

Mgr. Dana Roučková
Mgr. Zdeněk Schmied

ZÁKONÍK PRÁCE

- se stručným souhrnným komentářem
- zdůraznění věcných změn provedených novelou k 30. 7. 2020 a 1. 1. 2021
- nová koncepce dovolené k 1. 1. 2021

18. aktualizované vydání

EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

2021

MZDOVÁ ÚČETNÍ

Měsíčně přinášíme aktuální informace z oblastí:

- pracovní právo,
- daně z příjmů ze závislé činnosti,
- mzdy a platy,
- sociální a zdravotní pojištění,
- nemocenské dávky,
- důchodové pojištění,
- cestovní náhrady,
- státní sociální podpora.



Vychází měsíčně v rozsahu 36 stran, dostupný také v elektronické podobě.

Předplatné pro rok 2021 činí 1 020 Kč, cena jednoho výtisku 85 Kč.

aktuální informace pro vaši práci

PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



Dvuměsíčník Praktická personalistika je odborným tištěným periodikem pro personalistickou praxi v českém prostředí. Řeší vedení personální agentury od A do Z formou srozumitelných článků, případových studií, příkladů z praxe, modelových situací atd.

Aktuální informace z těchto oblastí:

- tvorba a správa dokumentů,
- BOZP, pracovnělékařské prohlídky,
- vyhledávání a nábor nových zaměstnanců,
- hodnocení, motivace a rozvoj zaměstnanců,
- pracovní právo,
- komunikace, vztahy na pracovišti.

Vychází 1x za dva měsíce v rozsahu 56 stran.

Předplatné pro rok 2021 činí 882 Kč, cena jednoho výtisku 147 Kč.

Obsahy jednotlivých čísel časopisů naleznete na www.anag.cz.

Odpovědi na dotazy poskytujeme našim předplatitelům zdarma.

Objednávky na předplatné časopisů vyřizuje Ing. Markéta Hurská, tel.: 585 757 423, e-mail: hurska@anag.cz

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. 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, tel.: 585 757 411



Obsah

ÚVODEM – K zákoníku práce ve znění účinném k 1. lednu 2021	5
ZÁKON č. 262/2006 Sb., ZÁKONÍK PRÁCE	8
ČÁST PRVNÍ – Všeobecná ustanovení	8
<i>Komentář k § 1 až § 5</i>	9
<i>Komentář k § 6 až § 12</i>	13
<i>Komentář k § 16 až § 17</i>	15
<i>Komentář k § 18 až § 29</i>	17
ČÁST DRUHÁ – Pracovní poměr	19
<i>Komentář k § 30 až § 39</i>	22
<i>Komentář k § 40 až § 47</i>	32
<i>Komentář k § 48 až § 73a</i>	41
ČÁST TŘETÍ – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	47
<i>Komentář k § 74 až § 77</i>	48
ČÁST ČTVRTÁ – Pracovní doba a doba odpočinku	51
<i>Komentář k § 78 až § 100</i>	56
ČÁST PÁTÁ – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	59
<i>Komentář k § 101 až § 108</i>	64
ČÁST ŠESTÁ – Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu	68
<i>Komentář k § 109 až § 150</i>	77
ČÁST SEDMÁ – Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce	82
<i>Komentář k § 151 až § 190</i>	90
ČÁST OSMÁ – Překážky v práci	93
<i>Komentář k § 191 až § 210</i>	98
ČÁST DEVÁTÁ – Dovolená	104
<i>Komentář k § 211 až § 223</i>	108
ČÁST DESÁTÁ – Péče o zaměstnance	114
<i>Komentář k § 224 až § 247</i>	118
ČÁST JEDENÁCTÁ – Náhrada majetkové a nemajetkové újmy	120
<i>Komentář k § 248 až § 275</i>	128
ČÁST DVANÁCTÁ – Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	134
<i>Komentář k § 276 až § 299</i>	142

ČÁST TŘINÁCTÁ – Společná ustanovení	143
ČÁST ČTRNÁCTÁ – Přechodná a závěrečná ustanovení	159
<i>Komentář k § 300 až § 364</i>	160
PŘECHODNÁ USTANOVENÍ NOVEL	173
POZNÁMKY k zákonu č. 262/2006 Sb.	177
PŘÍLOHA k zákonu č. 262/2006 Sb. – Charakteristiky platových tříd	181

Zkratky použité v textu:

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

OZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

ZNP – zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

*Všechny právní předpisy, na které se v komentářích publikace odkazuje,
jsou míněny ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak.*

ÚVODEM – K ZÁKONÍKU PRÁCE VE ZNĚNÍ ÚČINNÉM K 1. LEDNU 2021

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, byl v roce 2020 významně dotčen změnami, které obsahuje jeho zásadní novela provedená zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. Tato novela zákoníku práce a některých dalších souvisejících zákonů (dále v textu označovaná jen jako „**novela ZP**“) má dělenou účinnost; změny, které nejsou vázány na kalendářní rok nebo na veřejné rozpočty, jako např. v oblasti doručování písemností, vydávání potvrzení o zaměstnání, přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb nebo odvolání zaměstnanců z vedoucích pracovních míst, nabyly účinnosti již dnem 30. července 2020, zatímco změny především v oblasti dovolené, překážek v práci z důvodu obecného zájmu, náhrady škody a nemajetkové újmy a možnosti zřizování sdílených pracovních míst nabyly účinnosti dnem 1. ledna 2021.

Pro lepší orientaci uživatele této publikace se níže uvádí podrobnější výčet změn provedených novelou.

Změny k 30. červenci 2020:

- **legislativně-technické** (viz např. aktualizace výčtu směrnic EU v poznámce pod čarou č. 1, zrušení překonaných ustanovení o další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví v § 93a a § 96, precizace dikce překážky v práci z důvodu dlouhodobé péče v § 191a),
- **zvláštní úprava výpovědní doby** při výpovědi dané v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů v § 51a a **zpřesnění podmínek pro přechod práv a povinností z těchto právních vztahů** podle § 338 a § 340,
- **změny v režimu odvolání vedoucích zaměstnanců nebo vzdání se výkonu vedoucího pracovního místa** a s tím související skončení výkonu práce na vedoucím pracovním místě v § 73 a § 73a,
- **změna nebo zpřesnění některých pojmů z oblasti pracovní doby a rozšíření zákonných důvodů, při nichž se neuplatní pružné rozvržení pracovní doby** – § 78, § 79, § 85 a § 210,
- **zpřesnění úpravy v oblasti odměňování platem, jakož i ustanovení o průměrném výděлку** – § 127, § 130 a § 357,
- **upřesnění v oblasti cestovních náhrad** – § 170, § 176, § 177 a § 179,
- **zrušení tzv. stop výděлку** u náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti a po ukončení zařazení v evidenci uchazečů o zaměstnání podle § 271b,
- **zavedení informační povinnosti uživatele vůči agentuře práce** novým § 309a,
- **zjednodušení vydávání potvrzení o zaměstnání** u dohod o provedení práce – § 313,
- **rozšíření ochrany vysílaných zaměstnanců zaměstnavatelů z jiných členských států EU do České republiky** v rámci poskytování služeb podle transponované směrnice Evropského parlamentu a Rady 2018/957 do § 319, § 319a a § 350b,
- **speciální úprava stavění běhu lhůty** odlišně od občanského zákoníku v novém § 332,
- **zjednodušení podmínek pro doručování písemností** včetně doručování do datové schránky, fikce doručení písemností zaměstnavateli a některé další změny s tím související – § 334, § 335a, § 336 a § 337,
- **zásadní precizace stávající úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů** v § 338 a § 340.

S výše uvedenými změnami v zákoníku práce souvisí i **adekvátní změny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, a **v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce**.

Změny k 1. lednu 2021:

- **rozšíření okruhu překážek v práci z důvodu obecného zájmu** s poskytnutím pracovního volna podle § 203 odst. 2 písm. h) rovněž zaměstnancům k činnosti při sportovních soustředěních dětí a mládeže a se specificky konstruovanou náhradou mzdy nebo platu a možností její refundace za podmínek stanovených v novém § 203a – jedná se o schválený poslanecký pozměňovací návrh, který původní vládní návrh zákona neobsahoval,
- **zásadní koncepční změna právní úpravy dovolené** založená na délce týdenní pracovní doby a jejím odpracování zaměstnancem – tedy **převedení délky dovolené na hodiny**, včetně řešení **specifické situace tzv. dovolenkových pokladen** v případě vysílání zaměstnanců v oboru stavebnictví do některých jiných členských států EU – část devátá ZP,

- **rozšíření a podstatné zvýšení náhrad škody a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání**, např. zavedení jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance, markantní zvýšení jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých a náhrady nákladů spojených s pohřbem v návaznosti na vývoj průměrné mzdy v národním hospodářství – § 271f, § 271g, § 271i a § 271s,
- **právní úprava možnosti zřízení sdíleného pracovního místa** podle nového § 317a,
- **rozšíření příspěvku odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů rovněž na opatření v oblasti prevence rizik vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání** podle § 320a.

S výše uvedenými změnami v zákoníku práce, které nabyly účinnosti dnem 1. ledna 2021, souvisí i **adekvátní změny v zákoně č. 589/1992 Sb.**, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a v **zákoně č. 592/1992 Sb.**, o pojistném na veřejné zdravotní pojištění (pokud jde o řešení odvodu pojistného v souvislosti s uplatněním režimu dovolenkové pokladny), dále pak v **zákoně č. 221/1999 Sb.**, o vojácích z povolání, a v **zákoně č. 251/2005 Sb.**, o inspekci práce (pokud jde o novou koncepci dovolené), a **konečně v zákoně č. 234/2014 Sb.**, o státní službě (pokud jde o uvolňování zaměstnanců na akce pro děti a mládež včetně poskytování náhrady platu).

Pro úplnost se jen připomíná, že dne 31. prosince 2019 byl ve Sbírce zákonů vyhlášen **zákon č. 366/2019 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti dnem 1. června 2020. Jde o drobnou novelu zákoníku práce, kdy v § 391 odst. 2 se **rozšiřuje odpovědnost školy nebo školského zařízení za škodu vzniklou při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním i na děti v mateřských školách.**

V podzákoných právních předpisech dochází s účinností od 1. ledna 2021 k těmto změnám:

Nařízení vlády

1. **Nařízení vlády č. 487/2020 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 2021

Na základě tohoto nařízení vlády se zvyšuje základní měsíční sazba minimální mzdy o 600 Kč, tedy z dosavadních 14 600 Kč na 15 200 Kč, a základní hodinová sazba minimální mzdy o 3,20 Kč, tj. z 87,30 Kč na 90,50 Kč. Návazně na navýšení minimální mzdy se valorizují i nejnižší úrovně zaručené mzdy v hodinovém i měsíčním vyjádření pro všech 8 skupin prací.

2. **Nařízení vlády č. 517/2020 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 pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady) – účinnost od 1. ledna 2021

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 7,1 %.

3. **Nařízení vlády č. 603/2020 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 2021

Nařízením vlády se zvyšují některé stupnice platových tarifů ve veřejných službách a správě a ve státní službě. Pro zaměstnance v pracovním poměru stupnice v příloze č. 2 a 3 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, o 10 % (jde o platové tarify pracovníků v sociálních službách a sociálních pracovníků, lékařů a nelékařské zdravotnické pracovníky) a stupnice v příloze č. 4 o 4 % (platové tarify pedagogických pracovníků v regionálním školství), pro státní zaměstnance pak stupnice v příloze č. 3 k nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, o 10 % (platové tarify lékařů orgánu ochrany veřejného zdraví).

Vyhlášky

1. **Vyhláška č. 510/2020 Sb.**, o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2021 – účinnost od 1. ledna 2021

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. 589/2020 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 2021

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, cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejném stravování a cenách pohonných hmot.

Sdělení

1. **Sdělení č. 435/2020 Sb.**, kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2021 – účinnost od 1. ledna 2021
Výše redukčních hranic (RH) v roce 2021 činí: I. RH – 1 182 Kč, II. RH – 1 773 Kč a III. RH – 3 545 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 = 206,85 Kč, II. RH = 310,28 Kč, III. RH = 620,38 Kč.

2. **Sdělení č. 436/2020 Sb.**, kterým se vyhláší výše částky rozhodné pro účast zaměstnance na nemocenském pojištění (podle § 6 odst. 2 ZNP) – účinnost od 1. ledna 2021

Výše rozhodného příjmu pro účast na nemocenském pojištění se zvyšuje z dosavadních 3 000 Kč na 3 500 Kč. Pro zaměstnance na dohodu o provedení práce (§ 7a ZNP) zůstává rozhodným příjmem i nadále příjem vyšší než 10 000 Kč měsíčně.

3. **Sdělení č. 574/2020 Sb.**, o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2020 pro účely zákona o zaměstnanosti

Výše této průměrné mzdy činí 34 611 Kč.

4. **Sdělení č. 575/2020 Sb.**, o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2020 pro účely zákoníku práce

V návaznosti na novelu ZP provedenou zákonem č. 285/2020 Sb. se vyhláší tato průměrná mzda pro účely stanovení výše přiměřené náhrady nákladů na zřízení pomníku nebo desky a stanovení výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých, na které mají právo oprávněné osoby v případě smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (viz novelizovaná ustanovení § 271g a § 271i ZP). Výše této průměrné mzdy činí 34 611 Kč.

* * *

Platné znění zákoníku práce k 1. lednu 2021 je pro účely této publikace rozděleno do jednotlivých tematicky ucelených částí podle systematiky zákoníku práce a je k nim připojen stručný souhrnný komentář. V rámci tohoto komentáře jsou stručně a souhrnně popsány všechny změny vyplývající z poslední zásadní novely zákoníku práce, ať už nabyly účinnosti k 30. červenci 2020, nebo k 1. lednu 2021.

Autoři

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

(4) V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

§ 77

Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

(2) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

- a) převedení na jinou práci a přeložení,
- b) dočasné přidělení,
- c) odstupné,
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,

- e) překážky v práci na straně zaměstnance,
- f) dovolenou,
- g) skončení pracovního poměru,
- h) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a
- i) cestovní náhrady.

(3) Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté. U dohody o provedení práce a u dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206.

(4) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit

- a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
- b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
- c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

Komentář k § 74 až § 77

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dokladem maximální soukromoprávní flexibility v pracovníprávních vztazích, pokud jde o přidělování a výkon práce, vznik a zrušení dohod, pracovní dobu, pracovní podmínky a odměňování. Ochranu zaměstnanců pak lze spatřovat v omezení rozsahu konání práce v rámci těchto dohod a v garanci minimální odměny za vykonanou práci. Vzhledem k převažující míře flexibility je dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, na rozdíl od relativně rigidní právní úpravy pracovního poměru, dána možnost uzavřít relativně nekomplikovaný pracovníprávní vztah, jímž se rovněž realizuje výkon závislé práce. V tomto vztahu lze zcela individuálně řešit konání prací, pracovní podmínky, odměnu za práci a stejně tak existuje otevřený prostor pro snadné ukončení tohoto právního vztahu, pokud smluvním stranám přestane vyhovovat.

*Zákoník práce v § 74 již neukládá zaměstnavatelům, tak jako tomu bylo dříve v „prvním“ zákoníku práce, výslovnou povinnost zajišťovat plnění jejich úkolů výhradně zaměstnanci v pracovním poměru a pouze výjimečně, a to za stanovených podmínek, využívat dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Současné znění tohoto ustanovení zmírňuje dřívější striktní dikci tak, že **zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru** a zaměstnavatelům tak umožňuje využívat tyto dohody k zajišťování pracovních úkolů ve větší míře. To však nic nemění na tom, že převažujícím základním pracovníprávním vztahem je i nadále pracovní poměr, neboť rozsah výkonu práce na dohody zůstává limitován z hlediska množství zaměstnancem odpracovaných hodin ve stanoveném časovém období.*

*V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr **zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu**, zatímco v pracovním poměru má zaměstnanec právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, popř. sjednané kratší pracovní doby, jakož i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce. Výjimečnost dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je dána i tím, že rozsah práce podle dohody o provedení práce je omezen na **maximálně 300 hodin v kalendářním roce** u jednoho zaměstnavatele a na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v **rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby** u jednoho zaměstnavatele. Pro obě uvedené dohody je stanoven ještě*

ČÁST ŠESTÁ

Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmu ze základního pracovněprávního vztahu

HLAVA I

Obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody

§ 109

Mzda, plat a odměna z dohody

(1) Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak³⁹⁾.

(2) Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(3) Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

- a) stát⁶⁾,
- b) územní samosprávný celek⁴⁰⁾,
- c) státní fond¹⁴⁾,
- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz¹⁵⁾ poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrady podle zvláštních právních předpisů,
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona⁴¹⁾, nebo
- f) regionální rada regionu soudržnosti, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

(4) Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

(5) Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§ 74 až 77).

§ 110

(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

(2) Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná

ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

(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 rizikovosti pracovního prostředí.

(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti 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 15 200 Kč^{*)} za měsíc nebo 90,50 Kč^{*)} 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,

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 složitosti, odpovědnosti a náročnosti vykonávané práce. Stejně jako u minimální mzdy byly nařízením vlády č. 487/2020 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 (90,50 Kč za hodinu nebo 15 200 Kč za měsíc) a nejvyšší sazba stanovená pro 8. skupinu prací činí dvojnásobek minimální mzdy (181 Kč za hodinu nebo 30 400 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 poživateli 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 2021 činí:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	90,50	15 200
2.	99,90	16 800
3.	110,30	18 500
4.	121,80	20 500
5.	134,40	22 600
6.	148,40	24 900
7.	163,90	27 500
8.	181,00	30 400

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. Záležitosti vnitřní úpravy mzdových poměrů proto je i tvorba mzdového systému, mzdových forem, jednotlivých složek mzdy a rovněž i vymezení podmínek pro jejich použití.

Mzda se sjednává ve smlouvě (v kolektivní, v pracovní nebo v jiné smlouvě), anebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem, nebo určuje mzdovým výměrem (§ 113 odst. 1). Ať již je vnitřní úprava mzdových poměrů u zaměstnavatele vymezena kterýmkoliv z uvedených způsobů (anebo jejich kombinací), musí respektovat pravidla stanovená právními předpisy, od nichž se nelze odchýlit jinak než stanoveným způsobem. Právní úprava mezd je (s výjimkami uvedenými v § 116 a § 118) založena na „minimálním standardu“, což znamená, že stanovené „právní limity“ nesmějí být zaměstnavatelem omezeny v neprospekch zaměstnance. **Základní principy právní úpravy mezd stanovené v zákoníku práce lze zjednodušeně shrnout takto:**

- zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem (§ 38 odst. 1 písm. a);
- mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (§ 109 odst. 4);
- mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda přislušet, a to zpravidla písemnou formou (§ 113 odst. 3) - z důvodu právní jistoty obou stran pracovního poměru lze písemnou formu doporučit i v případě ujednání o mzdě v jiné smlouvě, než jsou kolektivní smlouva nebo pracovní smlouva, které je nutno uzavřít vždy písemně;
- mzda zaměstnance nesmí být nižší, než je minimální mzda (§ 111), a ve stanovených případech nesmí být nižší než příslušná sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112). Nedosáhne-li (sjednaná, stanovená nebo určená) mzda minimální mzdy nebo ve stanovených případech příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek (pro účely porovnání se do mzdy nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za noční práci, příplatek za práci ve svátek a příplatek za práci v sobotu a v neděli); porovnává se mzda zaměstnance připadající na odpracovanou hodinu a minimální hodinová mzda, resp. příslušná nejnižší úroveň zaručené

DÍL 4**Náhrady při výkonu práce v zahraničí****§ 172**

Bylo-li sjednáno místo výkonu práce, popřípadě i pravidelné pracoviště mimo území České republiky, přísluší zaměstnanci za dny první cesty z České republiky do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště a zpět cestovní náhrady jako při zahraniční pracovní cestě. Jestliže se zaměstnancem cestuje se souhlasem zaměstnavatele i člen rodiny, přísluší zaměstnanci i náhrada prokázaných jízdních, ubytovacích a nutných vedlejších výdajů, které vznikly tomuto členu rodiny.

HLAVA III

**Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci
zaměstnavatele, který je uveden
v § 109 odst. 3**

DÍL 1**Obecná ustanovení****§ 173**

Zaměstnavatel uvedený v této hlavě poskytne zaměstnanci cestovní náhrady ve výši a za podmínek stanovených v této hlavě. Jiné nebo vyšší cestovní náhrady nesmí zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat.

§ 174

Při poskytování cestovních náhrad postupuje zaměstnavatel podle části sedmé hlavy II, s dále stanovenými odchylkami.

DÍL 2

**Odchytky při poskytnutí cestovních náhrad
při pracovní cestě**

§ 175**Náhrada jízdních výdajů**

Sazba základní náhrady stanovená v § 157 odst. 4 a 5 je pro zaměstnavatele závazná a nemůže ji sjednat nebo před pracovní cestou určit odchýlně.

§ 176**Stravné**

(1) Při poskytnutí stravného se § 163 odst. 1 až 3 nepoužijí. Zaměstnanci přísluší za každý kalendářní den pracovní cesty stravné ve výši

- a) 91 Kč až 108 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin¹⁾,
- b) 138 Kč až 167 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin¹⁾,
- c) 217 Kč až 259 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin¹⁾.

Tato výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189¹⁾.

(2) Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, může mu poskytnout stravné až do výše stravného podle odstavce 1 písm. a).

(3) Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu

- a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

(4) Stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá

- a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,
- b) déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

(5) Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance na pracovní cestu výši stravného, přísluší zaměstnanci stravné ve vyšší dolní sazby rozpětí podle odstavce 1.

¹⁾ Red. pozn.: Úprava sazeb je provedena s účinností od 1. ledna 2021 vyhláškou č. 589/2020 Sb.

DÍL 3**Náhrady při přijetí a přeložení****§ 177**

(1) Je-li zaměstnavatelem sjednáno, popřípadě vnitřním předpisem stanoveno poskytnutí náhrad při přijetí do zaměstnání v pracovním poměru nebo přeložení do jiného místa, mohou se tyto náhrady poskytovat až do výše a rozsahu podle § 165.

(2) Náhrady podle odstavce 1 může zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat do doby, než zaměstnanec nebo člen jeho rodiny a jiná fyzická osoba, kteří s ním žijí v domácnosti, získají v obci místa výkonu práce přiměřený byt, nejdéle však 4 roky, a jde-li o pracovní poměr, který je sjednáván na dobu určitou, nejdéle do skončení tohoto pracovního poměru.

§ 178

Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel poskytuje nebo by mohl poskytovat náhrady podle § 165 a 177 a který se přestěhuje do obce, v níž mu právo nebo možnost poskytování těchto náhrad zanikne, může zaměstnavatel poskytnout náhradu prokázaných

- a) výdajů za přepravu bytového zařízení,
- b) jízdních výdajů a jízdních výdajů člena rodiny z bydliště do nového bydliště,
- c) nutných vedlejších výdajů souvisejících s přepravou bytového zařízení,
- d) nezbytných nutných výdajů spojených s úpravou bytu, a to až do výše 15 000 Kč.

§ 203a

Pracovní volno související s akcí pro děti a mládež

(1) Pracovní volno podle § 203 odst. 2 písm. h) s náhradou mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci pouze, pokud se jedná o akci pořádanou právníčkou osobou,

- a) zapsanou ve veřejném rejstříku právníčkových a fyzických osob po dobu nejméně 5 let a
- b) práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností.

Tuto skutečnost musí zaměstnanec zaměstnavateli prokázat.

(2) Maximální výše poskytnuté náhrady mzdy nebo platu činí výši průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno, vyhlášené podle zákona upravujícího zaměstnanost.

(3) Zaměstnavatel má nárok na úhradu poskytnuté náhrady mzdy nebo platu ze státního rozpočtu; nehradí se náhrada mzdy nebo platu nad rozsah stanovený tímto zákonem. Úhradu poskytuje na žádost okresní správa sociálního zabezpečení podle sídla zaměstnavatele, je-li jím právnícká osoba, nebo podle místa trvalého pobytu zaměstnavatele, je-li jím fyzická osoba. Zaměstnavatel musí doložit poskytnutí náhrady mzdy nebo platu a splnění podmínek pro její poskytnutí.

§ 204

Pracovní volno související s brannou povinností

(1) Zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, je-li zaměstnanec povinen dostavit se k příslušnému vojenskému správnímu úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti.

(2) Zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu rovněž po dobu, kterou potřebuje na cestu do místa povolání a dobu výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení a na zotavenou, pokud plnění jeho pracovních úkolů zasahuje do doby 24 hodin po ukončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení.

(3) Náhradu mzdy nebo platu za pracovní volno související s brannou povinností podle odstavce 1 hradí ve výši průměrného výdělku příslušný vojenský správní úřad.

§ 205

Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia

Účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady

stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu (§ 232).

HLAVA II

Společné ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance

§ 206

(1) Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahů.

(2) Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnícké a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.

(3) Jestliže je podle zvláštního právního předpisu zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu, je právnícká nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popřípadě z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta, pokud se s touto právníčkou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od úhrady.

(4) Podle odstavce 3 se hradí náhrada mzdy nebo platu, kterou uvolňující zaměstnavatel poskytl podle tohoto zákona (§ 351 až 362); neuhrazuje se náhrada mzdy nebo platu nad rozsah stanovený tímto zákonem.

HLAVA III

Překážky v práci na straně zaměstnavatele

§ 207

Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

Nemůže-li zaměstnanec konat práci

- a) pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoje, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku,
- b) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

na straně zaměstnavatele lze rozdělit jednak na **překážky způsobené prostojem nebo nepříznivými povětrnostními vlivy nebo jinou živelní událostí** a jednak na překážky v práci spočívající v jiných skutečnostech – **jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele**. Při překážkách v práci na straně zaměstnavatele jde o to, že zaměstnanec je připraven k výkonu práce, avšak ze zákonem vymezených důvodů nebo z jakýchkoliv jiných příčin, které spadají objektivně či subjektivně do působnosti zaměstnavatele, k výkonu práce nedojde.

Mezi jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele, než jsou prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo v důsledku živelní události, zákoník práce dále řadí všechny situace, kdy z příčin na straně zaměstnavatele (nikoliv tedy z důvodů na straně zaměstnance) není zaměstnanci přidělována práce. Mnohdy je obtížné rozlišit, co je překážkou v práci z důvodu prostoje (nepředvídaná nedodávka surovin, energie, porucha strojního zařízení, chybné podklady k práci) a kdy jde o jinou překážku v práci. Rozdíl je nutné hledat v tom, zda se jedná o nepředvídanou a nahodilou situaci, nebo zda lze překážku předvídat, nebo dokonce přerušení práce předem plánovat (např. plánovaná odstávka stroje z důvodu jeho pravidelné údržby).

O jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele jde také tehdy, jestliže zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci ve stanoveném rozsahu z důvodu tzv. **částečné nezaměstnanosti**. Jde o situaci, kdy zaměstnavatel není schopen z objektivních příčin po přechodnou dobu zajistit pro zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Pouze za této situace zákon připouští možnost poskytnout zaměstnanci nižší náhradu mzdy pro jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208, než odpovídá jeho průměrnému výdělků, avšak zároveň stanoví minimální výši této náhrady. Náhrada mzdy po tuto dobu zaměstnanci přísluší nejméně ve výši 60 % jeho průměrného výdělků za podmínky, že existuje ohledně této překážky v práci a snížení náhrady mzdy **dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací**. Aby nedošlo ke znevýhodnění zaměstnavatelů, u nichž odborová organizace nepůsobí, může být v těchto případech **dohoda nahrazena vnitřním předpisem**.

Zvláštní typ překážky v práci na straně zaměstnavatele je upraven v § 210 a řeší situaci, kdy zaměstnanec při vyslání na pracovní cestu nekoná práci v době, která zasahuje do směny.

Právní jistoty zajišťuje zákoník práce zaměstnancům především tím, že stanoví zaručený minimální okruh překážek v práci, a stejně tak i překážky v práci, při nichž zaměstnanci vzniká právo na náhradu mzdy nebo platu. Z pohledu vyvážené míry flexibility a ochrany zaměstnanců je nezbytné posoudit okruh právních skutečností, které zakládají ze zákona právo zaměstnance dočasně přerušit plnění svých pracovních závazků. Obdobně je nezbytné zvážit, v kterých případech je vhodné poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy, protože obecně existuje i možnost, že zaměstnanec si zameškanou pracovní dobu může po dohodě se zaměstnavatelem napravit.

ČÁST DEVÁTÁ

Dovolená

HLAVA I

Základní ustanovení

§ 211

Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dále právo na dodatkovou dovolenou.

HLAVA II

Dovolená za kalendářní rok, její poměrná část a výměra dovolené

§ 212

Výměra dovolené

(1) Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.

(2) Výměra dovolené zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 činí 5 týdnů v kalendářním roce.

(3) Výměra dovolené pedagogických pracovníků⁴⁷⁾ a akademických pracovníků vysokých škol⁷²⁾ činí 8 týdnů v kalendářním roce.

(4) Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.

(5) Vláda může nařízením stanovit pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou podle § 100 odst. 1 písm. c) podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech.

§ 213

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto ob-

(4) Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenského cvičení nebo službu v operačním nasazení, kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu⁶¹⁾, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

(5) Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

§ 218

(1) Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpал v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.

(2) S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku.

(3) Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle odstavce 1 **nebo byla-li její část převedena podle odstavce 2**, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 5 stanoveno jinak.

(4) Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

(5) Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

(6) Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit

v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejmeně však v délce její jedné poloviny, nejdelší o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.

§ 219

(1) Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenského cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným, poskytuje-li dlouhodobou péči nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; **k přerušení dovolené v době poskytování dlouhodobé péče, ošetřování nemocného člena rodiny, vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nedojde, požádá-li zaměstnanec o pokračování v čerpání dovolené během těchto překážek v práci.** Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnance také nástupem rodičovské dovolené.

(2) Případně-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené; **to neplatí v případech, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost.** Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.

DÍL 3

Hromadné čerpání dovolené

§ 220

Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.

DÍL 4

Změna zaměstnání

§ 221

Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.

(2) **zrušen**

příslušet dovolená v délce 6/52 dovolené za kalendářní rok – tedy $200 : 52 = 3,8461538 \times 6 = 23,076922$ a po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru **24 hodin**.

A ještě příklad posouzení práva na dovolenou z hlediska splnění obou výše uvedených základních podmínek („4 + 4“). Pracovní poměr zaměstnance vznikl 13. ledna a byl ukončen zrušením ve zkušební době 10. února. Zaměstnanec ve 40hodinové TPD za dobu trvání pracovního poměru odpracoval 168 hodin. Výměra dovolené u zaměstnavatele je 5 týdnů. Zaměstnanec tedy splnil obě podmínky vzniku práva na dovolenou – pracovní poměr trval alespoň 4 týdny (postačí 28 kalendářních dnů) a odpracoval alespoň 4násobek své TPD (postačí 160 hodin). Právo na dovolenou tedy bude mít, je třeba určit jen její délku univerzálním vzorcem, a to za použití „hypotetické délky“ dovolené za kalendářní rok při 40hodinové TPD a 5týdenní výměře dovolené, která by činila 200 hodin (srov. příklad výše). Protože zaměstnanec odpracoval 168 hodin – tedy 4násobek TPD, bude délka jeho dovolené činit 4/52 z 200 hodin, tj. $200 : 52 = 3,8461538 \times 4 = 15,384615$ – po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru tedy **16 hodin**.

Kdyby však tentýž zaměstnanec zrušil pracovní poměr ve zkušební době dnem 8. února, pak přestože by počet odpracovaných hodin činil 160, nevzniklo by mu právo na žádnou dovolenou, protože pracovní poměr trval jen 27 kalendářních dnů (nikoliv 4 týdny).

Všem výše uvedeným příkladům výpočtu dovolené je společné, že se u zaměstnance v rozhodném období pro dovolenou **nemění délka jejich TPD**. Tak tomu ale nemusí být vždy. Zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku pracuje nejprve ve stanovené 40hodinové TPD, poté je však zařazen do nepřetržitého provozu se stanovenou TPD 37,5 hodin a poté je s ním sjednána kratší TPD v délce 30 hodin. V těchto případech je třeba uplatnit pravidlo uvedené v § 212 odst. 4, jehož díkci odkazující na výpočet dovolené s ohledem na délku jednotlivých období s rozdílnou délkou TPD nejlépe odpovídá postup stanovení dovolené v příslušném kalendářním roce na základě zjištění průměrné délky TPD s využitím počtu kalendářních dnů trvání jednotlivých období s rozdílnou délkou TPD. Dovolená je v kalendářním roce posuzována jako celek, a není proto vhodné uchýlovat se ke stanovení délky dovolené za jednotlivá období, neboť možnost započítávání jen celých odpracovaných násobků příslušné TPD pro stanovení dovolené by vedlo jednoznačně k poškození zaměstnance. Proto doporučujeme postup uvedený dále v příkladu.

Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele po celý kalendářní rok, v jehož průběhu však dochází ke změně délky jeho TPD, a zaměstnanec v tomto roce odpracoval celkem 1 368 hodin. Výměra dovolené činí 5 týdnů. Zaměstnancova TPD činila:

Přepočet:

od 1. ledna do 13. března, tj. 72 kalendářních dnů	– stanovená TPD 40 hodin	$72 \times 40 = 2\,880$ hodin
od 14. března do 23. září, tj. 194 kalendářních dnů	– sjednaná kratší TPD 20 hodin	$194 \times 20 = 3\,880$ hodin
od 24. září do 31. prosince, tj. 99 kalendářních dnů	– sjednaná kratší TPD 30 hodin	$99 \times 30 = 2\,970$ hodin
celkem:	365 kalendářních dnů	9 730 hodin

Průměrná TPD: $9\,730 : 365 = 26,657534$.

Počet celých násobků odpracované průměrné TPD: $1\,368 : 26,657534 = 51,317574 = 51$.

Výpočet dovolené zaměstnance: $51/52 \text{ z } 26,657534 \times 5$ (výměra dovolené), tj. $26,657534 : 52 = 0,5126448 \times 5 = 2,563224 \times 51 = 130,72442$, po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru **131 hodin**.

Zaměstnancem **odpracované celé násobky příslušné TPD**, popř. průměrné TPD, **přímo ovlivňují délku dovolené v kalendářním roce**. Kromě skutečného výkonu práce se za odpracovanou dobu považují i některé **náhradní doby** uvedené, tak jako dosud, v § 348 odst. 1 s přihlédnutím k 216 odst. 2. Protože, jak bylo uvedeno výše, nová koncepce dovolené neupravuje již krácení dovolené pro omlouvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, započítávají se uvedené náhradní doby jako výkon práce v rámci TPD. Ty důležité osobní překážky v práci, které nebyly podle dosavadní právní úpravy v § 216 odst. 2 považovány za výkon práce (a pro něž docházelo ke krácení dovolené) **se nově označují jako „limitované“**. Jejich taxativní výčet je uveden v § 216 odst. 2 ve znění po novele ZP. Platí pro ně, že se pro účely dovolené považují za výkon práce jen **do výše 20tínásobku TPD**, popř. průměrné TPD, v kalendářním roce. Tento limit je absolutní a není ovlivněn délkou trvání pracovního poměru zaměstnance v příslušném kalendářním roce. Aby však mohlo dojít k započtení limitovaných překážek v práci do zaměstnancem odpracované doby, musí být splněna **podmínka stanovená nově v § 216 odst. 3**, totiž, že zaměstnanec mimo dobu trvání těchto limitovaných překážek odpracoval v kalendářním roce **alespoň 12tínásobek své TPD**, popř. průměrné TPD. K odpracování dojde nejen fyzickým výkonem práce, ale rovněž náhradními dobami, které nejsou limitovanými překážkami (např. mateřská dovolená, čerpání dovolené, dočasná pracovní neschopnost v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, překážka v práci z důvodu obecného zájmu nebo na straně zaměstnavatele apod.). Tato pojistka znamená, že právo na dovolenou nemůže (tak jako podle dosavadní úpravy) vzniknout zaměstnanci, jestliže např. zaměstnankyně čerpala po celý rok

§ 271e**Náhrada věcné škody**

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel povinen poskytnout náhradu za věcnou škodu; ustanovení § 265 odst. 3 platí i zde.

§ 271f**Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance**

Při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance přísluší jeho manželovi, partnerovi^{51a)}, dítěti a rodiči jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy. Tato náhrada přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu.

Oddíl 3**Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance****§ 271g****Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem**

(1) Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem se odečte pohřebné poskytnuté podle zvláštního právního předpisu.

(2) Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně jedenapůlnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém na tuto náhradu vznikne právo; výše této náhrady se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru. Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří dále výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.

(3) Výši průměrné mzdy zjištěné podle odstavce 2 vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

§ 271h**Náhrada nákladů na výživu pozůstalých**

(1) Náhrada nákladů na výživu pozůstalých přísluší pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat, a to do doby, do které by tuto povinnost měl,

nejdéle však do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku.

(2) Náhrada nákladů podle odstavce 1 přísluší pozůstalým ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě, a 80 % tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám. Od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod přiznaný pozůstalým z důvodu smrti zaměstnance. K případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží.

(3) Při výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých se vychází z průměrného výdělku zemřelého zaměstnance; náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí však úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výděleku podle § 271b odst. 1, a nesmí být poskytována déle, než by příslušela zemřelému zaměstnanci podle § 271b odst. 6.

§ 271i**Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých**

(1) Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých přísluší

- a) manželovi nebo partnerovi^{51a)} zemřelého zaměstnance,
- b) dítěti zemřelého zaměstnance a
- c) rodiči zemřelého zaměstnance.

(2) Jednorázová náhrada nemajetkové újmy přísluší každému pozůstalému podle odstavce 1 nejméně ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo; je-li náhrada vyplácena oběma rodičům, vyplatí se každému z nich polovina této částky. Výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.

(3) Jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu.

(4) Výši průměrné mzdy zjištěné podle odstavce 2 vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

§ 271j**Náhrada věcné škody**

Náhrada věcné škody přísluší dědicům zaměstnance; ustanovení § 265 odst. 3 platí i zde.

§ 314

(1) Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

(2) Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku (odstavec 1 věta druhá), je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

§ 315

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.

HLAVA VIII

Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance

§ 316

(1) Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.

(2) Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.

(3) Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

(4) Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména o

a) těhotenství,

- b) rodinných a majetkových poměrech,
 - c) sexuální orientaci,
 - d) původu,
 - e) členství v odborové organizaci,
 - f) členství v politických stranách nebo hnutích,
 - g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
 - h) trestněprávní bezúhonnosti;
- to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

HLAVA IX

Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců, vyloučení pracovního vztahu a vyslání k výkonu práce na území jiného členského státu Evropské unie

§ 317

Na pracovní právní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřislouží náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,
- c) mu nepřislouží mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

§ 317a

Sdílené pracovní místo

(1) Zaměstnavatel může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít dohody, podle nichž si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní

vatele, a to dokonce i v pracovní době rozvržené na tento den zaměstnavatelem. Takový způsob není v rozporu s právním předpisem, je však náročnější z hlediska vykazování odpracované doby zaměstnancem a zejména rozdílnou úpravou jejího rozvrhování, uplatnění překážek v práci, práce přesčas apod.

Novela ZP s účinností od 1. ledna 2021 nabízí zaměstnavatelům možnost **zřizování tzv. sdílených pracovních míst**, a to za podmínek stanovených v § 317a. Cílem této právní úpravy je umožnit širší zapojení zaměstnanců s kratšími pracovními úvazky do pracovního poměru a vytvořit podmínky pro účinnější sladování pracovního a osobního života zaměstnanců. Princip tohoto institutu spočívá ve sdílení téhož pracovního místa dvěma či více zaměstnanci se stejným druhem práce a se sjednanou kratší týdenní pracovní dobou (s kratšími „pracovními úvazky“), kteří si po vzájemné dohodě rozvrhují sami kratší týdenní pracovní dobu (TPD) do směn tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou TPD nejdéle ve 4týdenním vyrovnávacím období. Přitom souhrn délek TPD zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí přesáhnout délku stanovené TPD; to neplatí při vzájemném zastupování zaměstnanců podle § 317a odst. 4.

Zařazení zaměstnanec na sdílené pracovní místo je možné **jen na základě písemné dohody uzavřené s každým zaměstnancem sdílejícím totéž pracovní místo**. Dohoda musí obsahovat také bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby. Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat zastupování nepřítomného zaměstnanec na témže sdíleném pracovním místě pouze tehdy, dal-li k tomu zaměstnanec v uvedené písemné dohodě nebo pro konkrétní případ souhlas. Ustanovení § 317a dále stanoví způsoby a postup při rozvázání závazku z dohody a zánik tohoto závazku.

Zda a v jaké míře bude nová flexibilnější forma pracovněprávního vztahu využita v praxi, ukáže čas.

V důsledku změn provedených v zákoně o zaměstnanosti a zákoně o pobytu cizinců na území České republiky se do § 319 promítá zvýšená ochrana vysílaných zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb, a to zavedením institutu ručení fyzické nebo právnické osoby, k níž byli zaměstnanci (občané jiných členských států EU nebo občané třetích zemí – cizinci) vysláni za účelem poskytování služeb nebo jako **vnitropodnikově dočasně převedení zaměstnanci** za výplatu mzdy nebo platu. Toto opatření je harmonizací českého právního řádu s právem EU na základě tzv. prosazovací směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014.

S účinností od 30. července 2020 byla **novelou ZP implementována v § 319 a novém § 319a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957**, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, **a dále se tak rozšířila pracovněprávní ochrana a práva těchto pracovníků v oblasti:**

- **odměňování** (mzdová či platová práva příslušející zaměstnancům podle české právní úpravy, je-li to pro vyslané pracovníky výhodnější); nově se tak na ně vztahují všechny povinné složky mzdy nebo platu (do 29. července 2020 byli zaměstnanci vysláni na území České republiky chráněni v oblasti odměňování za práci v pracovním poměru jen minimální mzdou, příslušnou nejnižší úrovni zaručené mzdy a příplatkem za práci přesčas),
- **poskytování náhrad cestovních výdajů** při cestách konaných vyslanými zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce mimo obvyklé místo výkonu práce na území České republiky,
- **ubytování**, je-li zaměstnavatelem poskytováno.

Přesáhne-li doba vyslání zaměstnanec 12 měsíců, vztahuje se na něj i další úprava výkonu práce v pracovním poměru podle zákoníku práce, s výjimkou vzniku, změny a skončení pracovního poměru. Stanoví se také podmínky, za nichž může být doba vyslání prodloužena až na 18 měsíců, včetně zápočtu náhrady za vyslaného zaměstnanec jiným zaměstnancem. Co se rozumí pro účely zákoníku práce **jiným členským státem Evropské unie stanoví § 350b – rozumí se jím i stát, který je smluvní stranou Dohody o Evropském hospodářském prostoru.** Nová pravidla pro vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb se však od 30. července 2020 neuplatní v oblasti silniční dopravy, a sice u zaměstnanců zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslaných k výkonu práce řidiče v silniční dopravě v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, a to až do doby nabytí účinnosti zákona, kterým se bude do právního řádu České republiky zapracovávat tzv. silniční balíček, tj. změna směrnice 2006/22/ES o minimálních podmínkách pro provedení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85 a (EHS) č. 3821/85 o předpisech v sociální oblasti týkajících se činnosti v silniční dopravě a o zrušení směrnice Rady 88/599/EHS.

Ustanovení § 320a přiznává odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů na celostátní nebo krajské úrovni **právo na příspěvek státu na podporu vzájemných jednání** týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových a sociálních podmínek, **a ve znění novely ZP s účinností od 1. ledna 2021** rovněž na opatření v oblasti prevence rizik vzniku poškození zdraví zaměstnanců následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Tento příspěvek poskytne stát na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody, která je poradním orgánem vlády.

V § 322 odst. 2 se výslovně stanoví, že úhrada nákladů státem na kontrolní činnost odborových organizací v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví **zahrnuje též náklady na prohlubování kvalifikace svazových inspektorů**, a v § 324 se stanoví, že odborové organizace a organizace zaměstnavatelů se **považují za veřejně prospěšné právnické osoby.**

Článek XI zákona č. 101/2014 Sb.**Čl. XI****Přechodné ustanovení**

Skončení pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, jimž bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle § 42g zákona č. 326/1999 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, nedošlo-li k němu již jiným způsobem, se řídí § 48 odst. 3 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

Článek LVI zákona č. 250/2014 Sb.**Čl. LVI****Přechodné ustanovení**

Zaměstnanci, který byl ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona odměňován smluvním platem, se ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona stanoví platový tarif a osobní příplatek, popřípadě příplatek za vedení, zvláštní příplatek a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, tak, aby jejich úhrn odpovídal dosavadní výši sjednaného smluvního platu; pokud by však takto stanovená výše osobního příplatku, popřípadě příplatku za vedení, zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, přesahovala jejich nejvyšší přípustnou výši podle zákona č. 262/2006 Sb., tyto složky platu se sníží na jejich nejvýše přípustnou výši. Platový tarif musí odpovídat zařazení do platové třídy a do platového stupně v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb.

Článek II zákona č. 181/2018 Sb.**Čl. II****Přechodné ustanovení**

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, na niž vzniklo právo podle § 271b odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, nebo podle § 371 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., přísluší ve výši podle § 271b odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

Článek II zákona č. 32/2019 Sb.**Čl. II****Přechodná ustanovení**

1. Náhrada mzdy nebo platu v době dočasné pracovní neschopnosti, která vznikla před účinností tohoto zákona a trvá za jeho účinnosti, se řídí podle dosavadních právních předpisů.
2. Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu dočasné pracovní neschopnosti, která vznikla před účinností tohoto zákona a trvá za jeho účinnosti, se řídí podle dosavadních právních předpisů.

Článek II zákona č. 285/2020 Sb.**Čl. II****Přechodná ustanovení**

1. Výpověď daná podle § 51a zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
2. **Právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem 1. ledna 2021, a čerpání této dovolené, i když k němu dojde po 31. prosinci 2020, se řídí § 211 až 223 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem 1. ledna 2021.**
3. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, na niž vzniklo právo podle § 271b odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, nebo podle § 371 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti zákona č. 205/2015 Sb., přísluší ve výši stanovené podle § 271b odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.



DOVOLENÁ A JEJÍ APLIKACE V PRAXI S PRAKTICKÝMI PŘÍKLADY K 1. 1. 2021

Mgr. Zdeněk Schmied
JUDr. Michael Košnar

[obj. č. 5691]

Novelou zákoníku práce a některých dalších souvisejících zákonů provedenou zákonem č. 285/2020 Sb. dochází s účinností od 1. ledna 2021 mimo jiné ke koncepční změně dovolené. Právo na dovolenou a určení její délky v příslušném kalendářním roce bude napříště odvozeno od týdenní pracovní doby zaměstnance, to znamená, že dovolená bude vyjádřena v hodinách. Ke změnám dochází i v čerpání dovolené.

Nabízíme čtenářům publikaci autorů Zdeňka Schmieda a Michaela Košnara obsahující podrobný komentář k jednotlivým ustanovením nové koncepce dovolené včetně řady příkladů pro jejich snadnější aplikaci v praxi.

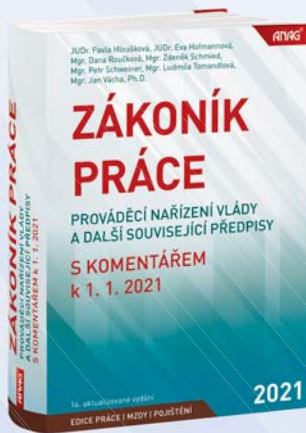
Svým vnitřním členěním publikace systematicky navazuje na předchozí příručky týkající se dovolené.

9/2020, brožovaná, 152 stran

329 Kč



MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



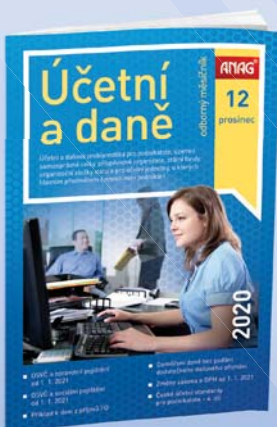
EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

