

# Změny v pracovněprávní legislativě s dopady na cukrovarnictví

CHANGES IN LABOUR LEGISLATION IMPACTING SUGAR INDUSTRY

Lenka Scheu

Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta

V posledních letech čelí evropské i české řepařství a cukrovarnictví jako tradiční a současně vysoce specializovaná součást agrovýroby a navazujícího potravinářského průmyslu stále silnějším socio-ekonomickým a strukturálním tlakům, ať již v důsledku výkyvů na trhu s cukrem, změn v zemědělských podporách nebo klimatických a migračních rizik. Tyto faktory se promítají nejen do pěstování cukrové řepy, ale i do technologicky náročného provozu cukrovarů a souvisejících průmyslových činností. Stabilita a dostupnost pracovní síly, zejména v průběhu cukrovarnické kampaně a sezonních prací při zpracování cukrové řepy, přitom představují jeden z klíčových faktorů konkurenceschopnosti celého sektoru řepařsko-cukrovarnického průmyslu.

V roce 2025 došlo ke změnám relevantních pracovně právních předpisů, které mají vliv na utváření skladby trhu práce v oblasti sezonního zaměstnávání a zaměstnanosti v oblasti zemědělské výroby. Změny zákoníku práce, zaměřené na zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů, proto nejsou pouze „obecnou“ právní úpravou, ale mají i velmi konkrétní dopady na zaměstnanost a organizaci práce v řepařsko-cukrovarnickém odvětví, včetně provozů navazujícího zemědělského a potravinářského průmyslu, kde se běžně kombinuje sezonní charakter výroby, směnný provoz a vysoké nároky na bezpečnost práce. Tyto změny ovlivňují zejména sezonní práci a zaměstnávání v zemědělství. Nová úprava zákoníku práce má za cíl umožnit pružnější organizaci práce. Nejde ale jen o obecné teoretické změny – v praxi se výrazně promítají do fungování cukerního sektoru i navazujících zemědělských a potravinářských provozů. Právě zde se často setkává sezonní výroba se směnným provozem a s vysokými požadavky na bezpečnost práce. Mezi tyto provozy patří zejména třídírny, balírny, skladovací a distribuční zařízení, linky zpracování ovoce a zeleniny, mrazírenské či konzervační technologie, kde je potřeba zajistit plynulý tok produkce v rámci krátkých období zvýšené produkční aktivity, typicky na jaře až na podzim.

## Tzv. „flexinovela“ zákoníku práce

V dubnu 2025 byla schválena rozsáhlejší změna zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tato změna je často označována jako tzv. „flexinovela“ (1). Většina nových pravidel začala platit od 1. června 2025, další část pak nabyla účinnosti od 1. ledna 2026. Cílem změn je umožnit zaměstnavatelům i zaměstnancům pružnější uspořádání pracovních vztahů. Týká se to zejména pravidel pro ukončování pracovního poměru, délky a průběhu

zkušební doby, rozvrhování pracovní doby a také zaměstnávání rodičů malých dětí (to lze spíše využít v administrativě než v továrním směnném provozu) a mladistvých. Tyto oblasti jsou zvláště důležité pro podniky v zemědělské výrobě a při průmyslovém zpracování zemědělských komodit, kde se práce často řídí sezonou a výrobními cykly. Zároveň však novela zachovává základní ochranu zaměstnanců, jak ji vyžaduje pracovní právo, Ústava České republiky a mezinárodní předpisy na ochranu práce. Změny reagují na rozhodnutí Nejvyššího soudu a také na povinnosti vyplývající z úmluv Mezinárodní organizace práce a Organizace spojených národů a z práva Evropské unie včetně judikatury Soudního dvora EU (2). Tyto povinnosti se týkají zejména úpravy pracovní doby, pracovních poměrů na dobu určitou, jasných a předvídatelných pracovních podmínek a sladování pracovního a soukromého života. Pro podniky vysoce sezonního agroprůmyslu mohou tyto změny ovlivnit, jak snadno najdou a udrží kvalifikované i pomocné pracovníky během nejintenzivnější sezony od října do prosince. Mohou také měnit náklady na pracovní sílu a podmínky, které zaměstnanci získají (z pohledu praxe je novela stavěna výhodněji pro zaměstnance, pro zaměstnavatele, např. v oblasti dohod, došlo ke zpřísnění).

## Zaměstnání mladistvých

Jedna z relevantních změn se týká zavedení možnosti zaměstnání osob mladších 15 let. Obecně je závislá práce osob mladších patnácti let, jako i nezletilých, kteří dosud neukončili povinnou školní docházku podle § 34 Občanského zákoníku (3), zakázána. Právní řád však připouští výjimku v podobě výkonu umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti, a to výhradně za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem. Další odchylka od tohoto zákazu se vztahuje na nezletilé, kteří dosáhli věku čtrnácti let. Ti mohou pracovat během hlavních školních prázdnin, ale pouze za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem, konkrétně podle nového § 79a zákoníku práce (4). Tato možnost může být relevantní zejména pro pomocné a podpůrné práce v zemědělských provozech a při logistickém zajištění cukrovarnické kampaně, vždy však při důsledném respektování zákonných omezení.

U mladistvých zaměstnanců mladších 15 let, nebo těch, kteří ještě nedokončili povinnou školní docházku, nesmí délka směny přesáhnout 7 hodin denně a celková pracovní doba za týden nesmí být delší než 35 hodin. U ostatních mladistvých nesmí směna přesáhnout 8 hodin denně a týdenní pracovní doba

40 hodin. Při posuzování dodržení těchto limitů se týdenní pracovní doba hodnotí v součtu, a to i v případě, že má mladistvý zaměstnanec sjednáno více základních pracovněprávních vztahů současně. Tato pravidla jsou obzvláště důležitá v regionech s vysokou koncentrací agrovýroby a průmyslového zpracování zemědělských surovin, kde mladiství mohou pomáhat během sezony, např. při sklizni nebo ve výrobě a logistice.

V souvislosti se snížením věkové hranice pro možnost práce mladistvých na 14 let podle § 34 občanského zákoníku byly upraveny i pravidla pro délku jejich pracovní doby. Zákon rozlišuje dvě skupiny mladistvých: první tvoří osoby od 14 let, které ještě nedokončily povinnou školní docházku, a druhou osoby starší 15 let, které školu již dokončily. Pro každou skupinu platí odlišná pravidla týkající se denní a týdenní pracovní doby, aby byla respektována jejich bezpečnost, zdraví a vzdělávání (2).

Limity pracovní doby mladistvých jsou stanoveny v souladu s požadavky směrnice Evropského parlamentu a Rady 94/33/ES (5), zejména s čl. 8 odst. 1 písm. c) a odst. 2 této směrnice. Maximální délka týdenní pracovní doby mladistvého zaměstnance se posuzuje ve vztahu ke všem jeho pracovněprávním vztahům, nikoli k jednotlivým pracovním poměrům odděleně, a to v souladu s čl. 8 odst. 4 uvedené směrnice. S pracovní dobou souvisí také minimální délka nepřetržitého denního odpočinku. Pro mladistvé ve věku 14 let a pro mladistvé starší 15 let, kteří ještě nedokončili povinnou školní docházku, platí zvýšená ochrana – mají stanovenou specifickou minimální dobu denního odpočinku, jež je alespoň čtrnáct hodin každých dvacet čtyři hodin. Tato úprava odpovídá požadavkům čl. 10 odst. 1 písm. a) směrnice a má za cíl zajistit dostatečnou regeneraci a ochranu fyzického i psychického vývoje, což je zvláště významné při fyzicky náročných činnostech v zemědělství a potravinářském průmyslu.

### Navýšení hodin u dohod

Další významnou změnou, která ovlivňuje oblast zemědělství, je přijetí zákona č. 360/2025 Sb., který upravuje některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele. Tento zákon vložil do zákona č. 252/1997 Sb., o zemědělství, nový § 6, podle kterého je možné uzavřít dohodu o provedení práce pouze pro specifické činnosti v období od 1. dubna do 30. listopadu. Tyto činnosti zahrnují např. sklizeň, péči o porost (včetně odstraňování nadbytečných částí rostlin), posklizňové úpravy, třídění, skladování, balení a přípravu k přepravě při produkci určených druhů ovoce a zeleniny. Úprava umožňuje zemědělským podnikům efektivně plánovat sezonní práce, např. při sklizni nebo balení produkce, a zároveň zajišťuje, že pracovníci budou nasazeni jen na specificky stanovené činnosti.

Nově může rozsah práce podle takové dohody činit maximálně 1 280 hodin v daném období, přičemž se neuplatňují běžná omezení týkající se maximální délky práce podle § 75 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Dohodu o provedení práce tohoto typu smí uzavřít pouze zemědělský podnikatel, který byl v předchozím dotačním období příjemcem podpor vázaných na specifickou produkci ovoce nebo zeleniny s vysokou či velmi vysokou pracností podle nařízení vlády č. 83/2023 (6). Definice zemědělského podnikatele a jeho povinnosti jsou stanoveny v § 2e zákona o zemědělství, který umožňuje zemědělským podnikům efektivně plánovat sezonní práce u specifických druhů produkce, aniž by byla překročena zákonem stanovená ochrana zaměstnanců.



Klíčovou výhodou tohoto režimu dohody o provedení práce (DPP) v sezonním zemědělství je navýšení ročního limitu hodin z běžných 300 hodin až na 1 280 hodin, což odpovídá plnému pracovnímu úvazku během osmiměsíční sezony. Zaměstnavatelé mohou i nadále uzavírat více dohod současně – např. jednu v sezonním režimu a druhou podle obecných pravidel – pokud se týkají odlišného druhu práce nebo období. Tento systém tak umožňuje flexibilnější využití DPP v zemědělství, přičemž jeho použití je striktně omezeno na náročné sezonní činnosti v ovocnářství a zelinářství (7).

Ačkoli novela zákona o zemědělství podle § 6 explicitně cílí na ovocnářství a zelinářství, princip navýšení limitu DPP a odvodové úlevy mohou být inspirací pro jiné části agropodnikání. Např. cukrovary často spolupracují s pěstiteli řepy při organizaci týmů pro logistiku během řepných kampaní. Tyto týmy, typicky složené z brigádníků na DPP, zajišťují sběr, dopravu a nakládku řepy, což je zásadní pro efektivitu, protože řepa musí být zpracována rychle, aby nedošlo ke ztrátě kvality. Limit 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele tuto efektivitu výrazně omezoval, protože kampaně vyžadují delší nasazení pracovníků a jejich častou rotaci, což zvyšovalo náklady na nábor a organizaci práce (8).

### Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele

Další významná změna se týká zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele (9), které zlepšuje podmínky pro

sezonní pracovníky v zemědělství, především v ovocnářství a zelinářství. Cílem úpravy je sjednotit všechny povinnosti hlášení údajů do jednoho měsíčního hlášení, které zaměstnavatelé podávají Ministerstvu práce a sociálních věcí. Ministerstvo se stalo centrálním správcem databází, odkud jsou data automaticky sdílena s dalšími orgány, např. s Finanční správou nebo Českým statistickým úřadem. Nový systém snižuje administrativní zátěž zaměstnavatelů tím, že eliminuje duplicitní zadávání údajů. Do hlášení se zahrnují i údaje, které zaměstnavatelé již evidují ve svých daňových nebo účetních záznamech. Jednotné měsíční hlášení vstoupilo v platnost 1. ledna 2026 a rozsah evidovaných údajů se výrazně rozšířil – nyní zahrnuje až 400 položek, včetně individualizovaných informací o zaměstnancích, jako jsou příjmy, odvody, slevy na dani, neschopenky či dovolené (10). Díky tomuto systému se sice zvyšuje odpovědnost zaměstnavatelů za přesnost údajů, zároveň však dochází k výraznému snížení administrativní zátěže a k odstranění duplicitního zadávání dat, což dlouhodobě usnadňuje vedení agropodniků a organizaci sezonní práce.

Přechodné období v prvních měsících roku 2026 bylo podle některých autorů náročné, protože povinné podávání jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele za období leden až březen proběhlo zpětně od dubna do června 2026. Zaměstnavatelé tak musli upravit svůj mzdový software, správně registrovat všechny zaměstnance a připravit se na možnost sankcí za případné chyby, které se mohly projevit u více úřadů současně. Toto období vyžadovalo zvýšenou pozornost při administrativě, aby se zajistilo, že nové hlášení bude přesné a že se minimalizují komplikace při spolupráci s úřady (11).

### Slevy na pojistném

V neposlední řadě je významná i změna týkající se slevy na pojistném zaměstnance. Úprava zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (12) byla provedena zákonem č. 360/2025 Sb. (13), kterým byl vložen nový § 7g stanovující, že výše slevy na pojistném zaměstnance v ovocnářství a při pěstování zeleniny činí za kalendářní měsíc 7,1 % z vyměřovacího základu zaměstnance. Tato úleva snižuje finanční zátěž brigádníků, zvyšuje jejich čisté příjmy a motivuje je k delšímu zapojení během sezony. Cílem bylo vyřešit nedostatek pracovní síly v zemědělství, kde sezonní špičky vyžadují tisíce dělníků na fyzicky náročné práce v proměnlivém počasí (14). Zároveň bylo stanoveno, že tuto slevu na pojistném v ovocnářství a při pěstování zeleniny uplatňuje zaměstnavatel prostřednictvím jednotného měsíčního hlášení, čímž se zjednodušuje administrativní proces a snižuje riziko chyb (15).

### Závěr

České řepářství a cukrovarnictví čelí v posledních letech rostoucím tlakům ze strany trhu s cukrem, změn v zemědělských podporách, klimatických vlivů a nedostatku pracovní síly. To ohrožuje konkurenceschopnost těchto odvětví, zejména během intenzivních řepných kampaní v období od října do prosince. Změny v zákoníku práce zvyšují flexibilitu pracovních vztahů prostřednictvím prodloužené zkušební doby, volnějšího rozvrhu pracovní doby a úprav pro mladistvé. Pro mladistvé

zaměstnance jsou nyní jasně stanoveny denní a týdenní limity pracovní doby a minimální doba odpočinku, aby byla zachována jejich bezpečnost, zdraví a vzdělávání. Novela zákona o zemědělství umožňuje uzavřít dohodu o provedení práce až na 1 280 hodin během sezony (od dubna do listopadu) pro sklizeň a související práce u dotačních ovocnářů a zelinářů. Tento princip je možné analogicky využít v cukerním sektoru (v období sklizně cukrové řepy), čímž se překonává původní limit 300 hodin a snižuje se potřeba časté rotace pracovníků, což zvyšuje efektivitu a snižuje náklady na nábor. Zavedení jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele slučuje všechna povinná hlášení do jediného formuláře, eliminuje duplicitní zadávání dat a snižuje administrativní zátěž. Současně byla zavedena sleva na pojistném ve výši 7,1 %, která motivuje brigádníky a zvyšuje jejich čisté příjmy během sezony. Tyto změny společně umožňují efektivnější organizaci sezonní práce, snižují náklady a ulehčují administrativu, a přitom zachovávají základní ochranu zaměstnanců, včetně mladistvých, a soulad s evropskými standardy pracovního práva.

### Literatura

1. Zákon č. 120/2025 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
2. Sněmovní tisk 775/0; Důvodová zpráva, obecná část, s. 20–23, [online] <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=244506>.
3. Zákon č. 89/2012, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
4. Ust. § 79a, zákona č. 262/2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
5. Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.
6. Nařízení vlády ze dne 22. března 2023 o stanovení podmínek poskytování přímých plateb zemědělcům.
7. MÁLEK, J.; KOUKOLÍKOVÁ, R.; POLÁŠKOVÁ, R.: Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele. *ePravo.cz*, 28. 11. 2025, [online] <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovnepravni-dopady-doprovodneho-zakona-k-zakonu-o-jednotnem-mesicnim-hlaseni-zamestnavatele-120253.html>, cit. 5. 1. 2026.
8. *Přes milion tun řepy chce při kampani zpracovat cukrovar v Českém Meziříčí na Rychnovsku*. Český rozhlas, 11. 10. 2017, [online] <https://hradec.rozhlas.cz/pres-milion-tun-repy-chce-pri-kampani-zpracovat-cukrovar-v-ceskem-mezirici-na-6117183>.
9. Zákon č. 323/2025 Sb., o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele.
10. Důvodová zpráva k zákonu č. 323/2025 Sb., o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele. [online] <https://odok.gov.cz/portal/veklep/material/ALBSDBKMRXKC/>.
11. PREUSS, O.: Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele mění pravidla už od ledna. *Dostupný advokát*, 2025, [online] <https://dostupnyadvokat.cz/blog/jednotne-mesicni-hlaseni-od-ledna>.
12. Zákon č. 589/1992 Sb., České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
13. Zákon č. 360/2025 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele.
14. Sezonní pracovníci v zemědělství budou moci odpracovat více hodin na DPP a budou mít i slevu na pojistném. *Daňový portál*, 3. 7. 2025, [online] <https://www.danovy-portal.com/sezenni-pracovnici-v-zemedelstvi-budou-moci-odpracovat-vice-hodin-na-dpp-a-budou-mit-i-slevu-na-pojistnem>.
15. Ust. §7c zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.