celku nebo části této publikace bez výslovného písemného svolení vydavatele je zakázáno. Nerespektování práv vydavatele může vést k soudnímu postihu včetně povinnosti náhrady škody.

V této publikaci byly použity materiály Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, Ministerstva financí ČR a ze Sbírky zákonů.



SPV

**SPOLEČNOSTI
PRO VÁS**

**PRODEJ A ZAKLÁDÁNÍ
SPOLEČNOSTÍ ONLINE**

+420 775 588 338

www.spolecnostiprovaz.cz

Souhrnně k posledním změnám pracovněprávních předpisů

■ Zákoník práce

Do zákoníku práce se v průběhu roku 2024 a od 1. ledna 2025 promítlo od několika legislativně technických novel až po jednu velkou věcnou. Další větší tzv. „flexinovela“ vstoupila v účinnost od 1. června 2025.

Zákon č. 363/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

- **Charakter novelty:** Malá technická novela.
- **Datum publikování:** 8. října 2021
- **Účinnost novelty:** Od 1. ledna 2025
- **Obsah předpisu:** Od roku 2025 byly novelou zákona o sociálně-právní ochraně dětí zrušeny kojenecké ústavy. Ze zákoníku práce byly proto vypuštěny dva odkazy na tyto ústavy.
- **Změněná (případně zrušená nebo vložená) ustanovení:** § 198 odst. 2 a 3

Zákon č. 408/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

- **Charakter novelty:** Malá věcná novela.
- **Datum publikování:** 27. prosince 2023
- **Účinnost novelty:** Od 1. ledna 2024, částečně od 1. července 2024.
- **Obsah předpisu:** Novela zákona o zaměstnanosti především upravila ručení za mzdu ve stavebnictví. Většina změn vstoupila v účinnost již k 1. lednu 2024. Od 1. července 2024 byla účinná pouze drobná technická novela odkazu na zákon o zaměstnanosti.
- **Změněná (případně zrušená nebo vložená) ustanovení:** § 319a

Zákon č. 413/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

- **Charakter novelty:** Malá věcná novela.
- **Datum publikování:** 27. prosince 2023
- **Účinnost novelty:** Od 1. ledna 2024, částečně od 1. července 2024
- **Obsah předpisu:** Novela reagovala na vynucenou změnu úpravy pracovní doby a doby odpočinku v oblasti zdravotnictví. Část účinná od 1. července 2024 se týkala § 92 odst. 6, zrušena byla tedy možnost dohodnout zkrácení doby nepřetržitého odpočinku v týdnu pro zaměstnance ve zdravotnictví (možnost sjednat dohodu v této věci platila jen do 30. června 2024).
- **Změněná (případně zrušená nebo vložená) ustanovení:** § 92 odst. 6

Zákon č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

- **Charakter novelty:** Velká věcná novela.
- **Datum publikování:** 31. července 2024
- **Účinnost novelty:** Od 1. října 2024, částečně od 1. ledna 2025
- **Obsah předpisu:** Novela změnila valorizační mechanismus minimální mzdy, podle kterého se výše minimální mzdy nově stanoví jako součin predikce průměrné hrubé měsíční mzdy na následující kalendářní rok a koeficientu pro výpočet minimální mzdy. Predikci hrubé měsíční mzdy bude určovat Ministerstvo financí vždy do 31. 8. roku předcházejícího kalendářnímu roku, pro který má být minimální mzda stanovena. Hodnotu koeficientu bude stanovovat nařízení vlády po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody ČR, a to vždy pro nadcházející období dvou let. Pro soukromý sektor byl zrušen institut zaručené mzdy, a to ve vazbě na nový valorizační mechanismus minimální mzdy. U veřejného sektoru byl zaveden institut tzv. zaručeného platu, jehož úroveň byly stanoveny ve čtyřech skupinách prací v rozsahu od výše minimální mzdy až do jejího 1,6násobku. Přesné rozdělení prací do skupin stanoví vláda svým nařízením (především podle požadovaného vzdělání). Byla zrušena povinnost písemného rozvrhu čerpání dovolené. Zaměstnavatelům i nadále zůstala zachována povinnost oznámit zaměstnanci její čerpání alespoň ve čtrnáctidenním předstihu, ledaže by byla se zaměstnancem sjednána kratší doba. Od 1. ledna 2025 má zaměstnanec možnost rozvrhnout si pracovní dobu dle svého vlastního uvážení za předpokladu, že bude se zaměstnavatelem o tomto uzavřena písemná dohoda. Dohodu bude možné uzavřít i se zaměstnancem činným na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tento závazek bude možné následně rozvázat rovněž dohodou nebo prostřednictvím výpovědi, a to i bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou. Byl zvýšen maximální osobní příspěvek zaměstnance z dosavadních 50 procent na 100 procent příslušného platového tarifu, který zaměstnanec dostane již od vzniku pracovního poměru. Dalšími změnami byla dotčena zdravotnická zařízení s nepřetržitým provozem (např. záchranné služby), kterým novela umožnila zavést směny pro zaměstnance v délce až 24 hodin. Zaveden byl příspěvek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví. Novela současně vyřešila situaci, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací a významně rozšířila způsob kolektivního vyjednávání v rámci podniků.
- **Změněná (případně zrušená nebo vložená) ustanovení:** § 24 odst. 1, 3, 4, 5, 6, 7; § 27 odst. 2, 3; § 83 odst. 2; § 83a odst. 2; § 87a; § 92 odst. 6; § 111; § 112; § 114a; § 117; § 119 odst. 1; § 123 odst. 6; § 128 odst. 1, 2, 3; § 131; § 133a; § 138; § 147 odst. 1; § 199; § 215 odst. 2, 4; § 217 odst. 1; § 271b odst. 3; § 279 odst. 1; § 327 odst. 4; § 319 odst. 1; § 320a; § 324 odst. 1; § 324a odst. 4, 5, 6, 9; § 357 odst. 1; § 363; Přechodná ustanovení

Zákon č. 263/2024 Sb., o veřejných kulturních institucích a o změně souvisejících zákonů (zákon o veřejných kulturních institucích)

- **Charakter novelty:** Malá legislativně technická novela.
- **Datum publikování:** 18. prosince 2024
- **Účinnost novelty:** Od 1. ledna 2025
- **Obsah předpisu:** Zaměstnanec veřejné kulturní instituce bude odměňován platem, proto bylo nutné mezi výčet subjektů, jejichž zaměstnanci jsou odměňováni platem, doplnit veřejnou kulturní instituci definovanou novým zákonem.
- **Změněná (případně zrušená nebo vložená) ustanovení:** § 109 odst. 3; § 123 odst. 6

Zákon č. 417/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

- **Charakter novelty:** Malá věcná novela.
- **Datum publikování:** 12. září 2024
- **Účinnost novelty:** Od 1. ledna 2025
- **Obsah předpisu:** V souvislosti s novelou zákona o důchodovém pojištění (s úpravou věku odchodu do důchodu) byly v zákoníku práce upřesněny podmínky pro poskytování náhrady za ztrátu výdělku po skončení dočasné pracovní neschopnosti a nákladů na výživu pozůstalých.
- **Změněná (případně zrušená nebo vložená) ustanovení:** § 271b odst. 6; § 271 odst. 1

Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

- **Charakter novely:** Velká věcná novela.
- **Datum publikování:** 29. dubna 2024
- **Účinnost novely:** Od 1. června 2025
- **Obsah předpisu:**

Sjednávání pracovního poměru

Zaměstnanec musí od zaměstnavatele obdržet mzdový výměr před začátkem výkonu práce podle nových mzdových podmínek, nikoli první den výkonu práce; stanoveny byly nové podmínky elektronického doručování mzdového výměru. Zrušena byla povinnost provádění vstupních lékařských prohlídek u uchazečů o práci zařazenou do I. kategorie rizikovitosti, není-li provedení vyžadováno zaměstnavatelem či zaměstnancem. Zavedeny byla dobrovolné programy podpory zdraví. Výslovně bylo zakázáno sjednávání doložek mlčenlivosti ohledně výše a struktury odměňování daného zaměstnance v pracovníprávní dokumentaci, a to nejen pod sankcí neplatnosti, ale i pokuty od inspekce práce.

Zkušební lhůta

Až dosud byla zkušební lhůta na začátku pracovního poměru u běžných zaměstnanců nejdéle tři měsíce, u vedoucích pracovníků nejdéle šest měsíců. Novela prodlužuje zkušební lhůtu na čtyři, respektive na osm měsíců. Zaměstnanci se zaměstnavateli si ale v pracovní smlouvě i nadále budou moci sjednat kratší nebo dokonce žádnou zkušební lhůtu. Kratší zkušební doba bude moci být prodloužena písemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem až do maximálního zákonného limitu. Zpřesněna byla pravidla prodloužování zkušební doby ze zákona v případě celé neodpracované denní směny (nově například výslovně i o neomluvenou absenci).

Výpověď a výpovědní doba

Výpovědní doba začala podle předchozí právní úpravy běžet prvním dnem následujícího měsíce po měsíci, v němž byla výpověď účinně podána (doručena). Nově začíná výpovědní doba běžet okamžikem výpovědi (dnem doručení). Trvání výpovědní doby zůstalo na dvou měsících. Výpovědní doba končí dnem, jehož číselné označení je shodné se dnem doručení výpovědi. Byl-li zaměstnanec propuštěn z důvodu porušení či porušování povinností, nesplňování předpokladů či požadavků a pro neuspokojivé pracovní výsledky či porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance, trvá výpovědní doba měsíc, stejně jako v případě podá-li zaměstnanec výpověď po převzetí firmy jiným zaměstnavatelem. Dostane-li zaměstnanec neplatnou výpověď, náleží mu až do vyřešení této situace nebo řádného skončení pracovního poměru náhrada mzdy (platu) a má nárok na dovolenou. Prodlouženy byly lhůty, během kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pro porušení povinností nebo okamžitě zrušit pracovní poměr. Subjektivní lhůta byla prodloužena ze dvou na tři měsíce, objektivní pak z dvanácti na patnáct měsíců.

Opakování pracovních poměrů na dobu určitou

Byla zavedena výjimka z limitu počtu opakování pracovních poměrů na dobu určitou u tzv. zástupců za zaměstnance na mateřské, otcovské, rodičovské dovolené nebo dovolené. Nově je možné v těchto případech pracovní poměr prodloužovat i více jak dvakrát, avšak stále platí maximální souhrnný limit devíti let.

Náhrady pro nemocné zaměstnance

Nově je dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu práce podřazeno pod výpovědní důvod podle § 52 písm. d) a zaměstnavatel tedy nemusí ve výpovědi popisovat příčinu ztráty zdravotní způsobilosti. Samostatně je nově v písmenu e) specifikován výpovědní důvod týkající se dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti – zde stále náleží odstupné ve výši dvanácti průměrných měsíčních výdělků. Zaveden byl nový druh jednorázové náhrady nemajetkové újmy při ukončení pracovního poměru z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání (nebo jejím ohrožení), která bude vyplacena ve výši dvanácti průměrných měsíčních výdělků zaměstnance. Upraven byl též mechanismus vzniku nároku na toto plnění.

Rodičovská dovolená a péče o dítě

Zaměstnavatel bude muset matkám či otcům, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, držet jejich původní místo až do dvou let dítěte a zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Dosud měli nárok na stejné místo pouze v případě okamžitého návratu. Zachována zůstala povinnost zaměstnavatele držet rodičům místo do tří let věku dítěte s tím, že po dovršení druhého roku nemusejí vrátit zaměstnance na stejnou pozici. Zaměstnanec v pracovním poměru na rodičovské dovolené bude moci u zaměstnavatele vykonávat na základě některé z dohod druhově stejně vymezenou práci jako vykonává na základě pracovní smlouvy. Upraven byl nutný souhlas zaměstnance pečujícího o dítě s pracovní cestou, pokud se tato má uskutečnit mimo obvod obce pracoviště (bydliště). Věková hranice dítěte byla pro případ nutného souhlasu posunuta z osmi let devět.

Práva při přechodu mzdových nároků

Byla rozšířena práva registrovaných partnerů při přechodu mzdových nároků v případě úmrtí zaměstnance.

Letní brigády pro mládež

Brigádnicky si budou moci nově o prázdninách začít přivydělávat už čtrnáctiletí s písemným souhlasem rodičů (dosud to bylo možné od patnácti let). Podmínkou nebude ukončení povinné školní docházky. Čtrnáctiletí ale budou moci vykonávat jen takovou práci, která neohrozí jejich zdraví, vzdělávání ani morální rozvoj. U mladých pod patnáct let a u žáků a studentů do osmnácti let bude směna moci trvat nejvýš sedm hodin a týdenní pracovní doba maximálně 35 hodin.

Výdělek v cizí měně a způsob výplaty

Více pracovníků než dříve bude moci dostávat výdělek v cizí měně. Dosud ji takto mohou pobírat lidé, pokud pracují pro tuzemskou firmu v zahraničí. Nově možnost získávají i zaměstnanci v Česku, kteří třeba mají v zahraničí rodinu, pracují jako pendleři, jsou cizinci nebo mají jiné prokazatelné vazby k cizímu státu. Nově se preferuje bezhotovostní výplata mzdy (platu), pokud tomu nebrání objektivní překážky,

Odpočinek při mimořádných událostech

Při haváriích, živelních pohromách či mimořádných událostech se odpočinek zaměstnanců mezi směny zkracuje z osmi na šest hodin. Jedná se o situace, kdy je třeba jednat velmi rychle a ve veřejném zájmu – například při obnovení dodávky elektrické energie. Odpočinek se bude zaměstnanci nahrazovat následující den.

Výhoda pro státní zaměstnance

V oblasti veřejných služeb a veřejné správy dochází k rozšíření započitatelné praxe, která má vliv na výši platů (zařazení do příslušného platového stupně a výši platového tarifu). Nově se do započitatelné praxe bude zahrnovat též doba péče o dospělou blízkou osobu, pokud je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni III nebo IV.

- **Změněná (případně zrušená nebo vložená) ustanovení:** § 34b odst. 1, 2; § 35; § 39 odst. 2; § 41 odst. 1; § 47; § 51; § 67 odst. 4; § 69 odst. 1, 2; § 77 odst. 2; § 79a; § 90 odst. 1, 2, 3, 4, 5, 6; § 113 odst. 4; § 123 odst. 4; § 136 odst. 1, 2, 3; § 139 odst. 1; § 142 odst. 3, 4; § 143; § 181 odst. 2; § 191a; § 216 odst. 1; § 240 odst. 1, 2; § 244a; § 245 odst. 1; § 247 odst. 1; § 271ca; § 328 odst. 1; § 334a odst. 2; § 335 odst. 1, 2, 3, 4, 5; § 336 odst. 4; § 337 odst. 2, 4; § 346a; § 346e; § 350 odst. 1; § 356 odst. 2; § 360; § 363; Přechodná ustanovení

■ Cestovní náhrady v tuzemsku

Pro rok 2025 vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí novou vyhlášku se sazbami stravného, základních náhrad za používání silničních motorových vozidel a s průměrnými cenami pohonných hmot.

Vyhláška č. 475/2024 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2025

- **Charakter novely:** Nová vyhláška s novými sazbami.
- **Datum publikování:** 27. prosince 2024
- **Účinnost novely:** Od 1. ledna 2025
- **Obsah předpisu:** Vyhláška stanovila nové sazby stravného pro soukromý i veřejný sektor, náhrady za používání soukromých motorových vozidel při pracovních cestách a průměrné ceny pohonných hmot pro účely zákoníku práce.
- **Změněná (případně zrušená nebo vložená) ustanovení:** Zcela nová vyhláška zrušila vyhlášku č. 398/2023 Sb.

■ Náhrady za home office

Pro rok 2025 vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí novou vyhlášku, kterou stanovilo náhradu nákladů zaměstnanci při práci na dálku.

Vyhláška č. 474/2024 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2025

- **Charakter novely:** Nová vyhláška.
- **Datum publikování:** 27. prosince 2024
- **Účinnost novely:** Od 1. ledna 2025
- **Obsah předpisu:** Vyhláška stanovila zvýšila hodinovou sazbu paušální částky náhrady nákladů zaměstnance při práci na dálku.
- **Změněná (případně zrušená nebo vložená) ustanovení:** Zcela nová vyhláška zrušila vyhlášky č. 299/2023 Sb. a č. 397/2023 Sb.

■ Sazby zahraničního stravného

Sazby zahraničního stravného byly Ministerstvem financí nově určeny pro rok 2025.

Vyhláška č. 373/2024 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2025

- **Charakter předpisu:** Věcná změna novou vyhláškou.
- **Datum publikování:** 10. prosince 2024
- **Účinnost předpisu:** Od 1. ledna 2025
- **Obsah předpisu:** Příloha nové vyhlášky stanoví základní sazby zahraničního stravného pro rok 2025 podle § 189 odst. 4 zákoníku práce. Vyhláška současně zrušuje předchozí vyhlášku č. 341/2023 Sb.
- **Změněná (případně zrušená nebo vložená) ustanovení:** Zcela nová vyhláška zrušila vyhlášku č. 341/2023 Sb.

Poznámky k dalším novelizacím pracovněprávních předpisů v průběhu roku 2025, opravy, doplňky
Průběžné informace o novelách jsou dostupné na ZakonikPrace365.cz



Vždy aktuální text zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů:

Mobilní aplikace pro fakturaci a prodej

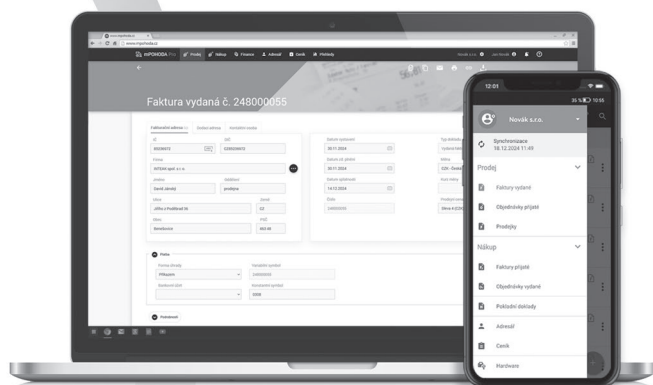
Prodáváte přímo u zákazníků? Chcete doklady své účetní zasílat elektronicky? Podívejte se na možnosti aplikací, které snadno napojíte i na přenosnou tiskárnu a další prodejní hardware.



mPOHODA

Aplikace s komplexnějšími funkcemi, která zastane celý obchodní proces – od objednávky přes fakturu až po upomínky.

- I v terénu máte po ruce potřebné doklady – faktury, prodejky, pokladní doklady, objednávky, výdejky...
- Jednodušší komunikace účetních a jejich klientů, doklady sdílíte online
- Ve verzi Start je aplikace zcela zdarma



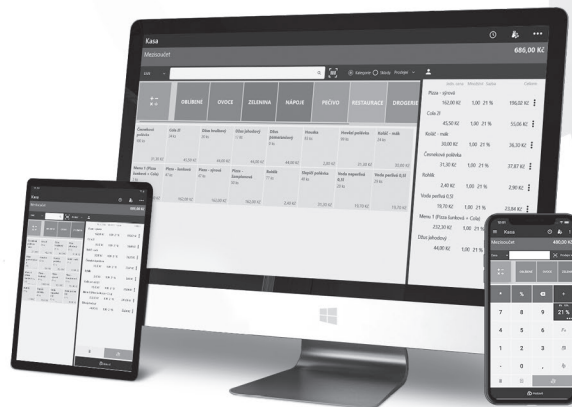
www.mpohoda.cz



mKasa

Aplikace, která funguje jako jednoduchá kalkulačka, a tak je ideální pro rychlý mobilní prodej.

- Vystavení dokladu zvládnete na 3 kliknutí
- I mimo kancelář prodáte zásoby ze svého účetního programu POHODA
- Zdarma k programu POHODA i aplikaci mPOHODA



www.mkasa.cz