

Zákoník práce

- se stručným souhrnným komentářem
- zkušenosti z aplikace některých ustanovení s přihlédnutím k soudní judikatuře
- vzorové příklady výpočtu dovolené a náhrady mzdy podle § 192

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 2023 činí 1 188 Kč, cena jednoho výtisku je 99 Kč.

aktuální informace pro vaši práci

PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



Dvuměsíčník Praktická personalistika je odborným tištěným periodikem pro praxi personalisty v českém prostředí. Řeší vedení personální agendy 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 2022 činí 1 014 Kč, cena jednoho výtisku je 169 Kč.

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

Odpovědi na dotazy poskytujeme našim předplatitelům zdarma.

Objednávky na předplatné časopisů vřizuje Ivana Bodnarová, tel.: 585 757 430, e-mail: obchod@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

ÚVOD K zákoníku práce ve znění účinném k 1. lednu 2023.....	5
ZÁKON č. 262/2006 Sb., ZÁKONÍK PRÁCE.....	11
ČÁST PRVNÍ – Všeobecná ustanovení.....	11
<i>Komentář k § 1 až § 5</i>	12
<i>Komentář k § 6 až § 12</i>	16
<i>Komentář k § 16 až § 17</i>	19
<i>Komentář k § 18 až § 29</i>	20
ČÁST DRUHÁ – Pracovní poměr.....	23
<i>Komentář k § 30 až § 39</i>	26
<i>Komentář k § 40 až § 47</i>	36
<i>Komentář k § 48 až § 73a</i>	45
ČÁST TŘETÍ – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	53
<i>Komentář k § 74 až § 77</i>	54
ČÁST ČTVRTÁ – Pracovní doba a doba odpočinku.....	57
<i>Komentář k § 78 až § 100</i>	62
ČÁST PÁTÁ – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	66
<i>Komentář k § 101 až § 108</i>	71
ČÁST ŠESTÁ – Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu.....	75
<i>Komentář k § 109 až § 150</i>	84
ČÁST SEDMÁ – Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce.....	90
<i>Komentář k § 151 až § 190</i>	97
ČÁST OSMÁ – Překážky v práci.....	100
<i>Komentář k § 191 až § 210</i>	106
ČÁST DEVÁTÁ – Dovolená.....	113
<i>Komentář k § 211 až § 223</i>	117
ČÁST DESÁTÁ – Péče o zaměstnance.....	124
<i>Komentář k § 224 až § 247</i>	128
ČÁST JEDENÁCTÁ – Náhrada majetkové a nemajetkové újmy.....	130
<i>Komentář k § 248 až § 275</i>	139
ČÁST DVANÁCTÁ – Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	144
<i>Komentář k § 276 až § 299</i>	152

ČÁST TŘINÁCTÁ – Společná ustanovení	153
ČÁST ČTRNÁCTÁ – Přejídná a závěrečná ustanovení	169
<i>Komentář k § 300 až § 364</i>	170
ÚČINNOSTI	182
PŘECHODNÁ USTANOVENÍ NOVEL	185
POZNÁMKY k zákonu č. 262/2006 Sb.	189
PŘÍLOHA k zákonu č. 262/2006 Sb. – Charakteristiky platových tříd.....	194

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.*

ÚVOD K ZÁKONÍKU PRÁCE VE ZNĚNÍ ÚČINNÉM K 1. lednu 2023

Zásadní věcné změny právní úpravy pracovněprávních a obdobných vztahů měla v roce 2022 přinést předem dlouho avizovaná a očekávaná **transpoziciční novela zákoníku práce a některých dalších zákonů**, jejímž účelem je především harmonizace české pracovněprávní úpravy s právem EU formou **zapracování požadavků dvou evropských směrnic** schválených příslušnými vrcholnými orgány EU již v roce 2019, a to:

- **směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii,**
- **směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.**

Již z názvu každé z obou směrnic je zřejmé, jakých oblastí právních vztahů se týkají opatření a požadavky v nich zakotvené.

Ačkoliv lhůta k zajištění transpozice obou směrnic marně uplynula již na začátku srpna 2022, schválení **návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony**, jenž byl zpracován Ministerstvem práce a sociálních věcí, se nepodařilo završit v legislativním procesu ani ve zbývajících částech tohoto roku. Vzhledem k tomu, že transpozice směrnic (EU) je povinná, nelze přijetí nové právní úpravy odkládat a účinnost této novely lze očekávat v **průběhu prvního pololetí roku 2023.**

Se zřetelem k tomu, že návrh zákona může během legislativního procesu doznat i zásadnější věcné změny, lze nyní podat pouze předběžnou a rámcovou informaci o tom, že do něj byly v souladu s požadavky uvedených směrnic **promítnuty následující hlavní změny.**

Pokud jde o **první z výše označených směrnic**, reflektuje návrh zákona především **rozšíření a prohloubení informační povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům** ohledně obsahu pracovního poměru, zvláště pak zaměstnanců vyslaných na území jiného státu, **zlepšení postavení a úrovně ochrany zaměstnanců v tzv. překérních pracovněprávních vztazích, jimiž jsou i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**, u nichž se navrhuje snížení počtu dosavadních výjimek z obecné právní úpravy pracovního poměru (např. rozvrhování pracovní doby, zajištění nepřetržitého odpočinku, příplatky za práci konanou ve svátek, sobotu, neděli nebo v noční době), a kromě toho se zaměstnancům pracujícím na základě těchto dohod přiznává právo požádat zaměstnavatele o převedení na jistější formu zaměstnání – tedy do pracovního poměru. Zaměstnavatel je v případech nevyhovění žádosti zavázán k písemnému odůvodnění ve stanovené době.

S ohledem na požadavky **druhé z označených směrnic se v návrhu zákona** nově přiznává zaměstnancům a zaměstnankyním pečujícím o dítě nebo o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve II. až IV. stupni závislosti **právo požádat o výkon práce „na dálku“ – tedy z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele (§ 317 ZP). Zamítnutí žádosti je zaměstnavatel povinen písemně odůvodnit;** stejnou povinnost má také v případech, kdy nevyhoví z vážných provozních důvodů žádosti uvedeného okruhu zaměstnanců o **kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu** stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby, nebo jestliže rovněž z vážných provozních důvodů nevyhoví žádosti těchto zaměstnanců o **obnovu původních pracovních podmínek.**

V kontextu požadavků směrnice EU o jiných aspektech úpravy pracovní doby by součástí tohoto návrhu novely zákoníku práce měla být rovněž garance práva na dovolenou u zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále se předpokládají také **změny některých jiných pracovněprávních institutů**, než těch, které jsou přímo dotčeny směrnicemi EU, jako např. drobnější úpravy v oblasti pracovní doby a doby odpočinku, zpřesnění pravidel pro výkon práce na dálku a zjednodušení při doručování písemností zaměstnanci zaměstnavatelem nebo naopak a omezení okruhu písemností, na které se zvláštní způsob doručování vztahuje. Tyto změny **vesměs reagují na potřeby vyplývající z praxe.**

Vedle zákoníku práce zahrnuje návrh novely i **změny některých dalších zákonů**, které transponují obě směrnice s ohledem na specifické právní poměry zaměstnanců ve služebním poměru, příslušníků ozbrojených sborů a vojáků z povolání.

Absence transpoziciční novely k 1. ledna 2023 však neznamená, že by zákoník práce zůstal v průběhu roku 2022 zcela nedotčen, i když, až na několik málo výjimek, v zásadě **pouze nepřímo** a ve všech případech **jen v souvislosti s přijetím či novelizací jiných právních předpisů** (např. podle zákona č. 248/2021 Sb. s účinností od 1. dubna 2022 jde o zavedení nové povinnosti zaměstnavatele uvádět

v oznámení o skončení pojištěného zaměstnání zaměstnance pro ČSSZ rovněž stanovené údaje rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti tak, aby Úřad práce České republiky mohl tyto údaje získávat z informačních systémů ČSSZ podle potřeby sám – toto opatření má nepřímý vliv na povinnost podle § 313 odst. 2 ZP; nebo podpora zaměstnavatelů při zaměstnávání zaměstnanců v tzv. kratších pracovních úvazcích, jakož i některých dalších skupin zaměstnanců formou slev na pojistném podle zákona č. 216/2022 Sb. s účinností od 1. února 2023, přičemž podmínky nároku na slevu jsou přímo závislé na posouzení podle příslušných ustanovení ZP o kratší týdenní pracovní době). Některé z jiných právních předpisů se pracovněprávní problematiky **týkají ještě vzdáleněji** (viz např. zákon č. 250/2021 Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů, který spolu se šesti prováděcími nařízeními vlády (č. 60/2022 Sb. a č. 190 až č. 194/2022 Sb.) nabyt účinnosti dnem 1. července 2022).

I v roce 2022 tedy platí, že poté, kdy dnem 1. ledna 2021 nabyla odložené účinnosti i **druhá část zásadních změn zákoníku práce** vyplývajících z jeho prozatím poslední „koncepční“ novely provedené zákonem č. 285/2020 Sb., mezi něž patřila zejména změna právní úpravy překážky v práci v obecném zájmu spočívající v uvolňování zaměstnanců na tábory dětí a mládeže a pro jiné obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže, nová koncepce dovolené, valorizace jednorázových náhrad majetkové a nemajetkové újmy z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání s následkem smrti a možnost zřizování sdílených pracovních míst, **nedoznal** tento základní pracovněprávní kodex **přímých věcných změn** (s výhradou rozšíření okruhu ošetřujících osob, které bez vazby na společnou domácnost s osobou ošetřovanou mají nárok na ošetřovné podle § 39 ZNP, a tudíž i právo na omluvení nepřítomnosti v práci pro důležitou osobní překážku podle § 191 ZP s pracovněprávní ochranou stanovenou v § 47, § 53, § 54, § 217 a § 219 ZP – vše na základě zákona č. 330/2021 Sb. s účinností od 1. ledna 2022, a dále s výhradou zavedení nové důležité osobní překážky v práci – **otcovské dovolené** novelou provedenou zákonem č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů), **nepřímou se však některých jeho ustanovení dotýkají změny provedené zejména v rámci novelizací** zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, nebo zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Útlum legislativní aktivity ve vztahu k samotnému zákoníku práce v posledních dvou letech vytvořil potřebný časový prostor pro snadnější aplikaci předchozích významných změn v tomto právním předpisu, které reprezentuje především změna koncepce dovolené.

Relevantní právní předpisy s přímou či nepřímou vazbou k pracovněprávní úpravě v zákoníku práce, které byly vyhlášeny ve Sbírce zákonů nejpozději k 1. lednu 2022, byly uvedeny v předchozím 19. aktualizovaném vydání této publikace, a proto se k nim zde již nevracíme. Totéž platí i o zákonech s dočasnou účinností schválených v době mimořádných opatření při epidemii onemocnění covid-19, z nichž naprostá většina do roku 2022 již nepřešla, s výjimkou dočasné účinnosti zákonů, které byly v této souvislosti přijaty a vyhlášeny ve Sbírce zákonů v samotném závěru roku 2021 (tj. zákon č. 518/2021 Sb., o mimořádném příspěvku zaměstnanci při nařízené karanténě, zákon č. 519/2021 Sb., o kompenzačním bonusu pro rok 2022, a zákon č. 520/2021 Sb., o dalších opatřeních při poskytování ošetřovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii onemocnění Covid-19), které však pozbyly účinnosti již dnem 31. ledna a 28. února 2022.

Na rozdíl od **minimálních zásahů do zákoníku práce** po 1. lednu 2022 **výrazně zintenzivnila legislativní činnost na úseku podzákoných právních předpisů**. Vysoká inflace a enormní růst nákladů v souvislosti s energetickou krizí si kromě obvyklých a pravidelných každoročních změn prováděných zpravidla k 1. lednu formou **nařízení vlády** především v oblasti **odměňování zaměstnanců, valorizace náhrady za ztrátu na výděлку** po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání nebo **indexace redukčních hranic** denního vyměřovacího základu pro dávky nemocenského pojištění (a odvozeně pro náhradu mzdy/platu či odměny z dohody v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény podle § 192 až § 194 ZP) nebo formou **vyhlášek** Ministerstva práce a sociálních věcí (např. o úpravě cestovních náhrad, o průměrné ceně pohonných hmot) **vyžádaly v roce 2022 i mimořádné opakované úpravy** těmito prováděcími předpisy (např. náhrada za ztrátu na výděлку byla v průběhu tohoto roku ve vazbě na zvyšování důchodů valorizována dokonce dvakrát). Stejně tak je třeba zmínit pravidelně publikovaná **sdělení MPSV** o průměrné mzdě v národním hospodářství rozhodné nejen pro účely zákona o zaměstnanosti, ale v současné době i pro účely zákoníku práce (valorizace jednorázových náhrad majetkové a nemajetkové újmy pozůstalým zaměstnancem, který utrpěl pracovní úraz nebo onemocněl nemocí z povolání s následkem smrti, stanovení limitu náhrady mzdy/platu při překážce v práci podle § 203a odst. 2 ZP).

Přehled právních předpisů vztahujících se k zákoníku práce, které nabyly účinnosti po 1. lednu 2022,
pokud již nebyly uvedeny v předchozím 19. vydání této publikace

Zákony

A – Změny v zákoníku práce provedené společně s novelizací jiných zákonů

Zákon č. 358/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony – **účinnost od 1. prosince 2022**

V **zákoníku práce** se v § 191 zavádí nová důležitá osobní překážka v práci s označením **otcovská dovolená**, jejíž pojem je definován v novém § 195a ZP. Otcovskou dovolenou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci v souvislosti s narozením dítěte a péčí o ně, a to po dobu poskytování dávky otcovské poporodní péče podle § 38a až § 38d ZNP. Zaměstnanci na otcovské dovolené se poskytují stejná pracovníprávní ochrana jako matce dítěte po dobu mateřské dovolené (srov. změny v § 47, § 53 odst. 1 písm. a), d) a f), § 54 písm. b) až d), § 55 odst. 2, § 198 odst. 1, § 217 odst. 4 a 5, § 219 odst. 1 a § 309 odst. 6 ZP).

B – Změny jiných zákonů nepřímo souvisejících s pracovníprávní úpravou

1. **Zákon č. 18/2022 Sb.**, kterým se mění zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů – **účinnost od 1. února 2022.**

V prvním z uvedených měněných zákonů se pro období 1. února až 31. prosince 2022 mění platová základna pro určení platu tak, že činí pro představitele státní moci 84 060 Kč a pro soudce 100 872 Kč. Zároveň se stanoví, že sdělení č. 491/2021 Sb. a č. 493/2021 Sb., jimiž se vyhlášují platové základny pro určení platu představitelů státní moci a soudců, se ode dne účinnosti zákona č. 18/2022 Sb. nepoužijí. Ve druhém z uvedených měněných zákonů se pro období 1. února až 31. prosince 2022 mění platová základna pro určení platu státních zástupců tak, že tato základna činí 90 784,80 Kč, a zároveň se stanoví, že sdělení č. 492/2021 Sb., jímž se vyhláší platová základna pro určení platu státních zástupců, se ode dne účinnosti zákona č. 18/2022 Sb. nepoužije.

2. **Zákon č. 216/2022 Sb.**, kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony – **účinnost od 1. února 2023.** Zákon zavádí slevu na pojistném na podporu tzv. kratších pracovních úvazků sjednaných v rozmezí 8 až 30 hodin týdně. Sleva činí 5 % z úhrnu vyměřovacích základů v zákoně vyjmenovaných skupin zaměstnanců, jako např. zaměstnanců starších 55 let, zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 10 let nebo o osobu ve stanoveném stupni závislosti na pomoci jiné osoby. Jde i o zaměstnance mladší 21 let, u nichž se však nevyžaduje podmínka sjednání kratší týdenní pracovní doby. Sleva na pojistném nepřísluší ve stanovených případech, zejména tehdy, kdy úhrn vyměřovacích základů ze všech zaměstnání u téhož zaměstnavatele je za kalendářní měsíc vyšší než 1,5násobek průměrné mzdy nebo připadající na 1 hodinu odpracovaných hodin je vyšší než 1,15násobek průměrné mzdy. Zaměstnavatel bude povinen vést pro účely slev evidenci.

Z podzákoných právních předpisů byly po 1. lednu 2022 publikovány:

Nařízení vlády

1. **Nařízení vlády č. 138/2022 Sb.**, o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovníprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady) – **účinnost od 1. června 2022**

Nařízením stanoví první z mimořádných valorizací náhrady v průběhu roku 2022, a to tak, že průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady, na kterou vznikl nárok před 1. červnem 2022, se zvýší o 8,2 %. Tato úprava se provede i v případě, že nárok na tuto náhradu vznikne v období od 1. června do 31. prosince 2022. Naopak náhrady, na které vznikne právo po 31. prosinci 2022, se podle tohoto nařízení vlády neupraví.

2. **Nařízení vlády č. 256/2022 Sb.**, o úpravě náhrady za ztrátu na výděleku 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. září 2022

Toto nařízení stanoví v pořadí již druhou mimořádnou valorizaci náhrady v průběhu roku 2022, a to tak, že průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady se zvyšuje o 5,2 %. Tato úprava se provede i v případě, že nárok na tuto náhradu vznikne v období od 1. září do 31. prosince 2022. Naopak náhrady, na které vznikne právo po 31. prosinci 2022, se podle tohoto nařízení vlády neupraví.

3. **Nařízení vlády č. 264/2022 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. září 2022

Tímto nařízením se zvyšují platové tarify zaměstnanců ve veřejných službách a správě uvedené v příloze č. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. a platové tarify státních zaměstnanců uvedené v příloze č. 2 k nařízení vlády č. 304/2014 Sb., a to o 10 %.

4. **Nařízení vlády č. 413/2022 Sb.**, o úpravě náhrady za ztrátu na výděleku 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 2023

Dochází ke zvýšení náhrady za ztrátu na výděleku příslušející zaměstnanci po skončení dočasné pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, jakož i náhrady nákladů na výživu pozůstalých po zaměstnanci, který následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání zemřel, a to o 5,1 %.

5. **Nařízení vlády č. 441/2022 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech, ve znění pozdějších předpisů – účinnost od 1. ledna 2023

Aktualizuje se zařazení prací, správních činností a činností v bezpečnostních sborech do platových a tarifních tříd.

6. **Nařízení vlády č. 451/2022 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění nařízení vlády č. 224/2016 Sb. – účinnost od 1. ledna 2023

Tímto nařízením dochází mj. k úpravě hodnoty jednoho bodu v rámci bodového ohodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění a ohodnocení chronického onemocnění bederní páteře (nové položky).

7. **Nařízení vlády č. 464/2022 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 2023

V nařízení vlády č. 341/2017 Sb. dochází k:

- sjednocení odpočtu let z dosažené praxe u zaměstnanců, kteří nesplňují požadované vzdělání pro platovou třídu, do které jsou zařazeni, nebo dosahují pouze nižšího z alternativně stanovených stupňů vzdělání, získali však vyšší odborné vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu,
- doplnění manželských a rodinných poradců do okruhu zaměstnanců, kterým přísluší platový tarif podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 2,
- založení práva akademických pracovníků státních vysokých škol na platový tarif podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 5, podle které byli dosud odměňováni pedagogičtí pracovníci v regionálním školství, a v souvislosti s touto změnou rovněž k rozšíření škály platových tříd v této stupnici o 15. a 16. platovou třídu.

V nařízení vlády č. 304/2014 Sb. dochází k:

- sjednocení míry odpočtu z praxe u státních zaměstnanců, kteří získali vyšší odborné vzdělání, a zaměstnanců, kteří získali vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu shodně s nařízením vlády č. 341/2017 Sb.,
- doplnění nového právního titulu v příloze č. 3 ve 2. skupině pro účely zvláštního příplatku státním zaměstnancům zařazeným do Úřadu práce České republiky.

8. **Nařízení vlády č. 465/2022 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 2023

Na základě tohoto nařízení vlády se zvyšuje základní měsíční sazba minimální mzdy o 1 100 Kč, tedy z dosavadních 16 200 Kč na 17 300 Kč, a základní hodinová sazba minimální mzdy o 7,40 Kč, tj. z 96,40 Kč na 103,80 Kč. Valorizují se i nejnižší úrovně zaručené mzdy v hodinovém i měsíčním vyjádření v 1. a 8. skupině prací, ve 2. až 7. skupině prací se výše nejnižších úrovní zaručené mzdy nemění.

Vyhlášky

1. **Vyhláška č. 47/2022 Sb.**, kterou se mění 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 – účinnost od 12. března 2022

Cena za 1 kilowatthodinu elektřiny se pro účely stanovení průměrné ceny pohonných hmot zvyšuje ze 4,10 Kč na 6 Kč.

2. **Vyhláška č. 116/2022 Sb.**, kterou se mění 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, ve znění vyhlášky č. 47/2022 Sb. – účinnost od 14. května 2022

Výše průměrné ceny za 1 litr benzínu automobilového 95 oktanů se zvyšuje ze 37,10 Kč na 44,50 Kč a výše průměrné ceny za 1 litr motorové nafty se zvyšuje ze 36,10 Kč na 47,10 Kč.

3. **Vyhláška č. 237/2022 Sb.**, kterou se mění 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, ve znění pozdějších předpisů – účinnost od 20. srpna 2022

Vyhláškou se zvyšují některé sazby náhrad:

- výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty zaměstnance v tzv. podnikatelské sféře činí nejméně 120 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin, 181 Kč, trvá-li déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, a 284 Kč, trvá-li déle než 18 hodin,
- výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty zaměstnance v tzv. nepodnikatelské sféře činí 120 až 142 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin, 181 až 219 Kč, trvá-li více déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, a 284 až 340 Kč, trvá-li déle než 18 hodin,
- výše průměrné ceny za 1 litr pohonné hmoty u benzínu automobilového 98 oktanů činí 51,40 Kč.

4. **Vyhláška č. 401/2022 Sb.**, o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2023 – účinnost od 1. ledna 2023

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

5. **Vyhláška č. 467/2022 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 pro rok 2023 – účinnost od 1. ledna 2023

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 údajů Českého statistického úřadu o cenách vozidel, cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejném stravování a cenách pohonných hmot zveřejněných za měsíc listopad 2022.

Sdělení

1. **Sdělení č. 64/2022 Sb.**, o výši průměrné hrubé roční mzdy v České republice za rok 2021 pro účely vydávání modrých karet podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
Na základě průměrné hrubé měsíční mzdy v České republice v roce 2021 ve výši 37 839 Kč činí pro období od 1. května 2022 do 30. dubna 2023 pro účely vydávání modrých karet průměrná hrubá roční mzda v České republice 454 068 Kč.
2. **Sdělení č. 104/2022 Sb.**, o rozhodné částce pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů
Rozhodnou částkou pro období od 1. května 2022 do 30. dubna 2023 je částka 37 839 Kč.
3. **Sdělení č. 319/2022 Sb.**, kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2023
Výše redukčních hranic (RH) v roce 2023 činí: I. RH – 1 345 Kč, II. RH – 2 017 Kč a III. RH – 4 033 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 – 235,38 Kč, II. RH – 352,98 Kč, III. RH – 705,78 Kč.
4. **Sdělení č. 320/2022 Sb.**, kterým se vyhláší zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění
Částka rozhodná pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění od 1. ledna 2023 činí 4 000 Kč.
5. **Sdělení č. 425/2022 Sb.**, o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí 2022 pro účely zákona o zaměstnanosti
Výše této průměrné mzdy činí 39 306 Kč.
6. **Sdělení č. 426/2022 Sb.**, o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí 2022 pro účely zákoníku práce
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 činí 39 306 Kč.

* * *

Platné znění zákoníku práce k 1. lednu 2023 je pro účely této publikace rozděleno do jednotlivých tematicky ucelených částí podle systematiky zákoníku práce a ke každé z nich je připojen stručný souhrnný komentář. Komentáře jsou podle potřeby doplněny aktuální soudní judikaturou a také postřehy autorů z aplikace problematičtějších věcných změn provedených poslední „konceptní novelou“ zákoníku práce z roku 2020.

Autoři

Pokud jde např. o porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, zná zákoník práce celkem 3 stupně intenzity porušení povinností – pracovní kázně (viz § 52 písm. g)):

- soustavné méně závažné porušování povinností,
- závažné porušení povinností,
- porušení povinností zvláště hrubým způsobem, pro které by bylo možné jinak okamžitě zrušit pracovní poměr.

Při hodnocení intenzity tohoto porušení a volbě způsobu případného rozvázání pracovního poměru by měl zaměstnavatel přihlížet především k:

- osobě zaměstnance,
- jím zastávané pracovní pozici,
- jím plněným pracovním povinností,
- k době a situaci, v níž k porušení povinnosti došlo,
- k míře zavinění zaměstnance (úmyslu či nedbalosti),
- způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance,
- důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele,
- k tomu, zda zaměstnanec způsobil svým jednáním zaměstnavateli škodu atd.

Ve výjimečných případech umožňuje zákoník práce **i okamžité zrušení pracovního poměru**, kdy pracovní poměr končí bezprostředně dnem jeho doručení druhé smluvní straně.

Okamžité zrušení pracovního poměru (tzv. na hodinu) je zcela výjimečným způsobem rozvázání pracovního poměru. **Zákoník práce** tuto výjimečnou možnost **dává jak zaměstnavateli** (§ 55), **tak i zaměstnanci** (§ 56). Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést **písemně, jinak se k němu nepřihlíží**, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným, a musí jej doručit druhé smluvní straně. Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném zrušovacím projevu uveden takovým způsobem, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody rozvázání pracovního poměru. Neuvedení důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru se projeví tím, že okamžité zrušení bude neplatné. Důvod uvedený v právním jednání směřujícím k okamžitému zrušení pracovního poměru nemůže být dodatečně měněn.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ze dvou důvodů, z nichž v praxi bývá mnohem častější, že zaměstnavatel okamžitě zruší pracovní poměr se zaměstnancem tehdy, jestliže zaměstnanec poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (pracovní kázeň) **zvláště hrubým způsobem**. Zákoník práce (stejně jako v případě výpovědi podle § 52 písm. g)) nedefinuje tento pojem ani jeho intenzitu. Je proto nezbytné vycházet z konkrétního porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, doby tohoto porušení a z celkové situace s přihlédnutím k osobě zaměstnance. Značný význam má proto skutečnost, zda jde o zaměstnance, který již dříve porušoval povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, jaké má zaměstnanec pracovní zařazení či pracovní pozici, nebo zda jde o situaci, která je mimořádným a zcela výjimečným vybočením z jinak řádného chování zaměstnance. Za důležité je třeba považovat, zda a do jaké míry byl narušen oprávněný zájem zaměstnavatele, jakou škodu utrpěl či jaká mu hrozila, nebo zda došlo jednáním zaměstnance k útoku na majetek zaměstnavatele ve formě (včetně odkazu na judikáty Nejvyššího soudu):

- **způsobení škody nebo vznik ušlého zisku** – viz např. rozsudky sp. zn. 21 Cdo 1434/2001 ze dne 13. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 2596/2004 ze dne 14. června 2005, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013 ze dne 21. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 1229/2014 ze dne 3. března 2015;
- **předstíraný výkon práce** – viz např. rozsudky sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 ze dne 17. listopadu 2012, sp. zn. 21 Cdo 1777/2021 ze dne 25. listopadu 2021, sp. zn. 21 Cdo 424/2021 ze dne 20. května 2022;
- **nedovolené nakládání s majetkem zaměstnavatele** – viz např. rozsudky sp. zn. 21 Cdo 1631/2018 ze dne 18. září 2019, sp. zn. 3400/2018 ze dne 31. ledna 2019, sp. zn. 21 Cdo 991/2019 ze dne 28. srpna 2020;
- **zneužití benefitů nebo kreditní karty** – viz např. rozsudky sp. zn. 21 Cdo 562/2004 ze dne 23. září 2004, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016 ze dne 25. ledna 2017⁹⁾.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr rovněž pouze ve dvou případech:

- prvním případem (důvodem) je situace, kdy zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce.

⁹⁾ Zdroj: Randallová, Flachs „Útok na majetek zaměstnavatele v judikatuře Nejvyššího soudu“ – Práce a mzda č. 9/2022, Wolters Kluwer.

- **Nařízení vlády č. 390/2021 Sb.**, o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků
Nařízení vlády definuje osobní ochranné pracovní prostředky a stanoví bližší požadavky na tyto prostředky a jejich používání. Zaměstnavatel má vyhodnotit rizika a vybrat vhodné osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP), přičemž v rámci příloh k tomuto nařízení vlády se stanoví výběr vhodných OOPP na základě vyhodnocených rizik, jednotlivé typy OOPP, příklady činností a odvětví a obory činnosti, které vyžadují poskytnutí a používání vyjmenovaných OOPP, a konečně i druhy prací z hlediska znečištění a doporučení množství mycích a čisticích prostředků.

II.

Druhou skupinu tvoří prováděcí právní předpisy k zákonu 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).

Jedná se o:

- **Nařízení vlády č. 591/2006 Sb.**, o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích – k provedení § 3, § 15, § 18 odst. 1 písm. c) a § 18 odst. 2 písm. b) zákona č. 309/2006 Sb.
Nařízení vlády v návaznosti na zákon stanoví náležitosti oznámení o zahájení prací, dále vyjmenovává práce a činnosti vystavující fyzickou osobu zvýšenému ohrožení života nebo poškození zdraví a další činnosti, které je povinen provádět koordinátor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi při přípravě a při realizaci stavby. Staveniště musí vyhovovat dalším požadavkům na staveniště stanoveným v příloze k nařízení vlády.
- **Nařízení vlády č. 592/2006 Sb.**, o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti – podle § 21 písm. b) zákona č. 309/2006 Sb.
Nařízení vlády stanoví podmínky pro udělení, pozastavení nebo zrušení akreditace fyzické nebo právnické osoby pro provádění zkoušek odborné způsobilosti, dále zkušební okruhy teoretických znalostí pro zkoušku z odborné způsobilosti, obsah a způsob této zkoušky, organizaci, průběh, hodnocení a podmínky pro opravu zkoušky a dále náležitosti dokladu o úspěšném vykonání zkoušky. Stanoví rovněž vedení dokumentace a evidence držitelem akreditace o vykonaných zkouškách odborné způsobilosti. V přílohách stanoví zkušební okruhy pro zkoušku z odborné způsobilosti k zajišťování úkolů v prevenci rizik a k činnosti koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví připrání na staveništi.

III.

Třetí skupinu prováděcích předpisů tvoří právní předpisy, které byly původně vydány k provedení zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl k 31. prosinci 2006 zrušen. Podle § 23 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, však platí, že do doby vydání prováděcích právních předpisů k provedení § 2 odst. 2 (bližší požadavky na způsob organizace práce a pracovních postupů), § 4 odst. 2 (bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, dopravních prostředků a nářadí), § 5 odst. 2 (bližší požadavky na způsob organizace práce a pracovních postupů), § 6 odst. 2 (vzhled, umístění a provedení bezpečnostních značek, značení a zavedení signálů) a § 7 odst. 2 (rizikové faktory pracovních podmínek, jejich členění, hygienické limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení a minimální rozsah opatření k ochraně zdraví zaměstnance) se **postupuje podle níže uvedených nařízení vlády**:

- **Nařízení vlády č. 361/2007 Sb.**, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci – stanoví zejména rizikové faktory pracovních podmínek, jejich členění, zjišťování a hodnocení, hygienické limity, minimální opatření k ochraně zdraví zaměstnanců, rozsah a bližší podmínky poskytování ochranných nápojů a hygienické požadavky na pracoviště a pracovní prostředí. Poslední jeho novela byla provedena nařízením vlády č. 195/2021 Sb. s dělenou účinností od 20. května 2021 a dále postupně v letech 2023, 2024, 2026 a 2027.
- **Nařízení vlády č. 378/2001 Sb.**, kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí – stanoví zejména minimální požadavky na bezpečný provoz a používání zařízení v závislosti na příslušnému riziku, které dané zařízení vytváří, dále stanoví další požadavky na bezpečný provoz a používání zařízení při zdvihání břemen a zaměstnanců, pro zdvihání a přemisťování zavěšených břemen, při používání pojezdových zařízení, zařízení pro dopravu nákladu a používání stabilních zařízení pro skladování sypkých hmot.
- **Nařízení vlády č. 375/2017 Sb.**, o vzhledu a umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů – stanoví požadavky na vzhled a používání značek a signálů tam, kde ke snížení nebo vyloučení rizik nepostačují prostředky pomocí organizace práce nebo pomocí prostředků kolektivní ochrany, a sjednocuje pravidla komunikace mezi zaměstnanci.

v rozhodném období, kterým je v daném případě IV. čtvrtletí 2022, činí 715 Kč (Poznámka: Takto vysoký málo reálný hodinový výdělek je zvolen pro účely jeho úpravy ve všech třech redukčních hranicích).

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

► Krok první – redukce průměrného hodinového výděлку:

Zjištěný průměrný hrubý hodinový výdělek zaměstnance, který činí 715 Kč, se pomocí shora uvedených redukčních hranic upraví na průměrný redukovaný hodinový výdělek takto:

- do výše 1. RH (235,38 Kč) se z výděлку započte 90 %, tj. $235,38 \times 0,90 = \mathbf{211,84}$,
- z rozdílu mezi 1. a 2. RH ($352,98 - 235,38 = 117,60$ Kč) se z výděлку započte 60 %, tj. $117,60 \times 0,60 = \mathbf{70,56}$,
- z rozdílu mezi 2. a 3. RH ($705,78 - 352,98 = 352,80$ Kč) se z výděлку započte 30 %, tj. $352,80 \times 0,30 = \mathbf{105,84}$,
- k částce, o níž průměrný výdělek přesahuje 3. RH (tj. 9,22 Kč), **se nepřihlíží**.

(Poznámka: Průběžné výpočty dílčích částí průměrného výděлку 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 výděлку se provede podle 3. číslice za desetinnou čárkou na principu matematického zaokrouhlování předchozí (2.) číslice – např. 100,004 se zaokrouhlí na 100,00, kdežto 100,005 se zaokrouhlí na 100,01.)

Průměrný redukovaný hrubý hodinový výdělek zaměstnance tedy činí **388,24 Kč**.

► Krok druhý – stanovení hodinové náhrady mzdy z průměrného redukovaného hodinového výděлку:

Z vypočteného průměrného hrubého redukovaného hodinového výděлку (krok první) přísluší zaměstnanci k **náhradě mzdy vždy pouze 60 %** – v daném případě tedy $388,24 \times 0,60 = 232,944$, **při zaokrouhlení na haléře tedy 232,94 Kč za hodinu**.

► Krok třetí – stanovení celkové náhrady mzdy za souhrn neodpracovaných hodin

Zjištěný hodinový výdělek zaměstnance (viz předchozí krok) se **vynásobí počtem neodpracovaných hodin** v rámci období prvních 14 kalendářních dnů. Zaměstnanec v době prvních 14 dnů trvání DPN neodpracoval celkem 10 směn po 8 hodinách – tedy 80 hodin, tj. $232,94 \times 80 = 18\,635,20$ Kč. Tuto náhradu lze zaokrouhlit samostatně na celé koruny nahoru – **tedy na 18 636 Kč**, nebo ji lze zaokrouhlit až společně se mzdou za příslušné zúčtovací období (viz § 142 odst. 2 a § 144 ZP). Od 15. kalendářního dne trvání DPN (tedy od pondělí 16. ledna) do skončení DPN v neděli 21. ledna 2023 již bude zaměstnanci příslušet nemocenské.

Druhý a třetí krok lze použít rovněž v opačném pořadí, takže zjištěný průměrný redukovaný hodinový výdělek se vynásobí počtem zameškaných hodin – tedy $388,24 \times 80 = 31\,059,20$, z toho pak náhrada mzdy činí 60 % – tedy $31\,059,20 \times 0,60 = 18\,635,52$ a po zaokrouhlení na koruny nahoru **18 636 Kč**.

V případě, kdy pojištěnci v období prvních 14 dnů DPN nebo karantény náleží nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, dávka otcovské poporodní péče nebo dlouhodobé ošetřovné, se v § 192 odst. 1 ZP stanoví, že **uvedené dávky nemocenského pojištění mají přednost před výplatou náhrady mzdy nebo platu (náhrady odměny z dohody) v tomtož období a v případě jejich poskytování tato náhrada nepřislouší**.

S náhradou mzdy nebo platu (odměny z dohody) a jejím poskytováním v prvním období DPN úzce souvisí „elektronizace neschopenek“ – tedy povinné používání tzv. eNeschopenky od 1. ledna 2020. Tento systém upravuje zákon o nemocenském pojištění ve znění zákona č. 259/2017 Sb. a zákona č. 164/2019 Sb., které se týkají pouze dočasné pracovní neschopnosti a nemocenského z titulu této sociální události, a nikoliv ostatních dávek nemocenského pojištění, jakými jsou peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné, otcovská, dlouhodobé ošetřovné nebo vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Zaměstnavatel již neobdrží od zaměstnance doklady týkající se vzniku, trvání a skončení jeho DPN; tyto údaje má k dispozici na základě dálkového přístupu na ePortál České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ). Systém elektronizace neschopenek spočívá v následujícím:

- Dříve používaný pětidílný tiskopis „Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti“ byl redukován na 3 díly, z nichž písemnou podobu si zachoval pouze II. díl, a to ve formě „Průkazu dočasně práce neschopného pojištěnce“, který ošetřující lékař předá pojištěnci, jehož uznal dočasně práce neschopným, a uvede v něm údaje týkající se této DPN.
- Všechny údaje, které v původních písemných tiskopisech sděloval ošetřující lékař příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ), sděluje ČSSZ prostřednictvím ePortálu ČSSZ.
- Zaměstnavatel získává a ověřuje údaje o DPN svých zaměstnanců z ePortálu způsobem, který si zvolí (některé údaje bude získávat i od zaměstnance, který byl uznán DPN a který je i nadále podle § 206 odst. 1 a 2 ZP povinen informovat zaměstnavatele bez zbytečného odkladu o překážce v práci a prokázat ji, např. **při provádění kontroly dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce** Průkazem dočasně práce neschopného pojištěnce).

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 dříve, v § 348 odst. 1 s přihlédnutím k § 216 odst. 2. Protože, jak bylo uvedeno výše, nová koncepce dovolené již nepočítá s krácením dovolené pro omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, započítávají se uvedené náhradní doby jako výkon práce v rámci TPD. Ty z důležitých osobních překážek v práci, které nebyly podle předchozí právní úpravy 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 ZP. Platí pro ně, že se pro účely dovolené považují za výkon práce jen **do výše 20tinásobku 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 v § 216 odst. 3**, totiž, že zaměstnanec mimo dobu trvání těchto limitovaných překážek odpracoval v kalendářním roce **alespoň 12tinásobek své TPD**, popř. průměrné TPD. K odpracování dojde nejen fyzickým výkonem práce, ale rovněž náhradními dobami, které nejsou limitovanými překážkami (např. mateřská nebo otcovská dovolená, čerpání dovolené, dočasná pracovní neschopnost v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ošetřování dítěte či jiné fyzické osoby nebo dlouhodobá péče, překážka v práci z důvodu obecného zájmu nebo na straně zaměstnavatele apod.). Tato pojistka znamená, že právo na dovolenou nemůže (stejně jako dříve) vzniknout, jestliže např. zaměstnankyně čerpala po celý rok rodičovskou dovolenou nebo zaměstnanec byl během kalendářního roku dlouhodobě dočasně práce neschopný (nikoliv pro pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání). Zápočet překážek v práci znázorňují dále uvedené příklady:

1. Zaměstnankyně se 40hodinovou TPD v roce 2022 pracovala od 1. ledna do 23. února a od 24. února do 20. října byla uznána dočasně práce neschopnou pro obecné onemocnění. Od 21. října po ukončení pracovní neschopnosti opět nastoupila do práce a pracovala do konce kalendářního roku. Jak posoudit možnost započtení dočasné pracovní neschopnosti jako výkonu práce až do limitu 20násobku TPD zaměstnankyně?

Především ověříme, zda jsou u zaměstnankyně splněny obě podmínky práva na dovolenou, a protože tomu tak je, počítáme dovolenou. Do dne, kdy byla zaměstnankyně uznána dočasně práce neschopnou, odpracovala celkem 304 hodin (tedy 7 celých násobků své TPD). Protože však ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti není zatím splněna podmínka odpracování alespoň 12násobku TPD (tj. v daném případě 480 hodin) pro zápočet dočasné pracovní neschopnosti jako odpracované doby až do výše 20násobku TPD, **nelze prozatím tento zápočet provést**. Zaměstnankyně však po skončení dočasné pracovní neschopnosti opět nastoupila do práce 21. října a do konce roku odpracovala dalších 408 hodin včetně 3 svátků – **celkem tedy 712 hodin** (v tom 3 svátky) a tento počet hodin odpovídá celkem 17 celým násobkům její TPD. Proto je podmínka odpracování alespoň 12násobku TPD pro započtení až 20násobku TPD za dobu dočasné pracovní neschopnosti splněna, za **dobu dočasné pracovní neschopnosti od 24. února do 20. října lze započítat až 20násobek TPD – tedy dalších 800 hodin. Zaměstnankyně tak v roce 2022 pro účely dovolené odpracovala v úhrnu 1 512 hodin, tj. 37 celých násobků své TPD** (+ ještě dalších 32 hodin, k nimž se však nepřihlídneme). **Dovolená zaměstnankyně v roce 2022 bude činit 37 : 52 × 40 × 5 = 143 hodin.**

V souvislosti se započítáváním limitovaných i nelimitovaných náhradních dob do odpracované doby pro účely dovolené je vhodné připomenout, že vlastní čerpání již jednou vypočtené dovolené může přivodit nezbytnost finálního přepočítání její původně stanovené délky, a to případně i opakovaně. Jde o to, že čerpání dovolené je výkonem práce, a proto při jejím čerpání dochází k započtení takto „odpracovaných“ hodin pro dovolenou zaměstnance a ve výsledku může vést i ke zvýšení počtu celých násobků odpracované TPD v daném kalendářním roce, z nichž se délka dovolené určuje. Platí tedy, že čerpáním **dovolené může dojít k prodloužení její původní délky**. K této situaci dochází nejčastěji při čerpání dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené.

Podle § 217 odst. 5 ZP totiž platí, že požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele **o čerpání dovolené** tak, aby navazovala **bezprostředně na skončení mateřské dovolené**, popř. zaměstnanec o čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovalo na skončení otcovské nebo rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět. Možnost čerpání této dovolené a její délku je však třeba posoudit stejně jako u ostatních zaměstnanců, tedy jen za splnění základních dvou podmínek pro vznik práva na dovolenou (viz pravidlo „4 + 4“) a s přihlédnutím k počtu odpracovaných celých násobků TPD. Pro možnost zápočtu rodičovské dovolené čerpané v témže kalendářním roce jako odpracované doby (výkonu práce) nejvýše do 20násobku TPD platí pravidlo v § 216 odst. 3, že mimo překážky v práci uvedené v § 216 odst. 2 musí být nejprve splněna podmínka odpracování alespoň 12násobku TPD (srov. příklad 1. a 2.). Při posouzení odpracované doby pro nárok na dovolenou čerpanou

Zařazení zaměstnance 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 zaměstnance na též 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 promítla **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.

V § 319 a § 319a ZP je **implementována směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957**, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Došlo k posílení **pracovněprávní ochrany a práv těchto vyslaných 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 zaměstnance 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 zaměstnance jiným zaměstnancem. Co se rozumí pro účely zákoníku práce **jiným členským státem EU, stanoví § 350b – rozumí se jím i stát, který je smluvní stranou Dohody o Evropském hospodářském prostoru**. Pravidla pro vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb se však od 30. července 2020 neuplatňovala v oblasti silniční dopravy, a sice u zaměstnanců zaměstnavatele z jiného členského státu EU vyslaných k výkonu práce řidiče v silniční dopravě v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky. Dne 1. srpna 2022 však nabyl účinnosti zákon č. 217/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Tato právní úprava implementovala do právního řádu České republiky tzv. silniční balíček (Balíček mobility I), tj. směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2020/1057 ze dne 15. července 2020, kterou se stanoví zvláštní pravidla o vysílání řidičů v odvětví silniční dopravy, pokud jde o směrnice 96/71/ES a 2014/67/EU, a kterou se mění směrnice 2006/22/ES, pokud jde o požadavky na prosazování, a nařízení (EU) č. 1024/2012. Pracovněprávní aspekty unijní silniční dopravy jsou regulovány právě směrnicí 2020/1057, která představuje zvláštní právní předpis pro odvětví silniční dopravy vůči obecné úpravě vysílání zaměstnanců. Základní pravidla týkající se práv vyslaných zaměstnanců v zákoníku práce se tedy použijí i pro oblast silniční dopravy s tím, že specifika s ohledem na její zvláštní povahu byla zákonem č. 217/2022 Sb. implementována do zákona o silniční dopravě.

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 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**.

V § 332 je stanovena **speciální úprava stavení běhu lhůt z důvodu překážky v pracovním právu, a to rozdílně od OZ**, neboť jde vesměs o lhůty krátké (např. prekluzivní 2měsíční lhůta k podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru). Podle uvedeného ustanovení odchylně od OZ platí, že zbývá-li po odpadnutí překážky, pro níž lhůta neběžela, např. z důvodu „vyšší moci“, do uplynutí lhůty méně než 5 dnů, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet.

platek 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

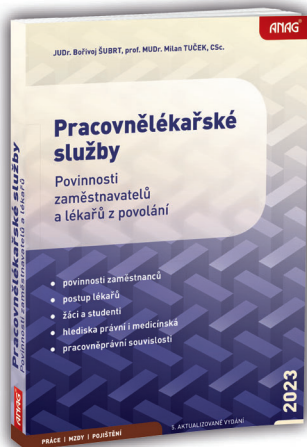
1. Náhrada mzdy nebo platu v době dočasné pracovní neschopnosti, která vznikla před účinností tohoto zákona a trvá za jeho účinnosti, se řídí podle dosavadních právních předpisů.
2. Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu dočasné pracovní neschopnosti, která vznikla před účinností tohoto zákona a trvá za 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.
4. Právo na jednorázovou náhradu nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance podle § 271f zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, přísluší, vznikla-li tato újma nejdříve dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
5. Ustanovení § 309a, § 319 odst. 1 písm. c), h) a i) a § 319a zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se na zaměstnance zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslaného k výkonu práce řidiče v silniční dopravě v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky vztahují ode dne nabytí účinnosti zákona, kterým se zpracovává v souladu s čl. 3 odst. 3 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, předpis Evropské unie.
6. Pro účely posouzení doby vyslání podle § 319a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. se vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, které započalo přede dnem 30. července 2020, považuje za vyslání započaté dnem 30. července 2020.
7. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jehož účinnost nastala přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.



PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY

Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů z povolání

JUDr. Bořivoj Šubrt, prof. MUDr. Milan Tuček, CSc.

Autoři pojímají problematiku pracovnílékařských služeb komplexně. Vysvětlují jak uvedenou právní úpravu a její praktické důsledky, tak i pracovníprávní souvislosti z hlediska příslušných ustanovení zákoníku práce. Nevyhýbají se ani kritice některých nedostatků v právní úpravě, které existují i po novelách (včetně té poslední). Popisují jednotlivé druhy pracovnílékařských prohlídek a další činnosti smluvního lékaře, dávají doporučení k obsahu smlouvy zaměstnavatele s poskytovatelem pracovnílékařských služeb a uvádějí postup při vyžádání a vydání lékařského posudku a jeho důsledky pro pracovníprávní vztah zaměstnanců. Za nerespektování právní úpravy hrozí závažné sankce zaměstnavatelům i lékařům (o nichž rovněž publikace pojednává).

S účinností od 1. 1. 2023 se částečně mění i zákon o specifických zdravotních službách a vyhláška č. 79/2013 Sb., přičemž se dobrovolnými stávají pracovnílékařské prohlídky u zaměstnanců vykonávajících práci v první a částečně i ve druhé kategorii. Dále se zjednodušuje oblast poradenství a dohledu ze strany poskytovatele pracovnílékařských služeb, ruší příloha č. 1 zmíněné vyhlášky, mění některé parametry pracovnílékařských prohlídek, namísto pojmu „riziko ohrožení zdraví“ se zavádí pojem „profesní riziko“, v jejichž výčtu dochází mimo jiné ke zrušení prohlídek u tzv. řidičů-referentů. Současně došlo ke změně právní úpravy pracovnílékařských služeb pro zaměstnance drážní dopravy.

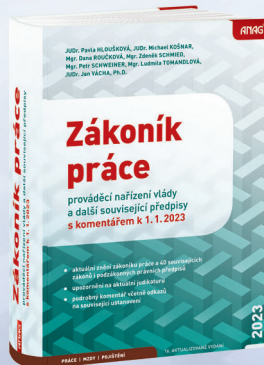
Publikace se zmiňuje také o negativních vlivech pracovního prostředí na zdraví, zejména o nemocech z povolání a ohroženích těmito nemocemi, aktuálně onemocněním covid-19 a chronickým onemocněním bederní páteře, které bude možné od 1. 1. 2023 uznat jako nemoc z povolání. Součástí publikace jsou formuláře možných vzorů používaných v oblasti pracovnílékařských služeb.

vyjde v únoru 2023, brožovaná, cca 450 stran

cca 540 Kč



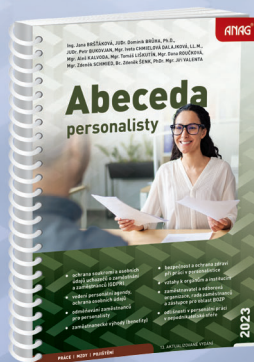
**MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ**



**EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ**



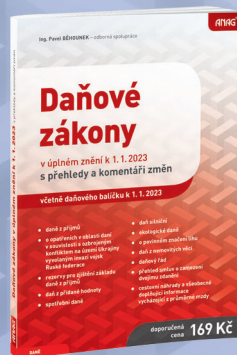
**DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA**



**EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ**



**MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ**



**EDICE
DANĚ**

