

10 nejdůležitějších změn v pracovním právu pro rok 2026

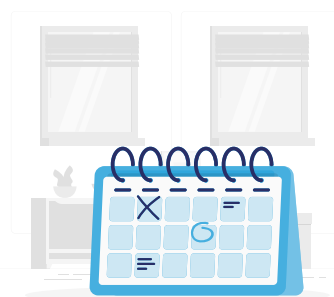
Tento dokument byl připraven experty z advokátní kanceláře **3ADVOKÁTI** a společností **ATLAS GROUP** za podpory **CODEXIS AI**. Odborný obsah garantují Marta Hofírková a Martin Hykel, specialisté na pracovní právo a HR strategii.

3ADVOKÁTI **A ATLAS GROUP** **S CODEXIS**

1

Delší zkušební doba: Nová flexibilita

Maximální délka zkušební doby se prodlužuje na 4 měsíce u řadových zaměstnanců a na 8 měsíců u vedoucích pracovníků. Podmínkou zůstává písemné sjednání nejpozději v den nástupu. Velkou „flexi-novinkou“ je možnost zkušební dobu v jejím průběhu písemnou dohodou dodatečně prodloužit (v rámci zákonných limitů).



Revidujte vzory pracovních smluv. U vedoucích pozic pamatujte, že za vedoucího se považuje kdokoli, kdo má alespoň jednoho podřízeného, kterému reálně určuje práci. Využijte možnost dodatečného prodloužení, pokud po dvou měsících stále váháte, zda si zaměstnance ponechat.

2

Nový běh výpovědní doby

Výpovědní doba již nezačíná prvním dnem následujícího měsíce. Běží ode dne doručení a končí dnem, který se číslem shoduje se dnem doručení. Pokud takový den v měsíci není, končí posledním dnem v měsíci (např. výpověď doručená 31. 12. skončí 28. 2., resp. 29. 2. v přestupném roce).



Proveďte starší smlouvy. Pokud v nich máte výslovně uvedeno „běh od prvního dne následujícího měsíce“, může mít toto ujednání přednost před zákonem, protože je pro zaměstnance výhodnější (prodlužuje poměr). Pro nové nástupy doporučujeme odkazovat na zákonný mechanismus „od doručení“.

3

Zrychlená splatnost odstupného

Odstupné je splatné po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu, pokud není dohodnuto jinak.



Pozor na cashflow. Pokud pracovní poměr skončí např. 14. dne v měsíci a výplatní termín máte 15., musíte odstupné vyplatit hned druhý den. Plánujte ukončování poměrů s ohledem na administrativní a finanční uzávěrky.





4

Výpověď ze zdravotních důvodů: Nová pojistná náhrada

Klasické odstupné při výpovědi pro pracovní úraz či nemoc z povolání (12násobek) nahradila nová jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru. Tuto částku už nevyplácí zaměstnavatel „ze svého“, ale pojišťovna v rámci zákonného pojištění.



Při ukončení poměru dohodou musí být v textu výslovně uveden zdravotní důvod (pracovní úraz/nemoc z povolání). Bez této specifikace pojišťovna odmítne plnění proplatit a nárok půjde k tíži zaměstnavatele.

5

Transparentnost odměňování a "Popis pracovní pozice"

Zaměstnavatel musí informovat uchazeče o nástupní mzdě už v inzerátu nebo při náboru. Zaměstnanci mají právo na informace o průměrné hladině odměn podle pohlaví u stejné práce (povolená tolerance rozdílu je 5 %).



Vaším hlavním právním obranným nástrojem je „Popis pracovní pozice“. Doporučujeme vyjmout podrobné seznamy povinností z pracovní smlouvy (kde jsou měnitelné jen dohodou) do tohoto jednostranného dokumentu. Právě detailní popis složitosti, odpovědnosti a namáhavosti v tomto dokumentu vám umožní objektivně obhájit mzdové rozdíly mezi zaměstnanci.

6

Jednotné měsíční hlášení (JMZH)

Od 1. 4. 2026 startuje povinnost podávat JMZH elektronicky (přes portál ČSSZ). Hlášení za leden–březen se podává dodatečně do konce června.



Klíčovým termínem je 20. den následujícího měsíce (např. data za duben musí být odeslána do 20. května). Prověřte s dodavatelem mzdového softwaru, zda systém generuje XML věty v bezchybné struktuře – zákon počítá s tvrdým konceptem „neúčinnosti“ při technických vadách.

7

Povinné penzijní příspěvky (3. kategorie rizik)

U prací ve 3. kategorii rizik (vibrace, chlad, teplo, fyzická zátěž) musí zaměstnavatel platit 4 % z vyměřovacího základu na penzijní spoření. Podmínkou jsou odpracované alespoň 3 směny a písemná žádost zaměstnance.



Příspěvek se začíná platit od měsíce následujícího po doručení oznámení zaměstnance. Ověřte, zda jste splnili informační povinnost vůči dotčeným zaměstnancům (termín byl 15. 1. 2026).





8

Stop nelegální "práci na zkoušku"

Platí přísná povinnost nahlásit zaměstnance (včetně dohodářů) ještě před zahájením výkonu práce.



Jako experti varujeme: Jakákoliv „práce na zkoušku“ bez nahlášení a podepsané smlouvy je považována za nelegální zaměstnávání. Rizikem jsou nejen milionové pokuty od inspekce práce, ale i absolutní odpovědnost za případné úrazy, které pojišťovna v tomto režimu neproplatí.

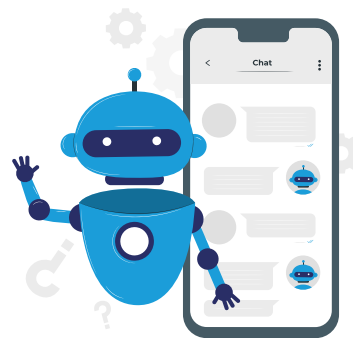
9

AI Act v HR: Lidský dohled je povinností

HR systémy pro nábor (filtrace CV) nebo hodnocení výkonu jsou klasifikovány jako „vysoké riziko“. Vyžadují transparentnost a monitoring.



U všech AI nástrojů musí být zajištěn „lidský dohled“ (human oversight). Finální rozhodnutí (např. vyřazení uchazeče) nesmí být nikdy výlučně automatizované. Pamatujte, že za diskriminační rozhodnutí AI nese právní odpovědnost zaměstnavatel, i když nástroj dodala externí firma.



10

Digitalizace doručování a fikce doručení

Digitální doručování (např. e-mailem nebo datovou schránkou) získává jasná pravidla. Pokud zaměstnanec dokument ve lhůtě nezvzvedne, nastupuje fikce doručení.



Aby fikce doručení legálně fungovala, musíte mít se zaměstnancem uzavřenou Dohodu o elektronickém doručování. Současně nastavte vnitřní směrnici pro používání datových schránek a firemních e-mailů, která jasně definuje procesy a odpovědnosti.



TIP

Jak vám pomůže AI při revizi dokumentace?

Moderní systémy jako CODEXIS AI dokáží během vteřin analyzovat vaši stávající dokumentaci a upozornit na nesoulad s novou legislativou. Podívejte se na ukázkou v náhledu na další straně nebo si konverzaci otevřete přímo v aplikaci CODEXIS.

[Ukázka CODEXIS AI](#)

Je platná naše stávající smluvní doložka o výpovědní době, pokud odkazuje na běh od prvního dne následujícího měsíce? Jaké je riziko po novele 2026?



Odpověď Aktivita Zdroje

Pokud jde o **pracovní poměr** (zákoník práce), tak od účinnosti novely je **základní zákonné pravidlo** jiné než „od 1. dne následujícího měsíce“:

- Aktuální § 51 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že **výpovědní doba začíná dnem doručení výpovědi** druhé straně a končí dnem se stejným číslem (není-li takový den, pak posledním dnem měsíce) - viz [§ 51 zákoníku práce \(aktuální znění\)](#)
- Současně ale § 51 odst. 3 výslovně připouští, že **pisemnou dohodou lze „... změnit její běh“**, ovšem **stejně pro zaměstnavatele i zaměstnance** (s dílčí výjimkou uvedenou v tomto odstavci) - tamtéž.

1) Je vaše doložka („běh od 1. dne následujícího měsíce“) po novele neplatná?

Typicky ne - může být platná, ale jen pokud splní podmínky § 51 odst. 3 ZP, zejména:

1. **Je to skutečně sjednáno písemně** (součást pracovní smlouvy / dodatku).
2. **Je to sjednáno stejně pro obě strany** (nelze jednostranně „zpřísnit“ jen zaměstnanci nebo jen zaměstnavateli).
3. Doložka nesmí v důsledku konstrukce vést k obcházení zákonných limitů (typicky problém bývá spíše nerovnost nebo nejasnost u výjimek, ne samotný posun na „1. den měsíce“).

Prakticky: ujednání „výpovědní doba je 2 měsíce a běží od 1. dne měsíce následujícího po doručení“ je **změna běhu** (odchylna od aktuálního defaultu), kterou § 51 odst. 3 obecně umožňuje.

2) Jaké je riziko „po novele 2026“ (tj. v aktuálním režimu)?

Hlavní rizika jsou **ne ani tak sankce za samotnou formulaci**, ale **spory o datum skončení** a navazující nároky:

- **Riziko neúčinnosti/ignorování doložky**, pokud není splněna podmínka „stejně pro obě strany“ nebo je doložka formulována tak, že vyzní asymetricky. Pak se uplatní zákonný režim § 51 odst. 1 (běh od doručení) a konec pracovního poměru může vyjít **dříve**, než očekáváte.
- **Riziko mzdových a evidenčních dopadů** při chybně určeném datu skončení (mzda/náhrady, dovolená, odhlášky, potvrzení o zaměstnání apod.).
- **Riziko procesní**: po změně zákonného defaultu (běh od doručení) zaměstnanci i HR často počítají konec „nově“. Pokud vaše doložka nechává staré pravidlo, zvyšuje se pravděpodobnost omylu a následného sporu.

Pozn.: To „nové“ pravidlo běhu od doručení je už v zákoníku práce obsaženo v aktuálním znění § 51; přechodné ustanovení k novele řeší výpovědi doručené **předem dnem účinnosti** změny - viz [zákon č. 120/2025 Sb., čl. II bod 3 \(přechodná ustanovení\)](#)

3) Co doporučuji udělat hned (pro snížení rizika)

1. Pošlete **přesné znění** vaší doložky (1-2 věty) a řekněte, zda je v **pracovní smlouvě**, kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu.
2. Pokud doložku chcete zachovat, typicky pomůže výslovně doplnit, že jde o **dohodu dle § 51 odst. 3 ZP** a že platí **shodně pro zaměstnance i zaměstnavatele** (a zkontrolovat, že nikde jinde v dokumentech není rozpor).

Upřesňující otázka: Týká se to určitě **pracovní smlouvy / pracovního poměru**, nebo jde o výpověď v jiném smluvním typu (nájem, služby, rámcová smlouva mezi firmami)? U nepracovních smluv se posouzení řídí jinými pravidly než § 51 zákoníku práce.



Chcete být vždy o krok napřed?

Společnost ATLAS GROUP a aplikace CODEXIS AI dlouhodobě podporují komunitu více než 70 000 profesionálů. Registrujte se na naše pravidelné odborné webináře s experty.

Webináře