

# ZÁKONÍK PRÁCE

- se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy
- s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu
- včetně změn účinných v roce 2019 a k 1. 1. 2020

Komentáře k zákoníku práce zpracovali:

**Mgr. Zdeněk Schmied:** úvod (společně s Mgr. Roučkovou), část první až pátá a část osmá až dvanáctá, část třináctá a čtrnáctá (společně s Mgr. Roučkovou)

**Mgr. Dana Roučková:** úvod (společně s Mgr. Schmiedem), část šestá, sedmá, část třináctá a čtrnáctá (společně s Mgr. Schmiedem)

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané aktualizace, která bude po dobu prodejnosti publikace volně ke stažení na [www.anag.cz](http://www.anag.cz). Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím. Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání

[anag@anag.cz](mailto:anag@anag.cz), tel.: 585 757 411



## Obsah

|  |     |
|--|-----|
| ÚVODEM – K zákoníku práce ve znění účinném k 1. lednu 2020 .....   | 5   |
| ZÁKON č. 262/2006 Sb., ZÁKONÍK PRÁCE .....   | 9   |
| ČÁST PRVNÍ – Všeobecná ustanovení .....  | 9   |
| <i>Komentář k § 1 až § 5</i> .....   | 10  |
| <i>Komentář k § 6 až § 12</i> .....  | 14  |
| <i>Komentář k § 16 až § 17</i> .....   | 16  |
| <i>Komentář k § 18 až § 29</i> .....   | 18  |
| ČÁST DRUHÁ – Pracovní poměr .....  | 20  |
| <i>Komentář k § 30 až § 39</i> .....   | 23  |
| <i>Komentář k § 40 až § 47</i> .....   | 33  |
| <i>Komentář k § 48 až § 73a</i> .....  | 42  |
| ČÁST TŘETÍ – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....   | 48  |
| <i>Komentář k § 74 až § 77</i> .....   | 49  |
| ČÁST ČTVRTÁ – Pracovní doba a doba odpočinku .....   | 52  |
| <i>Komentář k § 78 až § 100</i> .....  | 57  |
| ČÁST PÁTÁ – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci .....  | 61  |
| <i>Komentář k § 101 až § 108</i> .....   | 66  |
| ČÁST ŠESTÁ – Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost<br>a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu .....                                   | 69  |
| <i>Komentář k § 109 až § 150</i> .....   | 78  |
| ČÁST SEDMÁ – Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce .....  | 84  |
| <i>Komentář k § 151 až § 190</i> .....   | 91  |
| ČÁST OSMÁ – Překážky v práci .....   | 94  |
| <i>Komentář k § 191 až § 210</i> .....   | 99  |
| ČÁST DEVÁTÁ – Dovolená .....   | 105 |
| <i>Komentář k § 211 až § 223</i> .....   | 108 |
| ČÁST DESÁTÁ – Péče o zaměstnance .....   | 111 |
| <i>Komentář k § 224 až § 247</i> .....   | 115 |
| ČÁST JEDENÁCTÁ – Náhrada majetkové a nemajetkové újmy .....  | 117 |
| <i>Komentář k § 248 až § 275</i> .....   | 125 |
| ČÁST DVANÁCTÁ – Informování a projednání, působnost odborové organizace,<br>rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti<br>a ochrany zdraví při práci ..... | 130 |
| <i>Komentář k § 276 až § 299</i> .....   | 138 |

---

|   |     |
|---|-----|
| ČÁST TŘINÁCTÁ – Společná ustanovení .....                               | 139 |
| ČÁST ČTRNÁCTÁ – Přechodná a závěrečná ustanovení .....                  | 153 |
| <i>Komentář k § 300 až § 364</i> .....                                  | 154 |
| PŘECHODNÁ USTANOVENÍ NOVEL .....  | 166 |
| POZNÁMKY k zákonu č. 262/2006 Sb. ....                                  | 169 |
| PŘÍLOHA k zákonu č. 262/2006 Sb. – Charakteristiky platových tříd ..... | 173 |

## ÚVODEM – K ZÁKONÍKU PRÁCE VE ZNĚNÍ ÚČINNÉM K 1. LEDNU 2020

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je v posledních čtyřech letech relativně stabilním právním předpisem, kterého se dotkly jen dílčí změny, a to ještě převážně jen v souvislosti s novelizací jiných právních předpisů. Tak tomu bylo naposledy v roce 2018 při zavedení nové dávky nemocenského pojištění – dlouhodobého ošetrovného s účinností k 1. červnu 2018. Také v průběhu roku 2019 byl **zákoník práce dotčen jedinou příomou novelou**, a to zákonem č. 32/2019 Sb., kterým dnem 1. července 2019 nejen v zákoníku práce, ale i ve všech dalších právních předpisech upravujících problematiku zabezpečení pojištěnců v prvním období dočasné pracovní neschopnosti, **došlo ke zrušení tzv. karenční doby**, a dočasně práce neschopným tak dnes již přísluší náhrada mzdy, platu, odměny z dohody, plat ve snížené výši či snížená odměna již i za první 3 dny pracovní neschopnosti (tedy stejně jako u osob, jimž byla nařízena karanténa a u nichž ani dříve nebyla karenční doba uplatňována).

**Zásadní návrh novely zákoníku práce**, který byl na Ministerstvu práce a sociálních věcí dlouhodobě připravován a který částečně vychází z dřívějšího návrhu některých koncepčních změn tohoto pracovního kodexu, jehož projednávání v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky nebylo v roce 2017 z důvodu uplynutí volebního období sněmovny dokončeno, **ministerstvo postoupilo v říjnu 2019 Úřadu vlády** k dalšímu legislativnímu procesu. K nejvýraznějším změnám směřuje tento návrh v oblasti právní úpravy **dovolené včetně řešení problematiky tzv. dovolenkových pokladen** a možnosti **zřizování sdílených pracovních míst**. Vedle toho jsou navrhována další opatření, z nichž některá povedou ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů v pracovněprávní oblasti (např. omezení okruhu případů, v nichž je třeba vydat zaměstnanci **potvrzení o zaměstnání** při skončení pracovněprávního vztahu, zjednodušení postupu při **doručování písemností**, zpřesnění podmínek pro **přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů** ve smyslu judikatury Soudního dvora Evropské unie). Dále návrh novely řeší **úpravu náhrad škody a nemajetkové újmy** a na návrh sociálních partnerů má řešit i **příspěvek na financování prevence rizik** vzniku poškození zdraví zaměstnanců následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Částí návrhu novely se provádí **transpozice směrnice** Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Změny v původní směrnici takto provedené je třeba promítnout do stávající národní právní úpravy podmínek vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb, jak jsou stanoveny především v § 319 ZP.

Návrh novely zákoníku práce se dotkne některých souvisejících právních předpisů, např. zákona o vojácích z povolání (úprava dovolené), zákonů o pojistném na zdravotní a sociální pojištění (úprava náhrady za dovolenou podle zákoníku práce ve vazbě na požadavky dovolenkových pokladen v některých jiných členských státech EU), zákona o inspekci práce (v návaznosti na změny navržené v zákoníku práce a za účelem sladění s právní úpravou přestupkového zákona).

Vzhledem k rozmanitosti obsahové náplně novely a účelu jednotlivých změn se navrhuje dělena účinnost zákona, a to **k 1. červenci 2020** (pokud jde o změny, které lze provést kdykoliv v průběhu kalendářního roku), **k 30. červenci 2020** (úprava týkající se transpozice směrnice EU) a **k 1. lednu 2021** (pokud jde o instituty, u nichž nelze měnit právní úpravu v průběhu kalendářního roku – viz např. dovolená).

Aniž by byly provedeny jakékoliv legislativní změny přímo v zákoníku práce, bude mít s účinností **od 1. ledna 2020** podstatný vliv na zaměstnavatele a zaměstnance v rámci pracovněprávních vztahů **povinné zavedení elektronických neschopenek**, a to **na základě zákona č. 259/2017 Sb.** (změna zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a dalších souvisejících zákonů) a **zákona č. 164/2019 Sb.** (změna zákona o nemocenském pojištění a některých dalších zákonů). Povinnost elektronické komunikace mezi ošetřujícím lékařem, Českou správou sociálního zabezpečení (dále jen ČSSZ) a zaměstnavatelem se týká **výhradně jen oběhu dokladů při dočasné pracovní neschopnosti**. Nevztahuje se tedy ani na případy nařízené karantény ani na jiné dávky nemocenského pojištění než nemocenské (tedy nikoliv na ošetrovné, dlouhodobé ošetrovné, otcovskou, peněžitou pomoc v mateřství či vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství). Zaměstnavatelé budou své povinnosti v nemocenském pojištění i při poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody v prvním období trvání dočasné pracovní neschopnosti plnit s využitím dálkového přenosu dat a údajů verifikovaných ČSSZ. Z hlediska pracovněprávních povinností zaměstnance vůči zaměstnavateli zůstává i nadále zachována povinnost zaměstnance uvědomit zaměstnavatele bez zbytečného odkladu o vzniku překážky v práci z důvodu uznání pracovní neschopnosti, a to jakýmkoliv dostupným způsobem (srov. § 206 ZP).

Zaměstnavatel bude mít dálkový přístup na e-Portál, na němž budou vedeny všechny údaje týkající se dočasné pracovní neschopnosti jeho zaměstnanců. Jinak ovšem, požádá-li zaměstnavatel ČSSZ, bude mu tento orgán nemocenského pojištění **formou notifikací** zasílat do datové schránky nebo na uvedenou e-mailovou adresu informace o vzniku, trvání, ukončení a dalších změnách u dočasných pracovních neschopností konkrétního jeho dočasně práce neschopného zaměstnance. Přenos relevantních informací a údajů může být zajištěn přímo do mzdového a personálního softwaru příslušného zaměstnavatele, což mu umožní zpracovávat tyto údaje přímo pro potřeby poskytování náhrady mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti v prvních 2 týdnech jejího trvání. Lze očekávat, že dodavatelem tohoto softwaru budou provedeny úpravy zohledňující změny související s e-Neschopenkou od 1. ledna 2020. Jde zejména o možnost vyplnění a odeslání upravené podoby „Přílohy k žádosti o dávku“ (s povinným doplněním informace o způsobu výplaty mzdy/platu), možnost vyplnění a odeslání tiskopisu „Hlášení zaměstnavatele při ukončení pracovní neschopnosti“, automatizované stahování informací o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců atd.

Zaměstnavatel bude mít po přihlášení se na e-Portál ČSSZ k dispozici služby, které mu poskytnou detailní informace k dočasné pracovní neschopnosti každého „jeho“ zaměstnance – „**Informace o DPN zaměstnance**“ i souhrnný přehled všech jeho práce neschopných zaměstnanců – „**Přehled DPN zaměstnanců**“.

**Podrobnější popis problematiky e-Neschopenky včetně postupů při zavádění a provádění elektronické komunikace lze nalézt na webových stránkách ČSSZ.**

Jak vyplývá již ze shora uvedeného, v průběhu kalendářního roku 2019 nabyl účinnosti **jediný právní předpis právní síly zákona, který přímo novelizoval zákoník práce z důvodu zrušení karenční doby**, a to ta jeho ustanovení, která se týkala náhrady mzdy nebo platu v době prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (§ 192 odst. 1, 3, 5 a 6) nebo s touto náhradou souvisela (§ 66 odst. 1, § 194, § 271a odst. 1 a § 301a).

Z ostatních právních předpisů nižší právní síly, která mají vztah k pracovněprávní úpravě je třeba uvést:

### **Nařízení vlády**

1. **Nařízení vlády č. 158/2019 Sb.**, kterým se mění některá nařízení vlády v oblasti odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců – **účinnost od 1. července 2019**  
Toto nařízení reagovalo v oblasti odměňování zaměstnanců na zákon č. 335/2018 Sb., kterým se mění zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, kterým došlo s účinností od 1. července 2019 k vynětí lékařů orgánu sociálního zabezpečení z režimu zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. Změny se z tohoto důvodu týkaly zejména nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, pokud jde o sjednocení výše platových tarifů těchto lékařů a ostatních lékařů ve veřejných službách a správě a aktualizaci právních titulů pro poskytování zvláštního příplatku; dále byly provedeny související legislativně-technické úpravy nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, ve znění nařízení vlády č. 399/2017 Sb., a nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.
2. **Nařízení vlády č. 300/2019 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů – **účinnost od 1. ledna 2020**

Toto nařízení obsahuje:

- plošné zvýšení platových tarifů zaměstnanců ve veřejných službách a správě a ve státní službě o 1 500 Kč a u pedagogických pracovníků v regionálním školství o 8 %. Zároveň se zrušuje dosavadní základní (nejnižší) stupnice platových tarifů v příloze č. 1 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., čímž dojde k dalšímu zvýšení platových tarifů zaměstnanců dosud odměňovaných podle této stupnice o cca 3,5 %;
- úpravu postupu při odpočtu doby započitatelné praxe státních zaměstnanců převedených, zaražených nebo jmenovaných na jiné služební místo (představeného) podle § 201 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů;
- vymezení nového právního titulu pro poskytování zvláštního příplatku v I. skupině prací státním zaměstnancům, kteří vykonávají činnosti vyžadující individuální přístup k jednotlivým případům spočívající v soustavném přímém styku s občany při sepsování žádosti o invalidní

nebo pozůstalostní důchod, nebo v souvislosti s posuzováním a uplatňováním nároků na dávky důchodového nebo nemocenského pojištění;

- zpřesnění některých podmínek pro poskytování zvláštního příplatku zaměstnancům ve veřejných službách a správě.

3. **Nařízení vlády č. 321/2019 Sb.**, o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovníprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady) – **účinnost od 1. ledna 2020**

Na základě tohoto nařízení dochází ke zvýšení náhrady za ztrátu na výděлку příslušející zaměstnanci po skončení dočasné pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, jakož i náhrady nákladů na výživu pozůstalých po zaměstnanci, který následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání zemřel, a to o 5,2 % a 151 Kč.

4. **Nařízení vlády č. 347/2019 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů – **účinnost od 1. ledna 2020**

Na základě tohoto nařízení vlády se zvyšuje základní měsíční sazba minimální mzdy o 1 250 Kč, tj. z dosavadních 13 350 Kč na 14 600 Kč a základní hodinová sazba o 7,50 Kč, tj. ze 79,80 Kč na 87,30 Kč. Návazně na navýšení minimální mzdy se valorizují i nejnižší úrovně zaručené mzdy v hodinovém i měsíčním vyjádření pro všech 8 skupin prací.

5. **Nařízení vlády č. 352/2019 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, ve znění pozdějších předpisů – **účinnost od 1. ledna 2020**

Toto nařízení reaguje na organizační změny, změny technického a technologického vývoje a úpravu působnosti úřadů, které mají vliv na vymezení prací ve veřejných službách a správě a státní službě a zařazení do platových tříd, a to doplněním o nové práce a správní činnosti, aktualizací jejich formulací, zařazením do jiných platových tříd nebo vypuštěním prací a činností již nevykonávaných.

## Vyhlášky

1. **Vyhláška č. 310/2019 Sb.**, o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2020 – **účinnost od 1. ledna 2020**

Stanoví na základě § 189 odst. 4 ZP výši základních sazeb zahraničního stravného pro jednotlivé státy světa v celých měnových jednotkách příslušných cizích měn.

2. **Vyhláška č. 358/2019 Sb.**, o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad – **účinnost od 1. ledna 2020**

Upravuje sazbu základní náhrady za používání silničních motorových vozidel ve smyslu § 157 odst. 4 ZP, stravné podle § 163 odst. 1 a § 176 odst. 1 ZP a stanoví průměrnou cenu pohonných hmot podle § 158 odst. 3 ZP, a to podle aktuálních zveřejněných údajů Českého statistického úřadu o cenách vozidel, o cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejném stravování a o cenách pohonných hmot.

## Sdělení

1. **Sdělení č. 270/2019 Sb.**, kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2020 – **účinnost od 1. ledna 2020**

Výše redukčních hranic (RH) v roce 2020 činí: I. RH = 1 162 Kč, II. RH = 1 742 Kč a III. RH = 3 484 Kč. Pomocí denních redukčních hranic pro nemocenské se jejich vynásobením koeficientem 0,175 stanoví hodinové redukční hranice pro náhradu mzdy nebo platu v prvním období dočasné pracovní neschopnosti (karantény) podle § 192 ZP: I. RH = 203,35 Kč, II. RH = 304,85 Kč, III. RH = 609,70 Kč.

\* \* \*

**Platné znění zákoníku práce k 1. lednu 2020 je pro účely této publikace rozděleno do jednotlivých tematicky ucelených částí, k nimž je připojen stručný souhrnný komentář. V rámci komentáře jsou zmíněny rovněž věcné změny vyplývající z platných právních předpisů, pokud účinnosti nabývají k 1. lednu 2020 (jako např. zákon č. 164/2019 Sb.).**

(8) Úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání.

(9) Úprava dočasného přidělení se nepoužije v případech prohlubování nebo zvyšování kvalifikace<sup>10)</sup>.

### **Společná ustanovení o změnách pracovního poměru a návrat do práce**

#### **§ 44**

Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodně-li se s ním na změně pracovní smlouvy.

#### **§ 45**

Požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, protože podle doporučení poskytovatele pracovnílékařských služeb není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, zaměstnavatel je povinen mu to umožnit, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Práce a pracoviště, na které zaměstnanec převádí, musí být pro zaměstnance vhodné.

#### **§ 46**

Jestliže zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě,

a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce.

#### **§ 47**

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nebo po skončení doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, nebo po skončení doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.

### **KOMENTÁŘ K § 40 AŽ § 47**

*V ustanovení § 40 až § 47 zákoník práce upravuje změny obsahu pracovního poměru, přičemž flexibilita spočívá především v možnosti pružného sjednávání obsahu pracovního poměru a jeho přizpůsobování měnícím se podmínkám, za nichž je závislá práce vykonávána. Pouze ustanovení § 41 se vymyká soukromoprávnímu charakteru pracovního práva, neboť umožňuje jednostranné převedení zaměstnance zaměstnavatelem na jinou práci bez jeho souhlasu a proti jeho vůli. V tomto směru zákon stále ještě setrvává na pozici, že „jistota“ zaměstnanců je zajištěna tím, že zákoník práce preferuje setrvání zaměstnance v pracovním poměru u zaměstnavatele, byť i v jiném pracovním zařazení před jeho zájmem vykonávat výlučně tu práci, kterou si sjednal v pracovní smlouvě. Institut dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli (§ 43a) vytváří prostor k bezúplatnému dočasnému zařazení zaměstnance na práci u jiného zaměstnavatele, to však výlučně jen na základě dohody se zaměstnancem a při zachování jeho pracovníprávního vztahu (včetně odměňování) k přiděloujícímu zaměstnavateli.*

*Pracovníprávní vztahy jsou vztahy soukromého práva a stojí na smluvním principu. Proto změnu obsahu sjednané pracovní smlouvy lze – až na výjimky uvedené v § 41 – provadět jen dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Ustanovením § 40 se do zákoníku práce promítají požadavky čl. 9 (zákaz nucených prací) a čl. 26 (svoboda volby povolání) Listiny základních práv a svobod. Dohodou lze měnit kterékoliv ustanovení pracovní smlouvy, tedy zejména druh práce, místo či místa výkonu práce, dobu trvání pracovního poměru, pracovní dobu (sjednává-li se kratší než stanovená týdenní pracovní doba – tzv. částečný úvazek).*

*Změnu pracovní smlouvy je nutné provést písemně, protože zákoník práce vyžaduje, aby pracovní smlouvy byly uzavírány v písemné formě. Je tomu tak i bez výslovného ustanovení zákoníku práce, neboť tento požadavek je obecně stanoven v § 564 OZ, podle něhož, má-li být na základě zákona nebo dohody účastníků právní jednání učiněno v určité formě, lze jeho změnu provést jen ve stejné nebo přísnější formě. Aby bylo možné zjistit, zda zaměstnanec skutečně byl převeden na jinou práci nebo zda jde o tzv. změnu v rámci pracovní dispozice podle již sjednané pracovní smlouvy, je nezbytné věnovat pozornost konkrétnímu ujednání o sjednaném druhu práce v pracovní smlouvě. Takzvaná pracovní náplň v tomto případě nepostačuje – nejde totiž zpravidla o právní*



Výpovědní doba je stanovena v dolní hranici zákoníkem práce kogentně - minimálně 2 měsíce (srov. „minimax“ podle § 4a odst. 1). Maximální délka výpovědní doby není stanovena. Jde o časový úsek, který musí uplynout od prvního dne následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi do skončení pracovního poměru. Zákoník práce stanoví jednotnou minimálně dvouměsíční výpovědní dobu pro zaměstnance i zaměstnavatele, přičemž je umožněno, avšak jen písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, sjednat delší výpovědní dobu, avšak přípustné je sjednat vždy stejně výpovědní doby pro zaměstnavatele i zaměstnance. Stejně tak lze individuální smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem výpovědní dobu prodloužit, a to např. i tehdy, kdy výpovědní doba již začala plynout. V otázce, zda lze takto prodloužit výpovědní dobu pouze o násobky měsíců, nebo i např. o dny, lze mít za to, že k prodloužení může dojít i o časové úseky kratší než měsíc.

Jiná, **kratší než zákonná minimální délka výpovědní doby** u výpovědi z pracovního poměru (resp. zkrácení výpovědní doby) je nyní přípustná **jen v případě stanoveném v § 51a**, podle něhož, byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností, popř. s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností (výkonu práv a povinností). Zaměstnanci v takovém případě však nenděží odstupně. Tato úprava řeší situaci, kdy má zaměstnanec právo na svobodnou volbu zaměstnavatele, pro něhož je připraven a ochoten pracovat, a podle poslední judikatury Evropského soudního dvora je třeba vůli zaměstnance považovat za nadřazenou organizačním změnám v souvislosti s převodem podniků nebo částí podniku. Ke zkrácení výpovědní doby v tomto případě dojde i tehdy, byla-li mezi smluvními stranami původně sjednána delší než zákonná dvouměsíční výpovědní doba.

**Výpovědní důvody** jsou pro zaměstnavatele stanoveny kogentně (nezměnitelně), což je jedním z převládajících zásad zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Výčet tradičních výpovědních důvodů, jimiž jsou organizační důvody na straně zaměstnavatele, zdravotní důvody na straně zaměstnance nebo nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy či požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce nebo porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, byl k 1. lednu 2012 doplněn o nový výpovědní důvod spočívající v porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a (porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti), a to zvlášť hrubým způsobem. Na rozdíl od ostatních výpovědních důvodů se na možnost dát výpověď z tohoto výpovědního důvodu vztahuje subjektivní lhůta jednoho měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k výpovědi dověděl (§ 57). Použitý výpovědní důvod je nutné ve výpovědi vymezipřít jednoznačně a dostatečně podrobně, tak aby jej nebylo možné zaměnit s jiným; to však nevyklučuje souběžné použití více výpovědních důvodů vedle sebe, jsou-li současně dány. Judikatura Nejvyššího soudu v poslední době nabídlá zajímavé rozsudky týkající se některých výpovědních důvodů, jako např.:

- Rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 4585/2015 ze dne 11. července 2016 byla řešena nadbytečnost zaměstnance versus požadavky na řádný výkon práce tak, že rozhodnutí o organizační změně, v důsledku kterého by se měl zaměstnanec stát pro zaměstnavatele nadbytečným, nemůže být způsobilým důvodem k podání výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c) ZP, bylo-li přijato proto, že zaměstnavatel byl nespokojen s pracovními výsledky tohoto zaměstnance (a měl tedy ve skutečnosti použít výpovědní důvod podle § 52 písm. f) téhož zákona).
- Podkladem pro výpověď danou zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu ztráty jeho zdravotní způsobilosti dále konat dosavadní práci (srov. § 52 písm. d) a e)) je lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Tohoto posudku se týká zajímavý rozsudek sp. zn. 21 Cdo 5557/2015 ze dne 11. července 2016, z něhož vyplývá, že podle právní úpravy účinné od 1. dubna 2012 (tj. od nabytí účinnosti zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách) tento lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb, jakož i rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, poskytují v příslušném řízení zaměstnanci, zaměstnavateli a soudům pouze nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci. Takový posudek či rozhodnutí je pak možno znalecky (tedy soudním znalcem) vždy přezkoumat v soudním řízení (např. v případě žaloby o neplatné rozvázání pracovního poměru).
- Rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 3240/2015 ze dne 14. července 2016, podle něhož zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. f) ZP, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.
- Podle rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3060/2015 ze dne 17. srpna 2016 zákoník práce nestanoví, při kterém méně závažném porušení pracovní povinnosti je třeba zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi. Je tedy třeba dovést, že zaměstnavatel musí písemně upozornit na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď.
- Usnesením sp. zn. 21 Cdo 4328/2018 ze dne 29. ledna 2019 došlo k významnému posunu v nahlížení na primární povinnost zaměstnavatele převést dlouhodobě zdravotně nezpůsobilého zaměstnance k výkonu

(3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

(4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovitosti pracovního prostředí.

(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní působivosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

### § 111 Minimální mzda

(1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

(2) Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 14 600 Kč<sup>\*)</sup> za měsíc nebo 87,30 Kč<sup>\*)</sup> za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy.

(3) Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda,

b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo

c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

<sup>\*)</sup> Red. pozn.: Úprava sazby je provedena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., ve znění nařízení vlády č. 347/2019 Sb. s účinností od 1. ledna 2020.

### § 112 Zaručená mzda

(1) Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru (§ 113 odst. 4 a § 136).

(2) Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. Další nejnižší úroveň zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance může vláda stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy podle věty druhé a třetí až o 50 % nižší.

(3) Nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbu nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy, nebo

b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy.

### HLAVA II Mzda

#### § 113 Sjednání, stanovení nebo určení mzdy

(1) Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo

vztahu k zaměstnavateli, který není uveden v § 109 odst. 3 ZP. Jde především o zaměstnavatele z okruhu tzv. podnikatelských subjektů, jako jsou státní podniky, akciové společnosti, společnosti s ručením omezeným a jiné právnické osoby definované jako obchodní společnosti, ale mzda se poskytuje i zaměstnancům veřejných výzkumných institucí, spolků, politických stran, vysokých škol, církevních i soukromých škol, u nichž „dosahování zisku“ nebývá zpravidla účelem, pro který jsou tyto instituce zřizovány.

**Mzda je odměna zaměstnance v pracovním poměru za vykonanou práci, která se mu poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků** (§ 109 odst. 1, 2 a 4).

Právní úprava poskytování mezd je stanovena zákoníkem práce v části šesté, hlavě první a druhé (§ 109 odst. 1, 2 a 4, § 110 až § 121), dále v hlavě páté (§ 139), sedmé (§ 141 až § 144a) a osmé (§ 145 až § 150) a prováděcím nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (zvýšení minimální mzdy i nejnižších úrovní zaručené mzdy s účinností od 1. ledna 2020 bylo provedeno nařízením vlády č. 347/2019 Sb.). Z hlediska právní regulace je v procesu utváření mezd nutné respektovat zejména ustanovení o minimální mzdě (§ 111), ve stanovených případech ustanovení o nejnižších úrovních zaručené mzdy (§ 112) a ustanovení o povinných mzdových kompenzacích (příplatcích) za výkon práce ve zvláštních podmínkách (§ 114 až § 118).

Mzda (sjednaná, stanovená nebo určená) nesmí být nižší než minimální mzda. Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin od 1. ledna 2020 činí 87,30 Kč za hodinu nebo 14 600 Kč za měsíc. Od 1. ledna 2017 platí sazba minimální mzdy jednotně bez rozdílu pro všechny zaměstnance, poživatelé invalidního důchodu nevylučuje.

U zaměstnavatelů, u nichž neprobíhá kolektivní vyjednávání anebo sice probíhá, ale kolektivní smlouva není uzavřena nebo neobsahuje ujednání o mzdách (tj. zaměstnanci nejsou chráněni před nepřiměřeně nízkým oceněním své práce kolektivní smlouvou), nesmí být mzda nižší než příslušná sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy. Tato zvýšená forma ochrany před nepřiměřeně nízkým oceněním práce zajišťuje zaměstnancům v pracovním poměru, že jejich práce bude oceněna mzdou (alespoň) v nejnižší (společensky akceptovatelné) úrovni podle náročnosti vykonávané práce. Stejně jako u minimální mzdy byly nařízením vlády č. 347/2019 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, zvýšeny sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy tak, že nejnižší sazba pro 1. skupinu prací je rovna minimální mzdě (87,30 Kč za hodinu nebo 14 600 Kč za měsíc) a nejvyšší sazba stanovená pro 8. skupinu prací činí dvojnásobek minimální mzdy (174,60 Kč za hodinu nebo 29 200 Kč za měsíc). Sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy pro 2. až 7. skupinu prací jsou v rámci uvedeného limitu poměrně odstupňovány. Snížené sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy pro zaměstnance, kteří jsou poživatelé invalidního důchodu, byly (stejně jako u minimální mzdy) zrušeny již s účinností od 1. ledna 2017.

Minimální mzdu i sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy v závislosti na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce stanoví výše uvedené nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací a jsou zařazeny, jak již bylo uvedeno, do 8 skupin. Příslušné aktuální sazby od 1. ledna 2020 činí:

| Skupina prací | Nejnižší úroveň zaručené mzdy |               |
|---------------|-------------------------------|---------------|
|               | v Kč za hodinu                | v Kč za měsíc |
| 1.            | 87,30                         | 14 600        |
| 2.            | 96,30                         | 16 100        |
| 3.            | 106,40                        | 17 800        |
| 4.            | 117,40                        | 19 600        |
| 5.            | 129,70                        | 21 700        |
| 6.            | 143,20                        | 24 000        |
| 7.            | 158,10                        | 26 500        |
| 8.            | 174,60                        | 29 200        |

V ostatních směrech není mzda zákoníkem práce ani jinými právními předpisy regulována. Zejména není limitována její výše (směrem nahoru), struktura (až na výše uvedené příplatky) a ani forma. Právní úprava předpokládá, že tyto otázky budou řešeny vnitřní úpravou mzdových poměrů u zaměstnavatele. Záležitost

Zaměstnavatel má podle § 192 odst. 3 možnost poskytnout zaměstnanci v dohodnuté nebo vnitřním předpisem stanovené výši náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti nebo při karanténě i nad výši, kterou stanoví § 192 odst. 2. Výše náhrady mzdy připadající na 1 hodinu však nesmí převýšit průměrný hodinový výdělek zaměstnance. I v tomto případě totiž platí obecné pravidlo, podle něhož náhrada mzdy nebo platu zaměstnance při překážkách v práci nemá přesáhnout to, co zaměstnanci v důsledku překážky v práci na mzdě nebo platu uchází. Náhrada mzdy nebo platu poskytována namísto nemocenského je osvobozena od daně z příjmů a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. To však neplatí o té části náhrady mzdy nebo platu, která by přesahovala její výši stanovenou postupem podle § 192 odst. 2. Taková „nadstandardní“ náhrada, kterou zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci podle kolektivní či individuální smlouvy nebo vnitřního předpisu (v její části přesahující základní výměru) by již od daně z příjmu osvobozena nebyla a zahrnovala by se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Jestliže by zaměstnavatel za porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce zvlášť hrubým způsobem dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru (výpovědní důvod podle § 52 písm. h)), nemůže mu současně za totéž porušení povinnosti snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy nebo platu (§ 192 odst. 5).

V souvislosti s rozšířením povinnosti odvádět pojistné i z dohody o provedení práce, budou-li splněny podmínky stanovené v § 7a ZNP, platí i pro tento typ dohody povinnost zaměstnavatele poskytnout pojištěnému zaměstnanci v období prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhradu odměny z dohody. Zaměstnavatel tedy musí postupovat stejně, jako je tomu u dohody o pracovní činnosti, a přestože právě v případě těchto základních pracovněprávních vztahů není povinen zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu do směn, musí tak učinit podle § 194 ZP alespoň pro účely poskytování této náhrady tzv. fiktivním rozvrhem pracovní doby do směn, a to vždy předem.

**Stanovení výše náhrady mzdy nebo platu, popř. odměny z dohody je zákonem upraveno odlišně od ostatních náhrad při překážkách v práci.** Postupuje se totiž obdobně jako při stanovení dávek nemocenského pojištění. Zjištěný průměrný výdělek zaměstnance pro pracovněprávní účely se v tomto případě upraví jeho redukcí pomocí tří redukčních hranic (dále také „RH“) a teprve po této úpravě se z něho poskytuje 60%.

Zákoník práce navazuje na zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, podle něhož náleží pojištěnci **nemocenské vždy až od 15. kalendářního dne** trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. **V prvních 14 kalendářních dnech** proto zaměstnancům v pracovním poměru nebo zaměstnancům pracujícím na dohodu o pracovní činnosti nebo na dohodu o provedení práce přísluší při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě **náhrada mzdy nebo náhrada platu** (podle způsobu jejich odměňování) **nebo náhrada odměny z dohody** o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, kterou jim poskytuje zaměstnavatel ze svých mzdových prostředků podle pravidel uvedených v zákoníku práce. Náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci jen za dny, které jsou jeho pracovními dny – připadají mu na ně směny, a za svátky, za které zaměstnanci přísluší náhrada mzdy, nebo se mu mzda nebo plat nekrátí. Po zrušení karenční doby zákonem č. 32/2019 Sb. s účinností od 1. července 2019 přísluší tato náhrada již i za první 3 pracovní dny (směny) trvání dočasné pracovní neschopnosti (dále jen DPN), tedy stejně, jako tomu je při karanténě. Náhrada se poskytuje **ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku zaměstnance**.

**Výše jednotlivých redukčních hranic** pro úpravu denního vyměřovacího základu podle § 22 odst. 3 ZNP, tedy pro účely nemocenského pojištění, a z nich odvozených hodinových redukčních hranic vynásobením koeficientem 0,175 stanovených **pro účely náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody** v roce 2020 (viz sdělení č. 270/2019 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu v roce 2020) činí:

- první redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu **1 162 Kč** a pro náhradu podle § 192 ZP 203,35 Kč,
- druhá redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu **1 742 Kč** a pro náhradu podle § 192 ZP 304,85 Kč,
- třetí redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu **3 484 Kč** a pro náhradu podle § 192 ZP 609,70 Kč.

### **Postup výpočtu náhrady mzdy při DPN nebo karanténě v roce 2020 (příklad)**

Zaměstnanec, jehož stanovená 40hodinová týdenní pracovní doba je rovnoměrně rozvržena do 5 směn v každém týdnu (pondělí až pátek), pracuje v 8hodinových směnách. Od pondělí 6. ledna 2020 byl uznán dočasně práce neschopným a DPN skončila za 3 týdny v neděli 26. ledna 2020. DPN tak trvala 21 kalendářních dnů. Průměrný hrubý hodinový výdělek zaměstnance zjištěný pro pracovněprávní účely v rozhodném období, kterým je v daném případě IV. čtvrtletí 2019, činí 615 Kč.

Jaká bude v tomto případě výše náhrady mzdy a za které pracovní dny a v nich neodpracované hodiny bude zaměstnanci poskytována?

**► Krok první - redukce průměrného hodinového výdělku:**

Zjištěný průměrný hrubý hodinový výdělek zaměstnance, který činí 615 Kč, se pomocí shora uvedených redukčních hranic upraví na průměrný redukovaný hodinový výdělek takto:

- do výše 1. RH (203,35 Kč) se z výdělku započte 90 %, tj.  $203,35 \times 0,90 = 183,02$
- z rozdílu mezi 1. a 2. RH (304,85 - 203,35 = 101,50 Kč) se z výdělku započte 60 %, tj.  $101,50 \times 0,60 = 60,90$ ,
- z rozdílu mezi 2. a 3. RH (609,70 - 304,85 = 304,85 Kč) se z výdělku započte 30 %, tj.  $304,85 \times 0,30 = 91,46$ ,
- k částce, o níž průměrný výdělek přesahuje 3. RH (tj. 5,30 Kč), **se nepřihlíží.**

(Poznámka: Průběžné výpočty dílčích částí průměrného výdělku při provádění jeho redukce se zaokrouhlují s přesností na 2 platná desetinná místa. Tento postup je shodný s postupem podle § 21 odst. 2 ZNP při stanovení denního vyměřovacího základu pro dávky nemocenského pojištění, přičemž zaokrouhlení dílčích částek redukovaného průměrného výdělku se provede podle 3. číslice za desetinnou čárkou na principu matematického zaokrouhlování předchozí (2.) číslice - např. 100,004 se zaokrouhlí na 100,00, kdežto 100,005 se zaokrouhlí na 100,01.)

Průměrný redukovaný hrubý hodinový výdělek zaměstnance tedy činí 335,38 Kč.

**► Krok druhý - stanovení hodinové náhrady mzdy z průměrného redukovaného hodinového výdělku:**

Z vypočteného průměrného hrubého redukovaného hodinového výdělku (krok první) přísluší zaměstnanci k **náhradě mzdy vždy pouze 60 %** - v daném případě tedy  $335,38 \times 0,60 = 201,228$ , **po zaokrouhlení na haléře 201,23 Kč za hodinu.**

**► Krok třetí - stanovení celkové náhrady mzdy za souhrn neodpracovaných hodin**

**Zjištěný hodinový výdělek zaměstnance** (viz předchozí krok) se **vynásobí počtem neodpracovaných hodin** v rámci období prvních 14 kalendářních dnů. Zaměstnanec v době prvních 14 dnů trvání DPN neodpracoval celkem 10 směn po 8 hodinách - tedy 80 hodin, tj.  $201,23 \times 80 = 16 098,40$  Kč. Tuto náhradu lze zaokrouhlit samostatně na celé koruny nahoru - **tedy na 16 099 Kč**, nebo ji lze zaokrouhlit až společně se mzdou za příslušné účtovací období (viz § 142 odst. 2 a § 144 ZP). Od 15. kalendářního dne trvání DPN již bude zaměstnanci příslušet nemocenské.

Druhý a třetí krok lze použít rovněž v opačném pořadí, takže zjištěný průměrný redukovaný hodinový výdělek se vynásobí počtem zameškaných hodin - tedy  $335,38 \times 80 = 26 830,40$ , z toho pak náhrada mzdy činí 60 % - tedy  $26 830,40 \times 0,60 = 16 098,24$  a po zaokrouhlení na koruny nahoru **16 099 Kč.**

V souvislosti se zavedenými dávkami nemocenského pojištění, a to dávkou otcovské poporodní péče - **otcovské** od 1. února 2018 (zákonem č. 148/2017 Sb.) a dávkou **dlouhodobého ošetrovního** od 1. června 2018 (zákonem č. 310/2017 Sb.), se v § 192 odst. 1 ZP stanoví, že vedle nemocenského a peněžité pomoci v mateřství **mají i obě uvedené dávky přednost před výplatou náhrady mzdy nebo platu (náhrady odměny z dohody) v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance a v případě jejich poskytování tato náhrada nepřislouží.**

S náhradou mzdy nebo platu (odměny z dohody) a jejího poskytování v prvním období DPN nebo karantény a jejím poskytováním úzce souvisí zavedení „elektronizace neschopenek“ - tedy povinné používání tzv. e-Neschopenky **od 1. ledna 2020.** Tento systém upravuje zákon o nemocenském pojištění ve znění zákona č. 259/2017 Sb. a zákona č. 164/2019 Sb. a týká se pouze dočasné pracovní neschopnosti a nemocenského z titulu této sociální události (nikoliv již také nemocenského při nařazené karanténě a ostatních dávek nemocenského pojištění, jakými jsou peněžité pomoci v mateřství, ošetrovné, otcovská, dlouhodobé ošetrovné nebo vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství). Zaměstnavatel již nebude přijímat od zaměstnance doklady týkající se vzniku, trvání a skončení jeho DPN; tyto údaje bude mít k dispozici na základě dálkového přístupu na e-Portál České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ). Systém elektronizace neschopenek spočívá v následujícím.

- Dosavadní pětidílný tiskopis „Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti“ se redukuje na 3 díly, z nichž písemnou podobu si zachová pouze II. díl - „Průkaz dočasně práce neschopného pojištěnce“, který ošetřující lékař předá pojištěnci, jehož uznal dočasně práce neschopným.
- Všechny údaje, které na dosavadních tiskopisech sděloval ošetřující lékař příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ), bude sdělovat ČSSZ prostřednictvím e-Portálu ČSSZ.
- Zaměstnavatel bude získávat údaje o DPN svých zaměstnanců z e-Portálu způsobem, který si zvolí (některé údaje bude získávat i od zaměstnance, který byl uznán DPN a který je i nadále podle § 206 odst. 1 a 2 ZP povinen informovat zaměstnavatele bez zbytečného odkladu o překážce v práci a prokázat ji (např. **při provádění kontroly dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce** Průkazem dočasně práce neschopného pojištěnce).
- Zaměstnavatel zasílá OSSZ tiskopis „Příloha k žádosti o nemocenské“ pouze elektronicky. Stejným způsobem zasílá OSSZ údaje při skončení DPN.

nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromaždiště a zpět.

(2) Cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.

## § 275

(1) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav.

(2) Prokáže-li zaměstnavatel, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, jeho povinnost k náhradě se poměrně omezí.

### KOMENTÁŘ k § 248 až § 275

**Pracovněprávní úprava odpovědnosti za škodu je založena na odlišnosti pracovněprávních vztahů vznikajících při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s ním a představuje tak zcela samostatnou úpravu. S účinností od 1. října 2015 došlo novelou zákoníku práce ke zcela zásadní změně, pokud jde o zařazení právní úpravy povinnosti zaměstnavatele nahradit újmu vzniklou zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Dřívější „odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání“ zařazené v přechodných ustanoveních zákoníku práce z důvodu očekávaného řešení této problematiky v rámci úrazového pojištění ztratilo opodstatnění, neboť dnem nabytí účinnosti této novely byl současně zrušen zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a proto byla tato problematika včleněna do části jedenácté zákoníku práce (viz díl 5 § 269 až § 271u) a připojena k náhradě majetkové újmy (škody). Změna v systematické právní úpravě byla provázena některými věcnými, ale především kvalitativními změnami, které lze souhrnně charakterizovat následovně:**

1. **Pracovněprávní pojmy byly sladěny s občanskoprávními.** Namísto obecného pojmu „škoda“ se v pracovním právu používá širší pojem „újma“, přičemž „majetkovou újmu“ lze rozumět i „škodu“, na rozdíl od „újmey nemajetkové“, kterou již nelze zařadit pod pojem „škoda“. Již se také neuzivá pojem „odpovědnost za škodu“, ale „povinnost k náhradě škody“. Tyto legislativně-technické změny v pojmosloví však nikterak věcně neovlivnily **dříve používané a zažité instituty v právní úpravě této oblasti.** Znamená to např., že i nadále beze změny existuje dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (§ 252), dohoda o odpovědnosti za svěřené věci (§ 255), náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti (nyní § 271a), náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (nyní § 271b), náhrada věcné škody (§ 271e) a jednotlivé druhy náhrad při úmrtí zaměstnance (§ 271g až § 271j).
2. **Pracovněprávní úprava náhrady újmy z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se při zachování dosavadních institutů této náhrady posouvá na vyšší kvalitativní úroveň, neboť se např. v tzv. „zmočňovacích ustanoveních“ již výslovně stanoví, že vláda zvýší (nikoliv že zvýšit může) **nařazením** vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, např. **jednorázové odškodnění pozůstalých** (nyní § 271i odst. 2), nebo že **vláda upraví** (nikoliv může upravit) **nařazením** podmínky, způsob a výši náhrady za ztrátu na výdělku příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku (nyní § 271u). Stejně tak vychází nyní zákoník práce z principu, že **náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění** stanovená prováděcím právním předpisem (nyní nařízením vlády č. 276/2015 Sb., které nabylo účinnosti dnem 26. října 2015) **zohledňuje veškerou újmu způsobenou poškozenému nebo dalším stanoveným fyzickým osobám** – tedy včetně újmy citové, újmy způsobené psychickým stresem poškozeného vyvolaným např. obavami z léčebných zákroků. Konečně je třeba rovněž upozornit, že **dříve stanovené prekluzivní lhůty k oznámení škodné události a uplatnění nároku na náhradu škody byly nahrazeny lhůtami promlčecími** (viz např. § 267 odst. 2, § 268 odst. 3 ZP) – tedy právo poškozeného uplynutím lhůty nezaniká, lze však před soudem namítnout promlčení nároku na náhradu škody.**
3. **Prováděcím právním předpisem (nařízením vlády č. 276/2015 Sb.), kterým se mj. stanoví způsob určení bodového hodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění, byla zvýšena hodnota bodu z původních 120Kč na 250Kč** a v přílohách k tomuto předpisu se promítá komplexnější přístup k hodnocení újmy způsobené konkrétním poškozením zdraví z důvodu pracovního úrazu nebo onemocnění nemocí z povolání.

Základním předpokladem pro posuzování povinnosti zaměstnavatele nebo zaměstnance nahradit druhému škodu podle pracovněprávních předpisů je **existence pracovněprávního vztahu**. Povinnost nahradit škodu lze v pracovním právu rozdělit do dvou základních skupin. První skupinou je **povinnost zaměstnance k náhradě škody** zaměstnavateli a druhou je povinnost zaměstnavatele nahradit škodu způsobenou zaměstnanci. V rámci tohoto základního členění pak lze tuto povinnost dělit podle různých náhrad škod s různými předpoklady odpovědnosti té které smluvní strany pracovněprávního vztahu.

**Je třeba připomenout, že pracovněprávní úprava odpovědnosti za vznik škody a povinnosti škodu nahradit je odlišná od občanskoprávní úpravy. Z povahy ustanovení zákoníku práce o náhradě škody pak vyplývá,**

dává ústředím. Datum a místo jednání je předmětem dohody s ústředím. Jednání evropské rady zaměstnanců je neveřejné. Evropská rada zaměstnanců si může přizvat odborníky, je-li to nezbytně nutné k plnění jejich úkolů. Může si též přizvat vedoucí zaměstnance k podání dodatečných informací a vysvětlení.

(4) Není-li stanoveno jinak, evropská rada zaměstnanců může rozhodovat, je-li přítomna nadpoloviční většina jejích členů; rozhodnutí rady jsou přijímána nadpoloviční většinou hlasů přítomných členů rady.

(5) Evropská rada zaměstnanců si stanoví jednací řád, který musí být písemný a musí být přijat většinou hlasů všech členů rady.

### § 298a

#### Postup při organizačních změnách

(1) Dojde-li k podstatným organizačním změnám ve struktuře zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států, a neupravuje-li ujednání o evropské radě zaměstnanců nebo jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání postup v těchto případech,

anebo jsou ustanovení těchto ujednání navzájem v rozporu, postupuje se obdobně podle § 290 odst. 2.

(2) Postupuje-li se obdobně podle § 290 odst. 2, do vyjednávacího výboru jmenuje každá již ustavená evropská rada zaměstnanců nebo jiní ustavení zástupci zaměstnanců ze svých členů nejméně 3 další členy.

(3) Ustavené evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců podle jiného ujednaného postupu svou činnost nekončí. Je-li to třeba, upraví svou činnost ujednáním s ústředím. Činnost ustavených evropských rad zaměstnanců a jiný postup pro nadnárodní informace a projednání končí uzavřením nového ujednání s ústředím o ustavení evropské rady zaměstnanců nebo o jiném postupu. Tímto okamžikem zanikají i dříve uzavřená ujednání.

### § 299

Ustanovení § 288 až 298a se nepoužijí pro evropskou společnost a evropskou družstevní společnost, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak<sup>82)</sup>.

## KOMENTÁŘ k § 276 až § 299

*V části dvanácté zákoník práce upravuje oblast informování zaměstnanců a projednání, jakož i působnost odborové organizace a postavení dalších zástupců zaměstnanců (rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Zvláštní část této úpravy představují harmonizační ustanovení o přístupu k nadnárodním informacím a projednání, které se týká zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru.*

*Především v oblasti informování a projednání, působnosti odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale i na některých dalších místech zákoníku práce byla dříve novelizace provedena již v polovině roku 2011 tzv. euronovelou (zákonem č. 185/2011 Sb.).*

*Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci **stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů**. Přitom zákoník práce na jiném místě zaměstnanci garantuje, že nemůže být zaměstnavatelem postihován za to, že se domáhá - byť formou stížnosti - oprávněně svých práv v pracovněprávním vztahu.*

*Tzv. velká novela zákoníku práce pak od 1. ledna 2012 přinesla na tomto úseku především **zpřesnění ve vymezení podmínek, za nichž odborová organizace u zaměstnavatele působí**. Jde o to, že odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavatel oznámila, že splňuje podmínky uvedené v předchozí větě; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit. Není již tedy možné, aby se zaměstnavatel dozvěděl o existenci odborové organizace, která u něho působí, např. teprve tehdy, když se zaměstnanec bude domáhat neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, protože k ní nebyl udělen předchozí souhlas podle § 61 odst. 2.*

*Novelizace zákoníku práce v této části souvisí s rekodifikací soukromého práva hmotného novým občanským zákoníkem od 1. ledna 2014, kdy se zde přímo promítla pouze do § 286 odst. 3, a to v souvislosti se **zrušením právní úpravy občanských sdružení** podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, který byl k 31. prosinci 2013 zrušen a **podle něhož do té doby postupovaly i odborové organizace**, pokud jde o jejich vznik, uspořádání a zánik, a jejím nahrazením právní úpravou spolků podle § 214 až § 302 OZ, která se na odborové organizace použije pouze přiměřeně. V předmětném ustanovení zákoníku práce tak byla dosavadní „organizační složka, která má právo jednat jménem odborové organizace“ nahrazena pojmem „pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace“.*

- <sup>90)</sup> § 39 až 57 zákona o zaměstnanosti.
- <sup>91)</sup> Čl. 49 Smlouvy o založení Evropského společenství.
- <sup>92)</sup> § 53 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.
- <sup>93)</sup> § 278 občanského soudního řádu.
- <sup>94)</sup> Zákon č. 26/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů.
- <sup>95)</sup> § 6 odst. 2 a § 9 odst. 2 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce.
- <sup>96)</sup> Například zákon č. 21/2006 Sb., o ověřování shody opisu nebo kopie s listinou a o ověřování pravosti podpisu a o změně některých zákonů (zákon o ověřování).
- <sup>97)</sup> Například obchodní zákoník, zákon č. 328/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
- <sup>98)</sup> Vyhláška č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemoci z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají, ve znění vyhlášky č. 38/2005 Sb.
- <sup>99)</sup> Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.
- <sup>99b)</sup> § 2 odst. 5 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.
- <sup>99c)</sup> § 69 odst. 1 písm. b) a h) zákona č. 258/2000 Sb., ve znění zákona č. 274/2003 Sb.
- <sup>100)</sup> Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- <sup>101)</sup> Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.  
Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- <sup>102)</sup> § 38h zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
- <sup>103)</sup> § 67 zákona o zaměstnanosti.
- <sup>104)</sup> § 2 odst. 5 zákona č. 312/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
- <sup>107)</sup> § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., ve znění zákona č. 305/2008 Sb.
- <sup>108)</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).
- <sup>110)</sup> Například § 24 odst. 2 zákona č. 563/2004 Sb., § 22 zákona č. 95/2004 Sb., § 51 a 54 zákona č. 96/2004 Sb.
- <sup>111)</sup> § 7 odst. 1 zákona č. 2/1991 Sb., ve znění zákona č. 225/2005 Sb.
- <sup>112)</sup> § 18 odst. 1 a § 19 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění zákona č. 220/2000 Sb. a zákona č. 411/2000 Sb.
- <sup>112)</sup> § 6 odst. 2 písm. d) zákona č. 83/1990 Sb.
- <sup>113)</sup> § 38b zákona č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
- <sup>115)</sup> § 3 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

## Příloha k zákonu č. 262/2006 Sb.

### Charakteristiky platových tříd

#### 1. platová třída

Práce sestávající z jednoznačných opakujících se pracovních operací. Práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a ručními nástroji bez vazeb na další procesy a činnosti. Provádění jednotlivých manipulačních operací s jednotlivými kusy a předměty malé hmotnosti (do 5 kg). Běžné nároky na smyslové funkce. Práce v příznivých vnějších podmínkách.

#### 2. platová třída

Práce stejného druhu konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy, s malou možností odchylky a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s křehkými (předměty) tvořícími celek, například manipulace s předměty vyžadujícími zvláštní zacházení (křehké, těžké, vznešlé, s nebezpečím nárazy). Provádění dílčích prací, které jsou součástí širších procesů.

Dlouhodobé a jednostranné zatížení drobných svalových skupin (prstů, zápěstí) a ve vnuceném pracovním rytmu a při mírně zhoršených (například klimatických) vnějších podmínkách. Práce s případným rizikem pracovního úrazu.

#### 3. platová třída

Práce s přesně vymezenými vstupy a výstupy a obecně vymezeným postupem s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s celky a sestavami s logickým (účelovým) uspořádáním bez vazeb na jiné





MĚSÍČNÍK  
 MZDOVÁ ÚČETNÍ



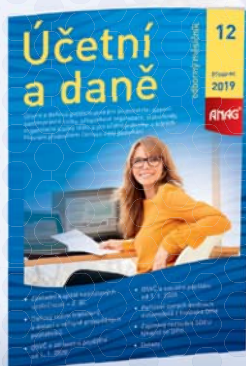
EDICE  
 PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



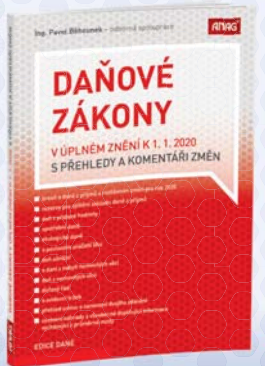
DVOUMĚSÍČNÍK  
 PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE  
 PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK  
 ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE  
 DANĚ

