

JUDr. Pavla Hloušková, Mgr. Dana Roučková,
Mgr. Zdeněk Schmied, Mgr. Petr Schweiner,
Mgr. Ludmila Tomandlová, JUDr. Jan Vácha, Ph.D.

ANAG®

Zákoník práce

prováděcí nařízení vlády
a další související předpisy

s komentářem
k 1. 1. 2022

15. aktualizované vydání

EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

2022

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



- © JUDr. Pavla Hloušková, Mgr. Dana Roučková, Mgr. Zdeněk Schmied,
Mgr. Petr Schweiner, Mgr. Ludmila Tomandlová, JUDr. Jan Vácha, Ph.D., 2022
- © Nakladatelství ANAG, 2022
ISBN 978-80-7554-350-9

Úvodní poznámka	16
Poznámka k 15. vydání (rok 2022)	20
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (s komentářem)	22
Část první – Všeobecná ustanovení	22
Hlava I – Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů	23
Hlava II – Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů	36
Díl 1 – Zaměstnanec	36
Díl 2 – Zaměstnavatel	38
Hlava III –	40
Hlava IV – Rovné zacházení a zákaz diskriminace	40
Hlava V – Některá ustanovení o právním jednání	46
Část druhá – Pracovní poměr	58
Hlava I – Postup před vznikem pracovního poměru	58
Hlava II – Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru	68
Hlava III – Změny pracovního poměru	90
Hlava IV – Skončení pracovního poměru	107
Díl 1 – Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru	107
Díl 2 – Dohoda	109
Díl 3 – Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody	112
Díl 4 – Okamžité zrušení pracovního poměru	130
Díl 5 – Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru	134
Díl 6 – Hromadné propouštění	139
Díl 7 – Další případy skončení pracovního poměru	143
Díl 8 – Odstupné	147
Díl 9 – Neplatné rozvázání pracovního poměru	152
Díl 10 – Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa	159
Část třetí – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	163
Část čtvrtá – Pracovní doba a doba odpočinku	173
Hlava I – Obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby	174
Hlava II – Rozvržení pracovní doby	186
Díl 1 – Základní ustanovení	186
Díl 2 – Pružné rozvržení pracovní doby	192

Díl 3	- Konto pracovní doby.....	196
Hlava III	- Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka	201
Hlava IV	- Doba odpočinku	205
Díl 1	- Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami	205
Díl 2	- Dny pracovního klidu	208
Díl 3	- Nepřetržitý odpočinek v týdnu.....	210
Hlava V	- Práce přesčas	212
Hlava VI	- Noční práce.....	215
Hlava VII	- Pracovní pohotovost	216
Hlava VIII	- Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku	218
Hlava IX	- Zmocňovací ustanovení.....	224
Část pátá	- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	226
Hlava I	- Předcházení ohrožení života a zdraví při práci	227
Hlava II	- Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance	231
Hlava III	- Společná ustanovení.....	240
Část šestá	- Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu	244
Hlava I	- Obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody.....	244
Hlava II	- Mzda	255
Hlava III	- Plat	267
Hlava IV	- Odměna z dohody.....	291
Hlava V	- Mzda nebo plat při výkonu jiné práce	292
Hlava VI	- Odměna za pracovní pohotovost	294
Hlava VII	- Společná ustanovení o mzdě, platu, odměně z dohody a odměně za pracovní pohotovost.....	295
Hlava VIII	- Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu	302
Díl 1	- Obecná ustanovení.....	302
Díl 2	- Pořadí srážek ze mzdy	304
Část sedmá	- Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce	307
Hlava I	- Obecná ustanovení o náhradách poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce	307
Hlava II	- Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3	313
Díl 1	- Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště	313
Díl 2	- Náhrady při přeložení a dočasném přidělení.....	324

Díl 3	- Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě	325
Díl 4	- Náhrady při výkonu práce v zahraničí.....	331
Hlava III	- Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3.....	332
Díl 1	- Obecná ustanovení.....	332
Díl 2	- Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při pracovní cestě	332
Díl 3	- Náhrady při přijetí a přeložení	334
Díl 4	- Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě	336
Díl 5	- Náhrady při výkonu práce v zahraničí.....	337
Hlava IV	- Společná ustanovení o cestovních náhradách.....	338
Hlava V	- Náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce.....	345
Část osmá	- Překážky v práci	346
Hlava I	- Překážky v práci na straně zaměstnance	346
Díl 1	- Důležité osobní překážky.....	346
Díl 2	- Překážky v práci z důvodu obecného zájmu	368
Hlava II	- Společné ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance.....	377
Hlava III	- Překážky v práci na straně zaměstnavatele.....	379
Část devátá	- Dovolená	382
Hlava I	- Základní ustanovení.....	384
Hlava II	- Dovolená za kalendářní rok, její poměrná část a výměra dovolené.....	384
Hlava III	- Dodatková dovolená.....	391
Hlava IV	- Společná ustanovení o dovolené	394
Díl 1	- Obecné ustanovení.....	394
Díl 2	- Čerpání dovolené	399
Díl 3	- Hromadné čerpání dovolené.....	405
Díl 4	- Změna zaměstnání	405
Díl 5	- Náhrada za dovolenou.....	406
Díl 6	- Krácení dovolené.....	407
Část desátá	- Péče o zaměstnance	409
Hlava I	- Pracovní podmínky zaměstnanců	409
Hlava II	- Odborný rozvoj zaměstnanců	412
Hlava III	- Stravování zaměstnanců.....	420
Hlava IV	- Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců	422

Díl 1	- Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením	422
Díl 2	- Pracovní podmínky zaměstnankyň	422
Díl 3	- Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby	423
Díl 4	- Přestávky ke kojení	425
Díl 5	- Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců.....	426
Část jedenáctá	- Náhrada majetkové a nemajetkové újmy	428
Hlava I	- Prevence	428
Hlava II	- Povinnosti zaměstnance k náhradě škody.....	430
Díl 1	- Obecná povinnost nahradit škodu.....	430
Díl 2	- Nesplnění povinnosti k odvrácení škody	432
Díl 3	- Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a ztráta svěřených věcí	433
Díl 4	- Rozsah a způsob náhrady škody	439
Díl 5	- Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu...441	
Hlava III	- Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody	443
Díl 1	- Obecná povinnost nahradit škodu.....	443
Díl 2	- Odvrácení škody	444
Díl 3	- Odložené věci	445
Díl 4	- Rozsah a způsob náhrady škody	446
Díl 5	- Pracovní úrazy a nemoci z povolání	447
Hlava IV	- Společná ustanovení	449
Část dvanáctá	- Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	473
Hlava I	- Základní ustanovení	473
Hlava II	- Informování a projednání.....	477
Hlava III	- Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	480
Hlava IV	- Působnost odborové organizace	485
Hlava V	- Přístup k nadnárodním informacím.....	489
Část třináctá	- Společná ustanovení	503
Hlava I	- Množství práce a pracovní tempo	503
Hlava II	- Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiné povinnosti zaměstnanců, zvláštní povinnosti některých zaměstnanců a výkon jiné výdělečné činnosti	504

Hlava III	- Vnitřní předpis	510
Hlava IV	- Mzdová, platová a ostatní práva	512
Hlava V	- Agenturní zaměstnávání	512
Hlava VI	- Konkurenční doložka	516
Hlava VII	- Osobní spis, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek	518
Hlava VIII	- Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance	522
Hlava IX	- Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců, vyloučení pracovněprávního vztahu a vyslání k výkonu práce na území jiného členského státu Evropské unie.....	523
Hlava X	- Oprávnění odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, podpora vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a kontrola v pracovněprávních vztazích	534
Hlava XI	-	540
Hlava XII	-	541
Hlava XIII	- Zánik práva, vrácení neprávem vyplacených částek a uplynutí doby.....	543
Hlava XIV	- Doručování	544
Hlava XV	- Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů	552
Díl 1	- Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.....	552
Díl 2	- Přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů	557
Hlava XVI	- Zvláštní úprava pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí	559
Hlava XVII	- Některá ustanovení o závazcích a výklad některých pojmů	560
Hlava XVIII	- Průměrný výdělek	568
Díl 1	- Obecná ustanovení.....	568
Díl 2	- Rozhodné období.....	568
Díl 3	- Pravděpodobný výdělek.....	569
Díl 4	- Formy průměrného výdělku	569
Díl 5	- Společná ustanovení o průměrném výdělku.....	569
Hlava XIX	- Ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie	574

Část čtrnáctá – Přejchodná a závěrečná ustanovení.....	575
Hlava I – Přejchodná ustanovení	575
Díl 1 – Pojištění odpovědnosti a zvláštní ustanovení o povinnosti nahradit škodu a nemajetkovou újmu	577
Díl 2 – Použití ustanovení o náhradě mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) a některých dalších ustanovení	580
Díl 3 – Použití prováděcích právních předpisů	581
Hlava II – Závěrečná ustanovení.....	582
Příloha k zákonu č. 262/2006 Sb.....	597
Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci	600
<i>Komentář k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.</i>	<i>600</i>
Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.	602
<i>Komentář k příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb.</i>	<i>604</i>
Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchýlná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě	609
<i>Komentář k nařízení vlády č. 589/2006 Sb.</i>	<i>623</i>
Nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchýlné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí	631
<i>Komentář k nařízení vlády č. 227/2010 Sb.</i>	<i>632</i>
Vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené	633
<i>Komentář k vyhlášce č. 600/2006 Sb.</i>	<i>633</i>
Nařízení vlády č. 348/2021 Sb., o zavedení letního času v letech 2022 až 2026	634
Vyhláška č. 511/2021 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.....	636
Vyhláška č. 462/2021 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2022.....	638
Příloha k vyhlášce č. 462/2021 Sb.	639

Nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí	646
Příloha k nařízení vlády č. 62/1994 Sb.....	650
Orientační ceny ubytování	661
Přehled právních předpisů, které mají vliv na stanovení průměrného výdělku rozhodného pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti a náhrady nákladů na výživu pozůstalých.....	668
Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce.....	678
Zákon č. 250/2021 Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů	684
Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.....	704
Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)	709
<i>Komentář k zákonu č. 309/2006 Sb.</i>	<i>729</i>
Společný komentář k prováděcím předpisům z oblasti BOZP	736
Nařízení vlády č. 339/2017 Sb., o bližších požadavcích na způsob organizace práce a pracovních postupů při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru.....	740
<i>Komentář k nařízení vlády č. 339/2017 Sb.</i>	<i>749</i>
Nařízení vlády č. 27/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat	750
Přílohy č. 1 až č. 8 k nařízení vlády č. 27/2002 Sb.....	753
<i>Komentář k nařízení vlády č. 27/2002 Sb.</i>	<i>757</i>

Nařízení vlády č. 362/2005 Sb.,

o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky.....	758
Příloha k nařízení vlády č. 362/2005 Sb.	761
<i>Komentář k nařízení vlády č. 362/2005 Sb.</i>	768

Nařízení vlády č. 168/2002 Sb.,

kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky.....	769
Přílohy č. 1 až č. 4 k nařízení vlády č. 168/2002 Sb.....	771
<i>Komentář k nařízení vlády č. 168/2002 Sb.</i>	775

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb.,

o způsobu evidence úrazů, hlášení a zaslání záznamu o úrazu.....	776
Přílohy č. 1 až č. 3 k nařízení vlády č. 201/2010 Sb.....	781
<i>Komentář k nařízení vlády č. 201/2010 Sb.</i>	788

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb.,

kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.....	789
<i>Komentář k nařízení vlády č. 361/2007 Sb.</i>	831

Nařízení vlády č. 390/2021 Sb.,

o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků	832
Přílohy č. 1 až č. 4 k nařízení vlády č. 390/2021 Sb.	834
<i>Komentář k nařízení vlády č. 390/2021 Sb.</i>	851

Nařízení vlády č. 378/2001 Sb.,

kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí.....	853
Přílohy č. 1 až č. 5 k nařízení vlády č. 378/2001 Sb.....	857
<i>Komentář k nařízení vlády č. 378/2001 Sb.</i>	861

Nařízení vlády č. 375/2017 Sb.,

o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů.....	862
Příloha k nařízení vlády č. 375/2017 Sb.	868
<i>Komentář k nařízení vlády č. 375/2017 Sb.</i>	878

Nařízení vlády č. 406/2004 Sb.,

o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu	879
Přílohy č. 1 a č. 2 k nařízení vlády č. 406/2004 Sb.	882
<i>Komentář k nařízení vlády č. 406/2004 Sb.</i>	886

Nařízení vlády č. 101/2005 Sb.,	
o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí	887
Příloha k nařízení vlády č. 101/2005 Sb.	891
<i>Komentář k nařízení vlády č. 101/2005 Sb.</i>	901
Nařízení vlády č. 591/2006 Sb.,	
o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost	
a ochranu zdraví při práci na staveništích	902
Přílohy č. 1 až č. 6 k nařízení vlády č. 591/2006 Sb.	907
<i>Komentář k nařízení vlády č. 591/2006 Sb.</i>	939
Nařízení vlády č. 592/2006 Sb.,	
o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti.....	940
Přílohy č. 1 až č. 3 k nařízení vlády č. 592/2006 Sb.	946
<i>Komentář k nařízení vlády č. 592/2006 Sb.</i>	954
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 (<i>s komentářem</i>)	955
Příloha k nařízení vlády č. 567/2006 Sb.	971
Nařízení vlády č. 341/2017 Sb.,	
o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě	
(<i>s komentářem</i>)	996
Přílohy č. 1 až č. 6 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.	1020
Vyhláška č. 114/2002 Sb.,	
o fondu kulturních a sociálních potřeb	1029
<i>Komentář k vyhlášce č. 114/2002 Sb.</i>	1036
Zákon č. 120/1990 Sb.,	
kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými	
organizacemi a zaměstnavateli	1041
<i>Komentář k zákonu č. 120/1990 Sb.</i>	1041
Zákon č. 2/1991 Sb.,	
o kolektivním vyjednávání (<i>s komentářem</i>).....	1043
Práva zaměstnanců, která lze (příkladem) sjednat v kolektivní smlouvě	1062
Zákon č. 118/2000 Sb.,	
o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele	
a o změně některých zákonů	1066

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (<i>s komentářem</i>)	1077
Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	1278
Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců	1291
Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek	1293
Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení	1298
Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (<i>s komentářem</i>)	1303
Příloha k zákonu č. 251/2005 Sb.	1350
Adresy Inspektorátů práce	1351
Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) (<i>s komentářem</i>)	1352
Směrnice Evropské unie zapracované do zákoníku práce	1375
Chronologický přehled úmluv Mezinárodní organizace práce, které se promítají do zákoníku práce a souvisejících předpisů	1388

Poznámka k 15. vydání (rok 2022)

Rok 2020 byl rokem, který z hlediska dalšího vývoje zákoníku práce a souvisejících předpisů významně ovlivnilo několik skutečností. Jednak nabyl plné účinnosti zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, především ustanovení týkající se dovolené, překážek v práci z důvodu obecného zájmu, náhrady škody a nemajetkové újmy a zřizování sdílených pracovních míst. Na důkladné vyhodnocení dopadů této novelizace na aplikační praxi je však zatím ještě příliš brzy.

Během roku 2021 bylo schváleno několik změn zákoníku práce převážně vyplývajících z věcných změn jiných zákonů. Byl to především zákon č. 248/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2005 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, mezi jinými i zákoník práce. Hlavním cílem této novelizace zákona o zaměstnanosti je úprava tzv. kurzarbeitu, tj. poskytování příspěvku za dobu překážky v práci na straně zaměstnavatele, kterou zákon nazývá dobou částečné práce, kdy zaměstnavatel nemůže ze zákonem stanovených důvodů zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Poskytování příspěvku v době částečné práce stanoví vláda (nařízením vlády) po projednání se zástupci zaměstnavatelů a odborů v Radě hospodářské a sociální dohody, pokud je závažným způsobem ohrožena ekonomika České republiky nebo jednotlivé odvětví, dále z důvodů živelní události, jako je přírodní pohroma nebo epidemie, dále také z důvodu kybernetického útoku nebo jiné mimořádné situace, která je zásahem vyšší moci. Tato právní úprava by měla zabránit propouštění zaměstnanců a pomoci zaměstnavatelům překonat přechodné období hospodářských potíží způsobených výše uvedenými mimořádnými důvody. Souvisí bezesporu se současnou pandemií onemocnění covid-19, která se v průběhu roku 2021 vrací v opakovaných vlnách a způsobuje kromě jiného významné hospodářské problémy. Zákon nabyl účinnosti dnem 1. července 2021.

Další novelizaci zákoníku práce přinesl zákon č. 330/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, v souvislosti s úpravou otcovské – tento zákon nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2022. Dále byl schválen zákon č. 363/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, který zahrnuje také legislativně-technickou změnu zákoníku práce v souvislosti se zrušením kojeneckých ústavů – tato změna nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2025. Drobnou legislativně-technickou změnu zákoníku práce provádí také zákon č. 251/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Rok 2021 byl také rokem, kdy skončilo volební období Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky. Poslanecká sněmovna již nestihla řadu návrhů zákonů, vládních i poslaneckých, projednat a jejich projednávání bylo ukončeno s koncem volebního období. Mezi nimi bylo i několik návrhů zákonů, které měly měnit nebo doplňovat zákoník práce. Lze očekávat, že některé z nich se mohou objevit znovu v nově zvolené Poslanecké sněmovně. Je to např. návrh na úpravu příplatků pedagogických pracovníků nebo návrh na úpravu ustanovení týkajícího se kratší pracovní doby v souvislosti s péčí o dítě, dále návrh na úpravu péče o děti se zdravotním znevýhodněním, návrh na úpravu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (tzv. home office nebo práce z domova)

nebo rozšíření okruhu osob, které by mohly za stanovených podmínek pobírat ošetřovné a čerpat pracovní volno.

Pro příští období lze rovněž očekávat, že budou pokračovat práce na transpozici některých směrnic Evropské unie do zákoníku práce. Jde o směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Cílem těchto směrnic je zejména zlepšení pracovních podmínek, stanovení povinnosti zaměstnavatele informovat o pracovních podmínkách, a dále umožnit snadnější sladování pracovního a rodinného života pracovníků, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami. Základní požadavky obou směrnic je třeba do našeho právního řádu, tedy i do zákoníku práce, zapracovat do začátku srpna 2022 (úpravu odměny nebo příspěvku za rodičovskou dovolenou do srpna 2024). S ohledem na uvedené lhůty a na délku legislativního procesu by měl být návrh příslušné novelizace zákoníku práce, případně dalších souvisejících zákonů, předložen Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky již během prvního pololetí roku 2022.

- § 211 až § 223 – o dovolené
 § 279 – o právu zaměstnanců na informace a povinnosti zaměstnavatele informace poskytnout
 § 305 – o vnitřním předpisu
 § 306 – o pracovním řádu
 § 349 – o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
 § 363 – o ustanoveních zákoníku práce, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie a od nichž se není možné odchýlit, ledaže ve prospěch zaměstnance
 § 564 a § 582 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník – o dodržení písemné formy a neplatnosti právního jednání

§ 38

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

- (1) Od vzniku pracovního poměru je
- zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem,
 - zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.
- (2) Pro pracovní poměr založený jmenováním platí ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou.
- (3) Zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech.

Komentář k § 38

V tomto ustanovení jsou uvedeny jen základní právní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele po vzniku pracovního poměru. Ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, dohodnuté smlouvou nebo stanovené vnitřními předpisy.

Naproti tomu zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Základní povinností každého zaměstnance je, stručně řečeno, docházet do zaměstnání a konat práci. Proto např. zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří po uplynutí rodičovské dovolené (nejdéle do 3 let věku dítěte) nenastoupí do zaměstnání, pokud se se zaměstnancem nedohodli např. na poskytnutí neplaceného pracovního volna z důvodu nutnosti zajištění péče o dítě, tuto povinnost neplní, což může být v krajním případě důvodem pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Další a konkrétnější právní povinnosti zaměstnance jsou uvedeny v § 301 až § 304 ZP. Samozřejmě ani tímto výčtem se vzájemný souhrn práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele nevyčerpává. Jako příklad lze uvést povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru a na jeho žádost i pracovní posudek podle § 313 a § 314 ZP.

§ 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 16 200 Kč^{*)} za měsíc nebo 96,40 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 zdě 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.

^{*)} Red. pozn.: Úprava sazby je provedena s účinností od 1. ledna 2022 nařízením vlády č. 405/2021 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.

Komentář k § 111

Zákoník práce zaručuje zaměstnancům všech zaměstnavatelů, aby bez ohledu na způsob jejich hospodaření (obchodní společnost, družstvo (obchodní korporace), fyzická osoba, občanské sdružení, organizační složka státu, obec apod.), bez ohledu na formu základního pracovněprávního vztahu, ve kterém zaměstnanci konají pro zaměstnavatele práci (pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce), a bez ohledu na výkonnostní či jiná kritéria hodnocení výsledků své práce obdrželi mzdu (plat, odměnu z dohody) alespoň ve výši minimální mzdy. Do mzdy (platu) se pro tyto účely nezahrnuje mzda (plat) 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.

Minimální mzda představuje nejnižší přípustnou úroveň odměny za práci v základních pracovněprávních vztazích (tj. nejnižší cenu práce) a je proto univerzálním nástrojem ochraňujícím zaměstnance všech zaměstnavatelů před nepřiměřeně nízkým oceněním jejich práce. Za základní sazbu minimální mzdy stanoví zákoník práce částky 48,10 Kč za hodinu, resp. 7 955 Kč za měsíc. Ke stanovení základní sazby minimální mzdy nad uvedenou úroveň a ke stanovení dalších (snížených) sazeb minimální mzdy (odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance) je zmocněna vláda.

covní cesty z důvodů na straně zaměstnance, odpadá zaměstnavateli povinnost hradit ubytovací výdaje zaměstnance po celou dobu přerušení pracovní cesty bezvýjimečně, tedy i když výdaje za ubytování po tuto dobu musel zaměstnanec uhradit. Zaměstnavatel může stanovit finanční limit na cenu ubytování, kterým je zaměstnanec vázán. Pokud v místě konání pracovní cesty není ubytování ve stanovené maximální ceně, je zaměstnanec povinen tuto okolnost se zaměstnavatelem projednat.

Související ustanovení

§ 16 – zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se zákoníkem práce a ostatními právními předpisy a nevytvářet jakoukoliv diskriminaci

§ 109 odst. 3 – odlišení podnikatelské a nepodnikatelské sféry

§ 153 – zaměstnavatel určuje podmínky pracovní cesty

§ 156 – rozsah poskytovaných cestovních náhrad

§ 160 – přerušení pracovní cesty na straně zaměstnance

§ 161 – náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

§ 173 – nepodnikatelská sféra nemůže poskytovat jiné a vyšší cestovní náhrady než ty, které jsou stanoveny nebo umožněny v hlavě III

§ 185 – nedoložený doklad o ceně ubytování lze v mimořádném případě nahradit prohlášením zaměstnance o ceně ubytování. O tomto postupu rozhoduje pouze zaměstnavatel.

§ 163

Stravné

(1) Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné nejméně ve výši

- a) 99 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin¹⁾,
- b) 151 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin²⁾,
- c) 237 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin³⁾.

Tato výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189⁴⁾.

(2) Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá (dále jen „bezplatné jídlo“), přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo až 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.

(3) Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance na pracovní cestu vyšší stravné, než je stanovené v odstavci 1, přísluší zaměstnanci stravné podle odstavce 1. Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance nižší hodnotu snížení stravného, přísluší zaměstnanci stravné snížené o nejvyšší hodnotu stanovenou v odstavci 2.

(4) Při pracovní cestě, která spadá do 2 kalendářních dnů, se upustí od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dnu, je-li to pro zaměstnance výhodnější.

(5) Po dobu návštěvy člena rodiny nebo po dobu dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance stravné zaměstnanci nepřislouží. Doba rozhodná pro právo na stravné před návštěvou člena rodiny nebo dohodnutým přerušením pracovní cesty končí ukončením výkonu práce, nebo jiným předem dohodnutým způsobem,

Náhrada mzdy nebo platu přísluší od prvního pracovního dne (směny), a to ve výši 60 % průměrného (redukovaného) výdělku.

Náhrada mzdy nebo platu se zaměstnanci poskytne za neodpracovanou délku konkrétních stanovených (plánovaných) směn (tedy za počet neodpracovaných hodin v těchto směnách) připadajících na uvedené období 14 kalendářních dnů počítaných od vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény). Pro účely stanovení této náhrady se vychází z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance zjištěného pro pracovní právní účely podle § 351 a násl. ZP (tedy stejně jako pro náhradu mzdy nebo platu při ostatních překážkách v práci, pro dovolenou, pro příplatky apod.). Tento průměrný výdělek se však dále upraví pomocí redukčních hranic, jimiž se upravuje denní vyměřovací základ pro stanovení dávek nemocenského pojištění (srov. § 21 a § 22 ZNP), které se však pro účely náhrady mzdy nebo platu přepočtou na hodinové redukční hranice, a to tak, že se každá ze tří denních redukčních hranic pro nemocenské nejprve vynásobí koeficientem 0,175 a poté se zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Průměrný hodinový výdělek se započte do částky 1. redukční hranice jen ve výši 90 %, z částky nad 1. do 2. redukční hranice ve výši 60 %, z částky nad 2. do 3. redukční hranice ve výši 30 % a k částce nad 3. redukční hranici se nepřihlíží. Výši redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu ke stanovení dávek nemocenského pojištění platných od 1. ledna příslušného kalendářního roku vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů sdělením (pro rok 2022 sdělení č. 380/2021 Sb.).

Příklad výpočtu náhrady mzdy nebo platu v roce 2022:

Redukční hranice	Pro nemocenské (denní)	× koeficient 0,175	Pro náhradu mzdy nebo platu (hodinové)
1. RH	1 298 Kč	× 0,175	227,15 Kč
2. RH	1 946 Kč	× 0,175	340,55 Kč
3. RH	3 892 Kč	× 0,175	681,10 Kč

Zjištěný průměrný hodinový výdělek zaměstnance odměňovaného mzdou činí 685 Kč. (Poznámka: Takto vysoký málo reálný hodinový výdělek je zvolen pro účely jeho úpravy ve všech třech redukčních hranicích.)

Tento výdělek se pomocí shora uvedených redukčních hranic zredukuje na průměrný redukovaný hodinový výdělek takto:

- ▶ do výše 1. RH (227,15 Kč) se z výdělku započte 90 %, tj. $227,15 \times 0,90 = 204,44$ Kč,
- ▶ z rozdílu mezi 1. a 2. RH ($340,55 - 227,15 = 113,40$ Kč) se z výdělku započte 60 %, tj. $113,40 \times 0,60 = 68,04$ Kč,
- ▶ z rozdílu mezi 2. a 3. RH ($681,10 - 340,55 = 340,55$ Kč) se z výdělku započte 30 %, tj. $340,55 \times 0,30 = 102,17$ Kč.
- ▶ k částce, o níž přesahuje průměrný výdělek 3. RH (tj. 3,90 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.)

i v dodatkové dovolené podle § 215 převodem její délky na týdenní pracovní dobu a přinesla rovněž řešení k odstranění dvojkolejnosti poskytování náhrady za dovolenou zaměstnancům vysílaným do členských států Evropské unie uplatňujících režim tzv. dovolenkových pokladen (viz § 222a).

Stručně lze novou právní úpravu dovolené shrnout tak, že umožňuje:

- zrušit dosavadní samostatný typ dovolené za odpracované dny,
- névázat právo na dovolenou a výpočet její délky na počet pracovních dnů připadajících zaměstnanci podle rozvrhu směn na týden (je tedy napříště nepodstatné, zda zaměstnanec pracuje v rovnoměrném nebo nerovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby) a opustit tak dosud nezbytný dvojnásobný výpočet dovolené podle tohoto rozvrhu,
- zrušit krácení dovolené pro omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci,
- zajistit rovné postavení zaměstnanců se stejnou týdenní pracovní dobou, avšak různou délkou směn při čerpání dovolené,
- odstranit dosavadní „skokový“ rozdíl v délce dovolené za kalendářní rok a dovolené za odpracované dny vyplývající z podmínek pro jejich přiznání,
- posílit zásluhový princip ve vztahu k délce dovolené zaměstnance v příslušném kalendářním roce na úkor pouhé závislosti na délce nepřetržitého trvání pracovního poměru,
- zachovat dosavadní výměry dovolené v týdnech,
- zaměstnanci požádat zaměstnavatele o převedení části nevyčerpané dovolené přesahující 4 týdny (popř. 6 týdnů) do následujícího kalendářního roku.

Podrobně k těmto změnám viz zejména komentář k § 213, § 215, § 216, § 218, § 219, § 222a a § 223. V podrobnostech ohledně nové úpravy dovolené, včetně doporučených postupů výpočtu, lze odkázat na odbornou publikaci „Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady“ (M. Košnar a Z. Schmied, ANAG). Nicméně některé první zkušenosti z jednoleté aplikace nové právní úpravy dovolené jsou promítnuty v následujících komentářích.

Podle bodu 2 přechodného ustanovení k čl. I zákona č. 285/2020 Sb. platí, že právo na dovolenou, které vzniklo do konce roku 2020, jakož i **právo na její čerpání, přestože k němu dojde po 31. prosinci 2020, se řídí dosavadní právní úpravou účinnou do 31. prosince 2020**. Z toho vyplývá, že dovolená v konkrétním počtu dnů nevyčerpaných do 31. prosince 2020 bude právě v takovém počtu dnů převedena do roku 2021 a tento počet dnů „staré“ dovolené bude přednostně čerpán před „novou“ dovolenou, na niž vznikne nárok v roce 2021. Přitom není důležité, jaký počet hodin podle rozvrhu směn připadne na jednotlivé dny čerpané dovolené. Náhrada za dovolenou ve výši průměrného výdělku se poskytne za všechny hodiny, které připadly na čerpané dny převedené dovolené. Stejný počet hodin, za něž byla tato náhrada poskytnuta, se započtou jako odpracované (viz § 348 odst. 1 písm. b) ZP) pro vznik práva na dovolenou v roce 2021. Přechodné ustanovení tak nepočítá s žádným přepočtem „staré dovolené na hodiny“, navíc by pokusy o takový přepočet vedly zpravidla k poškození práva zaměstnance vyčerpat dovolenou „ve dnech“ podle dosavadní právní úpravy. Nicméně, pokud je délka směn u zaměstnance dlouhodobě konstantní (např. 8 hodin denně), není vyloučeno nevyčerpanou dovolenou do konce roku 2020 takto přepočítat na hodiny a převést do následujícího roku. Neboť každý jednotlivý den dovolené představuje stejný počet hodin, ať jde o tzv. starou dovolenou nevyčerpanou do 31. prosince 2020, která bude čerpána až od 1. ledna 2021. Avšak není-li tomu tak, platí, že se nevyčerpaná dovolená z roku 2020 převádí zásadně v pracovních dnech dovolené a takto je čerpána i v následujícím období. Dvojnásobný režim evidence dovolené skončí, jakmile bude dovolená z období před 1. lednem 2021 zaměstnancem vyčerpana.

Skutečnost, že samotným čerpáním původně stanovené dovolené, které se podle § 348 odst. 1 písm. b) považuje za výkon práce, může dojít k nutnosti přepočítat (někdy i opakovaně) její původní délku svědčící následující příklad 3.:

3. Zaměstnankyni se 40hodinovou TPD rozvrženou pravidelně na 5 pracovních dnů v týdnu (pondělí až pátek) po 8 hodinách a výměrou dovolené u zaměstnavatele v délce 5 týdnů skončila mateřská dovolená dne 6. března 2022. Z roku 2021 jí bylo převedeno celkem 136 hodin nevyčerpané dovolené. Před skončením mateřské dovolené požádala o poskytnutí dovolené tak, aby dovolená navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené (§ 217 odst. 5 ZP) s tím, že po jejím vyčerpání nastoupí na rodičovskou dovolenou až do 2 let věku dítěte. Jaká bude délka dovolené za rok 2022?

MD od 1. ledna do 6. března 2022 360 hodin (45 dnů × 8 hodin)

Převedená dovolená z roku 2021 136 hodin

Celkem 496 hodin (tj. nejméně 12násobek TPD = 480 hodin),
a proto lze připočítat až 20násobek TPD z RD
v roce 2022, tj. 800 hodin

Úhrnem 1 296 hodin – tedy 32 celých násobků TPD
(1296 : 40 = 32,4)

Délka „nové“ dovolené podle univerzálního vzorce činí: $32 : 52 \times 40 \times 5 = 123,07692$, po zaokrouhlení 124 hodin.

Protože počet hodin čerpání „nové“ dovolené (124) představuje další násobky TPD a protože je zjevné, že do čerpání dovolené připadnou 2 svátky velikonoční (16 hodin), které se do dovolené nezapočítávají (viz § 219 odst. 1 ZP), je **třeba provést přepočet délky „nové“ dovolené takto:**

$1296 + 124 + 16 = 1436$; $1436 : 40 = 35,9$ – tedy 35 násobků; $35 : 52 \times 40 \times 5 = 134,61538$, po zaokrouhlení 135 hodin.

Výsledek je opět pouze dílčí a je třeba výpočet dokončit:

$1296 + 135 + 16 = 1447$; $1447 : 40 = 36,175$ – tedy 36 násobků $36 : 52 \times 40 \times 5 = 138,46153$, po zaokrouhlení 139 hodin.

Výsledek je konečný, neboť již není docíleno vyššího počtu násobků TPD:

$1296 + 139 + 16 = 1451$; $1451 : 40 = 36,275$ – tedy opět 36 celých násobků TPD.

Tuto „novou“ dovolenou v délce 139 hodin bude zaměstnankyně čerpat ihned po vyčerpání „staré“ dovolené v délce 136 hodin. Celkově bude čerpání dovolené po mateřské dovolené („staré“ + „nové“) činit **275 hodin (tj. 34 dnů + 3 hodiny)**. Protože do doby čerpání této dovolené (od 7. března do 26. dubna 2022) připadnou na obvyklé pracovní dny zaměstnankyně 2 svátky velikonoční (15. dubna – Velký pátek a 18. dubna – Velikonoční pondělí), **nezapočítají se tyto svátky do dovolené**. Zaměstnankyně za tyto dny obdrží náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a čerpání dovolené skončí teprve dne 26. dubna 2022. V poslední den čerpání dovolené, na který připadají pouze 3 hodiny, bude (se souhlasem zaměstnankyně) náhrada mzdy za dovolenou poskytnuta pouze v rozsahu 3 hodin a tentýž den může nastoupit zaměstnankyně na rodičovskou dovolenou.

Poznámka: V praxi se lze setkat s tím, že někteří zaměstnavatelé stále ještě neregistrují, že v souvislosti s nabytím účinnosti zákona č. 310/2017 Sb. dnem 1. června 2018 se k těmto dnům v § 216 odst. 2 rozšířil okruh dob, které se pro účely dovolené posuzují jako výkon práce, a to o dobu poskytování dlouhodobé péče při současném nároku zaměstnance

Komentář k nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

K vydání nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, je vláda zmocněna § 100 odst. 1 ZP.

Cílem nařízení je upravit odchýlně od obecné úpravy uvedené v zákoníku práce pracovní dobu a dobu odpočinku některých zaměstnanců v dopravě, jejichž zaměstnavatel je dopravcem nebo správcem pozemních komunikací nebo provozovatelem dopravní infrastruktury podle jiných právních předpisů. Dále vymezuje odměnu členů osádky autobusu za dobu čekání mezi spoji časově a místně určenou jízdním řádem ve veřejné linkové osobní dopravě a dobu řízení v mezinárodní drážní dopravě.

V roce 2021 došlo prostřednictvím nařízení č. 342/2021 Sb. s účinností od 1. ledna 2022 k významné novele tohoto nařízení v souvislosti se snahou o zpřísnění a rovněž terminologické zpřesnění právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců vnitrostátní drážní dopravy. Potřeba změn v dané oblasti vyvstala především na základě poznatků z aplikační praxe, kdy u některých zaměstnavatelů docházelo v důsledku mylné interpretace příslušných ustanovení k nerespektování minimálních standardů v oblasti pracovní doby a doby odpočinku, a taktéž v důsledku tragických událostí na železnici, které se v poslední době udály.

Toto nařízení zapracovává požadavky relevantních zvláštních odvětvových evropských právních předpisů, které nejsou přímo použitelné a je tedy nutné je do vnitrostátního práva řádně transponovat, a rovněž upřesňuje a blíže vymezuje aplikaci některých ustanovení relevantních, přímo použitelných speciálních evropských právních předpisů. Je důležité zdůraznit, že nařízení se nevztahuje na všechny zaměstnance vykonávající práci v dopravě, ale jen na ty uvedené v § 100 odst. 1 písm. a) až f) ZP, jejichž zaměstnavatel je zároveň dopravcem nebo správcem pozemních komunikací nebo provozovatelem dopravní infrastruktury podle jiných právních předpisů. Musí se tedy jednat o zaměstnance vymezené v souvislosti s jednotlivými druhy doprav v § 2 nařízení a zároveň zaměstnané u zaměstnavatelů, kteří jsou dopravci, správci pozemních komunikací nebo provozovateli dopravní infrastruktury. Obě tyto podmínky musí být splněny kumulativně. Značnou pozornost je tedy třeba věnovat správnému zařazení jednotlivých zaměstnanců. K tomu je nutné důkladně prostudovat § 2 nařízení, neboť zde jsou podle jednotlivých druhů doprav či podle druhu práce vymezení zaměstnanci, na něž se nařízení vztahuje. Pokud zaměstnanec spadá pod některou z definic uvedenou v § 2 nařízení, je třeba ještě ověřit, zda je jejich zaměstnavatel dopravcem, správcem pozemních komunikací nebo provozovatelem dopravní infrastruktury. Pokud nejsou splněny zároveň obě podmínky, nebude se na zaměstnance vztahovat speciální úprava tohoto nařízení, nýbrž pouze právní úprava obsažená v zákoníku práce. V ustanovení § 2 písm. c) bodu 2 nařízení vlády došlo k vypuštění dílčí části vymezení pojmu „zaměstnanec mezinárodní drážní dopravy“. Jedná se o promítnutí požadavku na dopravce, aby byl držitelem osvědčení o bezpečnosti podle zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, a zároveň držitelem dalšího osvědčení vydaného jiným členským státem Evropské unie v souladu s evropskými předpisy v oblasti bezpečnosti drážní dopravy. Původní dílce ustanovení totiž již neobstála v návaznosti na vývoj unijní právní úpravy bezpečnosti železničního systému Evropské unie.

Mnohdy se praxe mylně domnívá, že nařízení obsahuje pro zaměstnance komplexní právní úpravu pracovní doby a doby odpočinku a že se tedy na zaměstnance, kteří spadají do jeho působnosti, již jiný pracovněprávní předpis nepoužije. Nařízení je však třeba interpretovat tak, že odchýlným způsobem od obecné právní úpravy problematiky pracovní

Orientační ceny ubytování

Aktualizováno ke dni 1. 12. 2021

Země	Měnový kód	Měna	Orientační cena
Afghánistán	USD	americký dolar	175
Albánie	EUR	euro	115
Alžírsko	USD	americký dolar	170
Andorra	EUR	euro	120
Angola	USD	americký dolar	260
Anguila	USD	americký dolar	230
Antigua a Barbuda	USD	americký dolar	210
Argentina	USD	americký dolar	245
Arménie	USD	americký dolar	250
Aruba	USD	americký dolar	170
Austrálie	AUD	australský dolar	320
Ázerbájdžán	USD	americký dolar	170
Bahamy	USD	americký dolar	185
Bahrajn	USD	americký dolar	185
Bangladéš	USD	americký dolar	170
Barbados	USD	americký dolar	190
Belgie	EUR	euro	165
Belize	USD	americký dolar	170
Benin	USD	americký dolar	175
Bermudy	USD	americký dolar	175
Bhútán	USD	americký dolar	185
Bolívie	USD	americký dolar	110
Bosna a Hercegovina	EUR	euro	90
Botswana	USD	americký dolar	140
Brazílie	USD	americký dolar	175
Brunej	USD	americký dolar	170

Zákon č. 250/2021 Sb.,^{*)}

o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů

^{*)} Red. pozn.: Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. července 2022 a k témuž datu zrušuje zákon č. 174/1968 Sb.

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

Bezpečnost provozu vyhrazených technických zařízení

§ 1

Předmět úpravy

(1) Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾ a upravuje

- a) požadavky na bezpečnost provozu vyhrazených technických zařízení a ochranu zdraví při práci po celou dobu používání vyhrazených technických zařízení; v případě určených druhů již provozovaných vyhrazených technických zařízení stanoví i požadavky na jejich montáž a uvádění do provozu,
- b) výkon státní správy na úseku bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení,
- c) práva a povinnosti osob, které u vyhrazených technických zařízení provádějí jejich obsluhu, montáž, údržbu, kontrolu, revize, opravy, plnění nádob plyny nebo je provozují,
- d) předpoklady a způsob ověřování odborné způsobilosti osob k činnostem na vyhrazených technických zařízeních a předpoklady a způsob ověřování odborné způsobilosti k výkonu činností osob vykonávajících obsluhu a práci na elektrických zařízeních bez napětí, v blízkosti elektrických zařízení pod napětím a na elektrických zařízeních pod napětím.

(2) Tento zákon se nevztahuje na

- a) posuzování shody výrobků před jejich uvedením na trh nebo do provozu, u nichž jsou požadavky na jejich ověření stanoveny jiným právním předpisem²⁾,
- b) činnost, pracoviště a technická zařízení, podléhající dozoru orgánu veřejné správy podle jiných právních předpisů.

¹⁾ *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/104/ES ze dne 16. září 2009 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci (druhá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).*

²⁾ *Zákon č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 90/2016 Sb., o posuzování shody stanovených výrobků při jejich dodávání na trh, ve znění pozdějších předpisů.*

Nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků

Vláda nařizuje podle § 104 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

§ 1

Toto nařízení zapracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾ a upravuje bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.

¹⁾ *Směrnice Rady 89/656/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS), v platném znění. Směrnice Komise (EU) 2019/1832 ze dne 24. října 2019, kterou se mění přílohy I, II a III směrnice Rady 89/656/EHS, pokud jde o úpravy čistě technického rázu.*

§ 2

Osobním ochranným pracovním prostředkem pro účely tohoto nařízení není

- a) běžný pracovní oděv a obuv, které nejsou určeny k ochraně zdraví zaměstnanců před riziky²⁾ a které nepodléhají při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění,
- b) výstroj a vybavení záchranných sborů a služeb vykonávajících činnost podle jiného právního předpisu³⁾,
- c) speciální osobní ochranný prostředek používaný v ozbrojených silách České republiky, Vojenské policii, Vojenském zpravodajství nebo bezpečnostních sborech,
- d) výstroj a vybavení používané při provozu na pozemních komunikacích⁴⁾,
- e) sportovní výstroj a vybavení,
- f) prostředek určený pro sebeobranu,
- g) prostředek pro zjišťování a signalizování rizik a škodlivin na pracovišti.

²⁾ § 101 odst. 1 zákoníku práce.

³⁾ *Například vyhláška č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, ve znění pozdějších předpisů, vyhláška č. 447/2001 Sb., o báňské záchranné službě, ve znění pozdějších předpisů.*

⁴⁾ *Například zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů.*

§ 3

(1) Osobní ochranný pracovní prostředek musí

- a) být po dobu používání účinný proti vyskytujícím se rizikům a jeho používání nesmí představovat další riziko,
- b) odpovídat podmínkám na pracovišti,
- c) být přizpůsoben fyzickým předpokladům zaměstnance a
- d) respektovat ergonomické požadavky a zdravotní stav zaměstnance.

Příloha č. 4 k nařízení vlády č. 390/2021 Sb.

Druhy prací z hlediska znečištění a doporučená množství mycích a čisticích prostředků

I. Druhy prací z hlediska znečištění

Druhy prací	Příklady profesí a profesních činností
Práce velmi nečistá	asfaltěři, lakýrníci, vulkanizéři, deratizéři, galvanizéři, hlubinná těžba, obsluha kotelen na pevná paliva, obsluha a údržba zemních strojů, obsluha a údržba strojních zařízení, hutníci
Práce nečistá	seřizovači, vazači, řidiči nákladních vozidel, traktorů a zemědělských strojů, zedníci, montéři, stavební dělníci, obsluha stavebních strojů, lesní a zemědělské dělníci, kováři, provozní chemici, dělníci v potravinářské výrobě, řezníci, uzenáři, svářeči, chovatelé zvířat, obsluha kovoobráběcích strojů, práce ve zdravotnictví způsobující podráždění pokožky
Práce méně čistá	mistři, pracovníci technické kontroly, jeřábníci, skladoví dělníci, řidiči osobních vozidel, servisní technici, obuvníci, tesaři, obrábění dřeva, montáž elektrotechnických výrobků, zásobování, úklid
Práce čistá	administrativa, obsluha plynových kotelen, dozor, měření, obchod, služby, školství, věda, výzkum

II. Doporučená množství mycích a čisticích prostředků

Druhy prací	Mycí prostředek - množství v gramech za měsíc	Čisticí pasta - množství v gramech za měsíc
Práce velmi nečistá	200	900
Práce nečistá	100	600
Práce méně čistá	100	300
Práce čistá	100	-
Upřesnění množství mycích a čisticích prostředků pro jednotlivá pracoviště provede zaměstnavatel podle vyhodnocení rizik.		
Společně pro všechny druhy prací minimálně dva textilní ručníky za rok.		

Komentář k nařízení vlády č. 390/2021 Sb.

Souběžně se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nebylo vydáno nařízení vlády k provedení nového zmocnění v § 104 odst. 6, které by stanovilo bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů, proto zákoník práce umožňoval přechodně postupovat podle nařízení vlády č. 495/2001 Sb., vydaného k provedení prvního zákoníku práce z roku 1965. V průběhu roku 2021 bylo vydáno nové nařízení vlády, již podle zmocnění v § 104 odst. 6 ZP, a to nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků,

Hodinové sazby minimální mzdy ve vztahu ke stanovené týdenní pracovní době

Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod.
40	96,40
38,75	99,50
37,5	102,82

Hodinové sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy ve vztahu ke stanovené týdenní pracovní době

Týdenní pracovní doba v hodinách	Nejnižší úrovně zaručené mzdy v Kč/hod.
1. skupina prací	
40	96,40
38,75	99,50
37,5	102,82
2. skupina prací	
40	106,50
38,75	109,93
37,5	113,60
3. skupina prací	
40	117,50
38,75	121,29
37,5	125,33
4. skupina prací	
40	129,80
38,75	133,98
37,5	138,45
5. skupina prací	
40	143,30
38,75	147,92
37,5	152,85
6. skupina prací	
40	158,20
38,75	163,30
37,5	168,74

Příloha č. 2 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.
Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance
uvedené v § 5 odst. 2 (v Kč měsíčně)

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída													
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	do 1 roku	15 470	16 580	17 770	19 090	20 470	22 000	23 680	25 500	27 430	29 620	31 880	34 360	37 100	40 060
2	do 2 let	15 990	17 110	18 370	19 750	21 160	22 760	24 490	26 370	28 370	30 640	32 990	35 600	38 400	41 490
3	do 4 let	16 510	17 680	18 960	20 390	21 880	23 520	25 340	27 280	29 380	31 740	34 180	36 860	39 780	42 980
4	do 6 let	17 030	18 270	19 580	21 080	22 630	24 330	26 210	28 220	30 400	32 820	35 340	38 140	41 170	44 500
5	do 9 let	17 580	18 880	20 250	21 770	23 400	25 180	27 130	29 190	31 470	33 980	36 600	39 490	42 650	46 090
6	do 12 let	18 140	19 490	20 910	22 520	24 180	26 030	28 060	30 180	32 550	35 180	37 900	40 890	44 140	47 730
7	do 15 let	18 780	20 140	21 640	23 270	25 000	26 900	29 050	31 260	33 690	36 400	39 240	42 340	45 770	49 430
8	do 19 let	19 390	20 810	22 340	24 080	25 850	27 820	30 050	32 360	34 880	37 710	40 620	43 860	47 370	51 240
9	do 23 let	20 010	21 510	23 110	24 880	26 760	28 800	31 080	33 470	36 100	39 030	42 080	45 400	49 070	53 090
10	do 27 let	20 710	22 250	23 900	25 760	27 680	29 780	32 190	34 660	37 390	40 410	43 580	47 050	50 850	55 000
11	do 32 let	21 380	22 990	24 710	26 650	28 630	30 830	33 330	35 890	38 720	41 810	45 130	48 710	52 690	56 970
12	nad 32 let	22 110	23 790	25 530	27 570	29 630	31 900	34 510	37 150	40 110	43 330	46 740	50 480	54 580	59 020

Komentář k § 120a až § 120f

S účinností od 1. července 2021 byla přijata úprava příspěvku v době částečné práce, který má být kvalitativní náhradou zrušeného příspěvku v době částečné nezaměstnanosti podle § 115, jehož limity pro účely řešení tak masivního výpadku práce, jako tomu bylo v prvních fázích propuknutí pandemie covid-19, se záhy projevíly.

Příspěvek v době částečné práce se poskytuje zaměstnavateli za účelem udržení úrovně zaměstnanosti při splnění určených podmínek po dobu stanovenou nařízením vlády, a to za celý kalendářní měsíc, ve kterém jeho zaměstnanci nemohou konat práci z důvodu některé z překážek v práci podle § 207 až § 209 ZP, která u zaměstnavatele nastala v přímé souvislosti s některým z důvodů, pro něž bylo vydáno nařízení vlády. Nařízení vlády je tím aktem, jímž se poskytování příspěvku aktivuje. Jeho obsahem je vždy vymezení důvodů, pro něž k aktivaci nástroje dochází (§ 120b odst. 1 zákona o zaměstnanosti), vymezení doby, na kterou je aktivován (poprvé je to nejvýše 6 měsíců, ale s možností dalšího prodloužení o 3 měsíce až do celkové doby trvání 12 měsíců), vymezení rozsahu výpadku práce (podle § 120c odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tj. nejméně 20 % a nejvýše 80 % týdenní pracovní doby zaměstnance posuzované souhrnně za všechny zaměstnance zaměstnavatele nebo jeho části, již se posuzovaná situace týká) a z toho vyplývající okruh dotčených zaměstnanců. Další podmínky v nařízení vlády mohou být uvedeny fakultativně – omezení na část území státu (region) nebo na určité odvětví ekonomiky, a dále stanovení závazných ukazatelů rozhodných pro vymezení okruhu zaměstnavatelů, u nichž bude možné nástroj uplatnit.

Příspěvek je vyplácen zaměstnavateli na náhradu mzdy, kterou zaměstnanci pro některou z překážek v práci, pro něž byl příspěvek nařízením vlády schválen, již vyplatil, a to ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku. Výše příspěvku na jednoho zaměstnance je 80 % jemu vyplacené náhrady mzdy za ty dny, kdy nepracoval, nejvýše však 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, což pro rok 2022 činí částku 55 571 Kč.

Příspěvek nelze poskytnout na zaměstnance odměňované platem a dále na zaměstnance, u nichž je uplatněno konto pracovní doby.

Pro poskytnutí příspěvku ze strany Úřadu práce je třeba, aby dotčený zaměstnavatel nejprve úřadu podal oznámení, v němž uvede své základní údaje o podnikání, počtu zaměstnanců, jichž se má příspěvek týkat, a učiní prohlášení, v němž se mj. zaváže zachovat po určitou dobu pracovní místa, na která příspěvek čerpal. Samotným podkladem pro výplatu příspěvku ze strany Úřadu práce je pravidelný měsíční přehled nákladů na náhrady mezd, které svým zaměstnancům vyplatil, z něhož lze podle stanovených podmínek zjistit celkovou výši příspěvku pro daného zaměstnavatele. Ten je úřadu třeba dodat elektronickou cestou do 20. dne měsíce následujícího po měsíci, za který se příspěvek poskytuje.

Jelikož se příspěvek v době částečné práce řadí mezi veřejnou podporu, je třeba jej, aby byl v souladu s právem EU v oblasti hospodářské soutěže, notifikovat Evropské komisi. Její schválení příspěvku je očekáváno v prvních měsících roku 2022. Do té doby vláda využívala jako nástroj podpory pracovního trhu program Antivirus.

Související ustanovení

Nařízení Evropské komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem

leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA).

Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF).

Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřená mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST).

Směrnice Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci.

Směrnice Rady 2009/13/ES ze dne 16. února 2009, kterou se provádí dohoda k Úmluvě o práci na moři z roku 2006 uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a kterou se mění směrnice 1999/63/ES.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/1794 ze dne 6. října 2015, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES, 2009/38/ES a 2002/14/ES a směrnice Rady 98/59/ES a 2001/23/ES, pokud jde o námořníky.

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.

Nově schválené směrnice upravující oblast pracovněprávních vztahů, u kterých již běží lhůta pro transpozici a které se dotýkají i úpravy zákoníku práce

Dne 20. června 2019 byla přijata **Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii**.

Cílem této směrnice je zlepšit pracovní podmínky podporou transparentnějšího a předvídatelnějšího zaměstnání, zajistit přizpůsobivost trhu práce; směrnice stanoví minimální požadavky týkající se pracovních podmínek a povinností zaměstnavatele informovat o pracovních podmínkách. Transpoziční lhůta uplyne dne 1. srpna 2022. S účinkem od 1. srpna 2022 se touto směrnicí zrušuje směrnice 91/533/EHS.

Dne 20. června 2019 byla přijata **Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU**. Směrnice stanoví minimální požadavky, jejichž cílem je dosáhnout rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce, rovného zacházení s nimi na pracovišti pomocí snadnějšího sladění pracovního a rodinného života pracovníků, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami. Za tím účelem směrnice stanoví individuální práva týkající se otcovské dovolené, rodičovské dovolené a pečovatelské dovolené, dále pružného uspořádání práce pro pracovníky, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami. Transpoziční lhůta uplyne dne 2. srpna 2022 (do 2. srpna 2024 uplyne transpoziční lhůta týkající se zavedení odměny nebo příspěvku odpovídajících posledním dvěma týdnům rodičovské dovolené).

