

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Co se změnilo v oblasti pracovního práva od 1. října 2015?

Dne 1. října 2015 nabyly v oblasti pracovního práva účinnosti novely dvou zásadních právních předpisů, a to novela zákona o zaměstnanosti (zákon č. 203/2015 ze dne 23. července 2015, kterým se mění zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti) a novela zákoníku práce (zákon č. [205/2015](#) Sb. ze dne 23. července 2015, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce). Novely obou dvou zákonů přináší do oblasti pracovního práva poměrně zásadní změny, které se dotknou většiny zaměstnavatelů v České republice. Ty změny v této oblasti, které považuji za nejvýznamnější pro české zaměstnavatele, jsou obsahem tohoto článku.



Kurzarbeit - příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Od 1. října 2015 může zaměstnavatel konečně začít využívat dlouho očekávaný nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, a to příspěvek v době částečné nezaměstnanosti. Právní úprava tohoto příspěvku, podmínky pro jeho získání a náležitosti případné dohody o poskytování tohoto příspěvku jsou obsaženy v § 115 zákona o zaměstnanosti. Účelem tohoto příspěvku je pomoc státu zaměstnavateli, aby překlenul období, kdy nemůžou jeho zaměstnanci vykonávat práci v důsledku přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, případně tehdy, když zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách.

K tomu, aby vznikl zaměstnavateli nárok na tento příspěvek, je třeba, aby došlo ke kumulativnímu splnění následujících podmínek:

- dotyčný zaměstnavatel již zaměstnanci poskytuje pro některou z výše uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínek a ve výši podle zákoníku práce (tj. minimálně ve výši 60 % průměrného výdělku), a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s úřadem práce bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku);
- zaměstnanci nelze přidělovat práci nejméně v rozsahu 20 % stanovené týdenní pracovní doby z důvodu částečné nezaměstnanosti ve smyslu § 209, odst. 1 zákoníku práce nebo v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů či živelné události;
- zaměstnavatel uzavře konkrétní dohodu s Úřadem práce, a to po předchozím souhlasu vlády;
- zaměstnavatel se v dohodě o poskytnutí příspěvku zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až písm. c) zákoníku práce, tj. pro zrušení či

přemístění zaměstnavatele nebo pro nadbytečnost zaměstnance či organizační důvody;

Povinnými přílohami žádosti o příspěvek v době částečné nezaměstnanosti jsou:

- seznam dotčených provozoven a/nebo zaměstnanců;
- potvrzení o bezdlužnosti;
- dohoda s odborovou organizací, případně vnitřní předpis, týkající se výše náhrady mzdy při částečné nezaměstnanosti;
- doklad o zřízení účtu;
- popis důvodů, na základě nichž zaměstnavatel žádá o příspěvek, včetně popisu opatření, která již k řešení této situace zavedl
- popis výhledu překonání částečné nezaměstnanosti a/nebo živelní události.

Výše poskytovaného příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, maximálně však 0,125 násobek průměrné mzdy. Příspěvek může být poskytován maximálně na dobu 6 měsíců, přičemž toto období může být jedenkrát prodlouženo až o dalších 6 měsíců. Pouze v odůvodněných případech může doba poskytování příspěvku přesáhnout takto stanovenou dobu.

Přestože jde zcela nepochybně o chvályhodnou novinku, nabízející tzv. „pomocnou ruku“ nejednomu zaměstnavateli, s ohledem na nutný předchozí souhlas vlády v každém jednotlivém případě (který navíc vláda není povinna udělit), je otázkou, zda nebudou při žádostech o přiznání tohoto příspěvku vznikat nepřiměřené průtahy, což fakticky zmaří účel poskytovaného příspěvku.

Změna pravidel poskytování podpory v nezaměstnanosti

Počínaje začátkem října 2015 došlo k podstatné změně v oblasti poskytování podpory v nezaměstnanosti, kdy nově bude rozhodné, zda ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, má uchazeč o zaměstnání uzavřený nějaký pracovněprávní vztah, splňující podmínky nekolidujícího zaměstnání. Nově tak nebude rozhodný faktický výkon činnosti v nekolidujícím zaměstnání jako dle dosavadní úpravy, ale již samotná existence takového pracovněprávního vztahu. Zároveň novela stanovuje, že členové obchodních korporací, evidovaní na Úřadu práce, již napříště nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Důvodem pro změnu těchto pravidel je zejména snaha o sjednocení pravidel vyplácení podpory pro všechny uchazeče o zaměstnání.

Odškodňování pracovních úrazů

Odškodňování pracovních úrazů bylo od 1. října 2015 zpětně zařazeno z přechodných ustanovení do té části zákoníku práce, která upravuje náhradu majetkové a nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích, a to zřejmě pro svou logickou souvislost s touto oblastí. Aktuální novela zákoníku práce dále mimo jiné zrušila zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, jehož účinnost byla opakovaně odložena, a který je v současném znění pro praxi nepoužitelný.

Co se týče oblasti náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání, nově od 1. října 2015 je v zákoníku práce výslovně zakotven nárok na odškodnění i zaměstnanci, konajícímu práci na základě některé z dohod konaných mimo pracovní poměr (tj. DPP, DPČ). Zároveň došlo k rozšíření okruhu osob, které mají nárok na jednorázové odškodnění pozůstalých, a to (překvapivě až nyní) o nárok partnera v registrovaném partnerství.

Změny týkající se dohod konaných mimo pracovní poměr

S ohledem na určitou problematičnost jednostranného ukončení dohod o provedení práce v dobách minulých, v případě, že si strany dohody takovou možnost neujednaly, zavádí nově zákoník práce jednotnou úpravu způsobů ukončení dohod konaných mimo pracovní poměr, a to ve společných

ustanoveních k oběma těmto dohodám. Pracovněprávní vztah založený kteroukoliv z dohod konaných mimo pracovní poměr tak lze ze zákona ukončit dohodou ke sjednanému dni, výpovědí s patnáctidenní výpovědní dobou nebo okamžitým zrušením (v případě, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr). Pro zrušení pracovněprávního vztahu založeného dohodou konanou mimo pracovní poměr, stejně jako pro jeho založení je třeba písemná forma.



Mgr. Markéta Vaňasová,
advokátka

[SAMAK právo & daně](#)

Purkyňova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 211 222 244
e-mail: info@samak.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody](#)
- [Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku](#)
- [Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná](#)
- [Bossing v pracovním právu](#)
- [Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026](#)
- [Pracovněprávní dopady doprovozného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele](#)
- [Přetahování zaměstnanců - kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?](#)
- [Gamifikace práce z pohledu pracovního práva](#)
- [Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti](#)
- [Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe](#)