



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Květen 2025

Weinhold Legal

Níže přinášíme aktuální informace z pracovněprávní oblasti. Budete-li mít k níže uvedenému jakékoliv dotazy, neváhejte se na nás obrátit.

Obsah

Legislativa

- ▶ [Aktuální informace o legislativním vývoji tzv. flexinovely zákoníku práce.](#)
- ▶ [Vláda schválila novelu nařízení o jiných důležitých osobních překážkách v práci.](#)

Judikatura

- ▶ [Nejvyšší soud se zabýval při posuzování rovného odměňování, zda lze porovnávat odměňování osob pracujících v různých obdobích a kritéria stanovená ve vnitřním mzdovém předpise.](#)

Legislativní změny

Tzv. flexinovela zákoníku práce a dalších právních předpisů

Tzv. flexinovela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“) byla dne 29. dubna 2025 vyhlášena zákonem č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, a proto nabyde účinnosti dne 1. června 2025. Podrobnější informace naleznete v našem březnovém HR LU.

Nařízení vlády 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

Novela citovaného nařízení přináší delší volno při úmrtí blízké osoby, zpřesnění pravidel pro poskytování volna při uzavření manželství a nově i partnerství, zpřesní podmínky pro pracovní volno v případě vyhledání nového zaměstnání či znemožnění cesty do zaměstnání. Novela též reaguje na změny právní úpravy v souvislosti s možností zaměstnance rozvrhnout si sám pracovní dobu podle § 87a zákoníku práce.

Úmrtí blízké osoby

V případě úmrtí manžela, partnera, druha, dítěte, vnoučete, rodiče, prarodiče nebo sourozence zaměstnance bude možné čerpat neplacené volno až v délce pěti dnů nad rámec placeného volna k účasti na pohřbu a jeho zařízení ve stávajícím rozsahu.

V případě účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, se poskytne celý den placené volno, nikoliv jen volno na „nezbytně nutnou dobu“.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu bude příslušet rovněž zaměstnancům, kteří dle § 87a zákoníku práce za sjednaných podmínek sami rozvrhují pracovní dobu do směn.

Uzavření manželství a partnerství

Při čerpání pracovního volna v rozsahu dvou dnů bude nově poskytována náhrada mzdy pouze za den účasti na svatebním obřadu.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu bude příslušet rovněž zaměstnancům kteří dle § 87a zákoníku práce za sjednaných podmínek sami rozvrhují pracovní dobu do směn.

Znemožnění cesty do zaměstnání

Překážka v práci „znemožnění cesty do zaměstnání“, která aktuálně náleží těžce zdravotně postiženému zaměstnanci při znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů, bude nově poskytována i tehdy, bude-li nemožnost dopravit se do zaměstnání způsobena živelními či jinými mimořádnými událostmi.

Doprovod

Nově bude pracovní volno výslovně náležet nejen při doprovodu osoby blízké do zdravotnického zařízení nebo školského poradenského zařízení, ale i při jejím doprovodu zpět.

Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání:



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Květen 2025

Weinhold Legal

- a) **s náhradou mzdy/platu v rozsahu nejvýše 4 dnů** náleží v případě skončení pracovního poměru výpovědí či dohodou z důvodů podle § 52 písm. a) až e) **zákoníku práce** (organizační důvody a zdravotní důvody);
- b) **bez náhrady mzdy/platu v rozsahu nejvýše 2 dnů** náleží v případě skončení pracovního poměru výpovědí či dohodou z důvodů podle § 52 písm. f) až h) **zákoníku práce** (porušení pracovních povinností či režimu práce neschopného nebo nesplnění předpokladů);
- c) **bez náhrady mzdy/platu v rozsahu nejvýše 4 dnů** náleží v případě skončení pracovního poměru z jiných důvodů, než jsou uvedeny výše.

Další pracovní volno bez náhrady mzdy/platu se zaměstnanci poskytne na nezbytně nutnou dobu pro účely **využití poradenských služeb krajské pobočky Úřadu práce**, a to v rozsahu nejvýše 2 dnů v případech uvedených v písmenech a) a c) a nejvýše 1 den v případě uvedeném v písmenu b).

Soudní rozhodnutí

Rovné odměňování

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „**NS ČR**“) ze dne 16. dubna 2025, sp. zn. 21 Cdo 3521/2023, se zabývá otázkami:

- ▶ **zda lze** při posuzování nerovného odměňování **porovnávat dvě osoby, které pro zaměstnavatele pracovaly v různém časovém období;**
- ▶ **zda lze** při posuzování odměňování **ve veřejné výzkumné instituci aplikovat § 131 zákoníku práce.**

Otázka porovnání zaměstnanců pracujících v různém časovém období

NS ČR konstatoval s odkazem na evropskou judikaturu (Macarthys Ltd proti Wendy Smith, 129/79), že posuzování stejné práce nebo práce stejné hodnoty podle § 110 odst. 1 ZP není

omezeno na výkon práce ve stejném časovém období. Evropská judikatura však nevyklučuje, že rozdíl v odměňování dvou zaměstnanců pracujících na stejném místě, avšak v různých časových obdobích, může být vysvětlen působením faktorů, které nijak nesouvisí s diskriminací na základě pohlaví.

Otázka aplikace § 131 zákoníku práce

Veřejné výzkumné instituce poskytují svým zaměstnancům mzdu podle § 109 odst. 2 ZP, což vyplývá i ze zákona o veřejných výzkumných institucích. Proto není správný závěr odvolacího soudu, že veřejné výzkumné instituce nemohla poskytnout osobní příplatek již od vzniku pracovního poměru podle § 131 odst. 2 ZP.

Otázka posuzování rovného odměňování u složky mzdy, pro kterou stanoví zaměstnavatel předpoklady ve vnitřním předpisu

Nerovné zacházení při poskytování pobídkové složky mzdy může vyplývat z rozhodnutí zaměstnavatele na základě pracovních výsledků nebo z vnitřního předpisu, který stanoví podmínky pro její přiznání. Porušením rovného zacházení je, pokud zaměstnavatel nevyplatí pobídkovou složku jednomu zaměstnanci, přestože ji vyplatil jiným, kteří nesplnili stejné podmínky. Při posuzování rovného odměňování je nutné rozlišovat, zda jde o nárokovou složku mzdy, která se vyplácí automaticky po splnění podmínek, nebo o nenárokovou složku, která závisí na rozhodnutí zaměstnavatele. Důležité je také zhodnotit, zda byla složka mzdy vyplacena rovně všem zaměstnancům, kteří splnili stejné podmínky.

V dané věci vznikl nárok na osobní příplatek až na základě rozhodnutí nadřízeného zaměstnance, který se měl řídit vnitřním předpisem. Klíčové bylo, zda obě srovnávané osoby splňovaly stejné podmínky stanovené těmito pravidly. A dále nařídil odvolacímu soudu, aby mimo jiné vysvětlil, zda na základě kritéria "tržních podmínek" lze rozdílně odměňovat dva zaměstnance rozdílným osobním příplatkem.

© 2025 Weinhold Legal
Všechna práva vyhrazena



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Květen 2025

Weinhold Legal

Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhražku specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, s.r.o. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážít jiný než námi uváděný výklad.

Své připomínky laskavě zasílejte na e-mailovou adresu: eva.prochazkova@weinholdlegal.com, ondrej.tejnsky@weinholdlegal.com anebo kontaktujte osobu, s níž jste obvykle ve spojení. Odhlášení publikací na office@weinholdlegal.com.



Eva Procházková

Vedoucí pracovněprávního týmu
Weinhold Legal



Ondřej Tejnský

Vedoucí advokát
Weinhold Legal



Tomáš Novák

Senior Associate
Weinhold Legal