

# ZÁKONÍK PRÁCE, PROVÁDĚCÍ NAŘÍZENÍ VLÁDY A DALŠÍ SOUVISEJÍCÍ PŘEDPISY S KOMENTÁŘEM K 1. 1. 2020

13. aktualizované vydání (leden 2020)

1. aktualizace k 30. 7. 2020

## Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

*Nabyl účinnosti  
30. července 2020*

*Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony*

Zákon představuje po delší době **zásadní změnu pracovníprávní úpravy** a přináší nejen podstatné změny některých stávajících institutů pracovního práva (např. koncepční změna dovolené), ale zavádí i některé nové (např. sdílené pracovní místo, stavení běhu lhůt). Na jeho obsahu se shodly všechny strany tripartity, a proto „prošel“ hladce Parlamentem České republiky za podpory prakticky všech při hlasování přítomných poslanců a senátorů.

Zákon **nabyl účinnosti 30. července 2020**, s výjimkou ustanovení čl. I bodů 32, 33, 36 až 53, 55, 57 až 60, 69, 72, 74, 87 a 92, čl. II bodů 2 a 4, která nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2021; odloženou účinnost tak mají změny svázané s kalendářním rokem (např. dovolená, sdílené pracovní místo) nebo s vazbou na veřejné rozpočty (např. změny v náhradě škody a nemajetkové újm, příspěvek na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání).

Změny nabývající účinnosti 1. ledna 2021 budou předmětem další aktualizace.

Změny, které nejsou komentovány, představují pouze legislativně-technické zpřesnění.

**Str. 24** V poznámce pod čarou č. 1 se věty „Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství. Směrnice Rady 97/74/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se oblast působnosti směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irska. Směrnice Rady 2006/109/ES ze dne 20. listopadu 2006, kterou se z důvodu přistoupení Bulharska a Rumunska upravuje směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích

působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství. Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.“ **zrušují.**

**Str. 25**

Na konci poznámky pod čarou č. 1 se na samostatné řádky doplňují věty:

*„Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA).*

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

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

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

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

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

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

*Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.“*

## Komentář k poznámce pod čarou č. 1

Poznámka je aktualizována, jsou vypuštěny odkazy na ty směrnice, které byly zrušeny, a doplněny odkazy na směrnice částečně transponované v zákoníku práce.

**Str. 51** Poznámka pod čarou č. 10 se **zrušuje**, a to včetně odkazů na poznámku pod čarou.

## Komentář ke změnám v poznámce pod čarou č. 10

Vypouští se obsolentní odkaz na zákon o sdružování občanů, který byl zrušen již k 31. prosinci 2013.

**Str. 115** § 51a zní:

### „§ 51a

(1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

(2) Nebyl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, může dát z tohoto důvodu výpověď s tím, že

- a) byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu,
- b) byla-li dána výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.“

## Komentář ke změnám v § 51a

Cílem této změny je **vymežit dobu**, v níž může zaměstnanec podat výpověď z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (dále jen „přechod“), která zakládá specifickou délku a běh výpovědní doby a současně zajistit možnost jejího uplatnění zaměstnancem v případě, kdy ten nebyl včas, tj. nejpozději 30 dnů před přechodem, informován v rozsahu § 339 o tom, že k přechodu dochází a za jakých podmínek se tak stane.

**Str. 157** V § 73 odst. 2 se za slova „odvolání z“ vkládá slovo „**vedoucího**“ a za slova „pracovního místa“ se vkládají slova „**podle odstavce 3**“. V § 73 odst. 3 úvodní části ustanovení se za slovo „Vedoucími“ vkládá slovo „**pracovními**“ a za slovo „jsou“ se vkládá slovo „**pouze**“.

### ***Komentář ke změnám v § 73 odst. 3***

---

V případě výše uvedených dvou změn se v prvním případě jedná o legislativně-technické zpřesnění dosavadního textu, ve druhém případě o zvýraznění kogentní povahy vymezení okruhu vedoucích pracovních míst, kdy lze uzavřít se zaměstnancem dohodu o možnosti jeho odvolání z tohoto místa či vzdání se tohoto pracovního místa.

**Str. 158** V § 73a odst. 1 se slova „následujícím po“ **zrušují**.

### ***Komentář ke změnám v § 73a odst. 1***

---

Cílem je odstranění dosavadních pochybností, kdy vlastně dochází ke skončení výkonu práce na vedoucím pracovním místě po odvolání zaměstnance či vzdání se tohoto místa.

**Str. 167** Nadpis § 77 zní:

**„Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr“.**

**Str. 172** V § 78 odst. 1 písmeno e) zní:

**„e) vícesměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,“.**

### ***Komentář ke změnám v § 78 odst. 1***

---

Jedná se o zohlednění zkušeností z praxe, ze kterých je zřejmé, že existují i vícečetné než jen třisměnné pracovní režimy, v nichž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve více než 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. I zaměstnanci, kteří pracují v těchto pracovních režimech, mají právo na zvýhodněnou délku stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 odst. 2 písm. b) ZP.

**Str. 179** V § 79 odst. 2 písm. b) se slova „třisměnným a“ nahrazují slovy „**vícesměnným nebo**“.

### ***Komentář ke změnám v § 79 odst. 2 písm. b)***

---

Váže se na předchozí změnu pojmu.

V § 79 odstavec 3 zní:

**„(3) Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v odstavcích 1 a 2 může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis a nesmí ho provést zaměstnavatel podle § 109 odst. 3. Takto zkrácená týdenní pracovní doba je stanovenou týdenní pracovní dobou.“**

### **Komentář ke změnám v § 79 odst. 3**

Daná změna jasně určuje, že v případě, kdy dojde ke zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 odst. 3 ZP, se bude jednat pro účely dalších souvisejících právních institutů (zejména pak institutu práce přesčas) o stanovenou týdenní pracovní dobu (na rozdíl od sjednané kratší pracovní doby).

**Str. 188** V § 85 odstavec 5 zní:

**„(5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní**

- a) při pracovní cestě zaměstnance,**
- b) v době čerpání dovolené,**
- c) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven,**
- d) brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,**
- e) v době důležitých osobních překážek v práci podle § 191 a 191a a**
- f) v dalších případech určených zaměstnavatelem.“**

### **Komentář ke změnám v § 85 odst. 5**

Rozšiřují se zákonné důvody, pro něž nelze využít pružné rozvržení pracovní doby. Stanoví se, že pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní ve dnech čerpání dovolené zaměstnancem a v případě důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance vyjmenovaných v § 191 a § 191a ZP. Pružné rozvržení pracovní doby se tak neuplatní rovněž při důležité osobní překážce v práci v podobě rodičovské dovolené.

**Str. 210** § 93a se včetně nadpisu a poznámek pod čarou č. 23a a 23b **zrušuje**.

### **Komentář ke změnám v § 93a a v poznámkách pod čarou č. 23a a 23b**

Jedná se o zrušení již zcela redundantního a pro praxi značně zavádějícího ustanovení upravujícího možnost výkonu tzv. další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, které je již po dlouhou dobu neaplikovatelné, neboť přechodné období pro možnost aplikace této výjimky z obecného rozsahu pro práci přesčas skončilo již dne 31. prosince 2013 (viz Čl. II zákona č. 294/2008 Sb.).

**Str. 215** V § 96 odst. 1 písm. a) se bod 3 **zrušuje**.

Dosavadní body 4 a 5 se označují jako body 3 a 4.

**Str. 216** V § 97 odst. 1 se věta druhá **zrušuje**.

V § 97 odst. 2 se slova „zástupců zaměstnanců“ nahrazují slovy „**v případech uvedených v § 203 odst. 2 písm. a)**“.

Jedná se o reakci zákonodárce na požadavky čl. 10 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství nebo skupinách podniků působících na úrovni Společenství, který vyžaduje zrovnoprávnění členů rad zaměstnanců i vyjednávacího výboru s ostatními zástupci zaměstnanců. Tento princip se tedy nově uplatní i v § 97 odst. 2 ZP v kontextu zápočtu rozsahu překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu (§ 203 odst. 2 ZP) při pružném rozvržení pracovní doby.

**Str. 229** V § 103 odst. 5 se slova „zřízení chráněných“ nahrazují slovem „**vyhrazování**“.

**Str. 231** V § 104 odst. 1 větě druhé se slova „zvláštním právním předpisem<sup>34)</sup>“ nahrazují slovy „**přímo použitelným předpisem Evropské unie<sup>34)</sup>**“.

Poznámka pod čarou č. 34 zní:

„<sup>34)</sup> *Nářízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS.*“.

**Str. 263** V nadpisu § 122 se slova „a sjednání“ **zrušují**.

**Str. 273** V § 127 odst. 1 větě první se za slova „náhradního volna“ vkládají slova „**v rozsahu práce konané přesčas**“.

V § 127 odst. 3 se na konci textu věty druhé doplňují slova „**, za kterou je zaměstnavatel povinen plat nebo náhradní volno poskytnout**“.

**Str. 277** V § 130 odst. 1 se slova „který pracuje ve směnách rozdělených“ nahrazují slovy „**kterému zaměstnavatel rozvrhl směny rozdělené**“.

V § 130 odst. 2 se slova „tohoto zákona“ nahrazují slovy „**odstavce 1**“.

### ***Komentář ke změnám v části šesté***

Novela na základě praktických poznatků dílčím způsobem zpřesňuje dosavadní právní úpravu odměňování platem, a to v oblasti kompenzace výkonu práce přesčas a příplatku za rozdělenou směnu.

**Str. 325** V § 170 odst. 5 úvodní části ustanovení se slova „ve výši základní sazby“ **zrušují**.

- Str. 330** V § 176 odst. 4 písm. b) se slova „12 až 18 hodin“ nahrazují slovy „**déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin**“.
- Str. 331** V části sedmé hlavě III nadpis dílu 3 zní:  
„**Náhrady při přijetí a přeložení**“.  
V § 177 odst. 1 se slovo „náhrady“ nahrazuje slovem „**náhrad**“.  
V § 177 odst. 2 se slovo „Náhradu“ nahrazuje slovem „**Náhrady**“.
- Str. 333** V § 179 odst. 4 písm. a) se slova „5 až 12 hodin“ nahrazují slovy „**12 hodin a méně**“.  
V § 179 odst. 4 písm. b) se slova „12 až 18 hodin“ nahrazují slovy „**déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin**“.

### **Komentář ke změnám v části sedmé**

---

Změny v části sedmé zákoníku práce představují legislativně-technickou úpravu. Řeší především zpřesnění časových pásem u zahraničního stravného s ustanoveními tuzemského stravného. U náhrad při přijetí a přeložení se mění možnost poskytovat náhrady ve větším rozsahu s ohledem na možnou pluralitu poskytovaných náhrad při přijetí a přeložení.

**Str. 346** § 191a zní:

#### **„§ 191a**

**Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“**

### **Komentář ke změnám v § 191a**

---

Dosavadní nevhodně formulovaný text § 191a je bez věcného dopadu upraven. Upozorňuje se jen, že podle soudní judikatury lze za vážné provozní důvody uznat jen takové, které zaměstnavateli znemožní provoz nebo jej vážně naruší a zaměstnavatel neměl možnost přijmout vhodná organizační, technická, personální či jiná opatření k zajištění tohoto provozu.

**Str. 374** V § 210 větě první se slova „pracovní doby“ nahrazují slovem „**směny**“.  
V § 210 větě druhé se slova „nebo plat“ a slova „nebo platu“ **zrušují**.

### **Komentář ke změnám v § 210**

---

Odstraňuje se nadbytečný pojem, neboť zaměstnanci plat při pracovní cestě neuchází (může tomu tak být pouze u mzdy, např. je-li zaměstnanec odměňován úkolovou mzdou).

**Str. 416** V § 249 odst. 2 se slova „ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké“ nahrazují slovy „jinou fyzickou osobu“.

#### ***Komentář ke změnám v § 249 odst. 2***

---

Ustanovení, které do přijetí této novely upravovalo výjimku z povinnosti zaměstnance zakročit k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli v případě, pokud by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popř. osoby blízké, tuto výjimku rozšířilo na ohrožení jiné fyzické osoby, tedy bez ohledu na to, zda jde o osobu blízkou či jiného zaměstnance.

**Str. 442** V § 271b odst. 3 větě druhé se za slova „tato náhrada“ vkládají slova „**po dobu zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání**“ a na konci odstavce se doplňuje věta „**Po skončení zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání se při výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity postupuje u všech poškozených podle odstavce 1.**“.

#### ***Komentář ke změnám v § 271b odst. 3***

---

Ustanovení § 271b odst. 3, které stanoví výpočet náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti v případě, kdy zaměstnanec nepracuje a je veden jako uchazeč o zaměstnání, bylo poslaneckým návrhem doplněno, resp. zpřesněno tak, že uvedená náhrada, která se v době nezaměstnanosti poskytuje ve výši tzv. stop výděлку, přísluší pouze po dobu zařazení do evidence uchazeče o zaměstnání. Začne-li zaměstnanec po skončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání znovu pracovat, bude mu při výpočtu náhrady za ztrátu na výděлку jako dosahovaný výdělek zohledňován skutečný výdělek, kterého při výkonu práce dosahuje, a to i u případu výpočtu náhrady, která poškozeným příslušela před přijetím této úpravy.

**Str. 456** V § 273 odst. 2 se slova „zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců“ nahrazují slovy „**člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru**“.

#### ***Komentář ke změnám v § 273 odst. 2***

---

Jedná se o reakci zákonodárce na požadavky čl. 10 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství nebo skupinách podniků působících na úrovni Společenství, který vyžaduje zrovnoprávnění členů rad zaměstnanců i vyjednávacího výboru s ostatními zástupci zaměstnanců. Tento princip se tedy nově uplatní i v kontextu definice pojmu „plnění pracovních úkolů“ pro účely náhrady škody, resp. náhrady majetkové a nemajetkové újmy.



**Str. 460** Poznámka pod čarou č. 78 zní:  
„<sup>78)</sup> *Například zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů.*“

**Str. 470** Poznámka pod čarou č. 79 zní:  
„<sup>79)</sup> *Zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů.*“

**Str. 475, 492, 471** Poznámky pod čarou č. 80, 87 a 112 se **zrušují**, a to včetně odkazů na poznámky pod čarou.

**Str. 470** V § 286 odst. 1 se slova „podle tohoto zákona“ **zrušují**.

**Str. 500** Za § 309 se vkládá nový § 309a, který zní:

#### **„§ 309a**

**Uživatel je povinen v dostatečném předstihu informovat agenturu práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, o tom, že tohoto zaměstnance vyšle k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb<sup>91)</sup> na území jiného členského státu Evropské unie; informace musí obsahovat alespoň údaje o**

- a) místu výkonu práce vyslaného zaměstnance v jiném členském státě Evropské unie,**
- b) pracovních úkolech, které má vyslaný zaměstnanec vykonávat,**
- c) datu zahájení výkonu práce vyslaného zaměstnance,**
- d) předpokládané době vyslání zaměstnance a**
- e) tom, zda vyslaný zaměstnanec nahrazuje jiného zaměstnance, jehož doba vyslání se mu přičítá podle § 319a odst. 3.“**

### ***Komentář ke změnám v § 309a***

---

Transpozice směrnice (EU) 2018/957, kterou se mění původní směrnice EP a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, přináší posílení ochrany vysílaných pracovníků. Jednou ze situací, která dosud nebyla upravena, je tzv. řetězové vyslání (double posting). Agentura práce, která dočasně přidělila zaměstnance k uživateli, odpovídá za zajištění pracovních podmínek zaměstnance v rámci vyslání, a to i tehdy, pokud uživatel zaměstnance vyšle, např. na pracovní cestu do jiného členského státu. Aby agentura mohla své povinnosti splnit (např. navýšit mzdu či cestovní náhrady v souladu s úpravou státu, kam je zaměstnanec vyslán), je třeba, aby ji o svém úmyslu uživatel informoval. Toto ustanovení je v zákoníku práce jediné, které upravuje vyslání pracovníků z České republiky do jiného členského státu EU. Ostatní ustanovení se týkají vyslání na území České republiky.

**Str. 503** V § 313 odst. 1 úvodní části ustanovení se slova „ , , dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti“ nahrazují slovy „**nebo právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle jiného právního předpisu<sup>114)</sup> anebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy<sup>116)</sup>**“.

Poznámky pod čarou č. 114 a 116 znějí:

„<sup>114)</sup> § 7a zákona o nemocenském pojištění.

<sup>116)</sup> § 299 občanského soudního řádu.“.

V § 313 odst. 1 písm. e) se za slova „prováděny srážky,“ vkládají slova „**který orgán srážky nařídil,**“.

### ***Komentář ke změnám v § 313 odst. 1 a v poznámkách pod čarou č. 114 a 116***

---

Cílem této změny je snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů v souvislosti s povinností vydávat ve všech případech skončení pracovněprávního vztahu potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list). Napříště zaměstnavatelé nebudou mít tuto povinnost v případě skončení dohody o provedení práce, pokud tato dohoda nezaložila účast zaměstnance na nemocenském pojištění nebo z odměny z dohody nejsou prováděny srážky (exekuce). Současně se v potvrzení o zaměstnání rozšiřuje dosavadní údaj o provádění exekuce srážkami z odměny za práci o identifikaci orgánu, který srážky nařídil.

**Str. 509** V § 319 odst. 1 písmeno c) zní:

„**c) minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy, složky mzdy stanovené v § 114 až 118 nebo složky platu stanovené v § 123 až 130 a § 132, 133 a 135,**“.

V § 319 odst. 1 se na konci písmene g) tečka nahrazuje čárkou a vkládají se písmena h) a i), která znějí:

„**h) podmínky ubytování, pokud jej zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci,**

**i) náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky.**“.

### ***Komentář k § 319***

---

Směrnice (EU) 2018/957 rozšiřuje rozsah poskytované odměny vyslaného zaměstnance na všechny složky mzdy nebo platu vyplácené v souvislosti s vysláním pracovníků v rámci poskytování služeb (písmeno c)), nelze se tedy nadále omezit na vyplácení minimální mzdy, resp. příslušné úrovně zaručené mzdy a příplatku za práci přesčas.

Nová povinnost je uložena vysílajícímu zaměstnavateli v písmenu h) a týká se situace, kdy tento vysílanému pracovníkovi poskytuje ubytování v České republice (úprava v § 319 se týká vyslání z jiného členského státu EU do České republiky). Jedná se o to, aby takové ubytování mělo určitý základní standard, což v případě ubytovacích zařízení stanoví vyhláška č. 268/2006 Sb., o technických požadavcích na stavby, ve znění pozdějších předpisů.

V oblasti cestovních výdajů souvisejících s vysláním se pro účely bezproblémové aplikace úpravy cestovních náhrad zakládá fikce, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky.

**Str. 511** Za § 319 se vkládá nový § 319a, který zní:

#### **„§ 319a**

**(1) Přesáhne-li vyslání zaměstnance podle § 319 odst. 1 dobu 12 měsíců, vztahuje se na něho vedle podmínek uvedených v § 319 odst. 1 větě první i další úprava výkonu práce v pracovním poměru podle tohoto zákona s výjimkou úpravy týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru. Ustanovení § 319 odst. 1 vět druhé a třetí platí obdobně.**

**(2) Doba uvedená v odstavci 1 se prodlužuje na 18 měsíců, pokud zaměstnavatel uvedený v § 319 odst. 1 postupem podle § 87 odst. 2 zákona o zaměstnanosti oznámí před uplynutím doby uvedené v odstavci 1, že vyslání zaměstnance přesáhne tuto dobu a současně sdělí důvody jejího přesáhnutí.**

**(3) Vyšle-li zaměstnavatel k nahrazení zaměstnance uvedeného v § 319 odst. 1 jiného zaměstnance, všechny doby vyslání těchto zaměstnanců, pokud plnili nebo plní stejné pracovní úkoly na stejném místě, se pro účely posouzení doby uvedené v odstavci 1 nebo odstavci 2 sčítají. Plnění stejného úkolu na stejném místě se posuzuje s ohledem na povahu vykonávané práce, povahu poskytované služby a místo jejího výkonu.“**

#### ***Komentář k § 319a***

---

Nově je upraveno tzv. dlouhodobé vyslání (nad 12 měsíců, resp. v případě kvalifikovaného oznámení nad 18 měsíců), přičemž u takto dlouhodobě vyslaných pracovníků je vyžadováno plnění všech podmínek upravených v zákoníku práce, nejen těch výslovně uvedených v § 319 odst. 1. V praxi na tohoto pracovníka dopadá právní úprava, jako by se jeho pracovní poměr řídil tuzemským zákoníkem práce. Takzvaným kvalifikovaným oznámením se rozumí sdělení důvodů, pro které nestačí vyslání v trvání do 12 měsíců, aniž by byl zaměstnavatel nucen zajistit zaměstnanci podmínky, jako v případě dlouhodobého vyslání. Oznámení tedy lze učinit pouze do doby, než se zaměstnanec přesune do režimu dlouhodobého vyslání. Samostatně se upravuje posuzování nahrazujícího zaměstnance, a to proto, aby nedocházelo k obcházení úpravy.

**Str. 522** Za § 331 se vkládá nový § 332, který zní:

**„§ 332**

**Nastane-li překážka, pro kterou lhůta stanovená tímto zákonem neběží, nemá to vliv na její původní délku. Zbývá-li po odpadnutí překážky méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet.“**

***Komentář k § 332***

---

Pro pracovníprávní úpravu a relativně krátké lhůty v pracovním právu k uplatnění práv se stanovuje odchylka od občanského zákoníku, pokud jde o stavení běhu těchto lhůt. Dodržení obecné občanskoprávní úpravy při jejich prodloužení o 6 měsíců se v pracovním právu jeví jako nepřiměřené a mělo by vliv na právní jistotu postavení smluvních stran (srov. např. prekluzivní dvouměsíční lhůtu k uplatnění žaloby o neplatné rozvázání pracovního poměru u soudu – § 72 ZP).

**Str. 523** V § 334 odstavec 2 zní:

**„(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti; není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci**

- a) kdekoliv bude zaměstnanec zastížen,**
- b) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,**
- c) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo**
- d) prostřednictvím datové schránky.“**

***Komentář ke změnám v § 334 odst. 2***

---

Cílem změn je zpružnit a zjednodušit dosavadní zákonný postup v oblasti doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci. Napříště bude zachována povinnost zaměstnavatele doručit zaměstnanci do vlastních rukou předáním písemnosti na pracovišti, avšak není-li to možné, zvolí způsob doručení zaměstnavatel v pořadí, jaké sám určí.

V § 334 se odstavec 5 zrušuje.

Poznámka pod čarou č. 94 zní:

**„<sup>94)</sup> Zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů.“**

**Str. 524** Za § 335 se vkládá nový § 335a, který včetně nadpisu zní:

**„§ 335a**

**Doručování zaměstnavatelem  
prostřednictvím datové schránky**

**Prostřednictvím datové schránky může zaměstnavatel písemnost doručit jen tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas. Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.“**

***Komentář k § 335a***

---

Napříště se umožňuje zaměstnavateli doručovat písemnost do datové schránky zaměstnance, vyslovil-li s tím zaměstnanec písemně souhlas. V takovém případě není třeba uznávaného elektronického podpisu, jako je tomu podle § 335 ZP. Rovněž se zavádí fikce doručení v případě, že se zaměstnanec ve stanovené 10denní lhůtě ode dne dodání písemnosti nepřihlásí do datové schránky.

V § 336 odst. 1 se slova „která je mu známa“ nahrazují slovy „**kte-  
rou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil**“.

V § 336 odst. 3 a 4 se slovo „uloženou“ zrušuje a slova „10 pracovních“ se nahrazují číslem „**15**“.

V § 336 odst. 4 věť poslední se část věty za středníkem včetně středníku **zrušuje**.

***Komentář ke změnám v § 336***

---

Ke zpružnění doručování a vyloučení případu, kdy zaměstnavatel doručuje zaměstnanci písemnost na poslední jemu známou adresu zaměstnance, na níž se však zaměstnanec nezdržuje, se nově ukládá povinnost doručit na adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil. Dále se mění úložní doba z dosavadních 10 pracovních dnů na obvyklých 15 dnů (kalendářních) a současně se upouští od podmínky vyhotovení písemného záznamu o tom, že byl zaměstnanec poučen o následcích neposkytnutí součinnosti při převzetí písemnosti; to však neznamená, že by zaměstnanec na tyto důsledky neměl být upozorněn.

**Str. 252** V § 337 se na konci odstavce 3 doplňuje věta „**Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.**“.

V § 337 se doplňuje odstavec 6, který zní:

**„(6) Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky. Písemnost doručovaná prostřednictvím datové schránky je doručena dnem dodání písemnosti do datové schránky. Ustanovení odstavců 4 a 5 se nepoužijí.“**

### ***Komentář ke změnám v § 337***

---

Odstraňují se dosavadní známé nedostatky projevující se v praxi faktickou nemožností doručit zaměstnavateli písemnost v jeho sídle, a proto se stejně jako v případě doručování písemnosti zaměstnavatelem zaměstnanci zavádí tzv. fikce doručení. Současně se – stejně jako v § 335a – umožňuje zaměstnanci doručovat písemnost zaměstnavateli do datové schránky, jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí.

**Str. 528** § 338 včetně poznámky pod čarou č. 117 zní:

#### **„§ 338**

**(1) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto nebo jiným zákonem.**

**(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (dále jen „činnost zaměstnavatele“), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.**

**(3) Nejde-li o převod činnosti zaměstnavatele podle jiného zákona<sup>117)</sup>, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele při převodu činnosti zaměstnavatele pouze v případě, že**

- a) činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,**
- b) činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,**
- c) bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,**
- d) činnost není zamýšlena jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a**
- e) je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměst-**

nanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.

(4) Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

(5) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud jiný zákon nestanoví jinak<sup>21a)</sup>.

<sup>117)</sup> *Například § 178 odst. 1 a § 2175 odst. 2 občanského zákoníku.*

### ***Komentář ke změnám v § 338 a v poznámce pod čarou č. 117***

---

Dosavadní velmi obecná a do jisté míry „bezbréhá“ právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce daná především absencí mantinelů pro jeho aplikaci se napříště významně zpřesňuje a omezuje stanovením podmínek, které musí být kumulativně splněny, aby k tomuto přechodu mohlo dojít. Vylučuje se tak například přechod práv a povinností v souvislosti s pouhou změnou dodavatele zboží.

**Str. 529** V § 340 se slova „nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části“ **zrušují**.

### ***Komentář ke změnám v § 340***

---

Změna souvisí rovněž se zúžením podmínek zakládajících zákonný přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na základě rozhodnutí nadřízeného orgánu.

**Str. 542** V § 349 odst. 1 se slovo „přípravky“ nahrazuje slovem „směsmi“.

**Str. 543** Za § 350a se vkládá nový § 350b, který zní:

#### **„§ 350b**

**Pro účely tohoto zákona se jiným členským státem Evropské unie rozumí i stát, který je smluvní stranou Dohody o Evropském hospodářském prostoru.“**

### ***Komentář k § 350b***

---

Ustanovení vymezuje pro účely zákoníku práce definici pojmu „jiný členský stát Evropské unie“.

**Str. 545** V § 357 odst. 1 se za slova „minimální mzda (§ 111)“ vkládají slova „**nebo příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 112)**“ a za slova „minimální mzdě“ se vkládají slova „**nebo příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy**“.

### ***Komentář ke změnám v § 357 odst. 1***

---

V ustanovení o úpravě průměrného výdělku zaměstnance v případě, kdy nedosahuje minimální mzdy, se vedle hlediska minimální mzdy doplňuje i hledisko nejnižší úrovně zaručené mzdy.

**Str. 550** § 363 zní:

#### **„§ 363**

Ustanoveními, kterými se zpracovávají předpisy Evropské unie, jsou § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, § 39 odst. 2 až 6, § 40 odst. 3, § 41 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmena c), d), f) a g), § 47 spočívající ve slovech „nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště“, § 51a, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d), § 54 písm. b) spočívající ve slovech „to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnanec v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. c) spočívající ve slovech „nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnanec v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. d) spočívající ve slovech „o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnanec anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou“, § 62 až 64, § 78 odst. 1 písm. a) až f), j), k) a m) spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu“, ve slovech „za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích“ a ve větě „Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“, § 79 odst. 1, § 79a, 81, § 85 odst. 4 spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m)“, § 86 odst. 3 a 4, § 88 odst. 1 a 2, § 90, 90a, § 92 odst. 1, 3 a 4, § 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4, § 94, § 96 odst. 1 písm. a) body 1 a 2 a odst. 2, § 97



odst. 2 spočívající ve slovech „v případech uvedených v § 203 odst. 2 písm. a)“, § 101, 102, 103, 104, § 105 odst. 1 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu“, § 105 odst. 3 písm. a), odst. 4 a 7, § 106 odst. 1 až 3 a odst. 4 písm. a), c), d), f) a g), § 108 odst. 2, 3, 6 a 7, § 110 odst. 1, § 113 odst. 4, § 136 odst. 2, § 191 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat“, § 191a, 195, 196, § 197 odst. 3 věta první spočívající ve slovech „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let“ a ve slovech „rodičovská dovolená přísluší“ a věty druhé a třetí, § 198 odst. 1 až 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), § 213 odst. 1, § 217 odst. 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 218 odst. 1, § 222 odst. 2, § 229 odst. 1 spočívající ve slovech „odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat“, § 238 odst. 1 a 2, § 239, § 240 odst. 1, § 241 odst. 1 a 2, § 245 odst. 1, § 246 odst. 2 věta první, § 247, 265, 267 až 271j, § 273 odst. 2 spočívající ve slovech „člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru“, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 6 a 8, § 277 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“, § 278 odst. 1 až 3 a odst. 4 věty druhé a třetí, § 279 odst. 1 písm. a), b), e) až h) a odst. 3, § 280 odst. 1 písm. a) až f), § 281 odst. 5, § 288 až 299, § 308 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmeno b), § 309 odst. 4 a 5, § 309a, § 316 odst. 4 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o“ a písm. a), c), d), e), g) a h) a dále ve slovech „to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený“, § 319, 319a, § 338 odst. 2 až 4, § 339 odst. 1 v úvodní části ustanovení, § 339 odst. 2, § 339a, 340, 345a, § 346b odst. 4, § 349 odst. 1, § 350 odst. 2 a § 350b.“.

V tomto tzv. výčtovém ustanovení se provádí změny a doplnění odpovídající změnám provedeným novelou zákoníku práce s účinností k 30. červenci 2020.

**Str. 571** Za Článek II zákona č. 32/2019 Sb. se vkládá nový text. Přeškrtnuté body nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2021:

„Článek II zákona č. 285/2020 Sb.

### Čl.II

#### Přechodná ustanovení

1. Výpověď daná podle § 51a zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

2. Právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem 1. ledna 2021, a čerpání této dovolené, i když k němu dojde po 31. prosinci 2020, se řídí § 211 až 223 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem 1. ledna 2021.

3. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, na niž vzniklo právo podle § 271b odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, nebo podle § 371 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti zákona č. 205/2015 Sb., přísluší ve výši stanovené podle § 271b odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

4. Právo na jednorázovou náhradu nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance podle § 271f zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, přísluší, vznikla-li tato újma nejdříve dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

5. Ustanovení § 309a, § 319 odst. 1 písm. c), h) a i) a § 319a zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se na zaměstnance zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslaného k výkonu práce řidiče v silniční dopravě v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky vztahují ode dne nabytí účinnosti zákona, kterým se zpracovává v souladu s čl. 3 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, předpis Evropské unie.

6. Pro účely posouzení doby vyslání podle § 319a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. se vyslání zaměstnance k výkonu práce

v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, které započalo přede dnem 30. července 2020, považuje za vyslání započaté dnem 30. července 2020.

7. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jehož účinnost nastala přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

### ***Komentář ke čl. II zákona č. 285/2020 Sb.***

Přechodná ustanovení upravují postupy, práva a povinnosti v souladu s přechodem na novou právní úpravu, a to především na principu zákazu retroaktivity. Ode dne nabytí účinnosti novely zákona, tedy od 30. července 2020, se novelizovaným ustanovením na základě přípustného principu nepřímé retroaktivity řídí i tzv. staré případy, tedy případy výpočtu náhrad, které byly poškozeným poskytovány před nabytím účinnosti tohoto zákona.

V bodě 5 se zavádí přechodná úprava pro oblast silniční dopravy, pro kterou nadále platí (až do přijetí tzv. silničního balíčku na úrovni EU) původní úprava § 319 v ZP.

### **Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci**

***Nabylo účinnosti  
1. března 2020***

*Nařízením vlády č. 41/2020 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů*

**Str. 741** Na konci poznámky pod čarou č. 1 se na samostatném řádku doplňují věty:

*„Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2017/2398 ze dne 12. prosince 2017, kterou se mění směrnice 2004/37/ES o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí karcinogenům nebo mutagenům při práci.*

*Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/130 ze dne 16. ledna 2019, kterou se mění směrnice 2004/37/ES o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí karcinogenům nebo mutagenům při práci.“*

**Str. 753** V § 18 odstavec 2 včetně poznámky pod čarou č. 28 zní:

*„(2) Jestliže z výsledků hodnocení vyplývá, že používání chemických látek uvedených v § 16 odst. 1 písm. a) nelze z technických důvodů nahradit chemickou látkou nebo postupem podle odstavce 1, musí zaměstnavatel zajistit, aby jejich používání nebo výroba byly prováděny, pokud je to technicky uskutečnitelné, v technologicky uzavřeném systému. Není-li zavedení uzavřeného systému technicky uskutečnitelné, musí být expozice*

zaměstnanec snížena na co nejnižší technicky dosažitelnou úroveň a práce prováděna pouze v kontrolovaném pásmu<sup>28)</sup>. Zřízení kontrolovaného pásma se nevyžaduje u prací, které jsou vykonávány krátkodobě, to je méně než 4 hodiny za směnu. Zřízení kontrolovaného pásma se dále nevyžaduje u prací ve venkovním prostředí v případě expozice emisním výfukovým plynům ze vznětových motorů anebo při používání ropných uhlovodíků, pokud jsou ropné uhlovodíky používány k pohonu spalovacích motorů.

<sup>28)</sup> § 7 zákona č. 309/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb. “.

**Str. 756** V § 21 odst. 6 písm. j) se slova „rozsahu závodní preventivní péče“ nahrazují slovy „pracovnílékařských službách poskytovaných v rozsahu daném poskytovatelem pracovnílékařských služeb“.

**Str. 758** V § 25 odstavec 9 zní:

„(9) Pro rizikové faktory, jimiž jsou fyzická zátěž nebo pracovní poloha, může zaměstnavatel zařadit práce do druhé kategorie na základě odborného hodnocení provedeného držitelem autorizace k vyšetření v oboru fyziologie práce podle § 83a odst. 1 písm. i) zákona o ochraně veřejného zdraví<sup>9)</sup>. Odborné hodnocení musí obsahovat údaje o charakteru práce, místu výkonu práce, době výkonu práce, směnnosti, informace o manipulovaném materiálu, režimu práce a odpočinku v průběhu konání práce, používaném nářadí, pohlaví zaměstnanců a jejich rotaci na jednotlivých pracovních pozicích a fotodokumentaci vztahující se k pracovnímu prostředí, pokud byla pořízena. Věta první se nepoužije, jde-li o vyřazení práce z rizikových prací pro rizikové faktory fyzická zátěž nebo pracovní poloha. Jestliže se pro rizikový faktor fyzická zátěž nebo pracovní poloha vyskytne na pracovišti nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, zaměstnavatel v době 6 měsíců ode dne uznání nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání provede měření uvedeného rizikového faktoru podle zákona o ochraně veřejného zdraví<sup>9)</sup>. Měření a hodnocení lokální svalové zátěže je upraveno v příloze č. 5 části B k tomuto nařízení.“.

## Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

*Nabyl účinnosti  
30. července 2020*

*Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony*

**Str. 1008** V poznámce pod čarou č. 1 se věty „Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohy-

bu těchto údajů. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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.“ zrušují.

**Str. 1009** Na konci poznámky pod čarou č. 1 se na samostatný řádek doplňuje věta „**Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.**“.

**Str. 1013** V § 3 odst. 1 písm. c) úvodní části se slova „1 a 2“ nahrazují slovy „1 a 3“.

**Str. 1021** V § 5a se slova „1 a 2“ nahrazují slovy „1 a 3“.

**Str. 1035** V § 14 se na konci textu odstavce 4 doplňují slova „; **splněním této povinnosti nejsou dotčeny povinnosti těchto osob podle § 87 odst. 2 až 4**“.

V § 14 se za odstavec 4 vkládá nový odstavec 5, který zní:

„(5) Zaměstnanec, který byl dočasně přidělen svým zaměstnavatelem, jenž je oprávněn v souladu s právními předpisy jiného členského státu Evropské unie zprostředkovávat zaměstnání, k výkonu práce u uživatele usazeného v tomto nebo jiném členském státě Evropské unie, a který byl dále vyslán v rámci nadnárodního poskytování služeb<sup>18)</sup> na území České republiky, se považuje za vyslaného na území České republiky svým zaměstnavatelem, s nímž uzavřel pracovněprávní vztah.“.

Dosavadní odstavce 5 a 6 se označují jako odstavce 6 a 7.

Poznámky pod čarou č. 17 a 18 znějí:

„<sup>17)</sup> Čl. 49 Smlouvy o fungování Evropské unie.

<sup>18)</sup> Čl. 56 Smlouvy o fungování Evropské unie.“.

### Komentář k § 14

V odstavci 4 se k odstranění případných nejasností výslovně zmiňuje trvání povinností agentur práce podle § 87 odst. 2 až 4.

Nový odstavec 5 v rámci transpozice směrnice (EU) 2018/957 jednoznačně stanoví, který subjekt v rámci řetězového vyslání odpovídá za pracovní podmínky vyslaného pracovníka.

**Str. 1121** V § 87 odst. 1 se slova „a j) až s)“ nahrazují slovy „, j) a l) až s)“.

V § 87 se za odstavec 1 vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) Nastoupí-li k výkonu práce na území České republiky zaměstnanec vyslaný v rámci nadnárodního poskytování služeb<sup>18)</sup> zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie, je jeho zaměstnavatel povinen o této skutečnosti

písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce České republiky, a to nejpozději v den nástupu tohoto zaměstnance k výkonu práce. Zaměstnavatel uvedený ve větě první může do uplynutí 12 měsíců od zahájení poskytování služby vyslaným zaměstnancem na území České republiky podat krajské pobočce Úřadu práce České republiky písemné oznámení s uvedením důvodů a identifikace právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byl zaměstnanec vyslán na území České republiky svým zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie v rámci nadnárodního poskytování služeb, a o tom, že doba poskytování služeb na území České republiky přesáhne 12 měsíců. Pro účely posouzení lhůty uvedené ve větě druhé se v případě nahrazení zaměstnance uvedeného ve větě první jiným zaměstnancem vyslaným k výkonu práce v rámci plnění stejného pracovního úkolu<sup>107)</sup> na stejném místě jednotlivé doby vyslání sčítají.“.

Poznámka pod čarou č. 107 zní:

„<sup>107)</sup> § 319a odst. 3 zákoníku práce.“.

Dosavadní odstavce 2 a 3 se označují jako odstavce 3 a 4.

### Komentář k § 87 odst. 2

Do nového odstavce 2 se vyčleňuje informační povinnost zaměstnavatele vysílajícího svého zaměstnance v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky. Opět v rámci transpozice směrnice (EU) 2018/957 je doplněna úprava tzv. kvalifikovaného oznámení, kterým vysílající zaměstnavatel může dosáhnout uplatnění měkčích podmínek vyslání až na dobu 18 měsíců. Ustanovení navazuje na hmotněprávní úpravu v § 319a ZP. Důležité je také přičítání doby vyslání nahrazovaného zaměstnance, a to v rámci plnění stejného pracovního úkolu na stejném místě.

V § 87 odst. 3 se za slovo „informace“ vkládají slova „**podle odstavce 1 a odstavce 2 věty první**“.

V § 87 se na konci textu odstavce 4 doplňují slova „**a odstavci 2 věty první; tuto povinnost zaměstnavatel nemá, skončilo-li zaměstnání nebo výkon práce na území České republiky těchto osob dnem původně zaměstnavatelem oznámeným**“.

**Str. 1127** V § 95 se na konci textu odstavce 1 doplňují slova „ , **pokud tento zákon nestanoví jinak**“.

**Str. 1130** V § 98 písm. k) se za slova „v rámci“ vkládá slovo „**nadnárodního**“.

**Str. 1133** V § 102 odst. 3 se text „§ 87 odst. 1“ nahrazuje slovy „**§ 87 odst. 2 nebo § 95 odst. 1**“ a slovo „vést“ se nahrazuje slovy „**mít v místě pracoviště**“.

V § 102 odst. 4 se slova „na území České republiky tohoto cizince“ nahrazují slovy „**tohoto cizince na území České republiky**“.

### **Komentář k § 102**

Za účelem usnadnění kontroly se mění povinnost zahraničního zaměstnavatele tak, aby měl jejich evidence v místě výkonu práce vyslanými zaměstnanci.

### **Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce**

*Nabývá účinnosti  
30. července 2020*

*Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony – ustanovení čl. VIII bodu 11 nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2021; tato změna není předmětem této aktualizace.*

**Str. 1233** V § 4 odst. 1 písm. i) a j) se slova „ , správních deliktech“ **zrušují**.

V § 4 odst. 1 se písmeno k) včetně poznámky pod čarou č. 9a **zrušuje**.

Dosavadní písmeno l) se označuje jako písmeno **k)**.

V § 4 odst. 2 písm. f) se slova „vyplývají z § 308 a 309“ nahrazují slovy „**vyplývají z § 307b až 309**“.

V § 4 odst. 2 písm. i) větě první se za slovo „podmínkách“ vkládají slova „**podle § 319 odst. 1 až 3 a § 319a zákoníku práce**“.

**Str. 1235** V § 5 odst. 1 se písmeno d) **zrušuje**.

Dosavadní písmena e) až n) se označují jako písmena **d)** až **m)**.

V § 5 odst. 1 písm. l) se slova „ , správních deliktech“ **zrušují**.

V § 5 odst. 1 se písmeno l) **zrušuje**.

Dosavadní písmeno m) se označuje jako písmeno **l)**.

**Str. 1241** V § 7 odst. 1 písm. f) bodě 2 se slova „práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,“ **zrušují**.

**Str. 1243** V nadpisu části čtvrté se slova „a správní delikty právnických osob“ **zrušují**.

### **Komentář**

Jedná se o zrušení ustanovení, které je při navrženém zrušení § 93a ZP (další dohodnuté práce ve zdravotnictví) redundantní.

**Str. 1243** V části čtvrté se za nadpis části čtvrté vkládá označení a nadpis hlavy I, které znějí:

## **„HLAVA I**

### **Přestupky fyzických osob“.**

**Str. 1243** Nadpis „Přestupky“ nad označením § 10 se **zrušuje**.

**Str. 1252** V § 20a odst. 1 písm. c) se za číslo „309“ vkládají slova „**nebo 309a**“.  
V části čtvrté se za § 22 vkládá označení a nadpis hlavy II, které znějí:

## **„HLAVA II**

### **Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob“.**

Nadpis „Správní delikty právnických osob“ nad označením § 23 se **zrušuje**.

V § 22a odst. 2 se slova „se uloží pokuta“ nahrazují slovy „**lze uložit pokutu**“.

**Str. 1252 a násl.** V § 22a odst. 1, § 23 odst. 1, § 24 odst. 1 úvodní části ustanovení, § 25 odst. 1 úvodní části ustanovení, § 26 odst. 1 úvodní části ustanovení, § 27 odst. 1, § 28 odst. 1 úvodní části ustanovení, § 29 odst. 1, § 30 odst. 1 úvodní části ustanovení, § 31 odst. 1 úvodní části ustanovení, § 32 odst. 1, § 33 odst. 1 úvodní části ustanovení a v § 34 odst. 1 se za slovo „Právnická“ vkládají slova „nebo podnikající fyzická“ a slova „správního deliktu“ se nahrazují slovem „**přestupku**“.

V § 22a odst. 2, § 23 odst. 2, § 24 odst. 2 úvodní části ustanovení, § 25 odst. 2 úvodní části ustanovení, § 26 odst. 2 úvodní části ustanovení, § 27 odst. 2, § 28 odst. 2 úvodní části ustanovení, § 29 odst. 2, § 30 odst. 2 úvodní části ustanovení, § 31 odst. 2 úvodní části ustanovení, § 32 odst. 2, § 33 odst. 2 úvodní části ustanovení a v § 34 odst. 2 se slova „správní delikt“ nahrazují slovem „**přestupek**“.

V nadpisech § 23 a § 24 a § 25 až § 33 se slova „Správní delikty právnických“ nahrazují slovy „**Přestupky právnických a podnikajících fyzických**“.

**Str. 1253** V § 24a odst. 2 se slova „se uloží pokuta“ nahrazují slovy „**lze uložit pokutu**“.

**Str. 1261** V § 33a odst. 1 písm. c) se za číslo „309“ vkládají slova „**nebo 309a**“.  
V § 33a odst. 2 se slova „se uloží pokuta“ nahrazují slovy „**lze uložit pokutu**“.

**Str. 1262** V nadpisu § 34 se slova „Správní delikt“ nahrazují slovem „**Přestupek**“.



**Str. 1252** V části čtvrté se za § 34 vkládá označení a nadpis hlavy III, které znějí:

**„HLAVA III**

**Společná ustanovení o přestupcích“.**

**Str. 1262** Nadpis nad označením § 35 se zrušuje.

§ 35 zní:

**„§ 35**

**Přestupky podle tohoto zákona v prvním stupni projednává inspektorát; jestliže kontrolu vykonal úřad, projednává přestupky podle tohoto zákona v prvním stupni úřad.“.**

§ 36 se zrušuje.

***Komentář***

---

Zákon o inspekci práce nově definuje postihy zaměstnavatelů – právnických osob, které jsou orgány inspekce práce oprávněny kontrolovat, tak, že z důvodu přijetí zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů, se jedná nikoliv o správní delikty, ale o přestupky, jako je tomu u zaměstnavatelů – fyzických osob.

**ZÁKONÍK PRÁCE**  
**prováděcí nařízení vlády**  
**a další související předpisy**  
**s komentářem k 1. 1. 2020**

**13. aktualizované vydání**

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

Vydalo nakladatelství ANAG  
Odpovědná redaktorka Mgr. Jitka Bezoušková  
Sazba Jakub Střelák  
Autorská uzávěrka 21. ledna 2020  
Tisk a vazba FINIDR, s.r.o.  
Lípová 1965, 737 01 Český Těšín  
ISBN 978-80-7554-252-6

ANAG, spol. s r.o.  
Kollárovo nám. 698/7, 779 00 Olomouc  
tel. 585 757 411, fax 585 418 867  
e-mail: obchod@anag.cz  
www.anag.cz