

23. 1. 2025

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

# Novinky v pracovním právu v roce 2025

Uplynulý rok přinesl v oblasti pracovního práva řadu důležitých změn. Většina novinek již platí, na některé jste si museli počkat až do nového roku. Řada důležitých změn však stále neplatí, a ani není schválená. Část veřejnosti s nimi i v důsledku značné mediální podpory počítá a mohou tak vznikat nečekané situace. Níže shrnujeme to nejdůležitější.

## Změny v oblasti DPP/DPČ

Od 1. 7. 2024 platí nová oznamovací povinnost pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby na základě DPP. Tito zaměstnavatelé musí nově přihlásit k příslušné OSSZ veškeré zaměstnance pracující na základě DPP (tedy bez ohledu na to, zda u nich vznikla povinnost odvodů či nikoliv) a dále okresní správě sociálního zabezpečení podávat pravidelná hlášení ohledně počtu těchto osob, včetně jejich identifikace, a výše příjmů za daný kalendářní měsíc. **Tato povinnost stále platí.**

Rovněž byla přijata také poměrně složitá úprava tzv. oznámené a neoznámené DPP, pro které měly platit rozdílné hranice odvodů s ohledem na to, který zaměstnavatel si „rezervoval“ zaměstnance pracujícího na DPP jako první.

Tato úprava měla být účinná od 1. ledna 2025, **avšak koncem roku byla nakonec zrušena** a nahrazena pouze plošným zvýšením hranice pro hrazení odvodů na **25 % průměrné mzdy**, tj. 11 500 Kč v roce 2025, která od nového roku platí pro všechny DPP.

Pro DPČ je pak podstatné navýšení hranice pro hrazení odvodů pro rok 2025 na 4 500 Kč.

## Samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem

Od 1. 1. 2025 je oficiálně možné se se zaměstnancem (v pracovním poměru i DPP/DPČ) písemně dohodnout na tom, že si zaměstnanec bude sám rozvrhovat pracovní dobu při dodržení základních omezení dle zákoníku práce.

## Změny v oblasti zdaňování benefitů

Pro rok 2024 byl zaveden souhrnný roční limit pro osvobození tzv. volnočasových zaměstnaneckých benefitů ve výši poloviny průměrné mzdy (23 278 Kč pro rok 2025).

Novinkou pro rok 2025 je **vyčlenění zdravotních benefitů** z tohoto režimu a stanovení vlastního limitu pro osvobození až **do výše průměrné mzdy** (46 557 Kč pro rok 2025). Jedná se například o pořízení zboží a služeb zdravotního, léčebného či hygienického charakteru nebo pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis.

Oba výše uvedené limity se posuzují samostatně.

**(Stále) chystaná „flexi“ novela zákoníku práce**

V minulém roce také měla být přijata tzv. flexi-novela zákoníku práce, která měla platit od 1. 1. 2025 a měla přinést výrazné zefektivnění pracovněprávních vztahů.

**Flexi novela dosud nebyla přijata a žádná z níže uvedených změn tak zatím stále neplatí.**

Mezi navrhované změny patří zejména:

- prodloužení maximální délky zkušební doby (až 4 měsíce, 8 měsíců u vedoucích zaměstnanců), zkušební dobu navíc bude možné prodloužit i za jejího trvání;
- běh výpovědní doby bude začínat už dnem doručení výpovědi, navíc v případě porušení pracovních povinností či nesplňování požadavků bude zákonná výpovědní doba jen jeden měsíc;
- některým skupinám zaměstnanců bude možné vyplácet mzdu v cizí měně;
- zaměstnavatel bude povinen garantovat zaměstnancům na rodičovské dovolené stejné pracovní místo až do dvou let věku dítěte; a
- zvláštní odškodnění financované z pojištění zaměstnavatele pro zaměstnance, kteří přijdou o práci kvůli pracovním úrazům nebo nemocem z povolání;

Podle posledních informací je možné očekávat, že tyto změny začnou platit nejdříve na jaře 2025.

V průběhu legislativního procesu však stále může dojít k významným změnám. Legislativní proces sledujeme a o konečné podobě návrhu vás budeme informovat.



**Ondřej Šudoma,**  
counsel



**Radek Matouš,**  
partner

EVERSHEDS  
SUTHERLAND

Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.

Oasis Florenc  
Pobřežní 394/12  
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500

Fax: +420 255 706 550

e-mail: [praha@eversheds-sutherland.cz](mailto:praha@eversheds-sutherland.cz)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)