

JUDr. Ing. Mária Andraščíková,  
JUDr. Pavla Hloušková, JUDr. Eva Hofmannová,  
Mgr. Pavel Knebl, Mgr. Zdeněk Schmied,  
Mgr. Ludmila Tomandlová, JUDr. Ladislav Trylč

# ZÁKONÍK PRÁCE

PROVÁDĚCÍ NAŘÍZENÍ VLÁDY  
A DALŠÍ SOUVISEJÍCÍ PŘEDPISY

**S KOMENTÁŘEM**

**k 1. 1. 2016**

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

Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

---

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání



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

- © JUDr. Ing. Mária Andraščíková, JUDr. Pavla Hloušková, JUDr. Eva Hofmannová, Mgr. Pavel Knebl, Mgr. Zdeněk Schmied, Mgr. Ludmila Tomandlová, JUDr. Ladislav Trylč, 2016
- © Nakladatelství ANAG, 2016  
ISBN 978-80-7263-992-2

## Obsah

<b>Úvodní poznámka</b> .....	16
<b>Poznámka k 10. vydání (rok 2016)</b> .....	20
<b>Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (s komentářem)</b> .....	22
<b>Část první – Všeobecná ustanovení</b> .....	22
Hlava I – Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů .....	23
Hlava II – Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů .....	38
Díl 1 – Zaměstnanec .....	38
Díl 2 – Zaměstnavatel .....	41
Hlava III – zrušena .....	44
Hlava IV – Rovné zacházení a zákaz diskriminace .....	45
Hlava V – Některá ustanovení o právním jednání.....	51
<b>Část druhá – Pracovní poměr</b> .....	64
Hlava I – Postup před vznikem pracovního poměru .....	64
Hlava II – Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru .....	72
Hlava III – Změny pracovního poměru.....	93
Hlava IV – Skončení pracovního poměru .....	109
Díl 1 – Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru....	109
Díl 2 – Dohoda .....	111
Díl 3 – Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody.....	114
Díl 4 – Okamžité zrušení pracovního poměru .....	130
Díl 5 – Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru .....	135
Díl 6 – Hromadné propouštění .....	141
Díl 7 – Další případy skončení pracovního poměru .....	144
Díl 8 – Odstupné .....	148
Díl 9 – Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	152
Díl 10 – Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa.....	158
<b>Část třetí – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr</b> .....	161
<b>Část čtvrtá – Pracovní doba a doba odpočinku</b> .....	170
Hlava I – Obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby .....	171
Hlava II – Rozvržení pracovní doby.....	176
Díl 1 – Základní ustanovení.....	176
Díl 2 – Pružné rozvržení pracovní doby .....	179

Díl 3	- Konto pracovní doby .....	180
Hlava III	- Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka .....	183
Hlava IV	- Doba odpočinku .....	185
Díl 1	- Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny .....	185
Díl 2	- Dny pracovního klidu .....	188
Díl 3	- Nepřetržitý odpočinek v týdnu.....	189
Hlava V	- Práce přesčas .....	191
Hlava VI	- Noční práce .....	194
Hlava VII	- Pracovní pohotovost .....	195
Hlava VIII	- Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku .....	197
Hlava IX	- Zmocňovací ustanovení.....	199
<b>Část pátá</b>	<b>- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....</b>	<b>200</b>
Hlava I	- Předcházení ohrožení života a zdraví při práci .....	201
Hlava II	- Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance .....	206
Hlava III	- Společná ustanovení .....	215
<b>Část šestá</b>	<b>- Odměňování za práci, odměna za pracovní     pohotovost a srážky z příjmů     ze základního pracovněprávního vztahu .....</b>	<b>218</b>
Hlava I	- Obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody.....	218
Hlava II	- Mzda .....	230
Hlava III	- Plat .....	242
Hlava IV	- Odměna z dohody.....	264
Hlava V	- Mzda nebo plat při výkonu jiné práce .....	267
Hlava VI	- Odměna za pracovní pohotovost .....	269
Hlava VII	- Společná ustanovení o mzdě, platu, odměně z dohody a odměně za pracovní pohotovost.....	270
Hlava VIII	- Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu .....	277
Díl 1	- Obecná ustanovení.....	277
Díl 2	- Pořadí srážek ze mzdy .....	279
<b>Část sedmá</b>	<b>- Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce .....</b>	<b>282</b>
Hlava I	- Obecná ustanovení o náhradách poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce .....	282
Hlava II	- Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3 .....	287
Díl 1	- Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště .....	287
Díl 2	- Náhrady při přeložení a dočasném přidělení.....	297

Díl 3	- Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě .....	298
Díl 4	- Náhrady při výkonu práce v zahraničí.....	304
Hlava III	- Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3.....	305
Díl 1	- Obecná ustanovení.....	305
Díl 2	- Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při pracovní cestě .....	306
Díl 3	- Náhrada při přijetí a přeložení .....	308
Díl 4	- Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě .....	309
Díl 5	- Náhrady při výkonu práce v zahraničí.....	311
Hlava IV	- Společná ustanovení o cestovních náhradách.....	312
Hlava V	- Náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce .....	319
<b>Část osmá</b>	<b>- Překážky v práci .....</b>	<b>319</b>
Hlava I	- Překážky v práci na straně zaměstnance .....	319
Díl 1	- Důležité osobní překážky.....	319
Díl 2	- Překážky v práci z důvodu obecného zájmu .....	336
Hlava II	- Společné ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance.....	342
Hlava III	- Překážky v práci na straně zaměstnavatele.....	343
<b>Část devátá</b>	<b>- Dovolená .....</b>	<b>347</b>
Hlava I	- Základní ustanovení.....	347
Hlava II	- Dovolená za kalendářní rok, její poměrná část, výměra dovolené a dovolená za odpracované dny .....	348
Díl 1	- Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část.....	348
Díl 2	- Dovolená za odpracované dny .....	352
Hlava III	- Dodatková dovolená.....	352
Hlava IV	- Společná ustanovení o dovolené.....	355
Díl 1	- Obecné ustanovení.....	355
Díl 2	- Čerpání dovolené .....	359
Díl 3	- Hromadné čerpání dovolené.....	363
Díl 4	- Změna zaměstnání .....	364
Díl 5	- Náhrada za dovolenou.....	365
Díl 6	- Krácení dovolené.....	366
<b>Část desátá</b>	<b>- Péče o zaměstnance .....</b>	<b>368</b>
Hlava I	- Pracovní podmínky zaměstnanců .....	368
Hlava II	- Odborný rozvoj zaměstnanců .....	371
Hlava III	- Stravování zaměstnanců.....	380

Hlava IV	- Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců .....	382
Díl 1	- Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením .....	382
Díl 2	- Pracovní podmínky zaměstnankyň .....	383
Díl 3	- Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby .....	384
Díl 4	- Přestávky ke kojení .....	386
Díl 5	- Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců.....	386
<b>Část jedenáctá</b>	<b>- Náhrada majetkové a nemajetkové újmy .....</b>	<b>389</b>
Hlava I	- Prevence .....	389
Hlava II	- Povinnosti zaměstnance k náhradě škody.....	391
Díl 1	- Obecná povinnost nahradit škodu .....	391
Díl 2	- Nesplnění povinnosti k odvrácení škody .....	393
Díl 3	- Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a ztráta svěřených věcí .....	395
Díl 4	- Rozsah a způsob náhrady škody .....	401
Díl 5	- Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu...	403
Hlava III	- Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody .....	404
Díl 1	- Obecná povinnost nahradit škodu .....	404
Díl 2	- Odvrácení škody .....	405
Díl 3	- Odložené věci .....	406
Díl 4	- Rozsah a způsob náhrady škody .....	408
Díl 5	- Pracovní úrazy a nemoci z povolání .....	409
Hlava IV	- Společná ustanovení .....	431
Hlava V	- zrušena .....	434
<b>Část dvanáctá</b>	<b>- Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....</b>	<b>435</b>
Hlava I	- Základní ustanovení .....	435
Hlava II	- Informování a projednání.....	439
Hlava III	- Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	442
Hlava IV	- Působnost odborové organizace.....	447
Hlava V	- Přístup k nadnárodním informacím.....	449
<b>Část třináctá</b>	<b>- Společná ustanovení .....</b>	<b>464</b>
Hlava I	- Množství práce a pracovní tempo .....	464

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 .....	465
Hlava III	- Vnitřní předpis.....	471
Hlava IV	- Mzdová, platová a ostatní práva .....	473
Hlava V	- Agenturní zaměstnávání .....	474
Hlava VI	- Konkurenční doložka .....	477
Hlava VII	- Osobní spis, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek .....	479
Hlava VIII	- Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance .....	483
Hlava IX	- Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců, vyloučení pracovněprávního vztahu a vyslání k výkonu práce na území jiného členského státu Evropské unie.....	485
Hlava X	- Oprávnění odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, podpora vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a kontrola v pracovněprávních vztazích .....	488
Hlava XI	- zrušena .....	493
Hlava XII	- Smrt zaměstnance .....	494
Hlava XIII	- Zánik práva, vrácení neprávem vyplacených částek a uplynutí doby.....	496
Hlava XIV	- Doručování .....	498
Hlava XV	- Přechem práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....	504
Díl 1	- Přechem práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.....	504
Díl 2	- Přechem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů .....	508
Hlava XVI	- Zvláštní úprava pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí .....	511
Hlava XVII	- Některá ustanovení o závazcích a výklad některých pojmů .....	511

Hlava XVIII – Průměrný výdělek .....	519
Díl 1 – Obecná ustanovení.....	519
Díl 2 – Rozhodné období.....	520
Díl 3 – Pravděpodobný výdělek.....	520
Díl 4 – Formy průměrného výdělků .....	520
Díl 5 – Společná ustanovení o průměrném výdělku.....	521
Hlava XIX – Ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie .....	525
Část čtrnáctá – Přejídná a závěrečná ustanovení.....	527
Hlava I – Přejídná ustanovení .....	527
Díl 1 – Pojištění odpovědnosti a zvláštní ustanovení o povinnosti nahradit škodu a nemajetkovou újmu .....	529
Díl 2 – Použití ustanovení o náhradě mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) a některých dalších ustanovení .....	533
Díl 3 – Použití prováděcích právních předpisů .....	533
Hlava II – Závěrečná ustanovení.....	534
Příloha k zákonu č. 262/2006 Sb.....	547
<b>Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.,</b> kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci .....	551
<i>Komentář k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.</i> .....	551
Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. ....	552
<i>Komentář k příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb.</i> .....	554
<b>Nařízení vlády č. 589/2006 Sb.,</b> kterým se stanoví odchýlná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě .....	558
<i>Komentář k nařízení vlády č. 589/2006 Sb.</i> .....	572
<b>Nařízení vlády č. 227/2010 Sb.,</b> o odchýlné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí .....	575
<i>Komentář k nařízení vlády č. 227/2010 Sb.</i> .....	576
<b>Vyhláška č. 600/2006 Sb.,</b> o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené .....	577
<i>Komentář k vyhlášce č. 600/2006 Sb.</i> .....	577



<b>Nařízení vlády č. 222/2011 Sb.,</b> o zavedení letního času v letech 2012 až 2016.....	578
<b>Vyhláška č. 309/2015 Sb.,</b> o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2016 .....	579
Příloha k vyhlášce č. 309/2015 Sb. ....	580
<b>Vyhláška č. 385/2015 Sb.,</b> o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.....	586
<b>Nařízení vlády č. 62/1994 Sb.,</b> o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí .....	588
Příloha k nařízení vlády č. 62/1994 Sb.....	592
<b>Orientační ceny ubytování .....</b>	605
<b>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.....</b>	612
<b>Zákon č. 174/1968 Sb.,</b> o státním odborném dozoru nad bezpečností práce.....	620
<b>Nařízení vlády č. 276/2015 Sb.,</b> o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.....	626
<b>Zákon č. 309/2006 Sb.,</b> 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) .....	631
<i>Komentář k zákonu č. 309/2006 Sb. ....</i>	647
Společný komentář k prováděcím předpisům z oblasti BOZP .....	654
<b>Nařízení vlády č. 28/2002 Sb.,</b> kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru .....	658
Příloha k nařízení vlády č. 28/2002 Sb. ....	660
<i>Komentář k nařízení vlády č. 28/2002 Sb. ....</i>	664

<b>Nařízení vlády č. 27/2002 Sb.,</b> kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat .....	665
Přílohy č. 1 až č. 8 k nařízení vlády č. 27/2002 Sb. ....	668
<i>Komentář k nařízení vlády č. 27/2002 Sb. ....</i>	<i>672</i>
<b>Nařízení vlády č. 362/2005 Sb.,</b> o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky .....	673
Příloha k nařízení vlády č. 362/2005 Sb. ....	676
<i>Komentář k nařízení vlády č. 362/2005 Sb. ....</i>	<i>683</i>
<b>Nařízení vlády č. 168/2002 Sb.,</b> kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky .....	684
Přílohy č. 1 až č. 4 k nařízení vlády č. 168/2002 Sb. ....	686
<i>Komentář k nařízení vlády č. 168/2002 Sb. ....</i>	<i>690</i>
<b>Nařízení vlády č. 201/2010 Sb.,</b> o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu .....	691
Přílohy č. 1 až č. 3 k nařízení vlády č. 201/2010 Sb. ....	696
<i>Komentář k nařízení vlády č. 201/2010 Sb. ....</i>	<i>703</i>
<b>Nařízení vlády č. 361/2007 Sb.,</b> kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci .....	704
<i>Komentář k nařízení vlády č. 361/2007 Sb. ....</i>	<i>744</i>
<b>Nařízení vlády č. 495/2001 Sb.,</b> kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků .....	745
Přílohy č. 1 až č. 4 k nařízení vlády č. 495/2001 Sb. ....	747
<i>Komentář k nařízení vlády č. 495/2001 Sb. ....</i>	<i>754</i>
<b>Nařízení vlády č. 378/2001 Sb.,</b> kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí .....	755
Přílohy č. 1 až č. 5 k nařízení vlády č. 378/2001 Sb. ....	759
<i>Komentář k nařízení vlády č. 378/2001 Sb. ....</i>	<i>763</i>
<b>Nařízení vlády č. 11/2002 Sb.,</b> kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů .....	764
Příloha k nařízení vlády č. 11/2002 Sb. ....	768
<i>Komentář k nařízení vlády č. 11/2002 Sb. ....</i>	<i>773</i>

**Nařízení vlády č. 406/2004 Sb.,**

o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu .....	774
Přílohy č. 1 a č. 2 k nařízení vlády č. 406/2004 Sb. ....	778
<i>Komentář k nařízení vlády č. 406/2004 Sb.</i> .....	782

**Nařízení vlády č. 101/2005 Sb.,**

o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí .....	783
Příloha k nařízení vlády č. 101/2005 Sb. ....	787
<i>Komentář k nařízení vlády č. 101/2005 Sb.</i> .....	797

**Nařízení vlády č. 591/2006 Sb.,**

o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích .....	798
Přílohy č. 1 až č. 5 k nařízení vlády č. 591/2006 Sb. ....	803
<i>Komentář k nařízení vlády č. 591/2006 Sb.</i> .....	831

**Nařízení vlády č. 592/2006 Sb.,**

o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti.....	832
Přílohy č. 1 a č. 2 k nařízení vlády č. 592/2006 Sb. ....	837
<i>Komentář k nařízení vlády č. 592/2006 Sb.</i> .....	837

**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> ) .....	838
Příloha k nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ....	851

**Nařízení vlády č. 564/2006 Sb.,**

o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě ( <i>s komentářem</i> ) .....	876
Přílohy č. 1 až č. 10 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb. ....	900

**Vyhláška č. 114/2002 Sb.,**

o fondu kulturních a sociálních potřeb .....	913
<i>Komentář k vyhlášce č. 114/2002 Sb.</i> .....	919

**Zákon č. 120/1990 Sb.,**

kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli .....	921
<i>Komentář k zákonu č. 120/1990 Sb.</i> .....	921

**Zákon č. 2/1991 Sb.,**

o kolektivním vyjednávání ( <i>s komentářem</i> ).....	923
--	-----

<b>Práva zaměstnanců, která lze (příkladem) sjednat v kolektivní smlouvě .....</b>	<b>939</b>
<b>Zákon č. 118/2000 Sb.,</b> o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů .....	943
<b>Zákon č. 435/2004 Sb.,</b> o zaměstnanosti (s komentářem) .....	954
<b>Vyhláška č. 518/2004 Sb.,</b> kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti .....	1133
Příloha k vyhlášce č. 518/2004 Sb. ....	1146
<b>Vyhláška č. 519/2004 Sb.,</b> o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců .....	1147
<b>Nařízení vlády č. 515/2004 Sb.,</b> o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek .....	1149
<b>Vyhláška č. 176/2009 Sb.,</b> kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení .....	1153
<b>Zákon č. 251/2005 Sb.,</b> o inspekci práce (s komentářem) .....	1157
Příloha k zákonu č. 251/2005 Sb. ....	1199
Adresy Inspektorátů práce .....	1200
<b>Zákon č. 198/2009 Sb.,</b> o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) (s komentářem) .....	1201
<b>Zákon č. 101/2000 Sb.,</b> o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů .....	1224
<i>Komentář k zákonu č. 101/2000 Sb.</i> ....	1247
<b>Směrnice Evropské unie zpracované do zákoníku práce .....</b>	<b>1253</b>
<b>Přehled úmluv Mezinárodní organizace práce, které se promítají do zákoníku práce a souvisejících předpisů .....</b>	<b>1265</b>



## Poznámka k 10. vydání (rok 2016)

Rok 2015 přinesl rozsahem ne příliš velkou, ale významem důležitou novelu zákoníku práce. Dne 23. července 2015 byl schválen, dne 17. srpna 2015 rozeslán a dne 1. října 2015 nabyl účinnosti zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony. Hlavním cílem této novelizace zákoníku práce bylo zařazení hmotněprávní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, která byla dosud zařazena v přechodných ustanoveních zákoníku práce, zpět do „těla“ zákoníku práce do části jedenácté, kde je zařazena náhrada majetkové a nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích a dále některé související legislativně-technické, terminologické a zpřesňující úpravy. Současně byl zrušen zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců – právní předpis, který byl schválen v roce 2006 a jehož účinnost však byla opakovaně odkládána a nakonec bylo rozhodnuto o jeho zrušení, aniž by účinnosti vůbec nabyl.

Do nového zákoníku práce schváleného v roce 2006 nebyla zahrnuta úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, neboť tato problematika měla být předmětem úpravy zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, a to nově především na principu pojistných dávek úrazového pojištění zaměstnanců namísto objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, jak tomu bylo v pracovněprávní úpravě do konce roku 2006. Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců byl v Poslanecké sněmovně projednáván ve stejné době jako nový zákoník práce a měl nabýt účinnosti shodně s ním dnem 1. ledna 2007. Při projednávání v Poslanecké sněmovně však byla účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců nakonec oproti účinnosti zákoníku práce o 1 rok posunuta, a to na 1. ledna 2008. Z uvedeného důvodu byla úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání dočasně zařazena do přechodných ustanovení zákoníku práce – předpokládalo se, že se podle těchto přechodných ustanovení bude postupovat jen 1 rok. Ve skutečnosti však zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců do současné doby nenabyl účinnosti, jeho účinnost byla opakovaně odkládána a nakonec byl podroben revizi i jeho základní princip pojistných dávek úrazového pojištění zaměstnanců. V letech 2014 a 2015 došlo na úrovni vlády i zaměstnavatelů a odborů ke shodě, že má i do budoucna být setrváno na principu povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, na kterém byla postavena původní úprava v zákoníku práce. Z těchto důvodů bylo rozhodnuto o zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců a o ponechání úpravy na principu povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu, resp. újmu na zdraví způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, v zákoníku práce. Bylo proto nezbytné přesunout tuto úpravu z přechodných ustanovení zpět do příslušné části zákoníku práce. Další diskuse jsou vedeny již pouze na téma, který subjekt bude nositelem (správcem) zákonného pojištění. Tyto diskuse nejsou dosud uzavřeny. V nové části jedenácté zákoníku práce o náhradě majetkové a nemajetkové újmy byla použita terminologie blízkí se pojmům občanského zákoníku v oblasti majetkové a nemajetkové újmy, byla upravena systematika této části a rovněž některá zmocnění.

Vedle uvedené úpravy náhrady majetkové a nemajetkové újmy byly do novely zákoníku práce zařazeny některé úpravy dohodnuté a navržené sociálními partnery. Na základě jejich praktických zkušeností byla doplněna úprava zrušení právního vztahu založeného na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Rovněž došlo ke zpřesnění úpravy, podle které stát hraď náklady na činnost odborových organizací na úseku kontroly

nad bezpečností a ochranou zdraví při práci nově včetně nákladů na prohloubení kvalifikace svazových inspektorů bezpečnosti práce, kteří tuto kontrolu provádějí.

Kromě uvedených úprav, které byly obsaženy ve vládním návrhu zákona, byly v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR předneseny a schváleny ještě některé pozměňovací návrhy. Jednak šlo o úpravu, podle které stát hradí náklady na vzájemná jednání mezi organizacemi zaměstnavatelů a odborovými organizacemi. Jde o vyjádření podpory sociálnímu dialogu na regionální i celostátní úrovni. Byla doplněna jak úvodní ustanovení zákoníku práce, tak příslušně ustanovení (§ 320a) v části třinácté. Jako inspirace sloužila dosavadní úprava úhrady nákladů vzniklých odborovým organizacím výkonem kontroly BOZP (§ 322 odst. 2 zákoníku práce). Novela zpřesnila právní rámec, konkrétní aktivity sociálních partnerů a výše poskytnuté podpory mají být projednávány v Radě hospodářské a sociální dohody a, protože tato Rada, přestože prakticky působí od počátku 90. let minulého století, nebyla v právním řádu dosud zakotvena, ustavuje se jako poradní orgán vlády – v té souvislosti byl novelizován i tzv. kompetenční zákon v § 28a. Dále byl poslaneckým pozměňovacím návrhem doplněn výčet základních zásad pracovněprávních vztahů vyjadřujících hodnoty, které chrání veřejný pořádek – byla doplněna zásada spravedlivého odměňování, která ve výčtu těchto zásad dosud chyběla. Dalším poslaneckým pozměňovacím návrhem se do zákoníku práce dostalo dokonce ustanovení statusové povahy, totiž že odbory a zaměstnavatelé se považují za veřejně prospěšné právnické osoby. Kdo je takovou osobou a jaké má postavení, stanoví občanský zákoník v § 146 a násl., tj. „veřejně prospěšná je právnická osoba, jejímž posláním je přispívat v souladu se zakladatelským právním jednáním vlastní činností dosahování obecného blaha, pokud na rozhodování právnické osoby mají podstatný vliv jen bezúhonné osoby, pokud nabyla majetek z poctivých zdrojů a pokud hospodárně využívá své jmění k veřejně prospěšnému účelu.“ Tato úprava zcela zjevně do zákoníku práce nepatří, byla přijata z podnětu sociálních partnerů v souvislosti s jednáními o dalším osudu evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů ve vazbě na Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práv odborové se organizovat (sdělení č. 489/1990 Sb.) a je otázkou, jaký bude její další osud, i osud evidence organizací odborů a zaměstnavatelů v právním řádu.

V závěru I. pololetí roku 2015 byl Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR předložen návrh zákona, kterým se mění 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), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů. Hlavním cílem návrhu je reagovat na poznatky z dosavadní aplikace zákona č. 309/2006 Sb. a upravit nebo upřesnit některá ustanovení za účelem zajistit co nejvyšší úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovištích, zejména na staveništích. Legislativní proces tohoto návrhu zákona není dosud ukončen, přijetí zákona je možné očekávat zřejmě v prvních měsících roku 2016. K provedení nově formulovaného zmocnění v zákoníku práce k výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění bylo v říjnu roku 2015 vydáno nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. V průběhu roku 2015 byl též několikrát novelizován zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, i v souvislosti s novelizací jiných zákonů, například zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, nebo zákona č. 325/1999 Sb., o azylu, a zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

*byl tento návrh nakonec Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR schválen. Rozšíření předmětu úpravy zákoníku práce se promítá zejména v úpravě výpovědních důvodů (§ 52 zákoníku práce).*

#### **Související ustanovení**

§ 2 – o definici závislé práce

§ 6 – o pojmu zaměstnanec

§ 7 až § 11 – o pojmu zaměstnavatel a o právním jednání zaměstnavatele

§ 22 až § 29 – o kolektivních smlouvách

§ 30 – o tom, že výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání je v kompetenci zaměstnavatele, a o ochraně osobních údajů zaměstnanců vstupujících do zaměstnání

§ 32 – o povinnosti zaměstnavatele zajistit, aby se fyzická osoba podrobila ve stanovených případech vstupní zdravotní prohlídce

§ 52 písm. h) – o výpovědním důvodu pro porušení zvlášť hrubým způsobem jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a

§ 271g až § 271j – o náhradě škody pozůstalým po zaměstnanci

§ 276 až § 299 – o oprávněných odborových organizací, rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

§ 320 až § 322 – o oprávněných odborových organizací

čl. 26 až čl. 29 Listiny základních práv a svobod – o hospodářských, sociálních a kulturních právech

§ 28a zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky

zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

§ 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

§ 1 až § 4 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád – o správě daní

### **§ 1a**

(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

(2) **Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.**

#### **Komentář k § 1a**

*Úprava základních zásad pracovněprávních vztahů v zákoníku práce je relativně nová. Ustanovení systematicky navazuje na předmět úpravy zákoníku práce a upravuje základní zásady, na kterých spočívá pracovní právo jakožto součást práva soukromého. Na rozdíl od dřívější úpravy, kdy v § 13 zákoníku práce byly jako základní zásady pracovněprávních vztahů vyjmenovány v podstatě jen povinnosti zaměstnavatele a některá oprávnění zaměstnance, je § 1a koncepčně nový. Základní zásady vyjadřují hlavní hodnoty, ze kterých pracovněprávní vztahy vycházejí a o které se opírají. Zákoník práce vyjmenovává základní pravidla působící jako komplex při realizaci pracovněprávních vztahů. Ustanovení nejsou pouhými proklamacemi, ale mají normativní povahu; v aplikační praxi*



se pak realizují vždy ve spojení s konkrétním ustanovením zákoníku práce a jsou tak významným interpretačním pravidlem.

K úpravám v § 1a novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 303/2013 Sb. bylo přistoupeno s cílem především posílit právní jistotu, zejména pokud jde o platnost či neplatnost právních jednání, a tedy i možnost odchýlných ujednání od zákonné úpravy. Aby se odstranily pochybnosti o normativní povaze základních zásad, a dále proto, aby se zdůraznilo propojení úpravy zákoníku práce a občanského zákoníku, je v uvozovací větě odstavce 1 výslovně uvedeno, že i základní zásady pracovněprávních vztahů vyjadřují smysl a účel ustanovení zákoníku práce. Ve spojení s § 580 OZ je zřejmé, že základní zásady pracovněprávních vztahů mají principiální význam pro posuzování platnosti či neplatnosti právních jednání v těchto vztazích. Občanský zákoník stanoví, že právní jednání, které se přičítá dobrým mravům, stejně jako právní jednání, které odporuje zákonu, je neplatné, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje – výslovné propojení § 1a zákoníku práce a § 580 OZ má být jasným vodítkem pro smluvní strany pracovněprávních vztahů v jejich právním jednání. Základní zásady dopadají především na úpravu zákoníku práce, ale také na použití norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Vztahují se také na pracovněprávní úpravu obsaženou v prováděcích předpisech. Z dikce ustanovení jednoznačně vyplývá, že výčet základních zásad není vyčerpávající – ve slově „základní“ i ve slově „zejména“ je vyjádřeno, že základní zásady uvedené v zákoníku práce nejsou všemi zásadami, které se v pracovněprávních vztazích uplatňují. Vedle základní a obecné úpravy zásad v ústavní Listině základních práv a svobod (zejména zákaz nucené práce, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky nebo právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky žen, mladistvých a osob zdravotně postižených) platí pro pracovní právo jako součásti práva soukromého rovněž obecné soukromoprávní zásady jako zásada „co není zakázáno, je dovoleno“, zásada autonomie projevu vůle, zásada dobrých mravů a zákaz zneužití práva, nebo zásada „nikomu neškodit“ a další.

Jednotlivě vyjmenované základní zásady pracovněprávních vztahů pak vyjadřují normativní pravidla pro pracovněprávní vztahy – zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance představuje vymezení zákoníku práce vůči občanskému zákoníku; smluvní strany pracovněprávního vztahu jsou si jakožto subjekty soukromého práva formálně rovny, vzhledem k zejména ekonomické závislosti zaměstnance na zaměstnavateli je však postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích zvláště chráněno. Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, jakož i rovné zacházení a zákaz diskriminace jsou srozumitelnými pravidly chování smluvních stran pracovněprávních vztahů. Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele je vyjádřením požadavku loajality zaměstnance při výkonu práce vůči zaměstnavateli.

Úprava základních zásad pracovněprávních vztahů je formulována kogentně.

V § 1a byl novelou provedenou zákonem č. 303/2013 Sb. vložen nový odstavec 2, který stanoví, že zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Toto ustanovení opět přímo propojuje zákoník práce a občanský zákoník, neboť podle § 588 OZ soud přihledne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičítá dobrým mravům nebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. Takové jednání je tedy absolutně neplatné.

Ve výčtu základních zásad ve druhém odstavci, které vyjadřují hodnoty, jež chrání veřejný pořádek, chyběla oproti prvnímu odstavci zásada spravedlivého odměňování a zásada řádného výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Došlo k tomu v důsledku přijatého pozměňovacího návrhu v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR, kdy bylo navrženo upravit celé ustanovení § 1a tak, aby byl posílen normativní charakter základních zásad a aby bylo dosaženo užšího propojení úpravy zákoníku práce a občanského zákoníku, jak je uvedeno výše. Bylo přitom diskutováno o tom, zda všechny zásady vyjmenované v § 1a vyjadřují hodnoty chránící veřejný pořádek. Zatímco ohledně zásady řádného výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele byla shoda na tom, že tato zásada je věcí vzájemného vztahu mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem a vyjádřením principu loajality zaměstnance (zásada *pacta sunt servanda* neboli „smlouvy se mají dodržovat“), u zásady spravedlivého odměňování byla vedena diskuse o povaze této zásady. Převážil přitom názor, že zásada spravedlivého odměňování vychází ze smluvního principu ohledně sjednání odměny za práci. Postupem času se však potvrdilo, že tento přístup není udržitelný, neboť zásada spravedlivého odměňování má zajišťovat ochranu zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a usměrňovat chování zaměstnavatelů, a představuje tedy nepochybně rovněž hodnotu chránící veřejný pořádek. Poslední novelizační zákoník práce (zákonem č. 205/2015 Sb.) byl uvedený nedostatek odstraněn – v nově formulovaném odstavci 2 je ve výčtu základních zásad, které vyjadřují hodnoty, jež chrání veřejný pořádek, zásada spravedlivého odměňování již uvedena.

Novelizovaná úprava § 1a tedy jednak posiluje normativní význam základních zásad pracovněprávních vztahů a jednak přímo propojuje zákoník práce s občanským zákoníkem, pokud jde o úpravu právních jednání a jejich neplatnosti. Na rozdíl od právní úpravy provedené velkou novelou zákoníku práce (zákon č. 365/2011 Sb.), která obsahovala vlastní úpravu neplatnosti právních úkonů v pracovněprávních vztazích, po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku od 1. ledna 2014 zákoník práce neobsahuje vlastní úpravu právních jednání („dříve“ právní úkony) a jsou v něm upraveny již jen odchylky od občanskoprávní úpravy (viz dále k § 18 až § 20 zákoníku práce).

### **Související ustanovení**

čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod – o tom, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá

čl. 9 odst. 1 Listiny základních práv a svobod – o zákazu nucené práce

čl. 28 Listiny základních práv a svobod – o právu na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky

čl. 29 Listiny základních práv a svobod – o právu na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky žen, mladistvých a osob zdravotně postižených

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

## **§ 2**

(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

hranici poloviny týdenní pracovní doby pro výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti, kterou by bylo možné vztáhnout jednotně na všechny zaměstnavatele, neboť bude-li zaměstnanec na dohodu o pracovní činnosti konat práci například v nepřetržitém provozu, činí stanovená týdenní pracovní doba 37,5 hodin, a u zaměstnance na dohodu tudíž polovinu z této týdenní pracovní doby (tj. 18,75 hodin). Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Zákoník práce v § 77 odst. 2 písm. d) stanoví, že na dohody o pracovní činnosti se nevztahuje ustanovení o pracovní době a době odpočinku, z čehož vyplývá, že zaměstnavatel není povinen vést u jednotlivých zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti evidenci odpracované pracovní doby. Přesto i pro tuto dohodu po novele zákoníku práce od 1. ledna 2012 platí, že výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Je proto vhodné na tuto skutečnost (pokud si zaměstnanec na základě této dohody rozvrhuje pracovní dobu sám) zaměstnance v dohodě upozornit a současně jej též zavázat k dodržování tohoto pravidla (viz komentář k § 75).

Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je podle § 582 odst. 1 OZ neplatná. Obsahem dohody o pracovní činnosti jsou sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Z logiky věci pak vyplývá, že může být uzavřena na dobu určitou nebo neurčitou, i když nejvýše přípustný rozsah poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje (třeba opakovaně) vždy nejdéle za období 52 týdnů.

Vzhledem ke specifčnosti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nelze ani na dohody o pracovní činnosti aplikovat ustanovení § 39 zákoníku práce o pracovních poměrech na dobu určitou. Ostatně podle § 77 odst. 2 písm. g) se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahuje ustanovení zákoníku práce o skončení pracovního poměru.

Zaměstnanec, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti (stejně jako zaměstnanec na dohodu o provedení práce), je zaměstnavatel povinen rozvrhnout týdenní pracovní dobu do směn pro účely náhrady odměny z dohody po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény (§ 194).

Dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat:

- sjednané práce nebo činnosti,
- rozsah pracovní doby; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- dobu, na kterou se dohoda uzavírá (na dobu určitou do... nebo na dobu neurčitou),
- odměnu z dohody a podmínky pro její poskytnutí (§ 138 zákoníku práce); odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda (respektive minimální hodinová mzda).

Dále lze v dohodě sjednat způsob zrušení dohody o pracovní činnosti (i když zákoník práce pro tento typ dohody sám stanoví možnost a podmínky její výpovědi, to však jen pro případ, že smluvními stranami nebyl dohodnut jiný způsob jejího zrušení), lze sjednat dovolenou, cestovní náhrady anebo právo na jiné důležité osobní překážky v práci.

#### **Související ustanovení**

§ 18 až § 20 – o některých ustanoveních o právním jednání

§ 55 a § 56 – o důvodech okamžitého zrušení pracovního poměru

§ 77 odst. 4 – o písemné formě výpovědi z dohody (okamžitého zrušení dohody) a důsledcích nedodržení této formy (k právnímu jednání se nepřihlíží)

§ 77 odst. 5 a 6 – o možnosti okamžitého zrušení dohody zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance mladšího 16 let s přivolením soudu

§ 78 až § 80 – o pracovní době a délce pracovní doby

§ 111 – o minimální mzdě

§ 138 – o výši odměny z dohod a podmínkách pro její poskytování

§ 194 – o rozvržení pracovní doby pro účely náhrady odměny po dobu 14 (a v době od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 po dobu prvních 21) kalendářních dnů pracovní neschopnosti (zákon č. 347/2010 Sb. nahrazený zákonem č. 364/2011 Sb.)

§ 334 až § 337 – o doručování písemnosti

§ 582 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník – o neplatnosti dohody o pracovní činnosti, nebyla-li uzavřena v písemné formě

## § 77

### Společné ustanovení

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

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

- a) převedení na jinou práci a přeložení,
- b) dočasné přidělení,
- c) odstupné,
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- e) překážky v práci na straně zaměstnance,
- f) dovolenou,
- g) skončení pracovního poměru,
- h) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a
- i) cestovní náhrady.

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

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

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

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

(5) Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance podle věty první se vyžaduje přivolení soudu.

(6) Zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

### **Komentář k § 77**

*Vzhledem k tomu, že právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vychází z potřeby výkonu určitých pracovních činností za odlišných podmínek, než je pracovní poměr, a zpravidla menšího rozsahu, které však vykazují znaky závislé práce, a proto by neměly být vykonávány v občanskoprávních vztazích, například na základě smlouvy o dílo, popřípadě na základě smlouvy příkazní, stanoví zákoník práce jednak obecné pravidlo, podle něhož, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak, se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru. Výjimky zákoník práce pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr stanoví (tedy výše uvedené neplatí), pokud jde o:*

- převedení na jinou práci a přeložení,
- dočasné přidělení,
- odstupné podle § 67 a § 68 zákoníku práce,
- pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- překážky v práci na straně zaměstnance,
- dovolenou,
- skončení pracovního poměru,
- odměňování (odměnu z dohody) s výjimkou minimální mzdy a
- cestovní náhrady.

*Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmíněk uvedených v § 199, § 206 a v části deváté zákoníku práce.*

*Na zaměstnance, kteří vykonávají práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, nelze, s ohledem na zcela samostatnou právní úpravu obsahu dohody a možnosti zrušení dohody, aplikovat § 39 zákoníku práce, a proto lze tyto dohody sjednávat bez ohledu na tzv. „pravidlo 3 x 3 a dost“ a je možné je sjednávat (nebo prodlužovat) opakovaně bez omezení.*

*Pokud jde o § 199 zákoníku práce, ten obsahuje obecné ustanovení o poskytování pracovního volna při překážkách v práci a ve stanovených případech také povinnost zaměstnavatele poskytnout i náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a dále odkazuje na nařízení vlády, které upravuje okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.*

*Ustanovení § 206 stanoví především povinnost zaměstnance uvědomit zaměstnavatele o překážce v práci a o době jejího trvání bez zbytečného průtahy, a je-li mu předem známa, včas požádat o poskytnutí pracovního volna. Ustanovení části deváté zákoníku práce se týká vzniku práva na dovolenou a čerpání dovolené (za kalendářní rok, za odpracované dny a dodatkově dovolené).*

**§ 174**

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

**Komentář k § 173 a § 174**

*Zaměstnavatelé, jejichž činnost je zcela nebo převážně zajišťována ze státního rozpočtu nebo z veřejných zdrojů, mohou těmito prostředky disponovat pouze na základě právních předpisů. Proto je nutné, aby se pro tyto zaměstnavatele v některých případech zúžily meze pro rozhodování o výši náhrad a upravily se i náhrady fakultativní. V zásadě se však vychází z cestovních náhrad upravených v hlavě druhé (§ 156 až § 172) s odchylkami v této hlavě stanovenými. Cestovní náhrady poskytované zaměstnanci z nepodnikatelské i z podnikatelské sféry, v zákonem stanoveném rozsahu, nepodléhají zdanění u zaměstnance a z tohoto důvodu také nepodléhají platbám pojistného.*

**Související ustanovení**

§ 109 odst. 3 – vymezení zaměstnavatele z nepodnikatelské sféry

§ 156 až § 172 – vymezení druhů náhrad s odchylkami dále uvedenými

**DÍL 2****Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při pracovní cestě****§ 175****Náhrada jízdních výdajů**

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

**Komentář k § 175**

*Vzhledem k tomu, že není věcný důvod pro to, aby u jednotlivých zaměstnavatelů či zaměstnanců byla z veřejných zdrojů hrazena rozdílná sazba základní náhrady za používání silničního motorového vozidla (přitom není rozhodující, zda k němu má zaměstnanec vlastnický vztah, vždy se jedná o jiné motorové vozidlo než zaměstnavatele), je zákoníkem práce stanoveno, že výše sazby základní náhrady stanovená v § 157 odst. 4 a 5 je pro zaměstnavatele z uvedené sféry závazná a zaměstnavatel není oprávněn ji sjednat jinak. Z tohoto důvodu se proto sjednocuje pro všechny zaměstnavatele používání sazby základní náhrady stanovené zákoníkem práce a prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 zákoníku práce.*

**Související ustanovení**

§ 109 odst. 3 – vymezení zaměstnavatele z nepodnikatelské sféry

§ 153 – zaměstnavatel určuje podmínky pracovní cesty

§ 157 odst. 4 a 5 – sazba základní náhrady za použití motorového vozidla (s výjimkou motorového vozidla zaměstnavatele)

§ 173 – při poskytování cestovních náhrad pro zaměstnance nepodnikatelské sféry (hlava III části sedmé) zaměstnavatel postupuje podle hlavy II části sedmé s odchylkami dále stanovenými

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

§ 189 – aktualizace sazeb ve vyhlášce

**§ 176****Stravné**

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

- a) 70 Kč až 83 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin<sup>\*)</sup>,
- b) 106 Kč až 127 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin<sup>\*)</sup>,
- c) 166 Kč až 198 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin<sup>\*)</sup>.

Tato výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189<sup>\*)</sup>.

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

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

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

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

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

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

<sup>\*)</sup> Red. pozn.: Úprava sazeb je provedena s účinností od 1. ledna 2016 vyhláškou č. 385/2015 Sb.

**Komentář k § 176**

*Při poskytování stravného z veřejných zdrojů se zužuje prostor pro diferenciaci jeho výše a doplňuje se možnost poskytovat stravné i v případě, že cesta netrvá alespoň 5 hodin a touto pracovní cestou bylo zaměstnanci znemožněno stravování obvyklým způsobem. Podle § 176 odst. 2 může postupovat i zaměstnavatel z podnikatelské sféry. Pro zaměstnavatele z nepodnikatelské sféry je stanoven závazný postup pro krácení stravného v případě, že bylo zaměstnanci na pracovní cestě poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, tak, aby nedocházelo k obcházení účelu této cestovní náhrady a současně aby nedocházelo k nevhodnému nakládání s veřejnými prostředky. Podle odstavce 4 tohoto paragrafu stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během pracovní cesty bylo poskytnuto více jídel, než stanoví zákoník práce. Konkrétní výši stravného v rámci aktualizovaného rozpětí stravného zaměstnavatel sjedná v kolektivní smlouvě, nebo stanoví ve vnitřním předpise, popřípadě individuálně stanoví před vysláním zaměstnance na pracovní cestu. V případě, že zaměstnavatel neurčí v rámci rozpětí konkrétní výši stravného, vzniká zaměstnanci právo na stravné ve výši dolní sazby rozpětí podle odstavce 1. Míru krácení stravného za jídlo, které zaměstnanec bez finančního příspěvní obdrží na pracovní cestě, označuje zaměstnavatel před vysláním zaměstnance na pracovní cestu, například ve vnitřním předpise, se kterým zaměstnanec seznámí.*



**Související ustanovení**

§ 109 odst. 3 – vymezení zaměstnavatele z nepodnikatelské sféry

§ 153 – zaměstnavatel určuje podmínky pracovní cesty a cesty včetně výše stravného a jejího krácení

§ 173 – při poskytování cestovních náhrad pro zaměstnance nepodnikatelské sféry (hlava III části sedmé) zaměstnavatel postupuje podle hlavy II části sedmé s odchylkami dále stanovenými

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

§ 189 – aktualizace sazeb stravného, sazeb základní náhrady za používání silničních motorových vozidel, průměrných cen pohonných hmot a zahraničního stravného

§ 305 – vnitřní předpis

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

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

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

**Komentář k § 177**

*Při uzavírání pracovního poměru platí obecná zásada, že je věcí zaměstnance, aby si zajistil na své náklady ubytování, stravování, cesty do práce a zpět. Předpokládá se, že všechny tyto výdaje si hradí zaměstnanec ze svých finančních prostředků včetně cest za rodinou tak, aby mohl řádně plnit své pracovní povinnosti. Totéž platí pro přeložení na žádost zaměstnance (§ 45). Mohou však nastat případy, kdy má na přijetí zaměstnance zájem zaměstnavatel. Proto se umožňuje, aby zaměstnavatel mohl použít prostředky z veřejných zdrojů i na poskytování náhrad v těchto případech. Jde však pouze o výjimečné, fakultativní plnění, které nemusí být poskytováno v plném rozsahu jako při přeložení zaměstnance z provozních důvodů nebo při dočasném přidělení k jinému zaměstnavateli (§ 165) ani co do titulů, ani co do výše. Současně se zakotvují pojistky proti zneužívání těchto náhrad. Maximální doba poskytování náhrad se v zásadě stanoví na 4 roky. Delší období by již bylo obtížné dávat do souvislosti s přijetím do pracovního poměru a vůči ostatním zaměstnancům by bylo těžko zdůvodnitelné. Současně se však umožňuje poskytovat například politickým spolupracovníkům ministrů náhrady po celou dobu funkčního období ministra, neboť u nich se s delším působením u zaměstnavatele nepočítá a z těchto důvodů se ani nepočítá s případným přestěhováním celé rodiny. U zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, u nichž se rovněž nepředpokládá přestěhováním celé rodiny do dočasného místa výkonu práce, se mohou poskytovat náhrady po celou dobu trvání pracovního poměru, i když výjimečně tato doba přesáhne 4 roky. Toto fakultativní plnění je zaměstnavatelem zastaveno, pokud zaměstnanec nebo jeho rodinný příslušník, popřípadě jiná fyzická osoba, která žije v domácnosti, získá v obci místa výkonu práce přiměřený byt. Podle § 186*



ročně, přičemž mladiství zaměstnanci jsou povinni se těmto lékařským vyšetřením podrobit. Zaměstnavatel je povinen se při ukládání pracovních úkolů řídit lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařské služby.

#### **Související ustanovení**

§ 79 odst. 1 písm. d) – o délce stanovené týdenní pracovní doby mladistvých

§ 88 odst. 1 – o přestávkách v práci na jídlo a oddech u mladistvých zaměstnanců

§ 90 odst. 2 – o nepřetržitém odpočinku mezi dvěma směnami u mladistvých

§ 92 – o nepřetržitém odpočinku v týdnu mladistvých

§ 101 až § 108 – o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci

## **ČÁST JEDENÁCTÁ**

### **Náhrada majetkové a nemajetkové újmy**

#### **HLAVA I**

#### **Prevence**

#### **§ 248**

(1) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

(2) Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce podle věty první musí být dodržena ochrana osobnosti. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.

#### **§ 249**

(1) Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě (dále jen „škoda“), nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda nebo nemajetková újma, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.

(2) Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročít; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké.

(3) Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

#### **Komentář k § 248 a § 249**

*Prevenční povinnost zaměstnavatele směřující k zabránění možnosti vzniku škody v budoucnosti a k odvrácení škody již hrozící spočívá zejména v jeho povinnosti zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Zjistí-li zaměstnavatel závady, které brání zaměstnancům*

řádně plnit své pracovní úkoly, je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Zaměstnanec má nárok na zajištění vhodných pracovních podmínek k práci a zaměstnavatel je povinen tuto povinnost splnit.

Z porušení výše uvedené prevenční povinnosti stanovené zaměstnavateli může být vyvozena jeho obecná povinnost nahradit škodu. Porušení povinnosti se může zaměstnanec dovolat jako důvodu pro poměrné omezení jeho povinnosti nahradit škodu, popřípadě jako důvodu pro omezení jeho povinnosti nahradit škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, nebo povinnosti nahradit škodu způsobenou ztrátou svěřených věcí.

K zabránění vzniku škody na svém majetku má zaměstnavatel oprávnění provádět kontroly věcí, které zaměstnanci vnášejí do objektu zaměstnavatele nebo je z objektu odnášejí, popřípadě provádět i prohlídky zaměstnanců. Při realizaci tohoto oprávnění je však zaměstnavatel vázán právními předpisy vztahujícími se k ochraně osobnosti s tím, že osobní prohlídku může provádět jen fyzická osoba stejného pohlaví. Výkon tohoto práva musí být v souladu s dobrými mravy. Při kontrole musí být dodrženy právní předpisy o ochraně osobní svobody a nesmí být ponižována lidská důstojnost. V případě porušení těchto pravidel se zaměstnanec může domáhat ochrany na základě ustanovení občanského zákoníku. Zaměstnavatel může provádět kontroly i prostřednictvím bezpečnostních agentur, které u něho provádějí ostrahu na základě smluvního vztahu. K osobním prohlídkám by měl zaměstnavatel přistupovat uvážlivě, například v případě podezření z odcizení určitých věcí. Z důvodu právní jistoty by bližší podmínky pro výkon osobních prohlídek, jako je stanovení, kdo osobní kontrolu zaměstnance provádí, kdo je oprávněn uložit zaměstnanci povinnost podrobit se osobní prohlídce, kdo, kde a jak provádí tuto osobní prohlídku apod., měl stanovit zaměstnavatel v pracovním řádu.

Kontrolní činnost zaměstnavatele, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám, je v zásadě přenesena na vedoucí zaměstnance, kteří mají ve smyslu § 302 písm. a) a g) povinnost řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky a zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele. To, že zákoník práce neukládá zaměstnavateli prevenční povinnost v oblasti náhrady škody, neznamená, že by ji zaměstnavatel nemohl určitými kontrolními mechanismy realizovat. V současné době je však jen na jeho rozhodnutí, jaký systém kontroly v rámci prevence škod na konkrétním pracovišti přijme.

Povinnost prevenčního a následně zakročovacího charakteru má i zaměstnanec, což znamená, že je povinen počínat si tak, aby ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení nedocházelo (prevenční povinnost). Bezdůvodným obohacením se rozumí majetkový prospěch získaný plněním bez právního důvodu, plněním z neplatného právního úkonu nebo plněním z právního důvodu, který odpadl, jakož i majetkový prospěch získaný z nepoctivých zdrojů.

Hrozí-li škoda, je zaměstnanec povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance, a je-li k jejímu odvrácení neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit. Nemusí tak učinit za předpokladu, že mu v tom brání důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké, kterými jsou podle § 22 OZ příbuzní v řadě přímé, sourozenci, manžel nebo partner podle zákona upravujícího registrované partnerství a jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně počítavala jako újmu vlastní. Má se za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí. Všeobecná prevenční povinnost je povinností zaměstnance nejen

při plnění pracovních úkolů, ale týká se i povinnosti předcházet vzniku škody na majetku zaměstnavatele, ostatních zaměstnanců včetně jiných právnických nebo fyzických osob.

V případě, že zaměstnavatel nevytvořil zaměstnanci potřebné pracovní podmínky, je zaměstnanec povinen tuto skutečnost oznámit nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. Toto oznámení není sice vázáno na písemnou formu, je však třeba upozornit, že ústní oznámení většinou staví zaměstnance do důkazní nouze.

#### **Související ustanovení**

§ 7 – vymezení pojmu zaměstnavatel

§ 38 odst. 1 písm. a) – povinnost zaměstnavatele vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů zaměstnance a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem

§ 102 – povinnost zaměstnavatele vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdravotně nezávadnou práci

§ 224 odst. 1 – pracovní podmínky zaměstnanců

§ 226 – povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnancům bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů

§ 250 – obecná odpovědnost

§ 265 odst. 1 – povinnost zaměstnavatele nahradit škodu

§ 301 písm. d) – prevenční povinnost zaměstnance

§ 302 písm. a) a g) – povinnost vedoucích zaměstnanců

§ 22 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník – osoby blízké

§ 81 až § 83 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník – ochrana osobnosti

§ 580 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník – dobré mravy

§ 2991 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník – bezdůvodné obohacení

## HLAVA II

### Povinnosti zaměstnance k náhradě škody

#### DÍL 1

#### Obecná povinnost nahradit škodu

#### § 250

(1) Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

(2) Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, povinnost zaměstnance nahradit škodu se poměrně omezí.

(3) Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů uvedených v § 252 a 255.

#### **Komentář k § 250**

*Povinnost zaměstnance nahradit škodu způsobenou zaměstnavateli můžeme charakterizovat jako povinnost subjektu pracovněprávního vztahu (zaměstnance) poskytnout druhému subjektu (zaměstnavateli) náhradu škody, kterou mu způsobil porušením svých povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zákoník práce rozlišuje obecnou povinnost zaměstnance nahradit škodu a zvláštní druhy, při kterých je zaměstnanec povinen nahradit škodu (povinnost nahradit škodu při nesplnění povinnosti k odvrácení*

*náhrada činí menší částku, byla na základě dohody se zaměstnancem poskytnuta náhrada jednorázově za několik měsíců najednou.*

**Související ustanovení**

§ 111 – minimální mzda

§ 351 až § 362 – průměrný výdělek, rozhodné období, pravděpodobný výdělek

§ 354 – rozhodné období

§ 271u odst. 1 – změna poměrů

§ 271u odst. 2 – zvyšování náhrady za ztrátu na výdělku

**§ 271c****Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění**

(1) Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje zaměstnanci jednorázově, a to nejméně ve výši podle právního předpisu vydaného k provedení odstavce 2.

(2) Vláda stanoví nařízením výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění odpovídající vzniklé újmě, způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech a postupy při vydávání lékařského posudku včetně jeho náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti.

**Komentář k § 271c**

*Jedná se o nárok poškozeného zaměstnance, který má charakter nemateriální újmy. Zákoník práce upravuje tento typ náhrady pouze rámcově s tím, že bližší úpravu stanoví nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, které nahradilo vyhlášku č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, podle níž se postupovalo do 1. října 2015.*

*Lékařský posudek, na základě kterého je odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění prováděno, zpracovává ošetřující lékař poškozeného, nebo v případě nemoci z povolání poskytovatel zdravotních služeb oprávněný k vydání lékařského posudku o uznání nemoci z povolání podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, a to formou bodového ohodnocení, které je uvedeno v přílohách výše citovaného nařízení vlády. Hodnota jednoho bodu činí 250 Kč. O lékařský posudek může požádat buď poškozený zaměstnanec, nebo právnická či fyzická osoba, která za nemateriální újmu zaměstnanci odpovídá.*

*Bodové ohodnocení se u bolesti provádí v době, kdy je zdravotní stav ustálený, zatímco u ztížení společenského uplatnění zpravidla až rok poté, kdy došlo k poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a je zřejmé, že jde o trvalé poškození zdraví a podle poznatků lékařské vědy dalším léčením, popřípadě léčebně-rehabilitační péčí nedojde ke zlepšení nebo stabilizaci zdravotního stavu. Tato náhrada se proto neposkytuje v případech následků, které mají pouze dočasný charakter. Odškodnění musí být přiměřené povaze, rozsahu a prognóze poškození zdraví, anatomickým a funkčním omezením a jejich dopadu na uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb poškozeného a jeho další uplatnění v životě.*

*Výši odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, na které vznikne zaměstnanci nárok, může podle § 271s zákoníku práce přiměřeně zvýšit soud, přičemž horní limit pro zvýšení není stanoven.*

Na rozdíl od předchozí právní úpravy, kdy smrtí zaměstnance tento nárok na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění zanikal bez ohledu na to, zda postižený zaměstnanec nárok ještě za svého života uplatnil, zákoník práce, platný od 1. ledna 2007, ve svém § 328 odst. 1 stanoví, že peněžité práva smrtí zaměstnance nezanikají, a proto ani nárok na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění smrtí zaměstnance nezaniká a stává se předmětem dědictví.

Náhrada za bolest a náhrada za ztížení společenského uplatnění, které vznikly zaměstnanci následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, se poskytují jednorázově. V případě, že se zaměstnavatel z části zproští své povinnosti nahradit nemajetkovou újmu, týká se krácení v rozsahu tohoto zproštění i nároku na odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění.

#### **Související ustanovení**

§ 328 – smrt zaměstnance

§ 269 a násl. – povinnost zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

§ 271s – právo soudu na zvýšení odškodnění

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

## **§ 271d**

### **Účelně vynaložené náklady spojené s léčením**

**Účelně vynaložené náklady spojené s léčením přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil.**

#### **Komentář k § 271d**

V souvislosti s utrpěným pracovním úrazem nebo nemocí z povolání mohou poškozenému zaměstnanci vznikat určité náklady spojené s jeho léčením. Mohou to být například náklady na léky, lékařské výkony, ale například i na ortopedické pomůcky, které nejsou plně hrazeny z povinného zdravotního pojištění zaměstnance a které jsou na základě lékařského vyjádření nezbytné k léčení poškozeného. Rovněž se může jednat i o zvýšené náklady spojené s dodržováním určité diety, která je podmínkou úspěšného léčení zaměstnance. Za náklady spojené s léčením je však možné také považovat náklady na cestovné, ať již se týkají nákladů za jízdenky nebo i nákladů na pohonné hmoty, pokud zaměstnanec cestuje do vzdáleného léčebného zařízení svým dopravním prostředkem, které vznikají jak poškozenému zaměstnanci, tak i jeho rodinným příslušníkům v souvislosti s návštěvami postiženého zaměstnance v nemocnici nebo v léčebném zařízení.

Při posuzování účelnosti výše uvedených nákladů nelze podle soudní judikatury vycházet pouze z objemu vynaložených prostředků, ale je třeba zohlednit jejich přínos v rámci procesu odstraňování nebo zmírňování následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Z tohoto důvodu nelze proto považovat například vyšší náklady vynaložené na jízdné a cestovné k určitému lékaři za neúčelně vynaložené jen proto, že mohly být nižší, kdyby poškozený vyhledal lékařskou péči u jiného lékaře, který je blíže jeho bydliště nebo pracovišti. Soud vycházel přitom z hlediska, že každý občan, a tedy i poškozený zaměstnanec, má svobodnou volbu lékaře založenou na subjektivní důvěře pacienta v lékaře, a že tudíž právo na tuto svobodnou volbu nemůže být omezeno jen touto vzdáleností.

Náklady spojené s léčením se hradí tomu, kdo tyto náklady prokazatelně vynaložil, což znamená, že nepřislouží pouze poškozenému zaměstnanci. Nárok na poskytování

*náhrady za účelně vynaložené náklady spojené s léčením není limitován věkovou hranicí, jako je tomu u náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.*

#### **Související ustanovení**

§ 269 a násl. – povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

### **§ 271e**

#### **Náhrada věcné škody**

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

#### **Komentář k § 271e**

*Zpravidla se jedná o škodu na oděvech, obuvi, zavazadlech, hodinkách, ale i na dopravních prostředcích, pokud byly se souhlasem zaměstnavatele použity na pracovní cestě. Věcnou škodou můžeme rovněž rozumět i škodu spočívající v nákladech, které musí zaměstnanec vynaložit na údržbu domácnosti v souvislosti s tím, že práce, které jsou nezbytné a které do doby škody na zdraví běžně konal, nemůže nadále bez cizí pomoci vykonávat. Zaměstnanec musí, tak jako v případě nároku na náhradu nákladů spojených s léčením, prokázat, že mu tento druh nákladů vznikl a že mezi škodou a pracovním úrazem nebo nemocí z povolání existuje příčinná souvislost. Pokud zaměstnanec uplatňuje nárok na věcnou škodu spočívající ve zvýšených nákladech, musí prokázat, že tyto náklady vynaložil v souvislosti se škodou na zdraví. Nelze totiž na zaměstnavateli požadovat, aby hradil náklady, které zaměstnanec vynakládal i před vznikem škody.*

*Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Při určení výše škody na věcech se vychází z ceny věci v době poškození, samozřejmě s přihlédnutím k běžnému opotřebení. Náhrada věcné škody náleží i dědicům zaměstnance.*

#### **Související ustanovení**

§ 269 a násl. – povinnost zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

### **§ 271f**

**Škodou podle tohoto zákona není případná ztráta na důchodu.**

#### **Komentář k § 271f**

*Ustanovení výslovně stanoví, že případná ztráta na důchodu, jejímž účelem bylo nahradit poškozenému zaměstnanci ztrátu, která mu vznikala v souvislosti s tím, že mu byl důchod vyměřen z nižšího vyměřovacího základu, neboť se mu poskytovala náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti do tohoto vyměřovacího základu nezapočítávala, a která byla proto až do roku 1988 škodou související s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, již touto škodou není. Náhrada za ztrátu na důchodu tvořila rozdíl mezi výší poskytovaného důchodu a výší důchodu, který by poškozenému zaměstnanci náležel, kdyby k pracovnímu úrazu nebo nemocí z povolání nedošlo. Protože se u důchodů přiznaných po 31. prosinci 1988 náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti zahrnuje do průměrného měsíčního výdělku pro výpočet důchodu, nemůže u zaměstnanců ke ztrátě na důchodu již docházet. Nároky na náhradu za ztrátu na důchodu, které však vznikly do tohoto data, byly zachovány, což znamená, že se v některých případech náhrada*

za ztrátu na důchodu vyplácí dodnes a bude se poškozeným vyplácet až do jejich smrti, neboť pro tuto náhradu neplatí věkový limit. Pokud poškozenému trvá nárok na náhradu za ztrátu na důchodu, je zaměstnavatel ji povinen vyplácet, nikoliv však valorizovat.

#### **Související ustanovení**

čl. II odst. 8 zákona č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce – o náhradě za ztrátu na důchodu vzniklé zaměstnancům, kterým byl přiznán nárok před 1. lednem 1989

### Oddíl 3

## **Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance**

### **§ 271g**

#### **Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem**

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

(2) Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.

(3) Vláda může vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji cenové úrovně, zvýšit nařízením částku na zřízení pomníku nebo desky podle odstavce 2.

#### **Komentář k § 271g**

*V případech, že zaměstnanec zemře v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, vznikají pozůstalým určité nároky na náhradu škody. Jedním z nich je nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením. Náhrada těchto nákladů náleží osobě, která je skutečně vynaložila, bez ohledu na to, zda tato osoba je, či není v příbuzenském poměru k zemřelému.*

*Mezi další nároky patří přiměřené náklady spojené s pohřbem, kterými jsou výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, cestovní výlohy, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do částky nejméně 20 000 Kč (tato částka může být z důvodu změn, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně, zvýšena prováděcím právním předpisem), úpravu pomníku nebo desky a dále 1/3 obvyklých nákladů na smuteční ošacení. To však neznamená, že při prokázání nižších nákladů na zřízení pomníku nebo desky přísluší nejméně 20 000 Kč. Protože je náhrada škody postavena na principu skutečné škody, je zaměstnavatel povinen uhradit skutečnou výši nákladů. Nově je pouze konstatováno, že není vázán limitem 20 000 Kč, pokud by byly náklady vyšší. Náklady na smuteční ošacení se hradí jen osobám blízkým. Od nákladů spojených s pohřbem se odečítá pohřebné poskytované podle předpisů o nemocenském pojištění. Od 1. ledna 2008 je výše pohřebného, stanovená částkou 5 000 Kč, poskytována pouze osobě, která vypravila pohřeb dítěti, které bylo ke dni smrti nezaopatřeným dítětem, nebo osobě, která vypravila pohřeb osobě, která byla ke dni smrti rodičem nezaopatřeného dítěte.*

*Odstavec 2 tohoto ustanovení upravuje výši správné režie pojišťoven, které realizují zá-  
konné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci  
z povolání. Výše této režie je primárně upravena vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou však  
již z legislativního důvodu nebylo možné novelizovat, a proto byla změna výše správné  
režie upravena v zákoníku práce, který ve svém ustanovení § 205d (zákon č. 65/1965 Sb.)  
obsahoval zmocnění k vydání předmětné vyhlášky.*

**Související ustanovení**

§ 364 odst. 4 až 6 přechodných ustanovení

**ODDÍL 2**

**Rozsah odpovědnosti a zproštění se odpovědnosti**

**§ 366 až § 368**

**zrušeno**

**ODDÍL 3**

**Druhy náhrad**

**§ 369 až § 374**

**zrušeno**

**ODDÍL 4**

**Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance**

**§ 375 až § 379**

**zrušeno**

**ODDÍL 5**

**Společná a zvláštní ustanovení o odpovědnosti za škodu**

**zrušen**

**§ 380 až § 390**

**zrušeny**

**§ 391**

(1) Žáci střední školy, konzervatoře a jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky nebo studenti vyšší odborné školy odpovídají právnické osobě vykonávající činnost dané školy nebo školského zařízení nebo právnické nebo fyzické osobě, na jejichž pracovištích se uskutečňuje praktické vyučování, za škodu, kterou jí způsobili při teoretickém nebo praktickém vyučování anebo v přímé souvislosti s ním. Pokud ke škodě došlo při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní,



## **Vyhláška č. 309/2015 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2016**

Ministerstvo financí stanoví podle § 189 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

### **§ 1**

Základní sazby zahraničního stravného v cizí měně pro rok 2016 jsou stanoveny v příloze k této vyhlášce.

### **§ 2**

Vyhláška č. 242/2014 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2015, se zrušuje.

### **§ 3**

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2016.

### Čl. IV

1. Pokud změny v hodnotách koeficientů uvedených v čl. II bodu 2 až 4, které byly použity při předchozím výpočtu objektivizovaného přepočítacího koeficientu, znamenají zvýšení jeho hodnoty o pět a více procent nebo snížení jeho hodnoty o deset a více procent, zaměstnavatel určí novou vyšší přepočítací relace.

2. Při změně Českou národní bankou vyhlášeného kurzu Kč ke stanovené měně o pět a více procent zaměstnavatel upraví o stejné procento vyšší objektivizovaného přepočítacího koeficientu.

### Čl. V

V případě stanoveném v § 3 odst. 1 větě třetí se postupuje při určení přepočítací relace podle čl. I až IV s tím, že i v tomto případě se určí výchozí úroveň hodnot uvedených v čl. VI.

### Čl. VI

#### **Aktuální přepočítací relace dle nařízení vlády č. 62/1994 Sb., ve znění pozdějších předpisů<sup>\*)</sup>**

<sup>\*)</sup> Red. pozn.: Aktuální přepočítací relace byly od 1. listopadu 2015 změněny dokumentem Ministerstva zahraničních věcí č.j. 235422/2015-FIO.

#### **Aktuální stav k 1. 11. 2015**

Země výkonu práce	Přepočítací relace	Stanovená měna	Náhradní měna	Přepočítací relace v náhradní měně	Platnost od
Afghánistán	0,531838	americký dolar	euro	0,383506	1. 2. 2009
Albánie	0,380930	euro			1. 1. 2006
Alžírsko	0,467467	americký dolar	euro	0,418894	1. 11. 2015
Andorra	0,403119	euro			1. 1. 2006
Angola	0,530579	americký dolar			1. 9. 2008
Anguila	0,450383	americký dolar			1. 1. 2006
Antigua a Barbuda	0,450383	americký dolar			1. 1. 2006
Argentina	0,479331	americký dolar			1. 3. 2012

Země výkonu práce	Přepočítací relace	Stanovená měna	Náhradní měna	Přepočítací relace v náhradní měně	Platnost od
Arménie	0,498817	americký dolar	euro	0,393570	1. 3. 2012
Aruba	0,450383	americký dolar			1. 1. 2006
Austrálie	0,684949	australský dolar			1. 1. 2006
Ázerbájdžán	0,546401	americký dolar	euro	0,396096	1. 4. 2014
Bahamy	0,510457	americký dolar			1. 1. 2006
Bahrajn	0,521434	americký dolar			1. 1. 2006
Bangladéš	0,466546	americký dolar			1. 1. 2006
Barbados	0,537900	americký dolar			1. 1. 2006
Belgie	0,435079	euro			1. 1. 2006
Belize	0,510457	americký dolar			1. 1. 2006
Benin	0,532412	americký dolar			1. 1. 2006
Bermudy	0,548878	americký dolar			1. 1. 2006
Bělorusko	0,385214	euro			1. 1. 2006
Bhútán	0,488501	americký dolar			1. 1. 2006
Bolívie	0,439102	americký dolar			1. 1. 2006
Bosna a Hercegovina	0,365830	euro			1. 1. 2006
Botswana	0,493990	americký dolar			1. 1. 2006
Brazílie	0,602531	americký dolar			1. 10. 2008
Brunej	0,428452	americký dolar			1. 1. 2006

## **Nářízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání**

Vláda nařizuje podle § 271c odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 205/2015 Sb.:

### **Bolest a ztížení společenského uplatnění a náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění**

#### **§ 1**

(1) Bolestí se pro účely tohoto nařízení rozumí tělesné a duševní strádání způsobené

- a) poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, včetně stresu, obtíží a psychických symptomů obvykle doprovázejících poškození zdraví, a
- b) léčením a odstraňováním následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

(2) Ztížením společenského uplatnění se pro účely tohoto nařízení rozumí trvalý nepříznivý vliv poškození zdraví (dále jen „trvalé poškození zdraví“) pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a jeho trvalých následků a psychosociálních dopadů, které omezují nebo mění společenské uplatnění poškozeného v životě, zejména při uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb.

#### **§ 2**

(1) Bolest a ztížení společenského uplatnění se hodnotí v bodech. Počty bodů pro ohodnocení

- a) bolesti pro jednotlivá poškození zdraví způsobená
  1. pracovním úrazem jsou uvedeny v příloze č. 1 k tomuto nařízení a
  2. nemocí z povolání jsou uvedeny v příloze č. 2 k tomuto nařízení,
- b) ztížení společenského uplatnění v oblasti životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb způsobené
  1. pracovním úrazem jsou uvedeny v příloze č. 3 k tomuto nařízení a
  2. nemocí z povolání jsou uvedeny v příloze č. 4 k tomuto nařízení.

(2) Bodové ohodnocení bolesti se uvede v lékařském posudku o ohodnocení bolesti a bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění se uvede v lékařském posudku o ohodnocení ztížení společenského uplatnění.

#### **§ 3**

(1) Hodnota 1 bodu činí 250 Kč.

(2) Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se stanoví tak, že bodové ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění se násobí hodnotou 1 bodu v korunách českých.

## § 4

(1) U poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, které není uvedeno v příloze č. 1 nebo 2 k tomuto nařízení, se bodové ohodnocení bolesti určí podle počtu bodů poškození zdraví uvedeného v příloze č. 1 nebo 2 k tomuto nařízení, které je s ním povahou, rozsahem, tíží a dopadem na bolest nejvíce srovnatelné.

(2) U poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, které není uvedeno v příloze č. 3 nebo 4 k tomuto nařízení, se bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění určí podle počtu bodů poškození zdraví uvedeného v příloze č. 3 nebo 4 k tomuto nařízení, které je s ním povahou, rozsahem, prognózou poškození zdraví, anatomickými a funkčními omezeními a jejich dopadem na uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb poškozeného a jeho další uplatnění v životě nejvíce srovnatelné.

(3) Pokud pracovní úraz nebo nemoc z povolání způsobily více poškození zdraví, bolest se hodnotí pro každé poškození zdraví zvlášť a bodové ohodnocení bolesti jednotlivých poškození zdraví se sčítá.

(4) Pokud pracovní úraz nebo nemoc z povolání způsobily více poškození zdraví, hodnotí se ztížení společenského uplatnění pro každé poškození zdraví zvlášť a bodové ohodnocení jednotlivých poškození zdraví se sčítá.

(5) Bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění způsobeného pracovním úrazem nebo nemocí z povolání stanovené pro jednotlivá poškození zdraví se sníží, pokud před vznikem poškození zdraví již existovalo ztížení společenského uplatnění způsobené změnami zdravotního stavu nesouvisejícími s poškozením zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a to o 10 %, pokud předchozí změny byly lehkého rozsahu, o 20 %, pokud předchozí změny byly středního rozsahu, a o 30 %, pokud předchozí změny byly těžkého rozsahu.

### **Způsob bodového ohodnocení bolesti pro určení výše náhrady za bolest**

## § 5

(1) Bodové ohodnocení bolesti se provádí v době, kdy je zdravotní stav ustálený. Určení bodového ohodnocení bolesti musí být přiměřené povaze, rozsahu a tíži poškození zdraví způsobeného pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, průběhu a náročnosti léčení a odstraňování následků poškození zdraví, včetně komplikací vzniklých v přímé příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

(2) Pokud jsou počty bodů v příloze č. 1 nebo 2 k tomuto nařízení uvedeny v rozmezí, určí se počet bodů bodového ohodnocení bolesti u poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání s přihlédnutím k rozsahu a tíži poškození zdraví, průběhu a náročnosti léčení.

(3) Počet bodů bodového ohodnocení bolesti způsobené několikanásobným poškozením zdraví téhož orgánu nebo části těla nesmí za období do dosažení ustáleného zdravotního stavu převýšit počet bodů

- a) za anatomickou nebo funkční ztrátu orgánu nebo části těla, nebo
- b) za poškození zdraví příslušného orgánu nebo části těla s nejvyšším bodovým ohodnocením bolesti.

(4) Bodové ohodnocení bolesti z důvodu operace u zlomenin kostí nebo operace u jiných systémů nebo orgánů se hodnotí jako otevřená rána podle položky přílohy č. 1 k tomuto nařízení. Bolest vzniklá v souvislosti s každou další operací se hodnotí jako nově vzniklá bolest.

(5) Bodové ohodnocení bolesti způsobené drtivým poraněním, které vede do 24 hodin od pracovního úrazu ke ztrátě orgánu nebo části těla, se provádí jen jedenkrát, a to podle položky týkající se takového orgánu nebo části těla přílohy č. 1 k tomuto nařízení s nejvyšším počtem bodů.

## § 6

(1) Bodové ohodnocení bolesti jednotlivých poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se zvýší, jestliže v příčinné souvislosti s poškozením zdraví došlo

- a) ke komplikacím, kterými se rozumí zejména infekce rány, zánět žil, trombóza, embolie, zánět plic a proleženina; s ohledem na rozsah a tíži komplikací se bodové ohodnocení při lehkých komplikacích zvýší nejvýše o 10 %, při středně těžkých komplikacích nejvýše o 30 % a při těžkých celkových komplikacích ohrožujících život nejvýše o 50 % bodového ohodnocení odpovídajícího poškození příslušného orgánu nebo orgánů anebo části těla nebo více částí těla,
- b) k náročnému způsobu léčení, kterým se rozumí zejména dlouhodobá umělá plicní ventilace, dlouhodobá peritoneální dialýza, opakované hemodialýzy a opakované převazy rozsáhlých popálenin; bodové ohodnocení se zvýší nejvýše o 50 % bodového ohodnocení odpovídajícího poškození zdraví příslušného orgánu nebo části těla.

(2) Další bolest vzniklá po ohodnocení bolesti podle § 4, popřípadě podle odstavce 1, se hodnotí a odškodňuje jako nová bolest.

## § 7

### **Způsob bodového ohodnocení ztížení společenského uplatnění pro určení výše náhrady za ztížení společenského uplatnění**

(1) Bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění se provádí zpravidla až rok poté, kdy došlo k poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a je zřejmé, že jde o trvalé poškození zdraví a podle poznatků lékařské vědy dalším léčením, popřípadě léčebně rehabilitační péčí, nedojde ke zlepšení nebo stabilizaci zdravotního stavu.

(2) Bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění se určí se zřetelem k povaze, rozsahu, prognóze poškození zdraví, anatomickým a funkčním omezením a jejich dopadu na uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb poškozeného a jeho další uplatnění v životě.

(3) Pokud bylo již dříve ohodnoceno ztížení společenského uplatnění a poté nastalo zhoršení trvalých následků poškození zdraví, provede se nové ohodnocení ztížení společenského uplatnění.

(4) Při stanovení výše náhrady ztížení společenského uplatnění v případě podle odstavce 3 se z nově určeného bodového ohodnocení ztížení společenského uplatnění odečte výše bodového ohodnocení dříve přiznaná.

Číselný kód	zraněná část těla
64	Noha od kotníku dolů
65	Prst na noze
68	Dolní končetiny – více postižených oblastí
69	Dolní končetiny – jiné části výše neuvedené
70	<b>Celé tělo a více oblastí bez podrobnějšího rozlišení</b>
71	Celé tělo (systémové účinky)
78	Tělo – více postižených oblastí
79	<b>Tělo – jiná zraněná část těla výše neuvedená</b>

### **Komentář k nařízení vlády č. 201/2010 Sb.**

Nařízení vlády především upravuje používání číselníků identifikujících některé údaje ve formuláři Záznam o úrazu. Předmět podnikání je vymezen Klasifikací ekonomických činností (CZ-NACE), k názvu zaměstnavatele se uvede jeho identifikační číslo, druh práce sjednané ve smlouvě se uvádí kategorií zaměstnání – KZAM. Oproti nařízení vlády č. 494/2001 Sb. je aktualizováno i pole záznamu určující příčiny úrazu, protože pojem „pracovní kázeň“ byl v zákoníku práce nahrazen pojmem porušení předpisů vztahujících se k práci, včetně pokynů zaměstnavatele. Doplněno je i vymezení právního vztahu mezi úrazem postiženým a zaměstnavatelem, respektive i vztah k jinému podnikateli v případě, že namísto pracovněprávního vztahu vznikl vztah obchodněprávní, a rovněž situace, kdy úrazem postižený je zaměstnancem agentury práce nebo je dočasně přidělen k uživateli. Knihu úrazů lze vést v listinné i elektronické podobě a zvyšuje se úroveň statistického sledování, a to s ohledem na požadavky EU. Záznam o úrazu – hlášení změn je institutem, který z hlediska statistického sledování kompletuje sumu skutečností podstatných pro statistické účely. Nařízení vlády bylo s účinností od 1. ledna 2015 novelizováno nařízením vlády č. 170/2014 Sb. – touto novelizací byly zpřesněny stávající podmínky pro evidenci pracovních úrazů a statistiku pracovní úrazovosti z hlediska požadavků Evropské komise, a dále provedeny úpravy, které vyplynuly z dosavadní aplikace nařízení vlády. Zejména byla zavedena povinnost zaměstnavatele popsat úrazový děj, byly zrušeny některé povinnosti vůči zdravotní pojišťovně, byl upraven formulář „Záznam o úrazu“ a některé další úpravy.

#### **Související ustanovení**

§ 105 odst. 7 zákoníku práce – o nařízení vlády, které stanoví způsob evidence, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zaslání záznamu o úrazu

§ 394 zákoníku práce – o použití prováděcích právních předpisů

## **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. a nařízení vlády č. 233/2015 Sb.

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

#### **§ 1**

##### **Úvodní ustanovení**

Toto nařízení stanoví

- a) výši základní sazby minimální mzdy, výši další sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy,
- 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; minimální výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí však stanoví jen pro zaměstnance odměňované mzdou, nikoliv pro zaměstnance odměňované za práci platem. Pro tyto zaměstnance stanoví sazbu uvedeného příplatku (v rozpětí) nařízení vlády č. 564/2006 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 58,70 Kč za hodinu nebo 9 900 Kč za měsíc.

##### **Komentář k § 2**

*Minimální mzda je definována v § 111 odst. 1 zákoníku práce 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.*

*Ve vztahu k zaměstnancům plní minimální mzda dvě základní funkce, a to funkci sociálně ochrannou a funkci motivační. První z nich ochraňuje zaměstnance před chudobou*



(nepřiměřeně nízkým oceněním práce), druhá pak podporuje preferenci pracovních příjmů před příjmy sociálními. Z hlediska zaměstnavatelů je nezanedbatelná její ekonomická funkce, která spočívá v tom, že minimální mzda představuje nejnižší cenu práce (nejnižší možnou úroveň nákladů na mzdy) a vymezuje tak spodní hranici pro oceňování práce (omezuje prostor pro „mzdovou konkurenci“).

Aby minimální mzda mohla plnit své základní funkce, měla by být její úroveň stanovena v dostatečné výši, zároveň však nesmí mít negativní dopady vedoucí k ohrožení pracovních míst. Zaměstnané osoby by však měly být schopny ze svých pracovních příjmů hradit své základní životní potřeby a nebyť závislé na příjmech ze sociálních dávek.

Za základní sazbu minimální mzdy stanoví zákoník práce částky v úrovni nejméně 48,10 Kč za hodinu nebo 7 955 Kč za měsíc. Nařízení vlády konkretizuje zákonem stanovenou základní sazbu minimální mzdy částkami ve výši 9 900 Kč (měsíční sazba) a 58,70 Kč (hodinová sazba).

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek. Složky mzdy a platu, které se pro účely porovnání s příslušnou sazbou minimální mzdy vylučují, stanoví § 111 odst. 1 ZP. Jde o mzdu (plat) za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za noční práci, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a o příplatek za práci v sobotu a v neděli. Doplatek, který je zaměstnavatel za stanovených podmínek povinen zaměstnanci poskytnout (§ 111 odst. 3), se pokládá za součást mzdy (platu nebo odměny z dohody). U platu je pro kalkulaci výše doplatku rozhodná stanovená měsíční sazba minimální mzdy, u odměny z dohody se uplatní sazba hodinová. U mzdy vychází zákonná úprava z předpokladu, že forma doplatku bude sjednána, stanovena nebo určena předem. Pouze pro případ, že se tak nestane, stanoví zákoník práce zaměstnavatelům povinnost poskytovat zaměstnancům doplatek do výše hodinové sazby minimální mzdy (§ 111 odst. 3 ZP). Případný doplatek k odměně z dohody o pracovní činnosti nebo z dohody o provedení práce se poskytne do úrovně hodinové sazby minimální mzdy.

### § 3

#### Nejnižší úrovně zaručené mzdy

(1) Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a činí:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	58,70	9 900
2.	64,80	10 900
3.	71,60	12 100
4.	79,00	13 300
5.	87,20	14 700
6.	96,30	16 200
7.	106,30	17 900
8.	117,40	19 800

(2) Jde-li o zaměstnance, kterým je podle zákoníku práce poskytován plat<sup>1)</sup>, zahrnují skupiny prací podle odstavce 1 práce zařazené do jednotlivých platových tříd zvláštním právním předpisem<sup>2)</sup>, a to:

- a) 1. skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě,
- b) 2. skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě,
- c) 3. skupina prací zahrnuje práce v 5. a 6. platové třídě,
- d) 4. skupina prací zahrnuje práce v 7. a 8. platové třídě,
- e) 5. skupina prací zahrnuje práce v 9. a 10. platové třídě,
- f) 6. skupina prací zahrnuje práce v 11. a 12. platové třídě,
- g) 7. skupina prací zahrnuje práce ve 13. a 14. platové třídě a
- h) 8. skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě.

(3) Jde-li o zaměstnance, kterým je podle zákoníku práce poskytována mzda<sup>3)</sup>, jsou obecné charakteristiky skupin prací podle odstavce 1 a příklady prací v těchto skupinách stanoveny v příloze k tomuto nařízení.

<sup>1)</sup> § 109 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>2)</sup> Nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>3)</sup> § 109 odst. 2 zákoníku práce.

### **Komentář k § 3**

*Samostatným nástrojem státní mzdové (platové) politiky je institut „nejnižších úrovní zaručené mzdy“, který se uplatňuje nejen u zaměstnanců odměňovaných mzdou, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, ale i u zaměstnanců, kterým se za práci poskytuje plat (sféra veřejných služeb a správy).*

*U zaměstnanců odměňovaných mzdou, kteří nemají mzdu sjednanou v kolektivní smlouvě, a u zaměstnanců odměňovaných za práci v pracovním poměru platem doplňují nejnižší úroveň zaručené mzdy funkci minimální mzdy svými sazbami, které jsou stanoveny tak, aby odpovídaly složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací vykonávaných zaměstnanci v jednotlivých skupinách. Stupňovitě navýšení sazeb zaměstnancům částečně kompenzuje nejnižší společensky uznanou úroveň jejich výdajů souvisejících s výkonem složitějších prací nebo s dosažením či s udržením kvalifikace, s vyšší mírou duševní a smyslové zátěže, odpovědnosti a náročnosti vykonávaných prací.*

*Na základě vymezení v § 112 odst. 2 ZP se stanoví nejnižší úroveň zaručené mzdy pro osm skupin prací, které jsou diferencovány (odstupňovány) podle náročnosti (složitosti, odpovědnosti a namáhavosti) prací. Jednotlivé sazby jsou stanoveny tak, že pro první skupinu prací je sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy rovna minimální mzdě a nejvyšší sazba pro osmou skupinu prací je stanovena ve výši dvojnásobku minimální mzdy (s lineárním nárůstem po sobě jdoucích sazeb).*

*Zákoník práce v § 112 odst. 3 stanoví (shodně, jako je tomu u minimální mzdy), že pro účely porovnání s příslušnou nejnižší úrovní (sazbou) zaručené mzdy se do mzdy (platu) zaměstnance nezahrnuje mzda (plat) za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci v noci, příplatek za práci ve svátek a příplatek za práci v sobotu a v neděli. Analogii s minimální mzdou lze spatřovat i v tom, že v případě, že mzda (plat) zaměstnance nedosáhne příslušné nejnižší úrovně zaručené*

mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek a zákoník práce stanoví i pravidla pro určení formy tohoto doplatku.

Sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy se stanoví v Kč za hodinu a v Kč za měsíc pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. Případy, kdy se použijí hodinové sazby a kdy naopak sazby stanovené částkou za měsíc, upravuje § 112 odst. 3 zákoníku práce.

Pro zaměstnance zaměstnavatelů v oblasti veřejných služeb a správy, kteří jsou odměňováni za práci platem (§ 109 odst. 3 zákoníku práce), je prostor pro kolektivní vyjednávání o platech výrazně omezen. Jde o zaměstnance, kterým plat určuje zaměstnavatel jednostranným opatřením. Vzhledem k tomu, že zákoník práce v § 123 stanoví pro uvedený okruh zaměstnavatelů a zaměstnanců 16 platových tříd, jsou do jednotlivých skupin prací zařazeny práce ze dvou platových tříd (odst. 2). S ohledem na skutečnost, že uvedenému okruhu zaměstnanců náleží plat vymezený měsíční částkou, použijí se pro účely porovnání platu zaměstnance s příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy (ke zjištění případné povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci doplatek) výhradně měsíční sazby (§ 112 odst. 3 písm. b) zákoníku práce).

U zaměstnavatelů, kteří poskytují zaměstnanci za práci mzdu, je rozdělení prací do skupin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti stanoveno v příloze k nařízení vlády (v první části prostřednictvím obecných charakteristik jednotlivých skupin prací a v druhé části uvedením příkladů prací ve skupinách podle oborů). V příloze uvedený výčet prací je demonstrativní. Pro účely porovnání mzdy zaměstnance s příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy (ke zjištění případné povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci doplatek) lze s ohledem na různorodé formy mzdy aplikovat jak sazby měsíční, tak hodinové. Která z uvedených sazeb se v konkrétním případě použije, by mělo být dohodnuto, stanoveno, či určeno předem. Nestane-li se tak, mají prioritu hodinové sazby (§ 112 odst. 3 písm. a) zákoníku práce).

U zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se nejnižší úrovně zaručené mzdy neuplatní.

## § 4

### Sazba minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance

(1) Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí u zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu, 55,10 Kč za hodinu nebo 9 300 Kč za měsíc.

(2) Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a činí:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	55,10	9 300
2.	60,90	10 300
3.	67,20	11 300
4.	74,20	12 500

Ministerstva vnitra a ve Vězeňské službě České republiky nebo u poskytovatele zdravotnické záchranné služby, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 8 k tomuto nařízení.

(9) Zaměstnanci, který je pedagogickým pracovníkem<sup>18b)</sup>, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 9 k tomuto nařízení.

<sup>18)</sup> § 2 písm. b) zákona č. 95/2004 Sb.

§ 2 písm. b) zákona č. 96/2004 Sb.

<sup>18b)</sup> § 2 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 159/2010 Sb.

<sup>18d)</sup> § 2 písm. b) zákona č. 95/2004 Sb.

<sup>23)</sup> § 2 odst. 4 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.

<sup>29)</sup> § 3 odst. 3 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

## **Komentář k § 5 a k přílohám č. 1 až 9**

*Platový tarif je hlavní složkou platu zaměstnanců ve veřejných službách a správě, kterou se vyjadřuje rozdílnost vykonávaných prací z hlediska míry jejich složitosti, odpovědnosti, psychické a fyzické náročnosti.*

*Zákoník práce stanoví pro každou z platových tříd minimální měsíční platový tarif a zmocňuje vládu ke stanovení stupnic platových tarifů pro příslušný kalendářní rok s přihlédnutím k povinnostem a omezením při výkonu veřejné správy a služeb a k jeho významu, přičemž deklaruje, že tato úprava by měla probíhat tak, aby nové platové tarify nabýly účinnosti od počátku kalendářního roku (§ 123 odst. 5 a § 123 odst. 6 písm. f) zákoníku práce).*

*Platový tarif je základní nárokovou složkou platu, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za práci. Zaměstnanci přísluší platový tarif podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zaměstnanec zařazen (§ 123 odst. 1 zákoníku práce). Do platové třídy a platového stupně jsou zaměstnanci zařazováni podle jednotných objektivních kritérií. Využije-li zaměstnavatel možnost postupu podle § 6 nařízení vlády a určí-li zaměstnanci platový tarif v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazen, nahrazuje objektivní hledisko spočívající v „určení platového tarifu podle započitatelné praxe“ postupem stanoveným v § 4 nařízení vlády kritériem jiným, zpravidla stanoveným vnitřní úpravou platových poměrů (kolektivní smlouva, vnitřní předpis).*

*Nařízení vlády stanoví v přílohách č. 1 až 9 stupnice platových tarifů platné pro vymezené okruhy zaměstnanců.*

*Platový tarif podle stupnice uvedené v příloze č. 1 k nařízení vlády přísluší všem zaměstnancům s výjimkou těch, kterým přísluší platový tarif podle některé z vyšších stupnic platových tarifů. Ve vztahu k základní stupnici platových tarifů stanovené v příloze č. 1 k nařízení vlády jsou stupnice stanovené v přílohách č. 2 až 9 téhož nařízení vlády zvýšeny.*

*Ustanovení odst. 2 až 9 vymezuje okruh zaměstnanců, jimž náleží platový tarif podle zvýšených stupnic platových tarifů stanovených v přílohách č. 2 až 9 k nařízení vlády.*

*Soustava platových tarifů trpěla i před 1. lednem 2015 nedostatkem kritériálního rozlišení některých (do konce října 2014 pěti) stupnic platových tarifů. Na přelomu let 2014 a 2015 však došlo k dalšímu zhoršení této situace (vzrostl počet stupnic a platové tarify*

byly zvýšeny diferencovaně bez odpovídajícího kritériálního rozlišení, mj. i podle způsobu financování a zdroje prostředků na platy).

K diferencovanému zvýšení platových tarifů, a to jak z hlediska výše, tak i hlediska účinnosti však došlo i o rok později. Podle nařízení vlády č. 278/2015 Sb. byly:

- s účinností od 1. listopadu 2015 zvýšeny platové tarify pro zaměstnance ve veřejných službách a správě o 3 %, s výjimkou zaměstnanců, jejichž zaměstnavateli jsou poskytovatelé zdravotních služeb; takto byly zvýšeny stupnice platových tarifů, které tvoří přílohy č. 1, 3, 4, 5 a 7 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě;
- s účinností od 1. listopadu 2015 zvýšeny platové tarify pro pedagogické pracovníky v průměru o 3,3 %. Tato stupnice platových tarifů, která tvoří přílohu č. 9 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb., doznala také strukturální změnu spočívající v doplnění šestého platového stupně. Tímto doplněním se stupnice platových tarifů pro pedagogické pracovníky stala srovnatelnou s ostatními stupnicemi, které tvoří přílohu k citovanému nařízení vlády, alespoň pokud jde o nejvyšší zápočet praxe. V současné době tak představuje nejvyšší stupeň platových tarifů ocenění započítatelné praxe nad 32 let i u pedagogických pracovníků, přestože počet platových stupňů je u stupnice pro tuto kategorii zaměstnanců v porovnání s ostatními stupnicemi poloviční (uvedených 6 platových stupňů v porovnání s 12 stupni v ostatních stupnicích);
- s účinností od 1. ledna 2016 zvýšeny platové tarify zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří jsou poskytovateli zdravotních služeb, o 5 % (takto dochází ke zvýšení stupnic platových tarifů, které tvoří přílohy č. 2, 6 a 8 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.).

Pro opakovaně výhodnější zvýšení platových tarifů pro zaměstnance zaměstnavatelů, kteří jsou poskytovateli zdravotních služeb, jejichž platy jsou hrazeny ze zdravotního pojištění, byl použit shodný argument jako při platové úpravě v minulém roce, tedy že jde o „kompenzaci“ zpoždění úpravy platových tarifů. Skutečností je, že v jejich případě (opětovně) nemohly být zvýšeny platové tarify v průběhu kalendářního roku, v tomto případě od 1. listopadu 2015, z důvodu návaznosti na tzv. „úhradovou vyhlášku“, jejímž prostřednictvím jsou prostředky na platy těchto zaměstnanců zajišťovány. Tato vyhláška se vydává vždy tak, aby nabyla účinnosti k 1. lednu kalendářního roku, a v průběhu roku se její úpravy neprovádějí. Na druhé straně je však třeba si uvědomit, že opakování „rozdílného zvýšení stupnic platových tarifů“, pro které je „jediným rozdílovým kritériem“ dostatek (respektive nedostatek) zdrojů v konkrétním čase, vede k prohlubování nedůvodné a nesystémové diferenciaci platových tarifů.

Úpravami platových tarifů, které byly provedeny v letech 2014 až 2016, byl již tak do značné míry nesourodý systém platových tarifů dále rozštěpen. Tím, že došlo ke zvýšení počtu stupnic platových tarifů z 5 na 9 a současně byly platové tarify upraveny rozdílně (nejen z termínového hlediska, ale i z hlediska výše) podle zdrojů, z nichž jsou prostředky na platy čerpány, snížila se nejen jejich diferenciací účinnost, ale lze si důvodně položit i otázku, zda jsou platové tarify v této podobě schopny plnit v platovém systému pro zaměstnance ve veřejných službách a správě svou základní funkci. Je také otázkou, do jaké míry budou pokládány současně „partikularizační tendence“ za praktické z dlouhodobějšího hlediska (například za současně právní úpravy není vyloučeno užívání až 4 stupnic platových tarifů u jediného zaměstnavatele) a zda budou pokračovat, či zda budou de lege ferenda nahrazeny systémovějšími přístupy.

**Příloha č. 7 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.  
Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance  
uvedené v § 5 odst. 7 (v Kč měsíčně)**

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída			
		11	12	13	14
1	do 1 roku	23 830	25 370	28 660	32 110
2	do 2 let	24 520	26 120	29 480	33 000
3	do 4 let	25 260	26 920	30 340	33 920
4	do 6 let	26 010	27 710	31 210	34 880
5	do 9 let	26 780	28 570	32 130	35 870
6	do 12 let	27 600	29 440	33 080	36 900
7	do 15 let	28 440	30 360	34 070	37 980
8	do 19 let	29 320	31 310	35 100	39 080
9	do 23 let	30 210	32 290	36 150	40 250
10	do 27 let	31 150	33 300	37 260	41 440
11	do 32 let	32 120	34 360	38 400	42 690
12	nad 32 let	33 140	35 460	39 590	43 980

**Související ustanovení**

zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách) 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  
nařízení Komise (ES) č. 800/2008 ze dne 6. srpna 2008, kterým se v souladu s články 87 a 88 Smlouvy o ES prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné se společným trhem (obecné nařízení o blokových výjimkách)

**HLAVA IV****DALŠÍ NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI****§ 112****Veřejně prospěšné práce**

(1) Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

(2) Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

**Komentář k § 112**

*Zákon vymezuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž cílem je nalézt fyzickým osobám vhodné zaměstnání, a to včetně osob se zdravotním postižením, jakož i reagovat pružně na potřeby trhu práce. Na veřejně prospěšné práce jsou mnohdy umísťováni velmi obtížně zaměstnatelní uchazeči o zaměstnání, a tato činnost tudíž zamezuje ztrátě pracovních návyků těchto osob. U veřejně prospěšných prací se obvykle jedná o pracovní místa, na která se nepožaduje vysoká kvalifikace, protože problém s umístěním na trhu práce mají zejména uchazeči o zaměstnání s nižším vzděláním. Tyto práce spočívají v údržbě veřejných prostranství, úklidu veřejných komunikací a při kalamitních situacích nebo jiných pracích, které mají veřejně prospěšný charakter.*

*Pracovní příležitosti zaměstnavatelé vytvářejí na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek po dobu nejdéle 12 měsíců. Jeho výše může dosahovat až výši skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Poskytuje se měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mzdových nákladů.*

## § 113

## Společensky účelná pracovní místa

(1) Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.

(2) Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je Úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.

(3) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrného podílu nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.

(4) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrného podílu nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.

(5) Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

(6) Vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nelze požadovat, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

(7) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

**Komentář k § 113**

*Zákon o zaměstnanosti počítá i s příspěvků při zřizování společensky účelných pracovních míst. Společensky účelným pracovním místem může být i pracovní místo, které uchazeč o zaměstnání zřídil po dohodě s Úřadem práce za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (například zakázkové šití oděvů, poskytování kosmetických nebo regeneračních služeb, masérských nebo kadeřnických služeb atd.). Společensky účelná pracovní místa*



mohou být místa nová, ale i místa vyhrazená pro určitý okruh uchazečů o zaměstnání (například pro mladé lidi).

Maximální výše příspěvku se stanoví v závislosti na podílu nezaměstnanosti v daném okrese a na počtu zřízených nebo vyhrazených účelných pracovních míst. Výše příspěvku zaměstnavateli na jedno společensky účelné pracovní místo může činit maximálně 8násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, pokud podíl nezaměstnanosti v daném okrese překročil průměrný celostátní podíl nezaměstnanosti a jestliže zaměstnavatel zřídil více než 10 nových pracovních míst. Příspěvek na vytvořené pracovní místo se může poskytnout jako návratný příspěvek, příspěvek na úhradu úroků z úvěrů nebo jiný účelově určený příspěvek. Pokud zaměstnavatel vyhradil nové pracovní místo pro konkrétního uchazeče o zaměstnání, může mu být poskytnuta plná nebo částečná úhrada vyplacených mzdových nákladů na tohoto zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Osoba samostatně výdělečně činná, která se rozhodla řešit svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti, a které Úřad práce poskytl příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, není povinna vrátit poskytnutý příspěvek, pokud přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí. Jde o případy, kdy příjemce příspěvku bez svého zavinění nemůže splnit závazek vykonávat samostatnou výdělečnou činnost po dohodnutou dobu. V současnosti činí maximální délka doby poskytování příspěvku 12 měsíců.

## § 114

### Překlenovací příspěvek

(1) Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.

(2) Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody podle § 113 odst. 1. Vyšší průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

(3) Překlenovací příspěvek se poskytuje jednorázově za celé dohodnuté období a je splatný do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku.

(4) Za provozní náklady, na které lze osobě samostatně výdělečně činné poskytnout překlenovací příspěvek, se považují

- a) nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených,
- b) náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
- c) náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady souvisí s provozováním samostatné výdělečné činnosti.

(5) Je-li součástí nákladů uvedených v odstavci 4 daň z přidané hodnoty a osoba samostatně výdělečně činná není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad.

### **Komentář k § 114**

*Úřad práce může až na dobu 5 měsíců poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a byl jí poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, překlenovací příspěvek. Měsíční příspěvek činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až III. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku. Poskytuje se jednorázově za celé dohodnuté období a je splatný do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku.*

## **§ 115**

### **Príspevek v době částečné nezaměstnanosti**

(1) Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který není uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce, na základě dohody uzavřené s ním po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu uvedeného v § 209 odst. 1 zákoníku práce nebo z důvodu přerušení práce způsobené živelní událostí podle § 207 písm. b) zákoníku práce spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie<sup>98)</sup> a zaměstnavatel

- a) nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby<sup>99)</sup>,
- b) již zaměstnanci poskytuje pro některou z uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínky a ve výši podle § 207 písm. b) nebo § 209 odst. 2 zákoníku práce a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku,
- c) se v dohodě o poskytnutí příspěvku zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

(2) K žádosti o příspěvek je vedle dokladů uvedených v § 118 odst. 2 nutné přiložit

- a) dohodu s odborovou organizací o výši poskytované náhrady mzdy podle § 209 odst. 2 zákoníku práce, v případě překážky v práci podle § 209 odst. 1 zákoníku práce; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem,
- b) podrobný popis důvodů, na základě kterých zaměstnavatel žádá o příspěvek a opatření, která již zaměstnavatel k řešení situace zavedl, zejména opatření v oblasti pracovní doby, využití konta pracovní doby nebo čerpání dovolené,
- c) seznam provozoven zaměstnavatele, jichž se žádost týká, včetně počtu dotčených zaměstnanců,
- d) popis výhledu překonání částečné nezaměstnanosti nebo živelní události.

(3) Výše příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku. Příspěvek může být poskytován pouze v době trvání překážky v práci z dů-

## Směrnice Evropské unie zapracované do zákoníku práce

Směrnice Evropské unie, upravující oblast sociální politiky, se týkají zejména problematiky rovných příležitostí, pracovních podmínek, vzájemné komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci nebo jejich zástupci a dále bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tyto směrnice byly přijímány postupně od 70. let minulého století, další významná smlouva – Evropská sociální charta – byla přijata dne 18. října 1961 a Českou a Slovenskou Federativní Republikou byla podepsána dne 27. května 1992 (vyhlášena pod č. 14/2000 Sb. m. s.), dále byl ratifikován Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě (vyhlášen pod č. 15/2000 Sb. m. s.). Přistoupením k uvedeným úmluvám vzala Česká republika na sebe povinnost podávat pravidelné zprávy o provádění Evropské sociální charty a Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě.

### Směrnice upravující oblast rovného zacházení

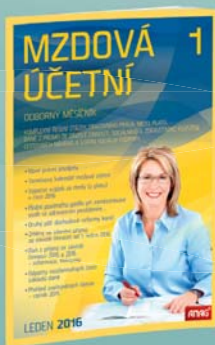
Princip rovného zacházení je jedním ze základních klíčových principů v právu Evropské unie. V tomto právu je principu rovnosti přikládán maximální význam. Jde o předpisy, které jsou společné pro všechny členské státy, a členské země na sebe vzaly závazek zapracovat tento základní princip do své vnitrostátní právní úpravy; pokud právní úprava nebo praxe jednotlivých zemí není v souladu s principy rovnosti, lze se těchto principů s úspěchem dovolávat u soudních instancí Evropské unie.

Ve směrnících upravujících oblast rovných příležitostí se promítá zejména stěžejní zásada zakládajících dokumentů Evropského společenství/Evropské unie – rovné zacházení s muži i ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, postup v zaměstnání, pracovní podmínky (zásada rovného zacházení), a zákaz jakékoliv diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích. Tento zákaz se vztahuje i na tzv. nepřímou diskriminaci, tj. na taková opatření, která jsou navenek neutrální, ale ve svých důsledcích diskriminují jedno pohlaví. Nerovné zacházení je přijatelné pouze tehdy, jsou-li dány skutečně věcné důvody pro takové zacházení, které však nesmějí spočívat v pohlaví zaměstnanců. Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace byl vedle hlediska pohlaví rozšířen též na hledisko rasového nebo etnického původu a dále na náboženské vyznání či víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci.

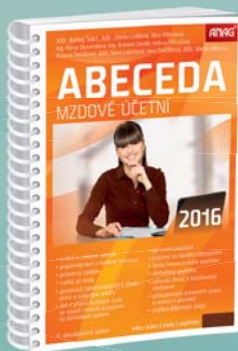
Do zákoníku práce byly promítnuty dále uvedené směrnice z oblasti rovného zacházení (řazeno chronologicky):

**Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES**

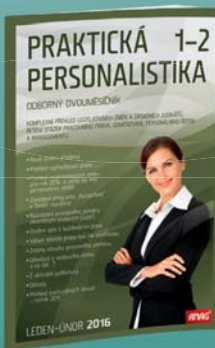
Cílem této směrnice je uvést v účinnost zásadu rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání, při výkonu povolání a při odborné přípravě, včetně pracovních podmínek, a to bez ohledu na právní povahu vztahu, ve kterém je osoba zaměstnána nebo koná práci. Směrnice zahrnuje též definici pojmu obtěžování, kterým se rozumí stav, kdy dochází k nežádoucímu jednání souvisejícímu s příslušností k pohlaví, a to při přístupu k zaměstnání, výkonu povolání nebo odborné přípravě nebo k němuž dochází v místě, kde je práce konána, a jehož záměr nebo důsledek vede k porušení důstojnosti osoby nebo vytváří zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující, urážející nebo zneklidňující



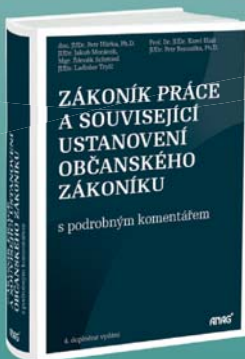
MĚSÍČNÍK MZDOVÁ ÚČETNÍ



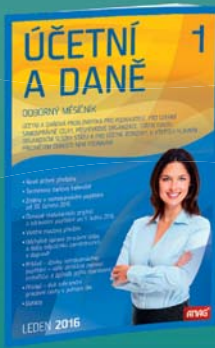
EDICE PRÁCE MZDY POJIŠTĚNÍ



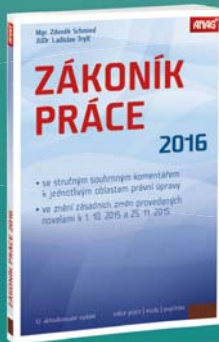
DVOUMĚSÍČNÍK PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE PRÁCE MZDY POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE PRÁCE MZDY POJIŠTĚNÍ

