

6. 5. 2025

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

Právní novinky v roce 2025, část druhá - Změna v obsazení soudů, úprava psychoaktivních látek a změny v pracovním právu

V roce 2024 bylo provedeno mnoho signifikantních změn napříč mnoha zákony a další značné změny se očekávají v průběhu roku 2025. Obecně je cílem změn modernizace předpisů, zjednodušení procesů, upřesnění nejasností, ochrana obětí násilí, zrovnoprávnění, ochrana před novými hrozbami a také implementace evropského práva. V druhé části se článek zaměřuje na změny v obsazení soudů, úpravu psychoaktivních látek a změny v pracovním právu.

1. Omezení přísedících

Podle důvodové zprávy k novele, která nabyla účinnosti začátkem roku 2025, je nutné legislativní cestou reagovat na administrativní zátěž soudů, na obvykle nedostatečnou participaci přísedících na samotném projednání a rozhodování v rámci řízení, na komplikace spojené se sestavováním soudního senátu tvořeného soudcem a přísedícími pro celé řízení před soudem i na související často nepřiměřenou délku soudních řízení.

Přísedící se podíleli na rozhodování na okresních soudech u pracovníprávních sporů a v některých trestních věcech (věcech závažnější, než jaké soudí samosoudce, ale ne tak závažných, aby byly souzeny krajským soudem). Dále se podíleli na rozhodování na krajských soudech, pokud tyto byly soudem prvního stupně.

Novela zcela odstranila laiky z okresních soudů a omezila jejich působení na krajských soudech, kde se mají nově podílet na rozhodování pouze u zvláště závažných zločinů (kromě majetkových a hospodářských) a také u trestného činu vraždy novorozeného dítěte matkou.

2. Regulace nových psychoaktivních látek

Účinnosti nabyl nový zákon č. [321/2024](#) Sb., který komplexně zařazuje do několika zákonů regulaci nových psychoaktivních látek. Tento upravuje, že pokud bude objevena nová psychoaktivní látka, bude tato podle své nebezpečnosti zařazena buď jako psychomodulační látka, nebo zařazená psychoaktivní látka.

Psychomodulačními látkami se podle novelizovaného zákona o návykových látkách (§ 2 odst. 1 písm. l) rozumí nové psychoaktivní látky a další látky s psychoaktivním účinkem, které nepředstavují závažné riziko pro veřejné zdraví nebo riziko závažných sociálních dopadů na jednotlivce a společnost a současně jsou uvedeny v nařízení vlády o seznamu psychomodulačních látek, a výrobky z nich.

K nakládání s psychomodulačními látkami je třeba povolení udělované Ministerstvem zdravotnictví; žádost se podává na předepsaném formuláři. Povolení s nakládáním lze vydat pouze právnické osobě nebo podnikající fyzické osobě a je nepřevoditelné. Za nakládání s psychomodulačními látkami se

nepovažuje např. přechovávání psychomodulačních látek fyzickými osobami pro osobní potřebu nebo nakládání fyzických osob s psychomodulačními látkami v malém množství. Dovoz psychomodulačních látek je povolen pouze na základě povolení. Jejich vývoz z území ČR je zakázán ovšem s výjimkou vývozu fyzickou osobou v malém množství pro osobní potřebu.

Zařazenými psychoaktivními látkami jsou podle § 2 odst. 1 písm. s) zákona o návykových látkách takové nové psychoaktivní látky, u nichž s ohledem na dosavadní vědecké poznatky nelze vyloučit závažná zdravotní a společenská rizika a současně jsou uvedeny v nařízení vlády o seznamu zařazených psychoaktivních látek, a výrobky z nich.

Jiné nakládání se zařazenými psychoaktivními látkami, než je výzkum, je zákonem zakázáno.

Látky zařazuje na seznam vláda na základě návrhu Ministerstva zdravotnictví, které má spolupracovat se Státním zdravotním ústavem a Úřadem vlády.

Nové ustanovení § 3b zákona o regulaci reklamy nově zakazuje jakoukoli reklamu na psychomodulační látky. Reklama je možná pouze ve vnitřních prostorách prodejny specializované na prodej takových látek.

Novelizovaný zákon na ochranu zdraví před škodlivými látkami nyní upravuje regulaci prodeje psychomodulačních látek. Tyto je možné prodávat pouze osobám starším 18 let, s relevantními upozorněními na zákaz prodeje osobám mladším 18 let a pouze v prodejně specializované na prodej těchto látek, popř. prostřednictvím prostředků komunikace na dálku.

Změny jsou promítnuty také v novelizaci trestního zákoníku, kde se trestný čin podání alkoholu dítěti rozšířil na podání nejen alkoholu, ale také psychomodulační látky nebo zařazené psychotropní látky. Trestní zákoník se dále rozšířil o dva nové trestné činy, a to neoprávněné nakládání s psychomodulačními látkami a neoprávněné výroby a jiné nakládání se zařazenými psychoaktivními látkami.

3. Změny v zákoníku práce

3.1. Shrnutí změn, které již nabyly účinnosti

Zákoník práce prošel v během minulého roku mnoha změnami. Níže je shrnutí těch nejdůležitějších novel.

Doplnění znění § 138 zákoníku práce upravuje u DPP a DPČ možnost zaměstnavatele a zaměstnance učinit ujednání, kdy odměna z dohody bude v sobě zahrnovat příplatky za noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí a práci v sobotu a neděli. Není však možné do odměny zahrnout příplatek za práci ve svátek.

Nové znění § 217 zákoníku práce vypouští povinnost zaměstnavatele určit dobu čerpání dovolené v písemném rozvrhu. Stále platí, že zaměstnavatel při určování dovolené zohlednit oprávněné zájmy zaměstnance a provozní důvody.

Novela doplnila § 24 zákoníku práce o podrobná pravidla pro případy, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, které se vzájemně neshodnou na postupu vůči zaměstnavateli. Zaměstnavatel pak uzavírá kolektivní smlouvu s odborovou organizací s nejvíce členy; ostatní odborové organizace mají právo na informace a právo na projednání kolektivní smlouvy. Nadpoloviční polovina zaměstnanců může určit, aby zaměstnavatel neuzavíral kolektivní smlouvu s největší odborovou organizací a navrhnout jinou odborovou organizaci.

Došlo také k upřesnění příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Tento příplatek má činit 5 % až 15 % měsíční minimální mzdy, přičemž výši určuje zaměstnavatel v rámci stanoveného rozpětí podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů. Rozpětí výše příplatku je určeno Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Nově bylo do zákoníku práce přidáno ustanovení (§ 133a), dle kterého mají zaměstnanci ve zdravotnictví, kteří jsou vystaveni zvýšené zátěži vyplývající z rozvržení pracovní doby, nárok na příplatek ve výši 20 % průměrného výdělku, a to za 13. a každou další odpracovanou hodinu.

3.2. Chystaná „flexinovela“ zákoníku práce

Rozsáhlá novela označovaná jako „flexinovela“ měla původně nabýt účinnosti již začátkem roku 2025, ovšem kvůli dalším jednáním se účinnost nyní odhaduje na duben 2025. Novela reaguje na potřebu přizpůsobit český trh práce současným ekonomickým podmínkám a trendům. Zavedením pružnějších pracovních podmínek se usiluje o zvýšení atraktivity České republiky pro investory a zaměstnavatele, což by mělo podpořit hospodářský růst a tvorbu nových pracovních míst. Novela dále zavádí opatření, která umožňují zaměstnancům lépe kombinovat pracovní povinnosti s rodinným životem a taktéž má podpořit vyšší míru participace různých skupin obyvatelstva na trhu práce. Níže je přehled nejzásadnějších navrhovaných opatření.

Novela má změnit počítání výpovědní lhůty, a to tak, že výpovědní lhůta by začala běžet již dnem podáním výpovědi, nikoli až následující měsíc. Dále má být možné výpovědní lhůtu zkrátit ze dvou měsíců na jeden měsíc pro zaměstnance, kteří poruší pracovní kázeň nebo kteří nebudou splňovat zákonné požadavky pro výkon zaměstnání.

Návrh zákona počítá s prodloužením maximální možné délky zkušební doby, a to ze třech měsíců na čtyři měsíce u zaměstnanců a z šesti měsíců na osm měsíců u vedoucích zaměstnanců.

Další změna se týká harmonizace rodinného a pracovního života, kdy je navrhováno, aby měl zaměstnavatel povinnost po návratu zaměstnance z mateřské či rodičovské dovolené (a dalších...) zařadit tohoto zaměstnance na stejnou pracovní pozici, kterou zastával před odchodem. Taktéž má být nově připuštěno, aby si zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou během ní přivydělával prací na dohodu, přičemž může konat stejnou práci jako v hlavním pracovním poměru.

Návrh zákona má umožnit již nezletilým mladším patnácti let, kteří zatím neukončili povinnou školní docházku, uzavřít DPP nebo DPČ na lehčí práci v období hlavních letních prázdnin, a to se souhlasem svých zákonných zástupců. Pracovní doba je však omezena na maximálně 35 hodin týdně a 7 hodin denně.

Novela dále navrhuje, aby určitým zaměstnancům mohli jejich zaměstnavatelé vyplácet mzdu v jiné měně než v českých korunách. Má jít o zaměstnance s vazbami na zahraničí, např. pokud pracují v zahraničí nebo jsou občany jiného státu EU.

Partneři nyní mají mít stejně jako manželé nárok na překážky v práci (např. z důvodu rodinných událostí) a taktéž mají nabývat mzdová práva při smrti partnera.

Návrh zákona počítá i s rozvolněním pravidel pro doručování, kdy bude možné platební výměr doručit interními elektronickými systémy, tedy např. emailem, přičemž zaměstnanec bude muset potvrdit doručení.

Pracovní poměr na dobu určitou bude možné sjednat nejdéle na tři roky a smí být opakován nejvýše dvakrát (za opakování se považuje i prodloužení). Pokud jde o náhradu za zaměstnance čerpajícího dovolenou, limit opakování se neuplatní. Celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou

mezi stejnými smluvními stranami nesmí přesáhnout devět let ode dne vzniku první smlouvy.

Nově má zaměstnavatel mzdu či plat posílat primárně na platební účet určený zaměstnancem. V hotovosti může být odměna vyplacena jen ve stanovených případech, např. pokud zaměstnanec nemá účet.

Návrh zákona má nově umožnit státním a veřejným zaměstnancům (§ 303 odst. 1 zákoníku práce) účast na řídicích a kontrolních orgánech podnikajících právnických osob. Je však třeba písemný souhlas zaměstnavatele.

Projednávány jsou také možnosti zrušení povinnosti mlčenlivosti ohledně výše výtěžků pro zajištění rovného odměňování zaměstnanců nebo výpověď zaměstnavatelem bez udání důvodu. U těchto však zatím není jisté, zda budou do novely nakonec zahrnuty.

Mgr. Lukáš Turner,

advokát

JUDr. Petr Novotný LL.M. et LL.M.,

advokát



VEDEME SVĚTEM PRÁVA

MT Legal s.r.o., advokátní kancelář

Praha | Brno | Ostrava

Tel.: +420 222 866 555

Fax: +420 222 866 546

e-mail: info@mt-legal.com

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [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 exekčních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)