

ZÁKONÍK PRÁCE

- se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy
- s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu
- včetně změn účinných v roce 2018 a k 1. 1. 2019

15. aktualizované vydání

EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

2019

Komentáře k zákoníku práce zpracovali:

Mgr. Zdeněk Schmied: úvod (společně s Mgr. Roučkovou), část první až pátá a část osmá až dvanáctá, část třináctá a čtrnáctá (společně s Mgr. Roučkovou)

Mgr. Dana Roučková: úvod (společně s Mgr. Schmiedem), část šestá, sedmá, část třináctá a čtrnáctá (společně s Mgr. Schmiedem)

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané aktualizace, která bude po dobu prodejnosti publikace volně ke stažení na www.anag.cz. Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím. Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání
anag@anag.cz, tel.: 585 757 411



Obsah

ÚVODEM – K zákoníku práce ve znění účinném k 1. lednu 2019	5
ZÁKON č. 262/2006 Sb., ZÁKONÍK PRÁCE	9
ČÁST PRVNÍ – Všeobecná ustanovení	9
<i>Komentář k § 1 až § 5</i>	10
<i>Komentář k § 6 až § 12</i>	14
<i>Komentář k § 16 až § 17</i>	16
<i>Komentář k § 18 až § 29</i>	18
ČÁST DRUHÁ – Pracovní poměr	20
<i>Komentář k § 30 až § 39</i>	23
<i>Komentář k § 40 až § 47</i>	33
<i>Komentář k § 48 až § 73a</i>	42
ČÁST TŘETÍ – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	48
<i>Komentář k § 74 až § 77</i>	49
ČÁST ČTVRTÁ – Pracovní doba a doba odpočinku	52
<i>Komentář k § 78 až § 100</i>	57
ČÁST PÁTÁ – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	61
<i>Komentář k § 101 až § 108</i>	66
ČÁST ŠESTÁ – Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu	69
<i>Komentář k § 109 až § 150</i>	78
ČÁST SEDMÁ – Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce	84
<i>Komentář k § 151 až § 190</i>	91
ČÁST OSMÁ – Překážky v práci	94
<i>Komentář k § 191 až § 210</i>	99
ČÁST DEVÁTÁ – Dovolená	104
<i>Komentář k § 211 až § 223</i>	108
ČÁST DESÁTÁ – Péče o zaměstnance	110
<i>Komentář k § 224 až § 247</i>	114
ČÁST JEDENÁCTÁ – Náhrada majetkové a nemajetkové újmy	116
<i>Komentář k § 248 až § 275</i>	124
ČÁST DVANÁCTÁ – Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	129
<i>Komentář k § 276 až § 299</i>	137

ČÁST TŘINÁCTÁ – Společná ustanovení	138
ČÁST ČTRNÁCTÁ – Přechodná a závěrečná ustanovení	152
<i>Komentář k § 300 až § 364</i>	153
PŘECHODNÁ USTANOVENÍ NOVEL.....	165
POZNÁMKY k zákonu č. 262/2006 Sb.	168
PŘÍLOHA k zákonu č. 262/2006 Sb. – Charakteristiky platových tříd.....	173

ÚVODEM – K ZÁKONÍKU PRÁCE VE ZNĚNÍ ÚČINNÉM K 1. LEDNU 2019

Přestože byl zákoník práce v roce 2018 dílčím způsobem přímo **novelizován pouze jediným zákonem schváleným v tomto kalendářním roce**, a to zákonem č. 181/2018 Sb. úzce zaměřeným na problematiku výše minimální mzdy započítávané při stanovení náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity (tzv. renty) poškozeným osobám vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání, **došlo v průběhu tohoto kalendářního roku v pracovním kodexu i k dalším zásadním věcným změnám v souvislosti s nabytím účinnosti jiných právních předpisů schválených již v roce 2017**, především v oblasti nemocenského a sociálního pojištění. **Některé z těchto změn se v zákoníku práce promítly přímo** v jednotlivých jeho ustanoveních (např. v ustanoveních upravujících návrat zaměstnanců na původní práci a pracoviště po odpadnutí překážek v práci, ochrannou dobu, překážky v práci, dovolenou či náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti), **jiné změny s instituty pracovního práva nepřímo souvisejí** (např. zavedení nové dávky nemocenského pojištění – otcovské poporodní péče, rozšíření okruhu případů, kdy při zaměstnání malého rozsahu nebo na dohodu o provedení práce vznikne zaměstnanci nárok na nemocenskou, a tudíž i na náhradu příjmu v době prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, i když v příslušném kalendářním měsíci nebyl účasten nemocenského pojištění, nebo zvýšení hranice rozhodného příjmu pro účast na nemocenském pojištění, jakož i úprava výše redukčních hranic pro stanovení náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti (karantény) od 1. ledna 2019. Proto se také v úvodu k tomuto vydání publikace o těchto změnách souhrnně zmíníme. Shrňme-li tyto změny v pořadí, v jakém jednotlivé novely právních předpisů týkající se přímo nebo nepřímo pracovníprávní úpravy zákoníku práce nabývaly postupně po 1. lednu 2018 účinnosti, lze je stručně charakterizovat takto:

Zákony

1. **Zákon č. 148/2017 Sb.**, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony – **účinnost od 1. února 2018**

V zákoně o nemocenském pojištění (dále jen ZNP) se především zavádí nová dávka otcovské poporodní péče („otcovská“), která náleží pojištěnci – otci dítěte, požádá-li o ni v době do 6 týdnů od narození dítěte, po dobu až 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích. Omluvení nepřítomnosti zaměstnance v práci po dobu pobírání otcovské je řešeno v rámci čerpání rodičovské dovolené podle § 196 ZP, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout na jeho žádost v rozsahu, o který požádá. Navíc čerpání rodičovské dovolené zaměstnancem v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, poskytuje zaměstnanci stejné výhody i zvýšenou pracovníprávní ochranu jako ženám na mateřské dovolené. Nicméně za poměrně krátkou dobu od zavedení otcovské, jakožto nové dávky nemocenského pojištění, dospívá praxe i k jinému řešení při uvolňování zaměstnanců z práce po dobu její výplaty, a to formou poskytování neplaceného pracovního volna (k tomu však blíže v souhrnném komentáři k překážkám v práci). V § 192 odst. 1 ZP došlo v souvislosti s otcovskou k legislativně-technické změně spočívající ve stanovení přednosti otcovské vedle některých dalších dávek nemocenského pojištění před náhradou mzdy nebo platu podle tohoto ustanovení.

Pro úplnost se uvádí, že výše označenou novelou zákona o nemocenském pojištění došlo také ke zvýšení nemocenské členů složek integrovaného záchranného systému (např. dobrovolných hasičů) na 100 % denního vyměřovacího základu, jestliže dočasná pracovní neschopnost vznikla v souvislosti s výkonem jejich činnosti. Tato změna se však nikterak nedotýká výše náhrady mzdy nebo platu poskytované zaměstnavatelem v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti (karantény).

2. **Zákon č. 259/2017 Sb.**¹⁾, kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony – **účinnost jednotlivých změn nastalých po dni 1. února 2018 viz dále**

Zákonem se mění mimo jiné i zákon o nemocenském pojištění, přičemž se jedná o tzv. technickou novelu, jejíž níže uvedené změny úzce souvisejí s pracovníprávní úpravou poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 až § 194 ZP. Jedná se o tyto změny:

► S účinností od 1. února 2018:

- nárok na nemocenskou i peněžitou pomoc v mateřství (PPM) u zaměstnání malého rozsahu a dohody o provedení práce (nový § 15a ZNP) vzniká i tehdy, jestliže ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti (DPN), karantény nebo nástupu na PPM došlo v měsíci, v němž sice nevznikla účast na nemocenském pojištění, ale účast na nemocenském pojištění trvala alespoň ve 3 kalendářních

¹⁾ Zákon byl novelizován zákonem č. 92/2018 Sb.

měsících bezprostředně před vznikem DPN nebo nástupem na PPM; to platí i pro náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohody za dobu prvních 14 dnů trvání DPN nebo karantény (k tomu však blíže v souhrnném komentáři k překážkám v práci);

- vyloučení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (§ 56 ZNP) – tento režim nebude stanovován při uznání DPN v případech průvodce nezletilého dítěte (např. při jeho hospitalizaci v lůžkovém zdravotnickém zařízení nebo při lázeňském léčení) a nesplnění podmínky pro přiznání PPM (tedy např. situace, kdy zaměstnankyně–pojištěnka, která nesplnila požadovanou dobu pojištění v délce 270 dnů v posledních dvou letech, bude uznána dočasně práce neschopnou na dobu od počátku šestého týdne před očekávaným termínem porodu do konce šestého týdne po porodu) – v těchto dvou případech se tedy na zaměstnance nevztahuje ani povinnost stanovená v § 301a ZP;
- potvrzení o trvání a ukončení DPN a potřeby ošetřování (nový § 109a ZNP) může po skončení zaměstnání bývalý zaměstnanec předávat OSSZ nejen prostřednictvím posledního zaměstnavatele, ale nově také přímo (zaměstnavatel tedy již nemusí administrativně zajišťovat zaslání potvrzení o trvání DPN nebo rozhodnutí o jejím ukončení orgánu nemocenského pojištění a současně nemá ani povinnost oznamovat ukončení DPN bývalého zaměstnance jeho zdravotní pojišťovně);
- výplata nemocenské v poloviční výši (§ 110a ZNP) platí i pro náhradu mzdy, jestliže vznik DPN je bezprostředním následkem opilosti, užívání drog, zaviněné účasti ve rvačce nebo úmyslného trestného činu nebo přestupku. Poloviční výši nemocenské lze vyplácet již při podezření (např. údaj lékaře na rozhodnutí o vzniku DPN, nyní pro zaměstnavatele III. díl „neschopenky“), druhou polovinu lze doplatit teprve při prokázání opaku (platí-li toto pravidlo pro nemocenské, lze postupovat stejně i při náhradě mzdy v prvním období DPN);
- nová povinnost OSSZ (§ 116 nový odst. 7 ZNP) sdělovat zaměstnavateli na jeho žádost obdržení rozhodnutí o uznání DPN, rozhodnutí o ukončení DPN, potvrzení o trvání DPN; to platí i ohledně karantény. Zákonem č. 92/2018 Sb., tzv. opravnou novelou zákona č. 259/2017 Sb., lze však splnění této povinnosti vyžadovat teprve ode dne zavedení elektronické neschopenky – tzv. eNeschopenky).

- S účinností **od 1. ledna 2019** by mělo dojít k tzv. elektronizaci neschopenek a zavedení jednotného portálu ČSSZ s elektronickým přístupem k údajům o DPN nebo karanténě pro zaměstnavatele na základě dálkového přenosu dat.

Zaměstnavatel bude poté odkázán při zajišťování výplaty náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody v prvních 14 dnech trvání DPN (karantény) již pouze na dálkový přístup k údajům o dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) svých zaměstnanců. Standardní III. díl „neschopenky“, stejně jako potvrzení o trvání DPN či rozhodnutí o jejím ukončení, již zaměstnavatel v dosavadní písemné formě neobdrží (totéž platí pro karanténu). Bude tedy muset spoléhat na splnění povinnosti svého zaměstnance, který byl uznán DPN nebo jemuž byla nařízena karanténa, a který je podle § 206 odst. 1 a 2 ZP povinen svému zaměstnavateli nejen včas oznámit existenci této překážky v práci, ale také mu ji prokázat (pro tyto účely pojištěnec obdrží od lékaře písemný doklad s údaji v rozsahu současně vydávané tzv. legitimace dočasně práce neschopného – nyní II. díl neschopenky). Všechny údaje týkající se DPN (karantény) si zaměstnavatel současně bude ověřovat v dálkově přístupném portálu příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.

Je však třeba upozornit, že technická příprava na zahájení plného provozu systému „elektronických neschopenek“ není dokončena, a proto byly podány návrhy na odložení účinnosti tohoto systému o jeden rok, popř. k 1. červenci 2019 formou první etapy. Senát na své plenární schůzi dne 20. prosince 2018 podpořil vládou navrženou variantu odkladu účinnosti zavedení eNeschopenky až na 1. leden 2020 a lze tedy předpokládat, že příslušná novela zákona č. 259/2017 Sb. bude do konce roku 2018 vyhlášena ve Sbírce zákonů.

3. Zákon č. 310/2017 Sb.¹⁾, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony – účinnost od 1. června 2018

- V zákoně o nemocenském pojištění se zavádí institut dlouhodobé péče a vedle ošetrovného nová dávka nemocenského pojištění – dlouhodobé ošetrovné. Podmínky vzniku nároku na dlouhodobé ošetrovné a na jeho výplatu jsou stanoveny v § 41a až § 41d. Podpůrčí doba u dlouhodobého ošetrovného trvá nejdéle 90 kalendářních dnů (viz § 41e) a jeho výše (60 % denního vyměřovacího základu)

¹⁾ Zákon byl novelizován zákonem č. 92/2018 Sb.

je upravena v § 41f. Posuzování zdravotního stavu pro účely poskytování dlouhodobého ošetrového stanoví § 72a až § 72g.

- V zákoníku práce se nový institut dlouhodobé péče promítá v § 47, § 53 odst. 1, § 191a, § 192 odst. 1, § 216 odst. 2 a § 219 odst. 1 (k uvedeným ustanovením viz souhrnný komentář k příslušným částem zákoníku práce). Vliv zákona č. 310/2017 Sb. na zákoník práce lze obecně shrnout tak, že vedle tradičních důležitých osobních překážek v práci uvedených v § 191, po dobu jejich trvání je zaměstnavatel automaticky povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, se s účinností od 1. června 2018 uplatnila nová překážka v práci z důvodu dlouhodobé péče, při níž souhlas zaměstnavatele s uvolněním zaměstnance z práce lze odepřít jen z vážných provozních důvodů. Přitom tato nová překážka v práci je postavena naroveň např. mateřské dovolené, neboť po jejím odpadnutí je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště (§ 47 ZP), dále představuje ochrannou dobu, během níž platí zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele z některých výpovědních důvodů (§ 53 a § 54 ZP), pro účely dovolené se tato překážka posuzuje jako výkon práce (§ 216 odst. 2 ZP) a čerpání dovolené se z důvodu této překážky v práci přerušuje (§ 219 odst. 1 ZP).

Je třeba upozornit, že **současné s touto novou překážkou v práci požívá ode dne 1. června 2018 stejných výhod a ochrany i zaměstnanec nebo zaměstnankyně, pokud jde o tradiční překážku v práci uvedenou v § 191 ZP a spočívající v ošetrování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 ZNP a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 ZNP.** I pro tuto překážku v práci tedy platí, že po jejím odpadnutí je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště, dále že představuje ochrannou dobu, během níž platí zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele z některých výpovědních důvodů, a pro účely dovolené se tato překážka posuzuje jako výkon práce.

Uvedené změny zákoníku práce v oblasti dovolené znamenají, že **v průběhu roku (konkrétně od 1. června 2018) bylo nutné korigovat právo na dovolenou za rok 2018 ve smyslu těchto změn.**

4. Zákon č. 181/2018 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony – účinnost od 1. října 2018

Zákonem se odstraňuje dvojí přístup aplikační praxe k § 271b odst. 3 ZP a zavádí se pravidlo, podle něhož se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity poškozenému, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání považuje výdělek ve výši minimální mzdy platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Tím má být zajištěno, že průběžné zvyšování minimální mzdy, která je uchazeči započítávána jako fiktivní výdělek, kterého ve skutečnosti nedosahuje, nebude mít automaticky vliv na snižování náhrady (renty).

Nařízení vlády

1. Nařízení vlády č. 263/2018 Sb., kterým se mění některá nařízení vlády v oblasti odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců – účinnost od 1. ledna 2019

Obsahuje zejména:

- diferencované navýšení jednotlivých stupnic platových tarifů,
- zvýšení spodní nárokové hranice příplatku za práci/službu ve ztíženém pracovním prostředí a zvláštního příplatku o 25 %,
- nové vymezení podmínek pro poskytování zvláštního příplatku za práci/službu spojenou s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy,
- aktualizaci katalogu prací ve veřejných službách a správě s cílem zohlednit vyšší náročnost a odpovědnost spojenou se změnami podmínek při výkonu soudnictví a kompetencí státních zastupitelství.

2. Nařízení vlády č. 273/2018 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů – účinnost od 1. ledna 2019

Zvyšuje základní sazbu minimální mzdy při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin z dosavadních 73,20 Kč za hodinu na 79,80 Kč za hodinu a z 12 200 Kč za měsíc na 13 350 Kč za měsíc; současně také zvyšuje hodinové i měsíční sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy pro všech 8 skupin prací podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

3. **Nařízení vlády č. 321/2018 Sb.**, o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady) – **účinnost od 1. ledna 2019**
Přináší zvýšení náhrady za ztrátu na výděлку příslušející zaměstnanci po skončení dočasné pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání, jakož i náhrady nákladů na výživu pozůstalých po zaměstnanci, který následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání zemřel, a to o 3,4 %.

4. **Nařízení vlády č. 332/2018 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění nařízení vlády č. 263/2018 Sb. – **účinnost od 1. ledna 2019**

Přerazuje práce uvedené ve II. skupině bodech 3 a 4 a práce ve III. skupině bodě 1 přílohy č. 6 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., která stanoví pro účely poskytování zvláštního příplatku rozdělení prací podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek do skupin, a to do IV. skupiny prací.

Vyhlášky

1. **Vyhláška č. 254/2018 Sb.**, o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2019 – **účinnost od 1. ledna 2019**

2. **Vyhláška č. 333/2018 Sb.**, o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad – **účinnost od 1. ledna 2019**

Upravuje sazbu základní náhrady za používání silničních motorových vozidel ve smyslu § 157 odst. 4 ZP, stravné podle § 163 odst. 1 a § 176 odst. 1 ZP a stanoví průměrnou cenu pohonných hmot podle § 158 odst. 3 ZP, a to podle aktuálních zveřejněných údajů Českého statistického úřadu o cenách vozidel, o cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejném stravování a o cenách pohonných hmot.

Sdělení

1. **Sdělení č. 236/2018 Sb.**, kterým se vyhláší výše částky rozhodné pro účast zaměstnance na nemocenském pojištění (podle § 6 odst. 2 ZNP) – **účinnost od 1. ledna 2019**

Výše rozhodného příjmu pro účast na nemocenském pojištění se zvyšuje z dosavadních 2 500 Kč na 3 000 Kč. Pro zaměstnance na dohodu o provedení práce (§ 7a ZNP) zůstává rozhodným příjmem i nadále příjem vyšší než 10 000 Kč měsíčně.

2. **Sdělení č. 237/2018 Sb.**, kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2019 – **účinnost od 1. ledna 2019**

Výše redukčních hranic (RH) v roce 2019 činí: I. RH = 1 090 Kč, II. RH = 1 635 Kč a III. RH = 3 270 Kč. Pomocí denních redukčních hranic pro nemocenské se jejich vynásobením koeficientem 0,175 stanoví hodinové redukční hranice pro náhradu mzdy nebo platu v prvním období dočasné pracovní neschopnosti (karantény) podle § 192 ZP: I. RH = 190,75 Kč, II. RH = 286,13 Kč, III. RH = 572,25 Kč.

* * *

Platné znění zákoníku práce k 1. lednu 2019 je pro účely této publikace rozděleno do jednotlivých tematicky ucelených částí, k nimž je připojen stručný souhrnný komentář. V rámci komentáře jsou zmíněny rovněž věcné změny vyplývající z platných právních předpisů, pokud účinnosti nabývají k 1. lednu 2019.

Autoři

Zkratky použité v textu:

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

OZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

ZNP – zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Všechny právní předpisy, na které se v komentářích publikace odkazuje, jsou míněny ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak.

novení o právním jednání.“ Kromě odchylky uvedené nyní v § 20 ZP (viz shora) stanoví v § 19 **některé další důvody absolutní neplatnosti**, kdy:

- soud přihlídně i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž **nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to výslovně stanoví tento zákon anebo zvláštní zákon** (např. předchozí souhlas k rozvázání pracovního poměru podle § 61 odst. 2 ZP, i když v odstavci 4 téhož ustanovení je dána možnost zhojení tohoto nedostatku, jsou-li splněny ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru, a soud ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru shledá, že na zaměstnavatele nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával),
- požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo **příslušným orgánem pouze projednáno** (např. § 61 odst. 1 ZP), není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo,

a dále stanoví také, že neplatnost právního jednání **nemůže být zaměstnanci na újmu**, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.

Těžiště působení odborů u zaměstnavatele spočívá v **sociálním dialogu**, tedy především v kolektivním vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Tato skutečnost našla svůj odraz i v zákoníku práce, a sice v § 24 odst. 2, podle něhož platí, že působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi (neplatí zde princip majority odborové organizace s nejvyšším počtem členů zrušený Ústavním soudem). Jednotlivé samostatné odborové organizace, které jsou od 1. ledna 2014 organizovány přiměřeně na principu spolkového práva, působící u téhož zaměstnavatele, jako podmnožina skupiny „zástupců všech zaměstnanců“, jednají s právními důsledky za všechny zaměstnance a pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě. Postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. K ujednáním v podnikové kolektivní smlouvě, která by upravovala práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží (jako by neexistovala⁷⁾). V kolektivní smlouvě lze upravit pouze práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva a povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce, se nepřihlíží. Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a na rozdíl od jiných smluv v pracovněprávních vztazích **musí být podepsána smluvními stranami na téže listině**, jinak se k ní nepřihlíží. Kolektivní smlouvu nelze nahradit jinou smlouvou a není také možné se domáhat její relativní neúčinnosti. Kolektivní smlouvu nelze zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran; sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu. První díleč novelizace občanského zákoníku provedená zákonem č. 460/2016 Sb. zjednodušila podmínky zápisu odborových organizací do veřejného rejstříku.

⁷⁾ Vedle důsledků neplatnosti právních jednání, např. z důvodu nedodržení zákonem stanovené písemné formy (viz např. pracovní smlouva, dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr, dohoda o rozvázání pracovního poměru, dohoda o odpovědnosti), stanoví zákoník práce pro některá právní jednání jejich „nicotnost“ a vyjadřuje to souslovím „jinak se nepřihlíží“. Na rozdíl od relativní nebo absolutní neplatnosti právního jednání se tedy na takové „nicotné“ jednání pohlíží, jako by nikdy nebylo učiněno (v případech nedodržení písemné formy nastávají tyto důsledky např. u výpovědi z pracovního poměru, jeho okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo v případě použití občanskoprávního institutu v pracovněprávních vztazích, které je zákoníkem práce výslovně vyloučeno, např. postoupení pohledávky ze základního pracovněprávního vztahu).

ČÁST DRUHÁ Pracovní poměr

HLAVA I

Postup před vznikem pracovního poměru

§ 30

(1) Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu¹²⁾ jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny.

§ 31

(2) Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplývaly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních

sněmovny z roku 2012 na zrušení tohoto výpovědního důvodu a dalších s ním souvisejících ustanovení zákoníku práce byla jeho ústavnost přezkoumána Ústavním soudem, který uvedený návrh nálezem sp. zn. Pl. ÚS 10/12, ze dne 23. května 2017, zamítl s tím, že tento výpovědní důvod je ústavně-konformní.

V souvislosti s rozvažováním pracovního poměru ze zdravotních důvodů je třeba připomenout, že novelou zákona č. 373/2011 Sb., provedenou zákonem č. 202/2017 Sb. s účinností od 1. listopadu 2017, došlo ke sladění posudkových závěrů lékařských posudků pro pracovněprávní účely takto:

- posudkový závěr, že posuzovaná osoba je „neschopna posuzované činnosti“ lze použít jen v případě vstupní lékařské prohlídky uchazeče před vznikem pracovněprávního vztahu,
- jde-li o posouzení způsobilosti zaměstnance k výkonu konkrétní práce, lze v rámci příslušné lékařské prohlídky (např. periodické, mimořádné) vyjádřit posudkový závěr o jeho nezpůsobilosti jen ve formě, že posuzovaný „dlouhodobě pozbyl způsobilost dále konat dosavadní práci“, popř. že k dlouhodobému pozbytí způsobilosti dále konat dosavadní práci došlo „v přímé a příčinné souvislosti s pracovním úrazem nebo onemocněním nemoc z povolání“; přitom dlouhodobé pozbytí způsobilosti je definováno (stručně vyjádřeno) tak, že jde o stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje zaměstnance ve výkonu práce a který trvá déle než 180 dnů, nebo lze předpokládat, že takovou dobu potrvá, a dalším výkonem dosavadní práce by došlo k vážnému zhoršení zdravotního stavu.

Uvedené posudkové závěry korespondují s důvody pro převedení zaměstnance na jinou pro něho vhodnou práci podle § 41 odst. 1 písm. a) nebo b) nebo s důvody stanovenými pro možnost výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. d) a e).

Zákaz výpovědi dávané zaměstnavatelem zaměstnanci v **ochranné době** představuje ochranu zaměstnance v určitých situacích, kdy skutečně, že zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele výpověď, by byla pro něho nepřiměřeně tvrdá. Ochrana se týká výslovně jen některých výpovědních důvodů – nevztahuje se na výpovědi v případech uvedených v § 54. Také z hlediska ochranné doby Nejvyšší soud judikoval rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 968/2015 ze dne 26. července 2016, že návrhem na ústavní ošetřování ve smyslu § 53 odst. 1 písm. a) ZP je třeba rozumět doporučení ošetřujícího lékaře k přijetí do ústavní péče; není třeba, aby doporučení konkretizovalo zařízení, v němž má nová ústavní ošetřování probíhat. Zákonem č. 310/2017 Sb., kterým byla s účinností od 1. června 2018 zavedena nová dávka nemocenského pojištění – „dlouhodobé ošetřovné“ – se v zákoníku práce rovněž **od 1. června 2018 v § 53 na konci odstavce 1 rozšiřuje ochranná doba zaměstnanců** o dobu, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle § 41a a § 41c ZNP se souhlasem zaměstnavatele podle nově vloženého § 191a ZP, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění, a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění (tradiční překážka uvedená v § 191 ZP).

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

- soustavně méně závažné porušování povinností,
- závažné porušení povinností,
- porušení povinností zvláště hrubým způsobem.

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

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

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

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

ČÁST ČTVRTÁ

Pracovní doba a doba odpočinku

HLAVA I

Obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby

§ 78

(1) Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je

- a) pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele,
- b) dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou,
- c) směnou část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat,
- d) dvousměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- e) třísměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- f) nepřetržitým pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- g) nepřetržitým provozem provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu,
- h) pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele,
- i) práci přesčas práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Práci přesčas není, napracovávali-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,

- j) noční práci práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou,
- k) zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1,
- l) rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,
- m) nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(2) Ustanovení odstavce 1 písm. d) až f) platí i v případech, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše 1 hodiny.

§ 79

Stanovená týdenní pracovní doba

(1) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.

(2) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců

- a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
- b) s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
- c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.

(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. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle věty první nesmí však provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3.

§ 79a

U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

na podmínky svého provozu. Přestávka v práci na jídlo a oddech se poskytuje jen za stanovenou dobu skutečně nepřetržitě práce, proto zaměstnanci, který čerpá pracovní volno v důsledku překážky v práci, nepřísluší. Doba strávenou překážkou v práci nelze pro účely nepřetržitě výkonu práce započítat do doby, kdy zaměstnanec nepřetržitě pracoval. Protože doba přestávky v práci není pracovní dobou, může zaměstnanec v době přestávky v práci opustit pracoviště, popř. areál zaměstnavatele, pokud tomu nebrání technologické či bezpečnostní podmínky práce u konkrétního zaměstnavatele. Zákoník práce stanoví povinnost zaměstnavatele vést evidenci začátku a konce směny, práce přesčas, pracovní pohotovosti atd.; nestanoví však povinnost vést evidenci přestávek v práci. Přesto lze, vzhledem ke stanovení povinnosti poskytnout zaměstnanci nejpozději po 6 hodinách nepřetržitě výkonu práce tuto přestávku alespoň v délce 30 minut, zaměstnavateli doporučit její evidenci vést, a to nejen pro účely případné kontroly ze strany orgánů inspekce práce.

Bezpečnostní přestávka se poskytuje v případech, které stanoví zvláštní právní předpis (např. u pásové výroby, ve vynucených polohách, při práci s monitory, u řidičů). Pokud má zaměstnanec na tuto přestávku právo, započítává se do pracovní doby a zaměstnanci za ni přísluší mzda. Případně-li bezpečnostní přestávka v souběhu na dobu přestávky na jídlo a oddech, započítává se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

Prací přesčas je pouze práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn (§ 78 odst. 1 písm. i)). Prací přesčas není, pokud zaměstnanec na základě vlastní iniciativy či vlastního rozhodnutí (byť s vědomím zaměstnavatele) setrvává na pracovišti déle, než činí jeho pracovní doba, a to i kdyby konal práci.

Zaměstnanci lze nařídit práci přesčas pouze tak, aby nečinila víc než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Pokud jde o tzv. dohodnutou práci přesčas (zákon nestanoví, že dohoda se zaměstnancem musí být písemná, postačí tedy, když zaměstnanec začne práci nad limit nařazené práce přesčas fakticky vykonávat), zákon nestanoví celkový maximální limit této práce přesčas. Celkový počet hodin práce přesčas však nesmí ani v tomto případě v průměru přesáhnout 8 hodin týdně. Na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem může být ujednáno tzv. vyrovnávací období, kdy v případech výjimečného překročení maximálního týdenního limitu přesčasové práce nesmí práce přesčas překročit v průměru 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Opatření týkající se práce přesčas je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací. V této souvislosti je třeba upozornit, že **dnem 31. prosince 2013 skončila účinnost** přechodné právní úpravy v § 93a umožňující výkon **další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví**; dosavadní výjimka již na další období nebyla prodloužena. I při výkonu práce přesčas nesmí být narušeny doby nepřetržitěho odpočinku mezi směnami nebo v týdnu, a to i v případě jejich zákonem přípustného zkrácení (viz výše).

Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, jež smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Pro konto pracovní doby je zejména typické, že zaměstnanci nemusí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Novela zákoníku práce v § 86 odst. 4 stanovila **zvláštní postup v kontu pracovní doby** spočívající v tom, že bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, **v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.** Zaměstnanci v tomto případě přísluší stálá měsíční mzda nejméně ve výši 85 % průměrného výdělku namísto nejméně 80 % jeho průměrného výdělku při běžném způsobu využití konta pracovní doby, v němž k žádnému zápočtu odpracovaných hodin z jednoho vyrovnávacího období do dalšího období nemůže docházet.

V souvislosti s novelizací zákona o specifických zdravotních službách a některých dalších zákonů je třeba upozornit, že od 1. listopadu 2017 byla prodloužena periodičita pracovnělékařských prohlídek zaměstnanců pracujících v noci z 1 na 2 roky (viz změna v § 94 ZP, který již pouze odkazuje na jiné právní předpisy, jimiž jsou právě zákon č. 373/2011 Sb. a prováděcí vyhláška č. 79/2013 Sb., ve znění vyhlášky č. 436/2017 Sb.).

Projevem **flexibility** zaměstnance a zaměstnavatele v oblasti pracovní doby je zákonem daný volný prostor pro individuální sjednání délky pracovního úvazku. Pro pracovní dobu je důležitá nejen její délka, ale i rozvržení v rámci pracovního týdne. Smyslem právní úpravy provedené zákoníkem práce je regulovat délku směn a jejich množství za určité období. Při rozvrhování pracovní doby se prioritně uplatňuje flexibilita z pohledu zaměstnavatele. Úprava pracovní doby se posuzuje vždy ve vztahu jednoho zaměstnavatele a zaměstnance, což je důležité si uvědomit vždy, jestliže má zaměstnanec více pracovněprávních vztahů. **Ochrana** zaměstnance je naopak zajištěna stanovenými limity délky stanovené týdenní pracovní doby, směn, práce přesčas, včasným rozvrhováním týdenní pracovní doby do směn, doby nepřetržitěho odpočinku atd.

vztahu k zaměstnavateli, který není uveden v § 109 odst. 3 ZP. Jde především o zaměstnavatele z okruhu tzv. podnikatelských subjektů, jako jsou státní podniky, akciové společnosti, společnosti s ručením omezeným a jiné právnické osoby definované jako obchodní společnosti, ale mzda se poskytuje i zaměstnancům veřejných výzkumných institucí, spolků, politických stran, vysokých škol, církevních i soukromých škol, u nichž „dosahování zisku“ nebývá zpravidla účelem, pro který jsou tyto instituce zřizovány.

Mzda je odměna zaměstnance v pracovním poměru za vykonanou práci, která se mu poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (§ 109 odst. 1, 2 a 4).

Právní úprava poskytování mezd je stanovena zákoníkem práce v části šesté, hlavě první a druhé (§ 109 odst. 1, 2 a 4, § 110 až § 121), dále v hlavě páté (§ 139), sedmé (§ 141 až § 144a) a osmé (§ 145 až § 150) a prováděcím nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (zvýšení minimální mzdy i nejnižších úrovní zaručené mzdy s účinností od 1. ledna 2019 bylo provedeno nařízením vlády č. 273/2018 Sb.). Z hlediska právní regulace je v procesu utváření mezd nutné respektovat zejména ustanovení o minimální mzdě (§ 111), ve stanovených případech ustanovení o nejnižších úrovních zaručené mzdy (§ 112) a ustanovení o povinných mzdových kompenzacích (příplatcích) za výkon práce ve zvláštních podmínkách (§ 114 až § 118).

Mzda (sjednaná, stanovená nebo určená) nesmí být nižší než minimální mzda. Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin od 1. ledna 2019 činí 79,80 Kč za hodinu nebo 13 350 Kč za měsíc. Od 1. ledna 2017 platí sazba minimální mzdy jednotně bez rozdílu pro všechny zaměstnance, poživatele invalidního důchodu nevylímaje.

U zaměstnavatelů, u nichž neprobíhá kolektivní vyjednávání anebo sice probíhá, ale kolektivní smlouva není uzavřena nebo neobsahuje ujednání o mzdách (tj. zaměstnanci nejsou chráněni před nepřiměřeně nízkým oceněním své práce kolektivní smlouvou), nesmí být mzda nižší než příslušná sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy. Tato zvýšená forma ochrany před nepřiměřeně nízkým oceněním práce zajišťuje zaměstnancům v pracovním poměru, že jejich práce bude oceněna mzdou (alespoň) v nejnižší (společensky akceptovatelné) úrovni podle náročnosti vykonávané práce. Stejně jako u minimální mzdy byly nařízením vlády č. 273/2018 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, zvýšeny sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy tak, že nejnižší sazba pro 1. skupinu prací je rovna minimální mzdě (79,80 Kč za hodinu nebo 13 350 Kč za měsíc) a nejvyšší sazba stanovená pro 8. skupinu prací činí dvojnásobek minimální mzdy (159,60 Kč za hodinu nebo 26 700 Kč za měsíc). Sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy pro 2. až 7. skupinu prací jsou v rámci uvedeného limitu poměrně odstupňovány. Snížené sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu, byly (stejně jako u minimální mzdy) zrušeny již s účinností od 1. ledna 2017.

Minimální mzdu i sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy v závislosti na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce stanoví výše uvedené nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací a jsou zařazeny, jak již bylo uvedeno, do 8 skupin. Příslušné aktuální sazby od 1. ledna 2019 činí:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	79,80	13 350
2.	88,10	14 740
3.	97,30	16 280
4.	107,40	17 970
5.	118,60	19 850
6.	130,90	21 900
7.	144,50	24 180
8.	159,60	26 700

V ostatních směrech není mzda zákoníkem práce ani jinými právními předpisy regulována. Zejména není limitována její výše (směrem nahoru), struktura (až na výše uvedené příplatky) a ani forma. Právní úprava předpokládá, že tyto otázky budou řešeny vnitřní úpravou mzdových poměrů u zaměstnavatele. Záležitosti

(3) Náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny poskytne zaměstnavatel nejdéle v průběhu čtvrtého týdne od počátku pracovní cesty nebo od minulé návštěvy člena rodiny, pokud se se zaměstnancem nedohodne na době kratší.

§ 162

Náhrada výdajů za ubytování

(1) Zaměstnanci přísluší náhrada výdajů za ubytování, které vynaložil v souladu s podmínkami pracovní cesty, a to ve výši, kterou zaměstnavatel prokáže. Po dobu návštěvy člena rodiny hraadí zaměstnavatel zaměstnanci prokázané výdaje za ubytování pouze v případě, že si je musel zaměstnanec vzhledem k podmínkám pracovní cesty nebo ubytovacích služeb zachovat.

(2) Po dobu předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance není zaměstnavatel povinen zaměstnanci náhradu výdajů za ubytování poskytnout, i když musel po tuto dobu zaměstnanec s ohledem na podmínky pracovní cesty nebo ubytovací služby výdaje za ubytování uhradit.

§ 163

Stravné

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

- a) 82 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin¹⁾,
- b) 124 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin¹⁾,
- c) 195 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin¹⁾.

Tato výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189¹⁾.

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

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

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

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

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

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

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

¹⁾ Red. pozn.: Úprava sazeb je provedena s účinností od 1. ledna 2019 vyhláškou č. 333/2018 Sb.

§ 164

Náhrada nutných vedlejších výdajů

Zaměstnanci přísluší náhrada nutných vedlejších výdajů, které mu vzniknou v přímé souvislosti s pracovní cestou, a to ve výši, kterou zaměstnavatel prokáže. Nemůže-li zaměstnanec výši výdajů prokázat, přísluší mu náhrada odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty.

DÍL 2

Náhrady při přeložení a dočasném přidělení

§ 165

(1) Je-li zaměstnanec přeložen nebo dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, které je současně odlišné od bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 164. Jestliže se zaměstnanec denně vrací do bydliště, doba strávená v tomto místě se nezapočítává do doby rozhodné pro poskytování stravného.

(2) Zaměstnanci, který pobírá stravné podle odstavce 1 a je v téže době vyslán na pracovní cestu mimo místo přeložení nebo dočasného přidělení, přísluší stravné, které je pro zaměstnance výhodnější. Ostatní cestovní náhrady přísluší zaměstnanci jako při pracovní cestě.

za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

(3) Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance také pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.

(4) Zákazy některých prací mohou být rozšířeny vyhláškou podle odstavce 2 i na zaměstnance ve věku do 21 let.

(5) Zaměstnavatel je povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni; seznam obsahuje jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození a druh práce, který tento zaměstnanec vykonává.

§ 247

(1) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb

- a) před vznikem pracovního poměru a před přechodem na jinou práci,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.

(2) Mladiství zaměstnanci jsou povinni podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením.

(3) Při ukládání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci je zaměstnavatel povinen řídit se lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

KOMENTÁŘ k § 224 až § 247

Právní úprava v oblasti péče o zaměstnance zahrnuje především povinnosti zaměstnavatele zabezpečit svým zaměstnancům příznivé podmínky pro řádný a bezpečný výkon závislé práce, jakož i umožnit jim ve všech směnech stravování a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby. Do této oblasti však také patří odborný rozvoj zaměstnanců zaškolením nebo zaučením, odborná praxe absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace a zvyšování významná ustanovení o zvláštních pracovních podmínkách některých zaměstnanců. Vedle toho mohou zaměstnavatelé - podle záměrů své personální politiky - poskytovat zaměstnancům mnohá plnění a služby, které s výkonem práce nesouvisí a realizují se v době odpočinku. Mají blízko k odměně za vykonanou práci, nejsou však poskytovány přímo v peněžní formě a také nejsou poskytovány za konkrétní splnění pracovní úkoly. Souvisí spíše s příslušností zaměstnance k pracovnímu týmu zaměstnavatele.

Jak z uvedeného vyplývá, směřuje právní úprava v této části zákoníku práce k výrazné ochraně zaměstnanců spočívající v jejich právu na zajištění vhodných a příznivých pracovních podmínek, stejně jako v právu na rozvoj pracovních schopností, v právu na umožnění stravování a v právu na zajištění zvláštních pracovních podmínek některým zaměstnancům.

Zákoník práce především ukládá zaměstnavateli **povinnost vytvářet zaměstnancům takové pracovní podmínky, které jim umožní bezpečný výkon práce, a zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby.** Aniž by to zákoník práce v § 224 odst. 1 výslovně stanovil, patří mezi opatření ke splnění tohoto úkolu např. zřizování a zlepšování úrovně vybavenosti pracovišť a pracovního prostředí k dosažení pracovní pohody zaměstnanců. Zaměstnavatel je dále povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních věcí, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání, aby bylo zabráněno vzniku škod na majetku zaměstnance.

Smlouvu s poskytovatelem pracovnělékařských služeb o poskytování těchto služeb je povinen uzavřít každý zaměstnavatel bez ohledu na počet svých zaměstnanců (tedy i zaměstnavatel zaměstnávající jediného zaměstnance) a bez ohledu na povahu jeho pracovišť z hlediska jejich zařazení do příslušné kategorie rizikovosti podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a prováděcí vyhlášky k němu (vyhláška č. 432/2003 Sb.). **Pracovnělékařské služby jsou podle § 53 zákona č. 373/2011 Sb. zdravotními službami preventivními,** jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměstnané na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení a poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby. Pracovnělékařské služby pro zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání zajišťuje zaměstnavatel za podmínek stanovených zákonem o specifických zdravotních službách a jinými právními předpisy.

Významným právním předpisem v této oblasti se vedle zákona o specifických zdravotních službách stala s účinností od 3. dubna 2013 vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, která zejména stanoví:

- obsah pracovnělékařských služeb (§ 2) spočívající:
 - a) v **hodnocení** zdravotního stavu zaměstnanců nebo osob ucházejících se o zaměstnání (jejich zdravotní způsobilosti k výkonu konkrétní práce),
 - b) v **poradenství**, např. v oblasti pracovních podmínek, při identifikaci nebezpečí a hodnocení při práci a při zařazování prací do kategorií podle zákona o ochraně veřejného zdraví, a

(3) Pracovní poměry založené podle dosavadních právních předpisů volbou nebo jmenováním se považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou; to neplatí v případě pracovního poměru

- a) vedoucího organizační složky státu⁷⁾,
- b) vedoucího úředníka a vedoucího úřadu¹⁰⁴⁾,
- c) vedoucího organizační jednotky organizační složky státu⁷⁾,
- d) ředitele státního podniku¹³⁾,
- e) vedoucího organizační jednotky státního podniku¹³⁾,
- f) vedoucího státního fondu, jestliže je v jeho čele individuální orgán¹⁴⁾,
- g) vedoucího příspěvkové organizace¹⁵⁾,
- h) vedoucího organizační jednotky příspěvkové organizace¹⁵⁾,
- i) ředitele školské právnické osoby¹⁶⁾ a
- j) kdy je jmenování upraveno zvláštním právním předpisem.

(4) Nároky z pracovního úrazu, k němuž došlo před 1. lednem 1993 nebo z nemoci z povolání, která byla zjištěna před 1. lednem 1993, na náhradu škody, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo o nich byla uzavřena dohoda anebo byla-li náhrada škody poskytována, na jejichž uspokojování se nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, nebo povinné smluvní pojištění podle zvláštních práv-

ních předpisů, se řídí dosavadními právními předpisy, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(5) Nároky z pracovního úrazu, k němuž došlo před 1. lednem 1993, nebo z nemoci z povolání, která byla zjištěna před 1. lednem 1993, na náhradu škody, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo o nich byla uzavřena dohoda anebo byla-li náhrada škody poskytována, u nichž povinnost uspokojit tento nárok přešla na stát předem nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců, se řídí dosavadními právními předpisy.

(6) Nároky z pracovního úrazu, k němuž došlo před 1. lednem 1993, nebo z nemoci z povolání, která byla zjištěna před 1. lednem 1993, na náhradu škody, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo o nich byla uzavřena dohoda anebo byla-li náhrada škody poskytována, na jejichž uspokojování se nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 231/1992 Sb., nebo povinné smluvní pojištění podle zvláštních právních předpisů má při zrušení zaměstnavatele povinnost uspokojit tyto nároky zaměstnavatel určený k tomu orgánem, který zaměstnavatele zrušil. Byla-li při zrušení zaměstnavatele provedena likvidace, má tuto povinnost podle věty první orgán provádějící likvidaci, popřípadě stát.

KOMENTÁŘ k § 300 až § 364

V části třinácté a čtrnácté zákoníku práce jsou soustředěna společná, přechodná a závěrečná ustanovení. K některým z nich se souhrnně uvádí následující:

Vedle obecného pravidla pro stanovení přiměřenosti množství práce a intenzity pracovního tempa zaměstnavatelem (§ 300) stanoví zákoník práce v části třinácté především **základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců (§ 301 a § 302)**, jakož i **zvláštní povinnosti některých zaměstnanců (§ 303)** v pracovních právních vztazích, a kromě toho ještě **některé jiné povinnosti, které bezprostředně s výkonem závislé práce nesouvisí**. Zařazení posledně uvedených jiných povinností v pracovníprávní úpravě je polemické a kontroverzní. Nicméně jejich zařazením v § 301a se zaměstnancům v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti – tedy v době, kdy je zaměstnavatel povinen poskytovat těmto zaměstnancům náhradu příjmu namísto nemocenského – ukládá povinnost dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění. Za porušení této povinnosti zvláště hrubým způsobem může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru (srov. § 52 písm. h)). Podle novely zákona o nemocenském pojištění provedené zákonem č. 259/2017 Sb. není s účinností od 1. února 2018 stanovován režim dočasné práce neschopného pojištěnce podle § 56 ZNP, jestliže je dočasná pracovní neschopnost uznána v případě:

- průvodce nezletilého dítěte, např. po dobu jeho hospitalizace v lůžkovém zdravotnickém zařízení,
- nesplnění podmínky pro přiznání peněžité pomoci v mateřství (z důvodu nesplnění doby pojištění alespoň v délce 270 dnů v posledních 2 letech).

V těchto případech tedy zaměstnanec nebo zaměstnankyně nemůže plnit ani povinnosti stanovené v § 301a ZP.

Ustanovení § 304 má zamezit tzv. **profesní konkurenci mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci v době trvání základního pracovníprávního vztahu**, při současném respektování čl. 26 Listiny základních práv a svobod, který zakotvuje právo každého na svobodnou volbu podnikání i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Podle Listiny základních práv a svobod může zákon stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Je však skutečností, že i současná právní úprava je nedokonalá a že zaměstnanci

6. Okamžité zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance podle § 77 odst. 4 a 5 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, je možné použít na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance, která byla uzavřena nejdříve v den nabytí účinnosti tohoto zákona.

Článek XI zákona č. 101/2014 Sb.

Čl. XI

Přechodné ustanovení

Skončení pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, jimž bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle § 42g zákona č. 326/1999 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, nedošlo-li k němu již jiným způsobem, se řídí § 48 odst. 3 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

Článek LVI zákona č. 250/2014 Sb.

Čl. LVI

Přechodné ustanovení

Zaměstnanci, který byl ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona odměňován smluvním platem, se ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona stanoví platový tarif a osobní příplatek, popřípadě příplatek za vedení, zvláštní příplatek a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, tak, aby jejich úhrn odpovídal dosavadní výši sjednaného smluvního platu; pokud by však takto stanovená výše osobního příplatku, popřípadě příplatku za vedení, zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, přesahovala jejich nejvyšší přípustnou výši podle zákona č. 262/2006 Sb., tyto složky platu se sníží na jejich nejvyšší přípustnou výši. Platový tarif musí odpovídat zařazení do platové třídy a do platového stupně v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb.

Článek II zákona č. 181/2018 Sb.

Čl. II

Přechodné ustanovení

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

Poznámky k zákonu č. 262/2006 Sb.

¹⁾ Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hrozného propouštění.

Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

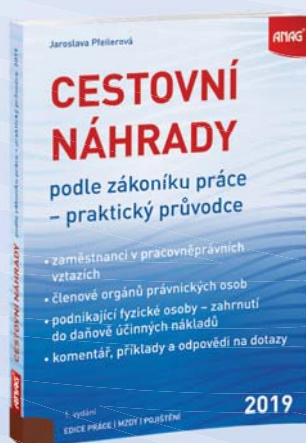
Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

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 podni-



MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



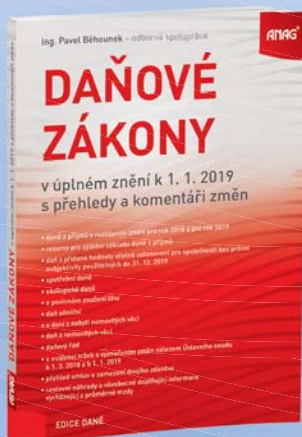
DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
DANĚ



9 788075 541857
Doporučená cena 129 Kč