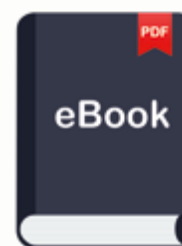


ZakonikPrace365.cz

ZÁKONÍK

PRÁCE & CESTOVNÍ NÁHRADY

V ceně:



Bonusy,
aktualizace:



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

SPV

SPOLEČNOSTI
PRO VÁS

PRODEJ
A ZAKLÁDÁNÍ
SPOLEČNOSTÍ

EKONOMICKÝ
SOFTWARE

#1

POHODA

Zákoník práce & Cestovní náhrady 2026

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 **6**

Sazby tuzemských cestovních náhrad a náhrad za home office

Strana **62**

Sazby zahraničního stravného

Strana **63**

ZDARMA e-book s nejnovějšími zněními?

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

POHODA EKONOMICKÝ SOFTWARE **#1**

Ideální pro komplexní zpracování účetnictví a daňové evidence

mPohoda prodej a fakturace

Appka pro minutovou fakturaci a online sdílení dokladů s účetní

Apple Android WWW

ZÁKONÍK PRÁCE & CESTOVNÍ NÁHRADY 2026. 1. vydání. Právní stav 1. ledna 2026.

ZakonikPrace365.cz

ISBN 978-80-8183-231-4 (e-book v pdf)

© 2026 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 a mezinárodních smluv.

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 2025 a od 1. ledna 2026 promítla jedna velká věcná novela a čtyři menší vyvolané změnami jiných zákonů.

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

- **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 rizikovosti, není-li provedení vyžadováno zaměstnavatelem či zaměstnancem. Zavedeny byly dobrovolné programy podpory zdraví. Výslovně bylo zakázáno sjednávání doložek mlčenlivosti ohledně výše a struktury odměňování daného zaměstnance v pracovněprávní 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 dočasné 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. zástupů 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.



POHODA
EKONOMICKÝ SOFTWARE

Legislativa roku 2026
a zákaznická podpora

Práva při přechodu mzdových nároků

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

Letní brigády pro mladistvé

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 mohli pobírat lidé, pokud pracovali 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 směnami 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; Přejícná ustanovení

Zákon č. 220/2025 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zbraních a střelivu a zákona o municích

- **Datum publikování:** 30. června 2025
- **Účinnost novely:** Od 1. ledna 2026
- **Obsah předpisu:** Do typového výčtu předpisů, které se považují za předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vložila novela také předpisy o zacházení se střelivem a municí.
- **Změněná (případně zrušená nebo vložená) ustanovení:** § 349 odst. 1

Zákon č. 267/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

- **Datum publikování:** 4. srpna 2025
- **Účinnost novely:** Od 1. ledna 2026
- **Obsah předpisu:** Novela upravila, že na distanční prvky výuky u žáků středních škol, konzervatoří a jazykových škol s právem státní jazykové zkoušky nebo studentů vyšších odborných škol podle § 25a školského zákona se nevztahují ustanovení § 391 zákoníku práce ve věcech odpovědnosti výše uvedených žáků za škodu, kterou škole způsobili při teoretickém nebo praktickém vyučování anebo v přímé souvislosti s ním, a odpovědnosti školy za škodu, která žákům vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při teoretickém a praktickém vyučování ve škole nebo v přímé souvislosti s ním.
- **Změněná (případně zrušená nebo vložená) ustanovení:** § 391 odst. 6

Zákon č. 300/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

- **Datum publikování:** 20. srpna 2025
- **Účinnost novely:** Od 1. ledna 2026
- **Obsah předpisu:** Rodičovská dovolená od roku 2026 přísluší také zaměstnanci, který osobně pečuje o dítě, jehož není rodičem, a to po dobu trvání účinků společného prohlášení podle § 12a zákona o důchodovém pojištění.
- **Změněná (případně zrušená nebo vložená) ustanovení:** § 197 odst. 1, 4

Zákon č. 318/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

- **Datum publikování:** 3. září 2025
- **Účinnost novely:** Od 1. ledna 2026
- **Obsah předpisu:** Novela změnila výčet oblastí, pro které je vláda oprávněna vydat nařízení v rámci úpravy povinností zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání.
- **Změněná (případně zrušená nebo vložená) ustanovení:** § 105

■ Cestovní náhrady v tuzemsku

Pro rok 2026 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. 573/2025 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 2026

- **Datum publikování:** 22. prosince 2025
- **Účinnost novely:** Od 1. ledna 2026
- **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. 475/2024 Sb.

Náhrady za home office

Pro rok 2026 vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí novou vyhlášku, kterou stanovilo náhradu nákladů zaměstnanci při práci na dálku.

Vyhláška č. 572/2025 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2026

- **Datum publikování:** 22. prosince 2025
- **Účinnost novely:** Od 1. ledna 2026
- **Obsah předpisu:** Vyhláška snížila hodinovou sazbu paušální částky náhrady nákladů zaměstnance při práci na dálku.
- **Změněná (případně zrušená nebo vložená) ustanovení:** Zcela nová vyhláška zrušila vyhlášku č. 474/2024 Sb.

Sazby zahraničního stravného

Sazby zahraničního stravného byly Ministerstvem financí nově určeny pro rok 2026.

Vyhláška č. 489/2025 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2026

- **Datum publikování:** 26. listopadu 2025
- **Účinnost předpisu:** Od 1. ledna 2026
- **Obsah předpisu:** Příloha nové vyhlášky stanoví základní sazby zahraničního stravného pro rok 2026 podle § 189 odst. 4 zákoníku práce. Většina sazeb zůstává oproti roku 2025 beze změny, sazby se zvyšují jen u těchto států: Belize, Bulharsko, Gruzie, Izrael, Keňa, Kosovo, Kuvajt, Libérie, Litva, Maledivy, Mauretánie, Mongolsko, Německo, Pobřeží Slonoviny, Slovensko, Spojené státy americké, Togo a Turecko.
- **Změněná (případně zrušená nebo vložená) ustanovení:** Zcela nová vyhláška zrušila vyhlášku č. 373/2024 Sb.

Poznámky k dalším novelizacím pracovněprávních předpisů v průběhu roku 2026, opravy, doplňky

Průběžné informace o novelách jsou dostupné na ZakonikPrace365.cz



Vždy aktuální text zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů:

PAMICA

PERSONALISTIKA A MZDY

Pořádek ve mzdách a efektivní
správa zaměstnanců

#Spojuje nás POHODA



Obsah zákoníku práce

ČÁST PRVNÍ	VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ	
HLAVA I	PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	§ 1–§ 5
HLAVA II	SMLUVNÍ STRANY ZÁKLADNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	§ 6–§ 12
HLAVA IV	ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE	§ 16–§ 17
HLAVA V	NĚKTERÁ USTANOVENÍ O PRÁVNÍM JEDNÁNÍ	§ 18–§ 29
ČÁST DRUHÁ	PRACOVNÍ POMĚR	
HLAVA I	POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU	§ 30–§ 32
HLAVA II	PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU	§ 33–§ 39
HLAVA III	ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU	§ 40–§ 47
HLAVA IV	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	§ 48–§ 73a
ČÁST TŘETÍ	DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	§ 74–§ 77b
ČÁST ČTVRTÁ	PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU	
HLAVA I	OBECNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DÉLKA PRACOVNÍ DOBY	§ 78–§ 80
HLAVA II	ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY	§ 81–§ 87
HLAVA III	PŘESTÁVKA V PRÁCI A BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA	§ 88–§ 89
HLAVA IV	DOBA ODPOČINKU	§ 90–§ 92
HLAVA V	PRÁCE PŘESČAS	§ 93–§ 93a
HLAVA VI	NOČNÍ PRÁCE	§ 94
HLAVA VII	PRACOVNÍ POHOTOVOST	§ 95
HLAVA VIII	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DOBĚ ODPOČINKU	§ 96–§ 99
HLAVA IX	ZMOCŇOVACÍ USTANOVENÍ	§ 100
ČÁST PÁTÁ	BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	
HLAVA I	PŘEDCHÁZENÍ OHROŽENÍ ŽIVOTA A ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	§ 101–§ 102
HLAVA II	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE, PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE	§ 103–§ 106
HLAVA III	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ	§ 107–§ 108
ČÁST ŠESTÁ	ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI, ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST A SRÁŽKY Z PŘÍJMŮ ZE ZÁKLADNÍHO PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU	
HLAVA I	OBECNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU A ODMĚNĚ Z DOHODY	§ 109–§ 112
HLAVA II	MZDA	§ 113–§ 121
HLAVA III	PLAT	§ 122–§ 137
HLAVA IV	ODMĚNA Z DOHODY	§ 138
HLAVA V	MZDA NEBO PLAT PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE	§ 139
HLAVA VI	ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST	§ 140
HLAVA VII	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU, ODMĚNĚ Z DOHODY A ODMĚNĚ ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST	§ 141–§ 144a
HLAVA VIII	SRÁŽKY Z PŘÍJMU Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU	§ 145–§ 150
ČÁST SEDMÁ	NÁHRADA VÝDAJŮ V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE	
HLAVA I	OBECNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADÁCH POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCI V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE	§ 151–§ 155
HLAVA II	POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ NENÍ UVEDEN V § 109 ODS. 3	§ 156–§ 172
HLAVA III	POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ JE UVEDEN V § 109 ODS. 3	§ 173–§ 181
HLAVA IV	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O CESTOVNÍCH NÁHRADÁCH	§ 182–§ 189
HLAVA V	NÁHRADA ZA OPOTŘEBENÍ VLASTNÍHO NÁŘADÍ, ZAŘÍZENÍ A PŘEDMĚTŮ POTŘEBNÝCH PRO VÝKON PRÁCE	§ 190
HLAVA VI	NÁHRADY NÁKLADŮ PŘI VÝKONU PRÁCE NA DÁLKU	§ 190a
ČÁST OSMÁ	PŘEKÁŽKY V PRÁCI	
HLAVA I	PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE	§ 191–§ 205
HLAVA II	SPOLEČNÉ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE	§ 206
HLAVA III	PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE	§ 207–§ 210
ČÁST DEVÁTÁ	DOVOLENÁ	
HLAVA I	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ	§ 211
HLAVA II	DOVOLENÁ ZA KALENDÁRNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST A VÝMĚRA DOVOLENÉ	§ 212–§ 214
HLAVA III	DODATKOVÁ DOVOLENÁ	§ 215
HLAVA IV	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O DOVOLENÉ	§ 216–§ 223

ČÁST DESÁTÁ	PÉČE O ZAMĚSTNANCE	
HLAVA I	PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ	\$ 224–\$ 226
HLAVA II	ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ	\$ 227–\$ 235
HLAVA III	STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	\$ 236
HLAVA IV	ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ	\$ 237–\$ 247
ČÁST JEDENÁCTÁ	NÁHRADA MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY	
HLAVA I	PREVENCE	\$ 248–\$ 249
HLAVA II	POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE K NÁHRADĚ ŠKODY	\$ 250–\$ 264
HLAVA III	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY	\$ 265–\$ 271u
HLAVA IV	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ	\$ 272–\$ 275
ČÁST DVANÁCTÁ	INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ, PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE, RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	
HLAVA I	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ	\$ 276–\$ 277
HLAVA II	INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ	\$ 278–\$ 280
HLAVA III	RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	\$ 281–\$ 285
HLAVA IV	PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE	\$ 286–\$ 287
HLAVA V	PŘÍSTUP K NADNÁRODNÍM INFORMACÍM	\$ 288–\$ 299
ČÁST TŘINÁCTÁ	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ	
HLAVA I	MNOŽSTVÍ PRÁCE A PRACOVNÍ TEMPO	\$ 300
HLAVA II	ZÁKLADNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ A VEDOUČÍCH ZAMĚSTNANCŮ VYPLÝVAJÍCÍ Z PRACOVNÍHO POMĚRU NEBO DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR, JINÉ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ, ZVLÁŠTNÍ POVINNOSTI NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ A VÝKON JINÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI	\$ 301–\$ 304
HLAVA III	VNITŘNÍ PŘEDPIS	\$ 305–\$ 306
HLAVA IV	MZDOVÁ, PLATOVÁ A OSTATNÍ PRÁVA	\$ 307
HLAVA V	AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ	\$ 307a–\$ 309
HLAVA VI	KONKURENČNÍ DOLOŽKA	\$ 310–\$ 311
HLAVA VII	OSOBNÍ SPIS, POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ A PRACOVNÍ POSUDEK	\$ 312–\$ 315
HLAVA VIII	OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE A OCHRANA OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCE	\$ 316
HLAVA IX	ZVLÁŠTNÍ POVAHA PRÁCE NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ, VYLOUČENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU A VYSLÁNÍ K VÝKONU PRÁCE NA ÚZEMÍ JINÉHO ČLENSKÉHO STÁTU EVROPSKÉ UNIE	\$ 317–\$ 319a
HLAVA X	OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ, ORGANIZACÍ ZAMĚSTNAVATELŮ, PODPORA VZÁJEMNÝCH JEDNÁNÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A ORGANIZACÍ ZAMĚSTNAVATELŮ A KONTROLA V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH	\$ 320–\$ 324
HLAVA XI	ZVLÁŠTNÍ ÚPRAVA RUČENÍ ZA MZDY, PLATY A ODMĚNY Z DOHODY	\$ 324a
HLAVA XII	SMRT ZAMĚSTNANCE	\$ 325–\$ 328
HLAVA XIII	ZÁNIK PRÁVA, VRÁCENÍ NEPRÁVEM VYPLACENÝCH ČÁSTEK A UPLYNUTÍ DOBY	\$ 329–\$ 333
HLAVA XIV	DORUČOVÁNÍ	\$ 334–\$ 337
HLAVA XV	PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A ZÁNIK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A PŘECHOD VÝKONU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	\$ 338–\$ 345a
HLAVA XVI	ZVLÁŠTNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCŮ S PRAVIDELNÝM PRACOVÍŠTĚM V ZAHRANIČÍ	\$ 346
HLAVA XVII	NĚKTERÁ USTANOVENÍ O ZÁVAZCÍCH A VÝKLAD NĚKTERÝCH POJMŮ	\$ 346a–\$ 350b
HLAVA XVIII	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK	\$ 351–\$ 362
HLAVA XIX	USTANOVENÍ, KTERÝMI SE ZAPRACOVÁVAJÍ PŘEDPISY EVROPSKÉ UNIE	\$ 363
ČÁST ČTRNÁCTÁ	PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	
HLAVA I	PŘECHODNÁ USTANOVENÍ	\$ 364–\$ 394
HLAVA II	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	\$ 395–\$ 396
Čl. II zákona č. 281/2023 Sb.		Přechodná ustanovení
Čl. VII zákona č. 408/2023 Sb.		Přechodná ustanovení
Čl. II zákona č. 230/2024 Sb.		Přechodná ustanovení
Čl. II zákona č. 120/2025 Sb.		Přechodná ustanovení
Příloha k zákonu č. 262/2006 Sb.		Charakteristiky platových tříd

POZNÁMKY POD ČAROU

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,

ve znění zákona č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 362/2007 Sb., nálezem Ústavního soudu ČR č. 116/2008 Sb., zákony č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 4a27/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 155/2013 Sb., č. 303/2013 Sb., č. 101/2014 Sb., č. 182/2014 Sb., č. 250/2014 Sb., č. 205/2015 Sb., č. 298/2015 Sb., č. 377/2015 Sb., č. 47/2016 Sb., č. 264/2016 Sb., č. 298/2016 Sb., č. 460/2016 Sb., č. 93/2017 Sb., č. 99/2017 Sb., č. 148/2017 Sb., č. 202/2017 Sb., č. 203/2017 Sb., č. 206/2017 Sb., č. 222/2017 Sb., č. 292/2017 Sb., č. 310/2017 Sb., č. 181/2018 Sb., č. 32/2019 Sb., č. 366/2019 Sb., č. 285/2020 Sb., č. 248/2021 Sb., č. 251/2021 Sb., č. 330/2021 Sb., č. 363/2021 Sb., č. 358/2022 Sb., č. 432/2022 Sb. a č. 167/2023 Sb., č. 191/2023 Sb., č. 281/2023 Sb., č. 321/2023 Sb., č. 408/2023 Sb., č. 412/2023 Sb., č. 413/2023 Sb., č. 230/2024 Sb., č. 263/2024 Sb., č. 417/2024 Sb., č. 120/2025 Sb., č. 220/2025 Sb., č. 267/2025 Sb., č. 300/2025 Sb. a č. 318/2025 Sb.

Jaká vyznačení jsou v textu úplného znění:

- obyčejné černé písmo – základní text včetně všech novel z předchozích let
- **tučné černé ležaté písmo** – text, který se změnil k 1. červnu 2025 (symbol ☞ znamená vypuštění textu bez náhrady)
- **tučné černé písmo** – text, který se změnil k 1. lednu 2026 (symbol ☞ znamená vypuštění textu bez náhrady)
- *ležaté písmo* – redakční poznámky, upozornění na dříve zrušené pasáže bez přeznačení následujících písmen nebo odstavců apod.

ČÁST PRVNÍ VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

HLAVA I

PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 1

Tento zákon

- upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- zpracovává příslušné předpisy Evropské unie,¹⁾
- upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),
- upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dočasném režimu dočasné práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění¹⁰⁷⁾ a některé sankce za jeho porušení.

§ 1a

(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

(2) 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.

§ 2

(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

§ 3

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.²⁾ Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

§ 4

Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

§ 4a

(1) Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

(3) Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

(4) Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.

§ 4b

zrušen

§ 5

(1) Na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce se tento zákon vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy.

(2) Jestliže je veřejná funkce vykonávána v pracovním poměru, řídí se tento pracovní poměr tímto zákonem.

HLAVA II

SMLUVNÍ STRANY ZÁKLADNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Díl 1

Zaměstnanec

§ 6

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Díl 2

Zaměstnavatel

§ 7

Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

§ 8

zrušen

§ 9

Za Českou republiku (dále jen „stát“)⁶⁾ v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu,⁷⁾ která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu (§ 3) zaměstnance zaměstnává.

§ 10

zrušen

§ 11

Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

Díl 3

§ 12

zrušen

HLAVA III

§ 13 až 15

zrušeny

HLAVA IV ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

§ 16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

(3) Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.¹⁰⁸⁾

(4) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

§ 17

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

HLAVA V NĚKTERÁ USTANOVENÍ O PRÁVNÍM JEDNÁNÍ

§ 18

Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejvýhodnější.

§ 19

(1) Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon.

(2) Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.

(3) Neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobí-li neplatnost výlučně sám.

§ 20

Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

§ 21

(1) Jsou-li pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti nebo jejich změny anebo dohoda podle § 49 a § 77 odst. 5 písm. a) uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.

(2) Zaměstnanec má právo od pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo jejich změny, které jsou uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, odstoupit od okamžiku jejich uzavření, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů ode dne dodání jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance podle odstavce 1. Odstoupení musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Odstoupení je možné, jen pokud nebylo ze strany zaměstnance započato s plněním.

§ 22

Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace.

§ 23

(1) V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.

(2) Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.

(3) Kolektivní smlouva je

- podniková, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,
 - vyššího stupně, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.
- (4) Postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání.¹¹⁾

§ 24

(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance.

(2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

(3) Jestliže se odborové organizace neshodnou ve lhůtě 30 dnů od zahájení vzájemných jednání na postupu podle odstavce 2, jsou povinny o této skutečnosti zaměstnavatele bez odkladu informovat. Zaměstnavatel je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, nebo s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, pokud

- zaměstnavatel po marném uplynutí lhůty určené pro nalezení shody mezi odborovými organizacemi na postupu podle odstavce 2 zveřejnil způsobem u něj obvyklým a dostupným všem zaměstnancům, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu,
- uplynula lhůta 30 dnů od oznámení zaměstnavatele podle písmene a) a
- zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru neprojeví nesouhlas s postupem uvedeným v oznámení zaměstnavatele způsobem podle odstavce 4.

(4) Kolektivní smlouva podle odstavce 3 nemůže být uzavřena, pokud nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení zaměstnavatele podle odstavce 3 písm. a) písemně prohlásí, že nesouhlasí s tímto postupem uzavírání kolektivní smlouvy, a toto prohlášení doručí zaměstnavateli.

(5) Jestliže nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ve svém prohlášení podle odstavce 4 určí odborovou organizací nebo více odborových organizací, s nimiž by měla být uzavřena kolektivní smlouva, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s touto odborovou organizací nebo těmito více odborovými organizacemi.

(6) Ostatní odborové organizace, které nemají největší počet členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, nebo nebyly určeny nadpoloviční většinou všech zaměstnanců zaměstnavatele podle odstavce 5, mají právo na informaci o zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy podle odstavce 3 nebo 5 a právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen projednat předložený návrh kolektivní smlouvy s ostatními odborovými organizacemi bez zbytečného odkladu, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů od zahájení tohoto jednání. Závěrečný návrh kolektivní smlouvy je zaměstnavatel povinen s ostatními odborovými organizacemi projednat před uzavřením kolektivní smlouvy.

(7) Není-li kolektivní smlouva uzavřena postupem podle odstavce 3 nebo 5 ve lhůtě do 6 měsíců ode dne, kdy podle odstavce 3 písm. a) došlo k oznámení zaměstnancům, nebo ode dne, kdy podle odstavců 4 a 5 bylo zaměstnavateli doručeno prohlášení zaměstnanců, právo zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu podle odstavce 3 nebo 5 zaniká.

§ 25

- Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany.
- Kolektivní smlouva je závazná také pro



- a) zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,
- b) zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,
- c) odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

(3) Zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání.

(4) Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

§ 26

(1) Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Je-li uplynutí doby podle věty první vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Kolektivní smlouvu je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

(2) Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.

(3) Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

§ 27

(1) K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží.

(2) K ujednáním kolektivní smlouvy vyššího stupně, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejichž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele podle jiného právního předpisu¹¹⁾, se nepřihlíží.

(3) Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže písemnosti, jinak se k ní nepřihlíží.

§ 28

(1) Kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou.

(2) Není možné se domáhat relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy.

(3) Kolektivní smlouvu není možné zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran; sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu.

§ 29

Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.

ČÁST DRUHÁ PRACOVNÍ POMĚR

HLAVA I

POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 30

(1) Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplyvá-li ze zvláštního právního předpisu¹²⁾ jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny.

(2) Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

§ 31

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

§ 32

V případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce.

HLAVA II

PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 33

(1) Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(2) Jestliže zvláštní právní předpis nebo statuty spolku, odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů podle zvláštního právního předpisu vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.

(3) Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem;^{16a)} nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího

- a) organizační složky státu,⁷⁾
 - b) organizačního útvaru organizační složky státu,
 - c) organizačního útvaru státního podniku,¹³⁾
 - d) organizačního útvaru státního fondu,¹⁴⁾
 - e) příspěvkové organizace,¹⁵⁾
 - f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
 - g) organizačního útvaru v Policii České republiky.
- (4) Jmenování podle odstavce 3 provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu;^{16b)} nevyplyvá-li příslušnost ke jmenování ze zvláštního právního předpisu, provede je u vedoucího
- a) organizační složky státu⁷⁾ vedoucí nadřízené organizační složky státu,
 - b) organizačního útvaru organizační složky státu vedoucí této organizační složky státu,⁷⁾
 - c) organizačního útvaru státního podniku ředitel státního podniku,¹³⁾
 - d) organizačního útvaru státního fondu, v jehož čele stojí individuální statutární orgán, vedoucí tohoto fondu,¹⁴⁾
 - e) příspěvkové organizace zřizovatel,
 - f) organizačního útvaru příspěvkové organizace¹⁵⁾ vedoucí této příspěvkové organizace,
 - g) organizačního útvaru v Policii České republiky¹⁶⁾ policejní prezident.

§ 34

- (1) Pracovní smlouva musí obsahovat
 - a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
 - b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
 - c) den nástupu do práce.
- (2) Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.
- (3) Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.
- (4) Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.
- (5) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.

§ 34a

Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

§ 34b

(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby **nebo kratší pracovní doby**, s výjimkou konta pracovní doby (§ 86 a 87).

(2) Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. **Toto omezení neplatí pro další právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, které byly uzavřeny na dobu čerpání rodičovské dovolené nebo její části.** U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu.

§ 35

Zkušební doba

(1) **Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den vzniku pracovního poměru, a to i v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo. Zkušební doba musí být sjednána písemně.**

- (2) **Zkušební doba nesmí být sjednána na dobu delší než**
 - a) **4 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru,**
 - b) **8 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.**
- (3) **Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby**

Vážení čtenáři, právě jste dočetli ukázkou z knihy ***Zákoník práce a Cestovní náhrady 2026***.
Pokud se Vám ukázka líbila, na našem webu si můžete zakoupit celou knihu.