



VELMI DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ



VELMI DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ



VELMI DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ



DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ

PETRÁŠ | REZEK

PRÁVO-TRANSAKCE-DANĚ-ÚČETNICTVÍ-MEDIACE

Praha | Brno | Zlín | Bratislava | Uherské Hradiště

www.petrasrezek.cz



ONLINE O SKUPINĚ PETRÁŠ REZEK

Skupina Petráš Rezek sdružuje odborníky z oblasti práva, transakčního a M&A poradenství, daňového poradenství, účetních služeb a společnosti zabývající se mediací a vyjednáváním.

Téměř 60 skvělých kolegů, kteří se specializují pouze na konkrétní problematiku práva, transakčního a M&A poradenství, daní, účetnictví, mediací a vyjednávání je vám připraveno pomoci v jakékoliv situaci, ať už se to týká vašeho podnikání, anebo soukromého života.

Při poskytování služeb klademe důraz na jejich komplexnost. Zejména při podnikání je mnohdy důležitá nejen právní stránka věci, ale i daňová a účetní. Naši klienti ji navíc mohou spojit ještě i s pomocí z oblasti transakčního a M&A poradenství, nebo služeb mediací a vyjednávání.

Stejně jako se lékař specializuje na svůj obor, i my jsme se rozhodli jít cestou specializace. Díky tomu u nás klienti naleznou odborníky v té konkrétní oblasti, kterou aktuálně potřebují řešit. Touto specializací našim klientům šetříme nejen čas a peníze, ale hlavně se jim dostane maximálně odborné služby. S jejich problémem se totiž některý z našich specialistů již pravděpodobně setkal, a tudíž bude znát jeho nejlepší řešení.

Kvalitou našich služeb ale není myšlena jen maximální odbornost, ale zároveň i lidský a absolutně férový přístup. Na tom je podnikání celé skupiny poradenských firem Petráš Rezek založeno.

ZAKLÁDAJÍCÍ PARTNEŘI

Mgr. FILIP PETRÁŠ

ADVOKÁT | PARTNER

Zakládající partner advokátní kanceláře

Absolvent Právnické fakulty
Masarykovy univerzity v Brně

Specializace na sporovou agendu
a litigace vyjednávání

Mentoring začínajících kolegů a kolegů

Korporátní klientela



JUDr. LUKÁŠ REZEK

ADVOKÁT | PARTNER

Zakládající partner advokátní kanceláře

Absolvent Právnické fakulty Univerzity
Palackého v Olomouci

Člen Kárné komise České advokátní komory

Člen Rozhodčího soudu při Hospodářské
komoře České republiky a Agrární komoře
České republiky

Zprostředkovatel pro kolektivní řešení sporů
při Ministerstvu práce a sociálních věcí

Mgr. JIŘÍ ŠMIGURAVedoucí oddělení
obchodního práva**Mgr. SILVIA ZÁMORSKÁ**

Vedoucí oddělení závazků a sporů

MILAN NAVRÁTIL, MBA

Provozní ředitel

Mgr. IVONA PETROVÁ

HR ředitelka

Mgr. ŠÁRKA DOLEŽÁLKOVÁ

Vedoucí oddělení trestního práva

Mgr. MATĚJ SOCHORECVedoucí oddělení závazkového práva
a práva civilních litigací**Mgr. LUCIE MADĚRKOVÁ**Vedoucí oddělení nemovitostního
a realitního práva**Mgr. MARTIN JUŘÍK, LL.M.**

Vedoucí oddělení práva obcí a měst

60+

DALŠÍCH PRÁVNÍCH
SPECIALISTŮ A OSTATNÍCH
ČLENŮ TÝMUVEDOUcí ODDĚLENÍ
A VÝKONNÝ TÝM

POBOČKY



PRAHA

Opletalova 39,
110 00 Praha



BRNO

Křenová 53,
602 00 Brno



ZLÍN

2. května 7134,
760 01 Zlín



BRATISLAVA

Gajova 4,
811 09 Bratislava



UHERSKÉ HRADIŠTĚ

Tř. Maršála Malinovského 306,
686 01 Uherské Hradiště

SPECIALIZACE

Občané

- | | |
|---|---|
|  Občanské právo |  Pracovní právo |
|  Vymáhání pohledávek |  Nemovité věci, investiční a developerské projekty |
|  Rodinné právo |  Správní právo |
|  Trestní právo |  Restrukturalizace, insolvence |
|  Dluhopisy |  Cizinecké právo |
|  Stavební právo |  Zdravotnické právo |
|  Pojistné právo |  Dopravní nehody |
|  SVJ |  Dědické právo |
|  Správa spotřebitelů |  Slovenské právo |

Podnikatelé

- | | | |
|---|---|--|
|  Obchodní právo |  Pracovní právo |  Vymáhání pohledávek |
|  Nemovité věci, investiční a developerské projekty |  GDPR |  Správní právo |
|  Trestní právo |  Restrukturalizace, insolvence |  Veřejné zakázky |
|  Zakládání společností |  Generační obměna podniku |  Dluhopisy |
|  Start-upy |  Alternativní investiční fondy |  Kolektivní vyjednávání |
|  Ochranné známky |  Cizinecké právo |  Stavební právo |
|  Zdravotnické právo |  Pojistné právo |  Dopravní nehody |
|  Slovenské právo |  Daně |  Compliance |

Města a obce

- | | |
|---|---|
|  Nemovité věci, investiční a developerské projekty |  GDPR |
|  Správní právo |  Veřejné zakázky |
|  Zakládání společností |  Právní předpisy a metodická činnost |
|  Komplexní právní servis |  Příprava smluv |
|  Stavební právo |  Svobodný přístup k informacím |
|  Školení a semináře |  Zastupování v soudním řízení |

KOMPLEXNÍ PORADENSTVÍ



PRÁVO — TRANSAKCE — DANĚ — ÚČETNICTVÍ — MEDIACE

Při poskytování služeb klademe důraz na jejich **komplexnost**. Zejména při podnikání je mnohdy důležitá nejen **právní** stránka věci, ale i **daňová a účetní**.

Naši klienti mohou také využít pomoci z oblasti **transakčního a M&A poradenství**, nebo **služeb mediací a vyjednávání**.

MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE A OCENĚNÍ

| Právnická firma roku



Advokátní kancelář se od roku 2021 pravidelně umísťuje v soutěži Právnická firma roku jako doporučovaná a velmi doporučovaná kancelář v několika kategoriích právních oborů.

| Výhradní zástupci ČR v síti LNI



Jsme výhradními zástupci ČR v mezinárodní síti Legal Network International. LNI je aliance nezávislých advokátních kanceláří, která svým členským firmám a jejich klientům nabízí přístup k vysoce kvalitním právním službám po celém světě.

| Skokani roku 2022 podle Forbes Ideal Place

Ocenění Skokani roku v rámci projektu Forbes Ideal Place, který propojuje majitele a management malých a středních českých firem za účelem efektivnějšího řízení a podpory růstu.

| World Law Alliance



Jsme hlavními zástupci pro ČR v platformě World Law Alliance. World Law Alliance je mezinárodní síť špičkových advokátních kanceláří, díky níž poskytujeme klientům přeshraniční služby.

| Nejzajímavější advokátní kanceláře roku 2021

Umístění v žebříčku 100 nejzajímavějších advokátních kanceláří roku 2021 sestaveném magazínem Lawyers & Business.



Mgr. Miroslava Hruzíková

- specializace na pracovní právo
- vedoucí oddělení pracovního práva
- advokátka s 10 letou generální praxí



Aktuální změny v pracovním právu a pracovněprávní povinnosti

Mgr. Miroslava Hruzíková



Změny v pracovním právu od 1.1 2025

- Samorozvrhování pracovní doby zaměstnance
- Minimální mzda – valorizační mechanismus
- Zaručená mzda / zaručený plat



Samorozvrhování pracovní doby

- Zákonná úprava

- §87a - zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“)

Obsah § 87a ZP



Rozvržení pracovní doby zaměstnancem

- **(1)** Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít písemnou dohodu, podle níž si zaměstnanec za sjednaných podmínek bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn.
- **(2)** Při postupu podle odstavce 1 platí, že
 - **a)** se nepoužije úprava rozvržení pracovní doby, vyjma § 81 odst. 3 a § 83,
 - **b)** průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance v pracovním poměru musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období a za podmínek uvedených v § 78 odst. 1 písm. m),
 - **c)** nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak, uplatní se pro účely překážek v práci, čerpání dovolené, pracovní cesty, poskytování plnění podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 a v dalších případech určených zaměstnavatelem stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit,
 - **d)** při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, není-li dohodnuto nebo tímto zákonem, prováděcím právním předpisem vydaným podle § 199 odst. 2 anebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.
- **(3)** Závazek z dohody podle odstavce 1 lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.



Minimální mzda

- § 111 ZP

- podle sdělení o vyhlášení minimální mzdy č. 286/2024 Sb., ve znění účinném ode dne 1. ledna 2025, činí základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 124,40 Kč za hodinu nebo 20 800 Kč za měsíc.

Zaručená mzda / zaručený plat

- pro soukromý sektor byla zaručená mzda zcela zrušena – tedy již nejsou stanoveny minimální výdělků podle náročnosti a odpovědnosti práce v 8 skupinách
- veřejný sektor – zaručený plat, 4 skupiny
 - v 1. skupině prací ve výši minimální mzdy,
 - ve 2. skupině prací 1,2násobku minimální mzdy,
 - ve 3. skupině prací 1,4násobku minimální mzdy
 - ve 4. skupině prací 1,6násobku minimální mzdy

FLEXINOVELA ZP



- **7. 3. 2025** schválena poslaneckou sněmovnou
- **předpokládaná účinnost k 1. 6. 2025**
- **zaměstnavatelé připraveni?**



FLEXINOVELA ZP – konkrétní změny

- výpovědní doba
- ochrana rodičů
- zkušební doba
- podpora v nezaměstnanosti
- práce již od 14 let



Výpovědní doba - běh

účinná právní úprava

- výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce
- výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem - písemnou

nová právní úprava

- nově výpovědní doba začíná běžet ode dne, kdy je výpověď doručena druhé smluvní straně a končí dnem, jehož číselné označení je shodné se dnem doručení výpovědi, jestliže takový den neexistuje, tak posledním dnem posledního měsíce výpovědní doby
- nepoužije se tedy pravidlo počítání času dle § 333 ZP



Výpovědní doba - délka

účinná právní úprava

- výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce

nová právní úprava

- základní délka výpovědní doby zůstává 2 měsíce
- v případě výpovědních důvodů podle § 52 písmene f) až h) ZP se zkracuje na 1 měsíc (jedná se o tzv. „sankční výpovědi“ nebo nesplňování zákonných předpokladů pro výkon práce)
- význam: zkrácení doby ekonomické zátěže zaměstnavatele u zaměstnance, který je pro něj dále nevyužitelný

Ochrana rodičů

1) zařazení zaměstnance na původní pracoviště

- zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance zpět na původní práci a pracoviště, pokud se vrátí do zaměstnání před dosažením 2 let věku dítěte - § 47 ZP X dříve po návratu z mateřské dovolené,
- oddálení povinnosti zařadit zaměstnance „jen“ dle pracovní smlouvy

2) Možnost DPP/DPČ i na stejný druh práce

- zaměstnanec v pracovní poměru čerpající rodičovskou dovolenou bude moci nově u zaměstnavatele konat práce na základě jedné z dohod o pracech konaných mimo pracovní poměr i se sjednaným stejným druhem práce jako v pracovní smlouvě
- + možnost řetězení pracovních poměrů na dobu určitou v případě tzv. zástupu (a to za mateřskou, rodičovskou, otcovskou dovolenou). Prolomení pravidla 2x prodloužení a dost, ale 9 let maximálně zůstává.



Zkušební doba

- **prodloužení**
 - u standardních zaměstnanců ze 3 měsíců na 4
 - u vedoucích zaměstnanců z 6 měsíců na 8
 - !!! stále platí, že zkušební doba nesmí přesáhnout polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru
- **nově možnost prodloužení** – písemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale musí být dodrženy maximální zákonné limity



Podpora v nezaměstnanosti I

- **změna zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**
- **změna věkových hranic pro stanovení délky podpůrní doby**
 - do **52 let** věku **5 měsíců** (v současnosti do 50 let),
 - nad **52 do 57 let** věku **8 měsíců** (v současnosti nad 50 do 55 let),
 - nad **57 let** **11 měsíců** (v současnosti nad 55 let).
- **zvýšení procentní sazby výše podpory**
 - první **3 měsíce** podpůrní doby **80 %** předchozího příjmu (do 52 let věku první 2 měsíce),
 - další **3 měsíce** podpůrní doby **50 %** předchozího příjmu (do 52 let věku další 2 měsíce),
 - po zbývající podpůrní dobu **40 %** předchozího příjmu.

Podpora v nezaměstnanosti I

věkové rozmezí	<i>nyní do 50 let</i>	<i>nově do 52 let</i>	<i>nyní nad 50 do 55 let</i>	<i>nově nad 52 do 57 let</i>	<i>nyní nad 55 let</i>	<i>nově nad 57 let</i>
schéma měsíců	2 - 2 - 1	2 - 2 - 1	2 - 2 - 4	3 - 3 - 2	2 - 2 - 7	3 - 3 - 5
% sazba	65 - 50 - 45	80 - 50 - 40	65 - 50 - 45	80 - 50 - 40	65 - 50 - 45	80 - 50 - 40

- **zrušení redukce výše podpory v nezaměstnanosti při ukončení zaměstnání bez vážných důvodů,**

to znamená, že novela také ruší snížení podpory pro uchazeče o zaměstnání, kteří odešli ze zaměstnání sami nebo dohodou bez vážných důvodů. Tito uchazeči v současnosti pobírají podporu ve výši 45 % svého předchozího příjmu po celou podpůrnou dobu.



Pracovněprávní povinnosti



Zákonná úprava

- Povinnosti vyplývající z pracovního poměru – § 38 ZP
- Základní povinnosti zaměstnanců § 301 ZP
- Jiné povinnosti zaměstnanců § 301a ZP
- Povinnosti vedoucích zaměstnanců § 302 ZP
- Práva a povinnosti úředníků § 16 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů



Povinnosti vyplývající z pracovního poměru § 38 ZP

- **Zaměstnavatel:** přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené pracovními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem
- **Zaměstnanec:** podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru

Základní povinnosti zaměstnanců § 301 ZP



- **Zaměstnanci jsou povinni:**

pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,

využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,

dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,

řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.



Jiné povinnosti zaměstnanců § 301a ZP

Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

Povinnosti vedoucích zaměstnanců § 302 ZP



řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,

co nejlépe organizovat práci,

vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,

vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,

zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,

zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele



Následky porušení povinností

- základním následkem porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance je sankční skončení pracovního poměru

PP lze skončit:

- dohodou
- výpovědí
- okamžitým zrušením
- zrušením ve zkušební době

Doručování písemností v pracovním právu



- zákonná úprava § 334 a násl. ZP

Realizace správného doručení písemností je základním předpokladem pro vznik práv a povinností, tedy pro dosažení zamýšleného účelů, tedy vyvolání zamýšlených právních důsledků.

Chybné doručování ze strany zaměstnavatele vede často k nicotnosti právního jednání a prohře v soudním sporu.

KONTAKTNÍ ÚDAJE

PETRÁŠ | REZEK

PRÁVO-TRANSAKCE-DANĚ-ÚČETNICTVÍ-MEDIACE



+420 725 293 766



www.petrasrezek.cz



Advokátní kancelář PETRÁŠ REZEK



Opletalova 1525/39, 110 00 Praha 1



office@petrasrezek.cz



Advokátní kancelář PETRÁŠ REZEK



VELMI DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ



VELMI DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ



VELMI DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ



DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ

Praha | Brno | Zlín | Bratislava | Uherské Hradiště