

JUDr. Pavla HLOUŠKOVÁ, JUDr. Michael KOŠNAR,
Mgr. Dana ROUČKOVÁ, Mgr. Zdeněk SCHMIED,
Mgr. Petr SCHWEINER, Mgr. Ludmila TOMANDLOVÁ,
JUDr. Jan VÁCHA, Ph.D.

Zákoník práce

prováděcí nařízení vlády
a další související předpisy
s komentářem k 1. 1. 2023

- aktuální znění zákoníku práce a 40 souvisejících zákonů i podzákoných právních předpisů
- upozornění na aktuální judikaturu
- podrobný komentář včetně odkazů na související ustanovení

2023

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, JUDr. Michael Košnar, Mgr. Dana Roučková,
Mgr. Zdeněk Schmied, Mgr. Petr Schweiner, Mgr. Ludmila Tomandlová,
JUDr. Jan Vácha, Ph.D., 2023

© Nakladatelství ANAG, 2023

ISBN 978-80-7554-378-3

Obsah

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Úvodní poznámka | 16 |
| Poznámka k 16. vydání (rok 2023) | 26 |
| Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (s komentářem) | 28 |
| Část první – Všeobecná ustanovení | 28 |
| Hlava I – Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů | 29 |
| Hlava II – Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů | 41 |
| Díl 1 – Zaměstnanec | 41 |
| Díl 2 – Zaměstnavatel | 43 |
| Hlava III – | 45 |
| Hlava IV – Rovné zacházení a zákaz diskriminace | 45 |
| Hlava V – Některá ustanovení o právním jednání..... | 51 |
| Část druhá – Pracovní poměr | 62 |
| Hlava I – Postup před vznikem pracovního poměru | 62 |
| Hlava II – Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru | 71 |
| Hlava III – Změny pracovního poměru..... | 93 |
| Hlava IV – Skončení pracovního poměru | 110 |
| Díl 1 – Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru.... | 110 |
| Díl 2 – Dohoda | 112 |
| Díl 3 – Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody..... | 115 |
| Díl 4 – Okamžité zrušení pracovního poměru | 134 |
| Díl 5 – Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru | 138 |
| Díl 6 – Hromadné propouštění | 143 |
| Díl 7 – Další případy skončení pracovního poměru | 146 |
| Díl 8 – Odstupné | 150 |
| Díl 9 – Neplatné rozvázání pracovního poměru..... | 155 |
| Díl 10 – Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa..... | 162 |
| Část třetí – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr | 166 |
| Část čtvrtá – Pracovní doba a doba odpočinku | 175 |
| Hlava I – Obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby | 177 |
| Hlava II – Rozvržení pracovní doby..... | 188 |
| Díl 1 – Základní ustanovení..... | 188 |
| Díl 2 – Pružné rozvržení pracovní doby | 193 |

| | | |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Díl 3 | - Konto pracovní doby | 197 |
| Hlava III | - Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka | 202 |
| Hlava IV | - Doba odpočinku | 206 |
| Díl 1 | - Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny | 206 |
| Díl 2 | - Dny pracovního klidu | 209 |
| Díl 3 | - Nepřetržitý odpočinek v týdnu | 211 |
| Hlava V | - Práce přesčas | 213 |
| Hlava VI | - Noční práce | 216 |
| Hlava VII | - Pracovní pohotovost | 217 |
| Hlava VIII | - Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku | 219 |
| Hlava IX | - Zmocňovací ustanovení | 225 |
| 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 | 243 |
| Hlava I | - Obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody | 243 |
| Hlava II | - Mzda | 254 |
| Hlava III | - Plat | 266 |
| Hlava IV | - Odměna z dohody | 290 |
| Hlava V | - Mzda nebo plat při výkonu jiné práce | 290 |
| Hlava VI | - Odměna za pracovní pohotovost | 292 |
| Hlava VII | - Společná ustanovení o mzdě, platu, odměně z dohody a odměně za pracovní pohotovost | 293 |
| Hlava VIII | - Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu | 300 |
| Díl 1 | - Obecná ustanovení | 300 |
| Díl 2 | - Pořadí srážek ze mzdy | 302 |
| Část sedmá | - Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce | 305 |
| Hlava I | - Obecná ustanovení o náhradách poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce | 305 |
| Hlava II | - Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3 | 311 |
| Díl 1 | - Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště | 311 |
| Díl 2 | - Náhrady při přeložení a dočasném přidělení | 321 |

| | | |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Díl 3 | - Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě | 322 |
| Díl 4 | - Náhrady při výkonu práce v zahraničí..... | 328 |
| Hlava III | - Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3..... | 329 |
| Díl 1 | - Obecná ustanovení..... | 329 |
| Díl 2 | - Odchytky při poskytnutí cestovních náhrad při pracovní cestě | 330 |
| Díl 3 | - Náhrady při přijetí a přeložení | 331 |
| Díl 4 | - Odchytky při poskytnutí cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě | 333 |
| Díl 5 | - Náhrady při výkonu práce v zahraničí..... | 335 |
| Hlava IV | - Společná ustanovení o cestovních náhradách..... | 336 |
| Hlava V | - Náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce..... | 343 |
| Část osmá | - Překážky v práci..... | 343 |
| Hlava I | - Překážky v práci na straně zaměstnance | 343 |
| Díl 1 | - Důležité osobní překážky..... | 343 |
| Díl 2 | - Překážky v práci z důvodu obecného zájmu | 369 |
| Hlava II | - Společné ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance..... | 381 |
| Hlava III | - Překážky v práci na straně zaměstnavatele..... | 383 |
| Část devátá | - Dovolená | 388 |
| Hlava I | - Základní ustanovení..... | 389 |
| Hlava II | - Dovolená za kalendářní rok, její poměrná část a výměra dovolené..... | 390 |
| Hlava III | - Dodatková dovolená..... | 396 |
| Hlava IV | - Společná ustanovení o dovolené..... | 399 |
| Díl 1 | - Obecné ustanovení..... | 399 |
| Díl 2 | - Čerpání dovolené | 403 |
| Díl 3 | - Hromadné čerpání dovolené..... | 409 |
| Díl 4 | - Změna zaměstnání | 410 |
| Díl 5 | - Náhrada za dovolenou..... | 411 |
| Díl 6 | - Krácení dovolené..... | 413 |
| Část desátá | - Péče o zaměstnance | 414 |
| Hlava I | - Pracovní podmínky zaměstnanců | 415 |
| Hlava II | - Odborný rozvoj zaměstnanců | 417 |
| Hlava III | - Stravování zaměstnanců..... | 426 |
| Hlava IV | - Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců | 427 |

| | | |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Díl 1 | - Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením | 427 |
| Díl 2 | - Pracovní podmínky zaměstnankyň | 428 |
| Díl 3 | - Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby | 428 |
| Díl 4 | - Přestávky ke kojení | 431 |
| Díl 5 | - Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců | 431 |
| Část jedenáctá | - Náhrada majetkové a nemajetkové újmy | 434 |
| Hlava I | - Prevence | 434 |
| Hlava II | - Povinnosti zaměstnance k náhradě škody | 436 |
| Díl 1 | - Obecná povinnost nahradit škodu | 436 |
| Díl 2 | - Nesplnění povinnosti k odvrácení škody | 437 |
| Díl 3 | - Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a ztráta svěřených věcí | 439 |
| Díl 4 | - Rozsah a způsob náhrady škody | 444 |
| Díl 5 | - Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu .. | 446 |
| Hlava III | - Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody | 448 |
| Díl 1 | - Obecná povinnost nahradit škodu | 448 |
| Díl 2 | - Odvrácení škody | 449 |
| Díl 3 | - Odložené věci | 450 |
| Díl 4 | - Rozsah a způsob náhrady škody | 451 |
| Díl 5 | - Pracovní úrazy a nemoci z povolání | 452 |
| Hlava IV | - Společná ustanovení | 474 |
| Část dvanáctá | - Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci | 478 |
| Hlava I | - Základní ustanovení | 478 |
| Hlava II | - Informování a projednání | 481 |
| Hlava III | - Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci | 484 |
| Hlava IV | - Působnost odborové organizace | 489 |
| Hlava V | - Přístup k nadnárodním informacím | 493 |
| Část třináctá | - Společná ustanovení | 508 |
| Hlava I | - Množství práce a pracovní tempo | 508 |
| 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 | 509 |

| | | |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Hlava III | - Vnitřní předpis..... | 514 |
| Hlava IV | - Mzdová, platová a ostatní práva | 516 |
| Hlava V | - Agenturní zaměstnávání | 517 |
| Hlava VI | - Konkurenční doložka | 521 |
| Hlava VII | - Osobní spis, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek | 523 |
| Hlava VIII | - Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance | 526 |
| Hlava IX | - Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců, vyloučení pracovněprávního vztahu a vyslání k výkonu práce na území jiného členského státu Evropské unie..... | 527 |
| Hlava X | - Oprávnění odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, podpora vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a kontrola v pracovněprávních vztazích | 538 |
| Hlava XI | - | 544 |
| Hlava XII | - | 545 |
| Hlava XIII | - Zánik práva, vrácení neprávem vyplacených částek a uplynutí doby..... | 546 |
| Hlava XIV | - Doručování | 549 |
| Hlava XV | - Přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů | 555 |
| Díl 1 | - Přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba..... | 555 |
| Díl 2 | - Přejedání výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů | 559 |
| Hlava XVI | - Zvláštní úprava pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí | 562 |
| Hlava XVII | - Některá ustanovení o závazcích a výklad některých pojmů | 562 |
| Hlava XVIII | - Průměrný výdělek | 570 |
| Díl 1 | - Obecná ustanovení..... | 570 |
| Díl 2 | - Rozhodné období..... | 571 |
| Díl 3 | - Pravděpodobný výdělek..... | 571 |
| Díl 4 | - Formy průměrného výdělku | 572 |
| Díl 5 | - Společná ustanovení o průměrném výdělku..... | 572 |
| Hlava XIX | - Ustanovení, kterými se zpracovávají předpisy Evropské unie | 576 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Část čtrnáctá – Přejídná a závěrečná ustanovení..... | 578 |
| Hlava I – Přejídná ustanovení | 578 |
| Díl 1 – Pojištění odpovědnosti a zvláštní ustanovení o povinnosti nahradit škodu a nemajetkovou újmu | 580 |
| Díl 2 – Použití ustanovení o náhradě mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) a některých dalších ustanovení | 583 |
| Díl 3 – Použití prováděcích právních předpisů | 583 |
| Hlava II – Závěrečná ustanovení..... | 584 |
| Příloha k zákonu č. 262/2006 Sb..... | 600 |
| Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci | 603 |
| Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. | 603 |
| <i>Komentář k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.</i> | <i>605</i> |
| Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchýlná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě | 612 |
| <i>Komentář k nařízení vlády č. 589/2006 Sb.</i> | <i>626</i> |
| Nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchýlné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí | 634 |
| <i>Komentář k nařízení vlády č. 227/2010 Sb.</i> | <i>635</i> |
| Vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené | 636 |
| <i>Komentář k vyhlášce č. 600/2006 Sb.</i> | <i>636</i> |
| Nařízení vlády č. 348/2021 Sb., o zavedení letního času v letech 2022 až 2026 | 637 |
| 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..... | 639 |
| Vyhláška č. 401/2022 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2023..... | 641 |
| Příloha k vyhlášce č. 401/2022 Sb. | 642 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí | 649 |
| Příloha k nařízení vlády č. 62/1994 Sb. | 653 |
| Orientační ceny ubytování | 664 |
| 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..... | 671 |
| Zákon č. 250/2021 Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů | 681 |
| Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání..... | 701 |
| 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) | 707 |
| <i>Komentář k zákonu č. 309/2006 Sb.</i> | 726 |
| <i>Společný komentář k prováděcím předpisům z oblasti BOZP</i> | 733 |
| 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..... | 737 |
| <i>Komentář k nařízení vlády č. 339/2017 Sb.</i> | 746 |
| 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 | 747 |
| Přílohy č. 1 až č. 8 k nařízení vlády č. 27/2002 Sb. | 750 |
| <i>Komentář k nařízení vlády č. 27/2002 Sb.</i> | 754 |
| 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..... | 755 |
| Příloha k nařízení vlády č. 362/2005 Sb. | 758 |
| <i>Komentář k nařízení vlády č. 362/2005 Sb.</i> | 765 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 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..... | 766 |
| Přílohy č. 1 až č. 4 k nařízení vlády č. 168/2002 Sb..... | 768 |
| <i>Komentář k nařízení vlády č. 168/2002 Sb.</i> | <i>772</i> |
| Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zaslání záznamu o úrazu..... | 773 |
| Přílohy č. 1 až č. 3 k nařízení vlády č. 201/2010 Sb..... | 778 |
| <i>Komentář k nařízení vlády č. 201/2010 Sb.</i> | <i>785</i> |
| Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci..... | 786 |
| <i>Komentář k nařízení vlády č. 361/2007 Sb.</i> | <i>828</i> |
| Nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků | 830 |
| Přílohy č. 1 až č. 4 k nařízení vlády č. 390/2021 Sb. | 832 |
| <i>Komentář k nařízení vlády č. 390/2021 Sb.</i> | <i>849</i> |
| Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí..... | 851 |
| Přílohy č. 1 až č. 5 k nařízení vlády č. 378/2001 Sb..... | 855 |
| <i>Komentář k nařízení vlády č. 378/2001 Sb.</i> | <i>859</i> |
| Nařízení vlády č. 375/2017 Sb., o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů..... | 860 |
| Příloha k nařízení vlády č. 375/2017 Sb. | 866 |
| <i>Komentář k nařízení vlády č. 375/2017 Sb.</i> | <i>876</i> |
| Nařízení vlády č. 406/2004 Sb., o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu | 877 |
| Přílohy č. 1 a č. 2 k nařízení vlády č. 406/2004 Sb. | 880 |
| <i>Komentář k nařízení vlády č. 406/2004 Sb.</i> | <i>884</i> |
| Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí | 885 |
| Příloha k nařízení vlády č. 101/2005 Sb..... | 889 |
| <i>Komentář k nařízení vlády č. 101/2005 Sb.</i> | <i>899</i> |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích | 900 |
| Přílohy č. 1 až č. 6 k nařízení vlády č. 591/2006 Sb. | 905 |
| <i>Komentář k nařízení vlády č. 591/2006 Sb.</i> | 937 |
| Nařízení vlády č. 592/2006 Sb., o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti..... | 938 |
| Přílohy č. 1 až č. 3 k nařízení vlády č. 592/2006 Sb. | 944 |
| <i>Komentář k nařízení vlády č. 592/2006 Sb.</i> | 952 |
| 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>) | 953 |
| Příloha k nařízení vlády č. 567/2006 Sb. | 969 |
| Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (<i>s komentářem</i>) | 994 |
| Přílohy č. 1 až č. 6 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb. | 1018 |
| Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb | 1027 |
| <i>Komentář k vyhlášce č. 114/2002 Sb.</i> | 1034 |
| Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli | 1039 |
| <i>Komentář k zákonu č. 120/1990 Sb.</i> | 1039 |
| Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (<i>s komentářem</i>)..... | 1041 |
| Práva zaměstnanců, která lze (příkladem) sjednat v kolektivní smlouvě | 1060 |
| Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů | 1064 |
| Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (<i>s komentářem</i>) | 1075 |
| Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti..... | 1275 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců | 1288 |
| 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 | 1290 |
| Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení | 1295 |
| Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (<i>s komentářem</i>) | 1300 |
| Příloha k zákonu č. 251/2005 Sb. | 1346 |
| Adresy Inspektorátů práce | 1347 |
| 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>) | 1348 |
| Směrnice Evropské unie zapracované do zákoníku práce | 1371 |
| Chronologický přehled úmluv Mezinárodní organizace práce, které se promítají do zákoníku práce a souvisejících předpisů | 1381 |

Poznámka k 16. vydání (rok 2023)

Dne 1. ledna 2022 nabyl účinnosti 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. Ke stejnému datu nabyl účinnosti i 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 – jde o legislativně-technickou změnu v zákoníku práce týkající se zrušení kojeneckých ústavů.

Rok 2022 byl také prvním celým rokem nového volebního období Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky. Z pohledu pracovněprávní legislativy nedošlo v tomto roce k přijetí žádné novelizace základního pracovněprávního předpisu – zákoníku práce. Vláda i zákonodárny sbor byly plně zaměstnány nezbytnými reakcemi na situaci, která nastala po zahájení ozbrojeného konfliktu na Ukrajině a rovněž v souvislosti s energetickou krizí a vzrůstající inflací.

Již v uplynulém roce 2022 však bylo zřejmé, že bude nezbytné provést transpozici některých směrnic Evropské unie do zákoníku práce, protože běží lhůta pro jejich zapracování do právního řádu členských zemí Evropské unie. Jedná se 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 obou směrnic je zejména zlepšení pracovních podmínek, stanovení povinnosti zaměstnavatelů o pracovních podmínkách informovat a umožnit snadnější sladování pracovního a rodinného života pracovníků, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami. Směrnicemi byla stanovena lhůta, do které je třeba do našeho právního řádu, tedy zejména do zákoníku práce, zapracovat základní požadavky obou uvedených směrnic, do začátku srpna 2022 (úpravu odměny nebo příspěvku za rodičovskou dovolenou do srpna 2024). S ohledem na tyto lhůty i na délku legislativního procesu probíhaly intenzivní legislativní práce na návrhu příslušné novelizace zákoníku práce prakticky již v roce 2021 a pokračovaly v roce 2022. Vzhledem k tomu, že transpozice obou směrnic není jednoduchá, poměrně hodně času zabírala potřebná věcná jednání, takže lhůta pro transpozici uplynula. Návrh nové právní úpravy byl však v závěru roku 2022 již dokončen.

Navrhuje se zejména rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele o pracovním poměru, dále změny v úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – měla by být zavedena povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh pracovní doby obdobně jako pro zaměstnance v pracovním poměru, zaměstnancům by mělo být zaručeno poskytování dob odpočinku, měla by být zavedena evidence odpracované doby, rovněž by mělo být zavedeno právo na dovolenou i pro právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, které bude automaticky vznikat ze zákona při splnění stanovených podmínek. V návrhu je rovněž obsažena úprava doručování v pracovněprávních vztazích s ohledem na pokračující digitalizaci a na potřeby praxe. Je zařazena také úprava práce na dálku, včetně povinnosti zaměstnavatele vyhovět některým skupinám zaměstnanců, pokud o výkon práce na dálku požádají.

Současně s novelizací zákoníku práce by mělo dojít ke změnám i v některých dalších zákonech – v zákoně o nemocenském pojištění, v zákoně o inspekci práce, v zákoně o státní službě, v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v zákoně o vojácích z povolání, v zákoně o službě vojáků v záloze, v občanském soudním řádu, v soudním řádu správním a v zákoně o daních z příjmů.

Návrh novely zákoníku práce a některých dalších zákonů byl v září 2022 předložen do připomínkového řízení a v současnosti probíhá intenzivní projednávání připomínek, které obdrželo MPSV jakožto zpracovatel návrhu zákona, tak aby bylo možné návrh zákona co nejdříve předložit ke schválení vládě a poté Poslanecké sněmovně a Senátu České republiky k projednání a konečnému schválení.

Bude otázkou především dalšího projednávání jak na úrovni vlády, tak zejména na úrovni Poslanecké sněmovny, jakou podobu bude konečný text zákona mít, řádná transpozice příslušných požadavků obou výše uvedených směrnic je však podmínkou pro to, aby Evropská komise nezahájila vůči České republice řízení pro porušení smlouvy, což by mohlo znamenat riziko značných a citelných sankcí.

Společná ustanovení o změnách pracovního poměru a návrat do práce

§ 44

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

Komentář k § 44

Ustanovení § 44 až § 47 upravují společná ustanovení o změnách pracovního poměru a zpětném návratu do práce. Jde o více méně metodické pokyny, které se jeví z hlediska legislativní čistoty právního předpisu jako zbytečné, neboť jde v převážné většině o samozřejmosti.

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

Související ustanovení

§ 34 odst. 1 písm. a) a b) – o druhu a místu výkonu prací sjednaných v pracovní smlouvě

§ 34 odst. 2 – o tom, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně

§ 38 odst. 1 písm. a) a b) – o povinnostech vyplývajících z pracovní smlouvy

§ 40 – o změně obsahu pracovního poměru

§ 41 – o převedení na jinou práci

§ 43 – o přeložení zaměstnance

§ 43a – o dočasném přidělení zaměstnance

§ 45 – o převedení zaměstnance na jinou práci nebo jeho přeložení na základě vlastní žádosti

§ 45

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

Komentář k § 45

Podle zákoníku práce platí, že požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popř. o přeložení do jiného místa, protože podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, je zaměstnavatel povinen mu to umožnit, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Přitom musí dbát, aby práce i pracoviště, na které zaměstnance převádí, byly pro něho vhodné. Pojem „provozní důvody“ je nezbytné vždy vykládat v kontextu pravidla, podle něhož výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

Zaměstnanec může svého zaměstnavatele samozřejmě kdykoliv požádat o převedení na jinou práci, pokud mu dosavadní druh práce z jakéhokoliv důvodu nevyhovuje. Totéž lze říci o změně místa výkonu práce, či o přeložení. Podle § 40 lze obsah pracovního poměru změnit kdykoliv, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně.

ve smyslu čl. 28 Listiny základních práv a svobod, slouží především tomuto okruhu zaměstnavatelů, i když ani zaměstnavatelé z oblasti veřejných služeb a správy nejsou z povinnosti dodržovat ustanovení § 110 vyloučení.

Související ustanovení

§ 1a odst. 1 písm. c) a e) – o základních zásadách pracovněprávních vztahů vztahujících se k odměňování

§ 1a odst. 2 – o základních zásadách pracovněprávních vztahů vyjadřujících hodnoty, které chrání veřejný pořádek

§ 16 – o rovném zacházení a zákazu diskriminace

§ 17 – o právních prostředcích ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích

§ 109 odst. 4 – kritéria charakterizující mzdu a plat

zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě

§ 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 17 300 Kč^{*)} za měsíc nebo 103,80 Kč^{*)} za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy.

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

- a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda,
- 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 2023 nařízením 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.

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,

§ 163

Stravné

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

- a) 129 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin^{*)},
- b) 196 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin^{*)},
- c) 307 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin^{*)}.

Tato výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189^{*)}.

(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, a po návštěvě člena rodiny nebo přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance začíná současně se začátkem výkonu práce, nebo jiným předem dohodnutým způsobem.

(6) Je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu do místa svého bydliště, které je odlišné od jeho místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, přísluší mu stravné pouze za cestu do místa jeho bydliště a zpět a za dobu výkonu práce v tomto místě.

(7) Důvody pro neposkytnutí stravného stanovené v odstavcích 5 a 6 je zakázáno rozšiřovat.

^{*)} Red. pozn.: Úprava sazeb je provedena s účinností od 1. ledna 2023 vyhláškou č. 467/2022 Sb.

Komentář k § 163

Zaměstnavatel při cestách na území ČR hradí zaměstnanci stravné, které kompenzuje zvýšené výdaje na stravování, např. v restauračních zařízeních, kde se zaměstnanec obvykle stravuje (nikoliv tedy veškeré výdaje na stravování). Stravné je proto stanoveno paušální částkou, která zakládá právo zaměstnance na její poskytnutí v závislosti na délce cesty, ale nemusí vždy odpovídat skutečným výdajům zaměstnance na stravování, proto se také nepožaduje jejich prokazování. Paušální částky se v závislosti na vývoji cen mění vyhláškou MPSV. Konkrétní výši stravného, kterou bude zaměstnavatel zaměstnancům poskytovat, sjedná nebo stanoví před vysláním na pracovní cestu.

- Výjimečně může zaměstnanec za kalendářní rok „X“ odpracovat 53 a více celých násobků své TPD, kdy mu podle odstavce 5 vznikne právo na dovolenou i za takto navíc odpracované celé TPD (např. při odpracování 54 celých TPD vznikne právo na 54/52 z dovolené za kalendářní rok, tj. $54/52 \times \text{TPD} \times \text{výměra dovolené}$). V praxi půjde mnohdy o případy, kdy má zaměstnanec nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, tj. zaměstnavatel mu na jednotlivé týdny rozvrhuje do směn různý počet hodin, a jeho vyrovnávací období zasahuje do 2 kalendářních roků. Výjimečně 53 celých násobků TPD mohou odpracovat i zaměstnanci s rovnoměrným rozvržením pracovní doby, kteří pravidelně pracují 1 až 2 dny v týdnu, kdy např. rok 2023 má 53 nedělí, přestupný rok 2024 má 53 pondělí a úterý. Tato situace může rovněž nastat při výkonu tzv. nadúvazkové práce (viz výše).

S ohledem na výše uvedené lze formulovat následující univerzální vzorec pro výpočet konkrétního množství hodin dovolené, na něž zaměstnanci vzniklo právo v daném kalendářním roce:

počet celých odpracovaných TPD/52 × TPD × výměra dovolené.

Výsledek je nutné vždy zaokrouhlit na celé hodiny nahoru (§ 216 odst. 5).

Příklady

- Zaměstnanec se stanovenou 40hodinovou TPD a výměrou dovolené 5 týdnů v kalendářním roce 2023 odpracoval pro účely dovolené v rámci rozvržených směn 2 080 hodin (včetně náhradních dob – „placené svátky“, čerpání dovolené, překážek v práci apod.), tj. 52 celých násobků své 40hodinové TPD ($2\,080 : 40 = 52$), za což mu vzniklo právo na 200 hodin dovolené ($52/52 \times 40 \times 5 = 200$).
- Zaměstnanec s kratší 20hodinovou TPD a výměrou dovolené 4 týdny, jehož pracovní poměr trval od 1. ledna do 31. března 2023, odpracoval pro účely dovolené v tomto kalendářním roce v rámci rozvržených směn 256 hodin (včetně náhradních dob), tj. 12 celých násobků své 20hodinové TPD ($256 : 20 = 12,80$), za což mu vzniklo právo na 19 hodin dovolené ($12/52 \times 20 \times 4 = 18,46$, po zaokrouhlení 19).
- Zaměstnanec se stanovenou 37,5hodinovou TPD a výměrou dovolené 4 týdny, který má pracovní dobu nerovnoměrně rozvrženou v rámci 52týdenního vyrovnávacího období, jež mu vždy zasahuje do dvou po sobě jdoucích kalendářních roků, odpracoval v kalendářním roce 2023 pro účely dovolené v rámci rozvržených směn celkem 2 092,5 hodin (včetně náhradních dob, nikoliv ale práce přesčas), tj. 55 celých násobků své 37,5hodinové TPD ($2\,092,5 : 37,5 = 55,80$), za což mu vzniklo právo na 159 hodin dovolené ($55/52 \times 37,5 \times 4 = 158,65$, po zaokrouhlení 159).
- Zaměstnanec se stanovenou 40hodinovou TPD a výměrou dovolené 5 týdnů, jehož pracovní poměr vznikl 17. ledna 2023, k 8. únoru 2023 zrušil pracovní poměr ve zkušební době. Za dobu trvání pracovního poměru odpracoval v rámci rozvržených směn 136 hodin. Zaměstnanec v tomto roce odpracoval jen 3 celé násobky své TPD ($136 : 40 = 3,4$). Nadto jeho pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nepřetržitě netrval alespoň 28 kalendářních dnů. Zaměstnanec nesplnil ani jednu ze dvou podmínek, tudíž mu právo na dovolenou nevzniklo.

Související ustanovení

§ 79 a § 80 – o stanovené a kratší týdenní pracovní době (TPD)

§ 212 odst. 1 až 3 – o výměře dovolené

§ 212 odst. 4 – o dovolené při změně týdenní pracovní doby během téhož kalendářního roku

§ 216 odst. 2 a 3 – o zápočtu tzv. limitovaných překážek v práci do odpracované doby pro účely dovolené

§ 216 odst. 5 – o zaokrouhlování dovolené na celé hodiny nahoru

§ 348 odst. 1 – o tzv. náhradních dobách, které se považují za výkon práce

se z toho, že i když v praxi zaměstnavatelé tuto možnost většinou uznávají a poskytují, někdy mají zástupci zaměstnanců přece jen problémy s uznáním práva sejít se samostatně, anebo např. se zajištěním tlumočení (což spadá pod „nezbytné komunikační nástroje“, jak to stanoví příslušná směrnice).

Povinnost zaměstnavatele vytvořit na svůj náklad podmínky pro ustavení a řádnou činnost vyjednávacího výboru je obecně stanovena v § 282 odst. 1 a zahrnuje tudíž i umožnění těchto oddělených zasedání.

Související ustanovení

nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.

§ 292

Vyjednávací výbor se může usnést nejméně dvoutřetinovou většinou hlasů všech svých členů, že vyjednávání nebude zahájeno nebo že zahájené jednání bude ukončeno. Sepíše o tom zápis, který podepíše členové vyjednávacího výboru, kteří přijali takové usnesení. Stejnopis zápisu zašle výbor ústředí, které o této skutečnosti informuje zaměstnavatele a zaměstnance nebo jejich zástupce. Nová žádost podle § 290 odst. 2 může být podána nejdříve za 2 roky po tomto usnesení, pokud ústředí a vyjednávací výbor neujednají kratší dobu.

§ 293

(1) Ústředí a vyjednávací výbor si mohou ujednat, že ustaví evropskou radu zaměstnanců, anebo si mohou ujednat jiný postup pro nadnárodní informace a projednání. Při tom nejsou vázáni § 296 až 298.

(2) Evropská rada zaměstnanců může být rozšířena o zástupce zaměstnanců zaměstnavatele ze států, které nejsou členy Evropské unie, jestliže to ústředí a vyjednávací výbor ujednají.

Komentář k § 292 až § 293

Ústředí a vyjednávací výbor mohou ujednat, že ustaví evropskou radu zaměstnanců podle svého ujednání, že ustaví evropskou radu zaměstnanců podle zákona, příp. mohou ujednat jiný postup pro nadnárodní informace a projednání nebo mohou ujednat, že zahájené jednání bude ukončeno. Na ukončení zahájeného jednání se ale vyjednávací výbor musí usnést kvalifikovanou většinou. Zákoník práce stanoví pro takové usnesení nejméně dvoutřetinovou většinu všech členů vyjednávacího výboru. Dvoutřetinovou většinou všech svých členů se také vyjednávací výbor může usnést na tom, že vyjednávání o ustavení evropské rady zaměstnanců nebo jiné procedury pro nadnárodní informace a projednání nebude zahájeno. V obou uvedených případech vyjednávací výbor o takovém usnesení sepíše záznam, který podepíše všichni jeho členové. Stejnopis záznamu zašle ústředí, které o tom informuje zaměstnavatele a zástupce zaměstnanců, není-li jich, tak zaměstnance. V takovém případě ale nová žádost o ustavení vyjednávacího výboru může být podána zaměstnanci, resp. jejich zástupci nejdříve za 2 roky od usnesení vyjednávacího výboru, pokud s ústředím není ujednána doba kratší.

a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, a rovněž jim to musí umožnit (blíže viz § 103 odst. 1 písm. d) a § 106 odst. 4 písm. b) ZP). Na to pak navazuje bod 2 přílohy k Nařízení upravující zvláštní překážku v práci, podle něhož zaměstnanec, který se podrobil pracovní lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy či rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, přísluší od zaměstnavatele pracovní volno na nezbytně nutnou dobu. Co se týče hmotného zajištění zaměstnance, je zaměstnavatel podle § 103 odst. 1 písm. e) ZP povinen nahradit mu případnou ztrátu na výdělků, a to ve výši průměrného výdělku (§ 351 až § 362 ZP), popř. ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy či platu podle § 192 ZP a průměrným výdělkem (příp. nemocenským a průměrným výdělkem). Lze se klonit k výkladu, že pracovní lékařská prohlídka, vyšetření či očkování související s výkonem práce by měly být pokud možno prováděny v pracovní době zaměstnance, a to právě i proto, že souvisí s výkonem práce. Zaměstnavatel by tak např. měl, ledaže to není možné, vyslat zaměstnance na pracovní lékařskou prohlídku v rámci rozvržené směny, tj. aby tato překážka v práci vůbec mohla nastat, potažmo mohla zaměstnanec vzniknout ztráta na výdělků (viz výše). Tento závěr lze mj. argumentačně opřít o čl. 12 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 161 o závodních zdravotních službách, podle něhož dohled na zdraví pracovníků ve vztahu k práci nesmí být spojen se ztrátou na výdělků a měl by se pokud možno konat v pracovní době.

3. Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Zaměstnanec má právo na pracovní volno bez náhrady mzdy či platu na nezbytně nutnou dobu v případě nepředvídaného přerušování dopravního provozu (např. uzavírka dálnice z důvodu dopravní nehody) či zpoždění hromadných dopravních prostředků (např. zpoždění metra z důvodu pádu člověka do kolejí, technické závady), a to za podmínky, že se zaměstnanec nemohl dostavit včas do místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem, a to např. použitím náhradního spoje, automobilem, pěšky (tuto otázku je na místě posuzovat např. vzhledem k finanční náročnosti alternativního způsobu dopravy, časovým i jiným možnostem zaměstnance). Mělo by jít o přerušování či zpoždění nepředvídané (tato podmínka tak zřejmě nebude splněna např. u předem hlášené stávky řidičů autobusů).

4. Znemožnění cesty do zaměstnání

Zaměstnanec těžce zdravotně postiženému, který se do práce dopravuje nehromadným dopravním prostředkem (tj. individuálně), vzniká právo na pracovní volno s náhradou mzdy či platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, nemohl-li se včas dostavit do místa pracoviště z povětrnostních důvodů. Tato specifická překážka v práci tak např. nastane, pokud těžce zdravotně postižený zaměstnanec, který se do práce dopravuje automobilem, zamešká začátek směny proto, že jej po cestě do práce zastihlo krupobití či extrémní déšť, tudíž automobil preventivně na nezbytně nutnou dobu zastavil. Pokud by ale takové zpoždění bylo zapříčiněno např. uzavřením dálnice z důvodu dopravní nehody, šlo by o překážku v práci podle bodu 3 přílohy k Nařízení.

5. Svatba

Zaměstnanec má v případě vlastní svatby právo na 2 dny pracovního volna, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu. Pokud se tak svatební obřad koná v den, kdy zaměstnanec podle rozvrhu nemá pracovat, pracovní volno mu náleží jen v rozsahu 1 dne (časté jsou svatby právě o víkend, kdy většina zaměstnanců rovněž nepracuje). Lze souhlasit s výkladem, že si zaměstnanec tento další den pracovního volna, který není časově „svázán“ se dnem svatebního obřadu, určuje sám, přičemž se nemusí nutně jednat o den bezprostředně předcházející dni svatby nebo po něm ihned následovat. Takto určené pracovní volno by nicméně mělo se svatbou úzce souviset, zaměstnanec si tedy např. v tento den jde obstarat oblek na svatbu, vyřizuje organizační věci kolem svatby, potřebné doklady. Ač pracovní volno náleží v rozsahu 2 dnů (ledaže se svatební obřad koná v nepracovní den),

Toto nařízení vlády upravuje podruhé pro rok 2022 zvýšení průměrného výdělku rozhodného pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku, popř. zvýšeného podle dřívějších právních předpisů, a průměrného výdělku rozhodného pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých o 8,2 %, a to pro všechny poškozené a pozůstalé, kterým vznikl nárok podle pracovněprávních předpisů. Důvodem dalšího zvýšení v tomto roce byla skutečnost, že se podruhé pro tento rok zvyšovala procentní výměra důchodů, od které se zvýšení náhrady za ztrátu na výdělku a náhrady nákladů na výživu pozůstalých odvozuje. Zvýšení se týká nejen náhrad, na které vzniklo právo před 1. červnem 2022, ale i náhrad, na něž vzniklo právo v období od 1. června do 31. prosince 2022. Zvýšená náhrada podle pracovněprávních předpisů přísluší poškozeným a pozůstalým od 1. června 2022.

33. Nařízení vlády č. 256/2022 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku 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).

Toto nařízení vlády upravuje další zvýšení průměrného výdělku rozhodného pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku, popř. zvýšeného podle dřívějších právních předpisů, a průměrného výdělku rozhodného pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých, a to o 5,2 % pro všechny poškozené a pozůstalé, kterým vznikl nárok podle pracovněprávních předpisů.

Důvodem již třetího zvýšení náhrad za ztrátu na výdělku a náhrad nákladů na výživu pozůstalých pro rok 2022 bylo další zvýšení procentní výměry důchodů, od které je zvýšení uvedených náhrad odvozeno, k němuž došlo od 1. září 2022. Zvýšení náhrad se týkalo všech náhrad, na které vzniklo právo nejen před 1. září 2022, ale i těch, na něž vzniklo právo v období od 1. září do 31. prosince 2022.

Zvýšená náhrada podle pracovněprávních předpisů přísluší poškozeným a pozůstalým od 1. září 2022.

34. Nařízení vlády č. 413/2022 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku 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).

Toto nařízení vlády upravuje zvýšení průměrného výdělku rozhodného pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku, popř. zvýšeného podle dřívějších právních předpisů, a průměrného výdělku rozhodného pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých o 5,1 % pro všechny poškozené a pozůstalé, kterým vznikl nárok podle pracovněprávních předpisů.

Zvýšená náhrada podle pracovněprávních předpisů přísluší poškozeným a pozůstalým od 1. ledna 2023.

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 nařízení vlády č. 249/2007 Sb., č. 452/2009 Sb., č. 246/2012 Sb.,
č. 210/2013 Sb., č. 204/2014 Sb., č. 233/2015 Sb., č. 336/2016 Sb.,
č. 337/2016 Sb., č. 286/2017 Sb., č. 273/2018 Sb., č. 347/2019 Sb.,
č. 487/2020 Sb., č. 405/2021 Sb. a nařízení vlády č. 465/2022 Sb.

Vláda nařizuje k provedení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

§ 1

Úvodní ustanovení

Toto nařízení stanoví

- a) výši základní sazby minimální mzdy a podmínky pro její poskytování,
- b) nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat,
- c) vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování,
- d) výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Komentář k § 1

Nařízení vlády stanoví dvě základní formy ochrany zaměstnanců před nepřiměřeně nízkým oceněním jejich práce, a to minimální mzdu a nejnižší úroveň zaručené mzdy. Současně vymezuje ztížené pracovní prostředí pro účely odměňování, a to jednotně pro všechny typy zaměstnavatelů, tedy jak pro ty, kteří odměňují mzdou, tak i pro odměňující platem. Minimální výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí však stanoví jen pro zaměstnance v pracovním poměru odměňované mzdou, nikoliv pro zaměstnance odměňované za práci platem. Pro tyto zaměstnance stanoví sazbu uvedeného příplatku (v rozpětí) nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (§ 7).

§ 2

Základní sazba minimální mzdy

Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 103,80 Kč za hodinu nebo 17 300 Kč za měsíc.

Komentář k § 2

Minimální mzda je definována v § 111 odst. 1 ZP jako nejnižší přípustná výše odměny za výkon práce v (jakémkoliv) základním pracovněprávním vztahu. Minimální mzda tak představuje nejnižší cenu práce v základních pracovněprávních vztazích, a je proto univerzálním nástrojem ochraňujícím zaměstnance všech zaměstnavatelů před nepřiměřeně nízkým oceněním jejich práce. Mzda, plat a ani odměna z dohody o pracovní činnosti nebo z dohody o provedení práce nesmí být nižší než minimální mzda.

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

| Platový stupeň | Počet let započítatelné praxe | Platová třída | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|-------------------------------|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------|------------------|--|--|
| | | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 ^{*)} | 16 ^{*)} | | |
| 1 | do 2 let | 15 440 | 16 860 | 18 230 | 19 750 | 25 040 | 31 290 | 31 550 | 32 120 | 32 820 | 33 600 | 34 860 | 37 480 | 40 380 | | |
| 2 | do 6 let | 16 110 | 17 460 | 18 990 | 20 560 | 25 760 | 31 560 | 31 850 | 32 690 | 33 500 | 34 620 | 36 490 | 40 100 | 43 350 | | |
| 3 | do 12 let | 17 120 | 18 620 | 20 200 | 22 000 | 26 430 | 31 930 | 32 330 | 33 100 | 34 850 | 36 070 | 38 450 | 42 270 | 46 400 | | |
| 4 | do 19 let | 18 300 | 19 870 | 21 600 | 23 380 | 27 650 | 32 590 | 33 330 | 34 340 | 36 300 | 38 720 | 41 640 | 45 670 | 49 960 | | |
| 5 | do 27 let | 19 470 | 21 170 | 23 000 | 25 020 | 28 870 | 33 600 | 34 380 | 35 780 | 38 560 | 41 700 | 45 750 | 49 520 | 53 640 | | |
| 6 | do 32 let | 21 130 | 22 980 | 24 890 | 27 050 | 30 920 | 35 330 | 36 290 | 37 770 | 41 780 | 45 140 | 49 450 | 52 120 | 55 600 | | |
| 7 | nad 32 let | 21 720 | 23 580 | 25 590 | 27 810 | 31 800 | 36 130 | 37 060 | 38 790 | 42 780 | 46 260 | 50 630 | 54 000 | 57 670 | | |

^{*)} 15. a 16. platová třída pouze pro akademické pracovníky státních vysokých škol podle zákona o vysokých školách.

(2) Pro účely povolení vstupu a pobytu cizinců na území České republiky podle zvláštního právního předpisu³⁾ jsou Ministerstvo vnitra, Ministerstvo zahraničních věcí a zastupitelské úřady České republiky oprávněny získávat z Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí způsobem umožňujícím dálkový přístup údaje

- a) o povoleních k zaměstnání vydaných krajskou pobočkou Úřadu práce, a to v rozsahu uvedeném v § 92 odst. 3,
- b) o písemných informacích týkajících se cizinců v rozsahu uvedeném v § 87 a 88.

³⁾ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁶⁾ Například § 163 a 164 zákona č. 326/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 63 odst. 2 písm. b) zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Komentář k § 147ca

Za účelem zefektivnění provádění kontroly na úseku pobytu a zaměstnávání cizinců bylo zákonem č. 176/2019 Sb. zakotveno oprávnění Policie ČR, Ministerstva vnitra, Ministerstva zahraničních věcí a zastupitelských úřadů ČR v přístupu k údajům v Jednotném informačním systému práce a sociálních věcí.

§ 147d

(1) Údaje z evidencí podle § 6 odst. 1 písm. i) jsou vedeny v informačním systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, jehož správcem je ministerstvo.

(2) Úřad práce je povinen zajistit uchování všech údajů jednotného informačního systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, které byly získány na základě zpracování údajů podle odstavce 1, jakož i všech dokumentů a spisů týkajících se pravomocně ukončených správních řízení o podporách a dokumentů a spisů o příspěvcích po dobu 15 kalendářních let následujících po kalendářním roce, v němž došlo k pravomocnému ukončení tohoto správního řízení nebo k poslednímu zápisu údajů do informačního systému.

(3) Všechny údaje, které jsou uvedeny v informačním systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, jsou součástí jednotného informačního systému práce a sociálních věcí⁸⁹⁾.

⁸⁹⁾ § 4a zákona č. 73/2011 Sb., ve znění zákona č. 366/2011 Sb.

Komentář k § 147d

Toto ustanovení upravuje podmínky vedení a poskytování údajů z evidencí vedených podle § 6 odst. 1 písm. h) zákona o zaměstnanosti. Vzhledem k vytvoření jednotného výplatního místa, kterým je Úřad práce, se stanovují jeho úkoly v dané oblasti, zejm. povinnost uchování všech údajů v tomto systému po stanovenou dobu.

3. Na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců

Pokutu až do výše 1 000 000 Kč lze uložit za:

- ▶ narušení soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele některým ze způsobů uvedených v § 316 odst. 2 ZP,
- ▶ vyžadování informací, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem, od zaměstnance v rozporu s § 316 odst. 4 ZP.

Pokutu až do výše 100 000 Kč lze uložit za:

- ▶ neinformování zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění podle § 316 odst. 3 ZP.

4. Na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pokutu až do výše 2 000 000 Kč lze uložit za:

- ▶ porušení stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,

Pokutu do výše 200 000 Kč lze uložit za:

- ▶ nezajištění nepřekročení zákoníkem práce stanoveného rozsahu práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti zaměstnancem,
- ▶ porušení povinnosti informování o obsahu pracovního poměru a informování zaměstnanců vysílaných na území jiného státu.

Pokutu až do výše 10 000 000 Kč lze uložit za:

- ▶ neuzavření písemné pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

5. Na úseku odměňování zaměstnanců

Pokutu až do výše 1 000 000 Kč lze uložit např. za:

- ▶ neposkytnutí mzdy nebo platu nebo náhradního volna za práci přesčas zaměstnanci,
- ▶ neposkytnutí náhradního volna za práci ve svátek nebo mzdy za práci přesčas anebo příplatku k platu za takovou práci zaměstnanci.

Pokutu až do výše 2 000 000 Kč lze uložit např. za:

- ▶ neposkytnutí mzdy nebo platu alespoň ve výši minimální mzdy, popř. nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo platu ve stanovené výši zaměstnanci,
- ▶ neposkytnutí mzdy nebo platu nebo některé její složky ve stanoveném termínu zaměstnanci,
- ▶ neposkytnutí odměny nebo některé její složky z dohody o práci konané mimo pracovní poměr ve výši a podle podmínek stanovených jiným právním předpisem.

6. Na úseku agenturního zaměstnávání

Pokutu až do výše 1 000 000 Kč lze uložit např. za:

- ▶ nesplnění povinnosti podle § 307b ZP,
- ▶ nezajištění, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. a) až e), g) a h) ZP nebo byla uzavřena písemně podle § 308 odst. 2 ZP.

7. Na úseku náhrad

Pokutu až do výše 400 000 Kč lze uložit za:

- ▶ neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu nebo náhrady výdajů spojených s výkonem práce zaměstnanci, ačkoliv k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

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)

Tato směrnice definuje, co jsou osobní ochranné prostředky, stanoví obecné pravidlo, kdy se tyto prostředky používají, a dále obsahuje povinnosti zaměstnavatelů, zejm. stanoví, že osobní ochranné prostředky musí být účinné proti vyskytujícím se rizikům, aniž by při používání způsobily zvýšení rizika, musí přihlížet k ergonomickým požadavkům a ke zdravotnímu stavu zaměstnance; pokud musí být použito více osobních ochranných prostředků najednou, musí být vzájemně slučitelné. Upravuje též používání stejných osobních ochranných prostředků více osobami, stanoví, že ochranné prostředky musí být poskytnuty zaměstnanci bezplatně. Směrnice ukládá zaměstnavateli před výběrem osobních ochranných prostředků provést zhodnocení, zahrnující zejm. rozbor a zhodnocení rizik, kterým se nelze vyhnout jinak, vymezení vlastností osobních ochranných prostředků. Směrnice stanoví rovněž pravidla používání a další náležitosti osobních ochranných prostředků, povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance a některé další podrobnosti.

Další směrnice z oblasti vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, zapracované též do jiných právních předpisů

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

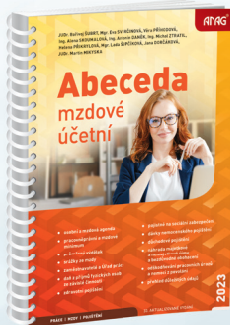
Cílem této směrnice je zajistit vyšší účinnost opatření přijatých jednotlivými státy k uplatňování zásady stejného zacházení tak, že pokud se osoby cítí poškozeny tím, že vůči nim nebyla dodržena zásada rovného zacházení, a uvedou takové skutečnosti před soudem, bude povinností žalovaného dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Princip byl do našeho právního řádu zapracován v podstatě tak, že pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení (viz § 133a odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, kde jsou zapracována rovněž ustanovení ze směrnic upravujících rovné zacházení – směrnice Rady 2000/78/ES a směrnice Rady 76/2007/ES). S účinkem od 15. srpna 2009 byla směrnice nahrazena **směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění)**.

Směrnice Rady 80/987/ES o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění směrnice Rady 2002/74/ES (nahrazena směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 – tzv. kodifikovaným zněním)

Směrnice byla přijata s cílem zabezpečit zaměstnance těch zaměstnavatelů, kteří z důvodu platební neschopnosti nevyplácejí zaměstnancům mzdu. Směrnice definuje platební neschopnost zaměstnavatele i minimální nároky zaměstnanců co do výše a doby poskytování. Základní požadavky této směrnice byly v souvislosti s harmonizací našeho práva s komunitárním právem zapracovány do samostatného zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.



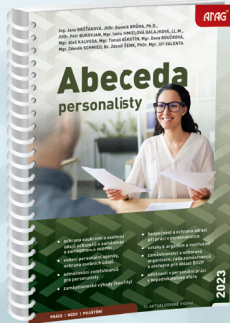
MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



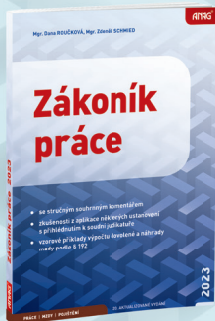
DVUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

