JUDr. Michael KOŠNAR, JUDr. Petr BUKOVJAN,
JUDr. Kateřina DEMOVÁ, Ph.D., Mgr. Dana ROUČKOVÁ,
Mgr. Petr SCHWEINER, JUDr. Jaroslav STÁDNÍK, Ph.D., DBA,
JUDr. Jan VÁCHA, Ph.D.

ANAG®

ZÁKONÍK PRÁCE

prováděcí nařízení vlády a další související předpisy **s komentářem**

po tzv. FLEXINOVELE k 1. 6. 2025

- aktuální znění zákoníku práce po tzv. flexinovele
- podrobný výklad k jednotlivým ustanovením s důrazem na přijaté změny
- upozornění na důležitou judikaturu

2025

PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

18. AKTUALIZOVANÉ VYDÁNÍ

Rastrem jsou v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, vyznačena ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, od nichž je možné odchýlení pouze tehdy, jde-li o odchýlení ve prospěch zaměstnance (podle § 363).

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

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.

© JUDr. Michael Košnar, JUDr. Petr Bukovjan, JUDr. Kateřina Demová, Ph.D., Mgr. Dana Roučková, Mgr. Petr Schweiner, JUDr. Jaroslav Stádník, Ph.D., DBA, JUDr. Jan Vácha, Ph.D., 2025
© Nakladatelství ANAG, 2025
ISBN 978-80-7554-425-4

Obsah

Předmluva 14

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce *(s komentářem)* 16

Část první – Všeobecná ustanovení 16
Hlava I – Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů 17
Hlava II – Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů 33
Díl 1 – Zaměstnanec 33
Díl 2 – Zaměstnavatel 35
Hlava III – 38
Hlava IV – Rovné zacházení a zákaz diskriminace 39
Hlava V – Některá ustanovení o právním jednání 45

Část druhá – Pracovní poměr 70
Hlava I – Postup před vznikem pracovního poměru 70
Hlava II – Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru 79
Hlava III – Změny pracovního poměru 123
Hlava IV – Skončení pracovního poměru 145
Díl 1 – Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru 145
Díl 2 – Dohoda 149
Díl 3 – Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody 153
Díl 4 – Okamžité zrušení pracovního poměru 203
Díl 5 – Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru 211
Díl 6 – Hromadné propouštění 225
Díl 7 – Další případy skončení pracovního poměru 231
Díl 8 – Odstupné 237
Díl 9 – Neplatné rozvázání pracovního poměru 248
Díl 10 – Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa 263

Část třetí – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr 272

Část čtvrtá – Pracovní doba a doba odpočinku 304
Hlava I – Obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby 308
Hlava II – Rozvržení pracovní doby 321
Díl 1 – Základní ustanovení 321
Díl 2 – Pružné rozvržení pracovní doby 330

Díl 3 – Konto pracovní doby ... 334
Díl 4 – ... 339
Hlava III – Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka ... 344
Hlava IV – Doba odpočinku ... 348
Díl 1 – Nepřetržitý denní odpočinek ... 348
Díl 2 – Dny pracovního klidu ... 354
Díl 3 – Nepřetržitý odpočinek v týdnu ... 356
Hlava V – Práce přesčas ... 363
Hlava VI – Noční práce ... 367
Hlava VII – Pracovní pohotovost ... 368
Hlava VIII – Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku ... 370
Hlava IX – Zmocňovací ustanovení ... 376

Část pátá – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ... 379
Hlava I – Předcházení ohrožení života a zdraví při práci ... 379
Hlava II – Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance ... 387
Hlava III – Společná ustanovení ... 403

Část šestá – Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu ... 407
Hlava I – Obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody ... 407
Hlava II – Mzda ... 420
Hlava III – Plat ... 433
Hlava IV – Odměna z dohody ... 457
Hlava V – Mzda nebo plat při výkonu jiné práce ... 459
Hlava VI – Odměna za pracovní pohotovost ... 461
Hlava VII – Společná ustanovení o mzdě, platu, odměně z dohody a odměně za pracovní pohotovost ... 462
Hlava VIII – Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu ... 470
Díl 1 – Obecná ustanovení ... 470
Díl 2 – Pořadí srážek ze mzdy ... 472

Část sedmá – Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce ... 475
Hlava I – Obecná ustanovení o náhradách poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce ... 475
Hlava II – Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3 ... 481
Díl 1 – Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště ... 481

Díl 2 – Náhrady při přeložení a dočasném přidělení 491
Díl 3 – Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě 492
Díl 4 – Náhrady při výkonu práce v zahraničí 498
Hlava III – Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 499
Díl 1 – Obecná ustanovení 499
Díl 2 – Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při pracovní cestě 500
Díl 3 – Náhrady při přijetí a přeložení 501
Díl 4 – Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě 503
Díl 5 – Náhrady při výkonu práce v zahraničí 505
Hlava IV – Společná ustanovení o cestovních náhradách 506
Hlava V – Náhrada za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce 513
Hlava VI – Náhrady nákladů pří výkonu práce na dálku 514

Část osmá – Překážky v práci 516
Hlava I – Překážky v práci na straně zaměstnance 516
Díl 1 – Důležité osobní překážky 516
Díl 2 – Překážky v práci z důvodu obecného zájmu 551
Hlava II – Společné ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance 565
Hlava III – Překážky v práci na straně zaměstnavatele 568

Část devátá – Dovolená 576
Hlava I – Základní ustanovení 578
Hlava II – Dovolená za kalendářní rok, její poměrná část a výměra dovolené 579
Hlava III – Dodatková dovolená 586
Hlava IV – Společná ustanovení o dovolené 589
Díl 1 – Obecné ustanovení 589
Díl 2 – Čerpání dovolené 595
Díl 3 – Hromadné čerpání dovolené 606
Díl 4 – Změna zaměstnání 607
Díl 5 – Náhrada za dovolenou 608
Díl 6 – Krácení dovolené 610

Část desátá – Péče o zaměstnance 612
Hlava I – Pracovní podmínky zaměstnanců 612
Hlava II – Odborný rozvoj zaměstnanců 618

Hlava III – Stravování zaměstnanců ... 636
Hlava IV – Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců ... 639
Díl 1 – Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením ... 639
Díl 2 – Pracovní podmínky zaměstnankyň ... 640
Díl 3 – Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby ... 641
Díl 4 – Přestávky ke kojení ... 652
Díl 5 – Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců ... 654

Část jedenáctá – Náhrada majetkové a nemajetkové újmy ... 666
Hlava I – Prevence ... 666
Hlava II – Povinnosti zaměstnance k náhradě škody ... 669
Díl 1 – Obecná povinnost nahradit škodu ... 669
Díl 2 – Nesplnění povinnosti k odvrácení škody ... 673
Díl 3 – Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a ztráta svěřených věcí ... 676
Díl 4 – Rozsah a způsob náhrady škody ... 689
Díl 5 – Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu ... 695
Hlava III – Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody ... 699
Díl 1 – Obecná povinnost nahradit škodu ... 699
Díl 2 – Odvracení škody ... 705
Díl 3 – Odložené věci ... 707
Díl 4 – Rozsah a způsob náhrady škody ... 711
Díl 5 – Pracovní úrazy a nemoci z povolání ... 712
Hlava IV – Společná ustanovení ... 764

Část dvanáctá – Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ... 772
Hlava I – Základní ustanovení ... 772
Hlava II – Informování a projednání ... 775
Hlava III – Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ... 778
Hlava IV – Působnost odborové organizace ... 783
Hlava V – Přístup k nadnárodním informacím ... 790

Část třináctá – Společná ustanovení ... 804
Hlava I – Množství práce a pracovní tempo ... 804

Hlava II – Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiné povinnosti zaměstnanců, zvláštní povinnosti některých zaměstnanců a výkon jiné výdělečné činnosti 806

Hlava III – Vnitřní předpis.....821

Hlava IV – Mzdová, platová a ostatní práva 828

Hlava V – Agenturní zaměstnávání 829

Hlava VI – Konkurenční doložka 834

Hlava VII – Osobní spis, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek..... 843

Hlava VIII – Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance 855

Hlava IX – Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců, vyloučení pracovněprávního vztahu a vyslání k výkonu práce na území jiného členského státu Evropské unie.....861

Hlava X – Oprávnění odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, podpora vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a kontrola v pracovněprávních vztazích 877

Hlava XI – Zvláštní úprava ručení za mzdy, platy a odměny z dohody 884

Hlava XII – 886

Hlava XIII – Zánik práva, vrácení neprávem vyplacených částek a uplynutí doby.....887

Hlava XIV – Doručování 890

Hlava XV – Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů..... 904

Díl 1 – Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba..... 904

Díl 2 – Přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů 909

Hlava XVI – Zvláštní úprava pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí 911

Hlava XVII – Některá ustanovení o závazcích a výklad některých pojmů.....911

Hlava XVIII – Průměrný výdělek 920
Díl 1 – Obecná ustanovení..... 920
Díl 2 – Rozhodné období.....921
Díl 3 – Pravděpodobný výdělek.....921
Díl 4 – Formy průměrného výdělku 922
Díl 5 – Společná ustanovení o průměrném výdělku..... 922
Hlava XIX – Ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie 927

Část čtrnáctá – Přechodná a závěrečná ustanovení..... 928
Hlava I – Přechodná ustanovení 928
Díl 1 – Pojištění odpovědnosti a zvláštní ustanovení o povinnosti nahradit škodu a nemajetkovou újmu 930
Díl 2 – Použití ustanovení o náhradě mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) a některých dalších ustanovení 936
Díl 3 – Použití prováděcích právních předpisů 937
Hlava II – Závěrečná ustanovení..... 938
Příloha k zákonu č. 262/2006 Sb..... 946

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.,
kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci 949
Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. 950
Komentář k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. 952

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb.,
kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě 965
Komentář k nařízení vlády č. 589/2006 Sb. 979

Nařízení vlády č. 227/2010 Sb.,
o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí 987
Komentář k nařízení vlády č. 227/2010 Sb. 988

Nařízení vlády č. 348/2021 Sb.,
o zavedení letního času v letech 2022 až 2026 989

Vyhláška č. 600/2006 Sb.,
o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené 991
Komentář k vyhlášce č. 600/2006 Sb. 991

Vyhláška č. 474/2024 Sb.,
o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů
při práci na dálku pro rok 2025 992

Vyhláška č. 475/2024 Sb.,
o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových
vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot
pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2025 993

Vyhláška č. 373/2024 Sb.,
o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2025 995
Příloha k vyhlášce č. 373/2024 Sb. 996

Nařízení vlády č. 62/1994 Sb.,
o poskytování náhrad některých výdajů
zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových
organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí 1003
Příloha k nařízení vlády č. 62/1994 Sb. 1007

Orientační ceny ubytování 1019

Nařízení vlády č. 443/2024 Sb.,
o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku
ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí *(s komentářem)* 1026

Sdělení č. 251/2024 Sb.,
o vyhlášení predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy
v národním hospodářství pro rok 2025 1034

Nařízení vlády č. 285/2024 Sb.,
o koeficientu pro výpočet minimální mzdy v roce 2025 a 2026 1035

Sdělení č. 286/2024 Sb.,
o vyhlášení minimální mzdy, nejnižších úrovní
zaručeného platu a rozpětí výše příplatku za práci
ve ztíženém pracovním prostředí pro rok 2025 1036

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb.,
o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
(s komentářem) 1037
Přílohy č. 1 až č. 5 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb. 1061

Zákon č. 251/2005 Sb.,
o inspekci práce *(s komentářem)* 1069
Příloha k zákonu č. 251/2005 Sb. 1123

Adresy Inspektorátů práce 1124

Zákon č. 435/2004 Sb.,
o zaměstnanosti *(s komentářem)* 1125

Vyhláška č. 518/2004 Sb.,
kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti 1323

Vyhláška č. 519/2004 Sb.,
o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání
a o rekvalifikaci zaměstnanců 1336

Nařízení vlády č. 515/2004 Sb.,
o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst
a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců
v rámci investičních pobídek 1338

Vyhláška č. 176/2009 Sb.,
kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu,
organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení 1341

Zákon č. 118/2000 Sb.,
o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
a o změně některých zákonů 1346

Zákon č. 198/2009 Sb.,
o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací
a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) *(s komentářem)* 1356

Stručný komentář k problematice fondu kulturních a sociálních potřeb 1375

Zákon č. 2/1991 Sb.,
o kolektivním vyjednávání *(s komentářem)* 1377

Práva zaměstnanců, která lze (příkladmo) sjednat v kolektivní smlouvě 1403

Zákon č. 309/2006 Sb.,
kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví
při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti
a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo
pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek
bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) 1407

Komentář k zákonu č. 309/2006 Sb. 1424

Stručný komentář k prováděcím předpisům z oblasti BOZP 1435

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb.,
o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění
způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání 1439

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb.,
o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu 1444
Přílohy č. 1 až č. 3 k nařízení vlády č. 201/2010 Sb. 1449
Komentář k nařízení vlády č. 201/2010 Sb. 1456

Přehled právních předpisů, které mají vliv
na stanovení průměrného výdělku rozhodného
pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po skončení
pracovní neschopnosti a náhrady nákladů na výživu pozůstalých 1457

Směrnice Evropské unie zapracované do zákoníku práce 1469

Chronologický přehled úmluv Mezinárodní organizace práce,
které se promítají do zákoníku práce a souvisejících předpisů 1483

Předmluva

Dlouho očekávaná tzv. **flexinovela zákoníku práce** a dalších osmi právních předpisů, publikovaná ve Sbírce zákonů pod č. 120/2025 Sb., přinesla řadu zásadních změn, jejichž cílem je zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů a zpružnit trh práce (viz dále). Přijaté změny nabyly účinnosti již k **1. červnu 2025**, s výjimkou změn zákona o zaměstnanosti, které nabývají účinnosti až k 1. lednu 2026.

K 1. červnu 2025 došlo vůbec poprvé v historii rovněž k novelizaci **nařízení vlády č. 590/2006 Sb.**, které upravuje tzv. jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance spojené např. s doprovodem dítěte k lékaři, úmrtím blízké osoby či uzavřením manželství (partnerství). K témuž datu se změnilo rovněž nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Do rukou se vám tak dostává již 18. vydání této publikace, které reflektuje nejen změny vyplývající z flexinovely zákoníku práce, nýbrž i další legislativní úpravy přijaté od posledního vydání v roce 2023. Zejména je třeba zmínit tzv. **valmech novelu zákoníku práce provedenou zákonem** č. 230/2024 Sb., která s účinností **od 1. srpna 2024 a 1. ledna 2025** přinesla změny týkající se např. tzv. samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem, poskytování osobního příplatku, možnosti paušalizace některých příplatků v odměnách z dohod, pracovních podmínek zaměstnanců ve zdravotnictví či zrušení zaručené mzdy a zavedení nejnižších úrovní zaručeného platu.

V publikaci naleznete nejen platné znění, ale i podrobné komentáře k jednotlivým ustanovením zákoníku práce a souvisejícím právním předpisům, jako jsou např. zákon o zaměstnanosti, zákon o inspekci práce či výše zmíněná nařízení vlády. Věřím, že oceníte srozumitelné vysvětlení nově přijatých změn, praktické poznámky vycházející z aplikační praxe i shrnutí aktuálních závěrů soudní judikatury.

Přehled změn přijatých na základě tzv. flexinovely zákoníku práce

Mezi hlavní změny **zákoníku práce**, které přinesl s účinností **od 1. června 2025** zákon č. 120/2025 Sb., patří především tyto:

- zaměstnanci na rodičovské dovolené nově mohou pro téhož zaměstnavatele vykonávat **i druhově stejnou práci** na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz komentář k § 34b),
- prodlužuje se maximální délka **zkušební doby** na 4 měsíce, resp. 8 měsíců u vedoucích zaměstnanců a umožňuje se její dodatečné smluvní prodloužení a současně se zpřesňují pravidla pro prodlužování zkušební doby ze zákona (viz komentář k § 35),
- zaměstnanci, kteří se vrací z rodičovské dovolené před 2. rokem věku dítěte, mají právo na **zařazení na původní práci a původní pracoviště**, tzv. stejnou židli (viz komentář k § 47),
- se zaměstnancem zastupujícím zaměstnance čerpajícího mateřskou, otcovskou, rodičovskou dovolenou a dovolenou ve smyslu § 217 odst. 5 lze **pracovní poměr na dobu určitou** opakovat bez omezení, avšak při dodržení jednotlivého limitu 3 let a celkového limitu 9 let (viz komentář k § 39),
- **výpovědní doba** běží již dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně a pro některé případy navíc došlo ke zkrácení její minimální délky na 1 měsíc (viz komentář k § 51),
- dochází k úpravě **výpovědních důvodů podle § 52 písm. d) a e)**, tzv. zdravotních důvodů (viz komentář k § 52),

- při skončení pracovního poměru na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zapříčiněného pracovním úrazem, nemocí z povolání či jejím ohrožením (nebo dohody uzavřené z téhož důvodu) zaměstnanci namísto odstupného přísluší tzv. **jednorázová náhrada** (viz komentář k § 67 a zejm. k § 271ca),
- zaměstnavateli se prodlužuje **subjektivní a objektivní lhůta** podle § 58, za jejichž současného trvání lze dát zaměstnanci výpověď za porušování „pracovní kázně" nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr (viz společný komentář k § 57 až § 59),
- zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru přísluší ode dne, kdy písemně oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, vedle náhrady mzdy či platu i **právo na dovolenou** (viz komentář k § 69),
- připouští se **zkrácení nepřetržitého denního odpočinku** u zaměstnance staršího 18 let až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, je-li to nezbytné k odvrácení havárie, živelní události nebo jiné mimořádné události, popř. k odstranění či zmírnění jejich bezprostředních následků (viz společný komentář k § 90 a § 90a),
- výchozím způsobem výplaty odměny za práci je bezhotovostní **převod na platební účet** určený zaměstnancem (viz komentář k § 142),
- zaměstnancům se zákonem vymezenou vazbou na zahraničí je nově možné po dohodě vyplácet mzdu, plat či odměnu z dohody **v cizí měně**, k níž vyhlašuje Česká národní banka kurz devizového trhu (viz komentář k § 143),
- během hlavních prázdnin může **nezletilý, který dovršil věku 14 let**, i bez ukončené povinné školní docházky konat tzv. lehké práce, přičemž k uzavření pracovněprávního vztahu je ale nutný písemný souhlas zákonného zástupce (viz komentář k § 244a),
- mění se pravidla, pokud jde o **působení odborové organizace u zaměstnavatele** (viz komentář k § 286),
- rozvolňují se podmínky, za nichž mohou být zaměstnanci vybraných zaměstnavatelů veřejné správy **členy dozorčích a kontrolních orgánů** právnických osob provozujících podnikatelskou činnost (viz komentář k § 303),
- **mzdový a platový výměr** lze při splnění určitých podmínek elektronicky doručovat skrze interní systém zaměstnavatele či na „pracovní" e-mail zaměstnance, aniž by k tomu byl nutný jeho písemný souhlas (viz komentář k § 335a),
- zakazuje se omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu či odměny z dohody – vyloučení tzv. **doložek mlčenlivosti** (viz komentář k § 346a),
- zpřesňují se pravidla obsažená v § 356 odst. 2 pro výpočet **průměrného hrubého měsíčního výdělku** a dále pak pravidla pro použití průměrného výdělku ve vazbě na plnění poskytovaná v souvislosti se skončením pracovněprávního vztahu (viz společný komentář k § 351 až § 362).

Změna § 59 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, účinná od 1. června 2025, pokud jde o to, v jakých případech musí být uchazeč o zaměstnání vyslán na **vstupní lékařskou prohlídku**, je blíže vysvětlena v komentáři k § 32 ZP (mladistvé zaměstnance zvlášť řeší komentář k § 247 ZP). Změny **zákona o zaměstnanosti**, které jsou až na jednu výjimku účinné k **1. lednu 2026** a spočívají zejména v tzv. **redesignu podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci**, blíže představuje komentář k tomuto zákonu.

Za kolektiv autorů
JUDr. Michael Košnar

Nutno upozornit, že zaměstnavatel má s ohledem na § 38 odst. 2 i v případě pracovního poměru založeného jmenováním informační povinnost o obsahu pracovního poměru (blíže viz komentář k § 37).

Na základě jmenování vzniká (příp. se mění) pracovní poměr toliko v případech:

- **stanovených zvláštními právními předpisy a**
- **vedoucích pracovních míst vyjmenovaných v § 33 odst. 3.**

Rozhodně tudíž neplatí, že každý vedoucí zaměstnanec je na vedoucí pracovní místo jmenován, právě naopak u naprosté většiny zaměstnavatelů odměňujících zaměstnance mzdou tomu tak nebude (zaměstnavatel ale může v případech podle § 73 odst. 2 a 3 s vedoucím zaměstnancem dohodnout možnost odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa, tzv. doložku odvolatelnosti – blíže viz komentář k § 73 a § 73a). Předmětné ustanovení má kogentní povahu. Zaměstnavatel si v těchto případech nemůže určit, že pracovní poměr založí pracovní smlouvou, a stejně tak není možné, aby si v případech, kdy to zákon nestanoví, rozhodl, že pracovní poměr založí jmenováním. Pokud by zaměstnavatel např. v organizačním řádu určil ve vztahu k určitému vedoucímu místu, že na něj bude zaměstnanec jmenován, nehraje to roli, neboť nejde o právní předpis (viz rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1590/2010 ze dne 27. září 2011).

Pokud jde o **jmenování v případech stanovených zvláštními právními předpisy**, jejichž příkladmý výčet obsahuje poznámka pod čarou č. 16a, lze uvést např.:

- § 2 odst. 5 až 7 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, podle něhož se zakládá pracovní poměr jmenováním u **vedoucích úředníků** (tj. úředníků, kteří jsou vedoucími zaměstnanci); jmenování provede vedoucí úřadu (např. tajemník obecního úřadu);
- § 102 odst. 2 písm. g) zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, podle něhož **vedoucí odborů obecního úřadu** na návrh tajemníka obecního úřadu jmenuje (a odvolává) rada obce, a § 103 odst. 3 téhož zákona, podle něhož **tajemníka obecního úřadu** jmenuje (a odvolává) starosta se souhlasem ředitele krajského úřadu;
- § 131 a § 166 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, podle něhož **ředitele školské právnické osoby** za podmínek stanovených školským zákonem jmenuje (a odvolává) zřizovatel (v určitých případech na návrh rady).

Dále půjde kupř. o vedoucí odborů krajského úřadu, ředitele krajského úřadu, ředitele státního podniku, ředitele veřejné výzkumné instituce, generálního ředitele České televize, Českého rozhlasu nebo České tiskové kanceláře či rektora veřejné vysoké školy.

Jak vidno, výše uvedené zvláštní právní předpisy rovněž upravují, kdo v daném případě provádí jmenování (a odvolání). V některých případech je přitom nutná součinnost i dalšího subjektu, který dává předchozí souhlas, navrhuje, koho jmenovat apod. Některé zákony pak spojují s obsazením pracovního místa vedoucího zaměstnance zvláštní procesy. Například podle § 7 odst. 1 písm. a) zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, je výběrové řízení podmínkou pro jmenování do funkce vedoucího úřadu a vedoucího úředníka.

Vedle případů, kdy je zaměstnanec jmenován podle zvláštních právních předpisů, **se dále pracovní poměr zakládá jmenováním u vedoucích pracovních míst taxativně vypočtených v § 33 odst. 3**. Konkrétně jde o vedoucího organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace a organizačního útvaru v Policii České republiky.

Pokud jde o pojem **organizační útvar**, podle Nejvyššího soudu za něj lze považovat každý vnitřní útvar, který byl vytvořen podle organizačních předpisů vydaných zaměstnavatelem, např. organizačním řádem či vnitřním řádem. Jmenovaným zaměstnancem u zaměstnavatelů uvedených § 33

Ve vztahu k požadavkům pro řádný výkon práce zákon vychází z toho, že zaměstnanec je nesplňuje **bez zavinění zaměstnavatele**. V každém konkrétním případě je proto třeba posoudit, nakolik bylo ze strany zaměstnavatele myslitelné umožnit zaměstnanci, aby požadavek na řádný výkon práce v přiměřeném čase naplnil. Jak se vyjádřil Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2191/2023 ze dne 25. dubna 2024, zaměstnavatel zavinil, že zaměstnanec nesplňuje požadavky pro řádný výkon sjednané práce, pokud mu např. **nevytvořil podmínky pro plnění pracovních úkolů**; na straně zaměstnavatele jde především o různé nedostatky v řídící práci vedoucích zaměstnanců v rozporu s jejich povinností podle § 302.

Podobně jako předpoklad pro řádný výkon práce může i požadavek zaměstnavatele vzniknout **až v průběhu trvání pracovního poměru**. Zaměstnavatel si musí v tomto případě tím spíše obhájit nezbytnost tohoto požadavku pro řádný výkon práce. Samozřejmě platí, že s těmito (novými) požadavky musí být zaměstnanec seznámen.

Neuspokojivé pracovní výsledky

Zaměstnavatel je logicky oprávněn po zaměstnanci vyžadovat, aby dosahoval uspokojivých pracovních výsledků. Ostatně to je jedním z důvodů, proč s ním uzavřel tento pracovněprávní vztah. To, že zaměstnavatel vyhodnotí pracovní výsledky zaměstnance jako neuspokojivé, neznamená, že by je jinak nemohl posoudit např. soud na základě žaloby zaměstnance. Může se klidně stát, že příslušný soud bude mít na věc jiný názor než zaměstnavatel, že bude zvažovat i jiné okolnosti (včetně těch, které zaměstnavatel zvážit opomněl nebo nechtěl) a dá za pravdu zaměstnanci, že o neuspokojivé výsledky na jeho straně nešlo a výpovědní důvod není dán. Chce-li proto zaměstnavatel uplatnit tento výpovědní důvod a vyhnout se soudnímu sporu, měl by se **zaměřit na příčinu** špatných pracovních výsledků zaměstnance a **dobu, po kterou tento stav trvá**, stejně jako by si měl pohlídat zákonem předepsané **formální náležitosti**.

Neuspokojivé pracovní výsledky mohou být důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti nebo třeba nezodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností (viz rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 758/2006 ze dne 16. listopadu 2006). Lze za ně přitom považovat pouze takové nedostatky, které nejsou ojedinělé, nýbrž **kdy je absence kvality požadovaných pracovních výsledků dána po delší dobu**, příp. se opakuje. Jednorázový výpadek v pracovních výsledcích zaměstnance nezakládá právo zaměstnavatele postupovat podle výše zmíněného ustanovení.

V čem mohou (nejen) zaměstnavatelé tápat, je **rozlišení toho, kdy jde u zaměstnance o neuspokojivé pracovní výsledky**, a tedy o naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. f), **a kdy už lze hovořit o jeho porušení „pracovní kázně"**, které může vést k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g). Jak vyplyne z dalšího výkladu, porušení „pracovní kázně" je definováno tím, že zaměstnanec zaviněně porušil povinnost vztahující se k jím vykonávané práci. Není-li byť jen nedbalostního porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance, nemůže jít o výpovědní důvod podle § 52 písm. g), ale příp. při splnění dalších zákonných požadavků o výpovědní důvod podle § 52 písm. f) spočívající v nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon sjednané práce, které může mít též podobu neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance. Jak se mnohokrát vyjádřil Nejvyšší soud (viz např. rozsudek sp. zn. 21 Cdo 5302/2016 ze dne 17. srpna 2017), **uplatnění tohoto výpovědního důvodu nevyžaduje porušení pracovních povinností, postačuje objektivní zjištění, že zaměstnanec nesplňuje požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce**, aniž by bylo významné, zda tomu tak je v důsledku jeho zaviněného jednání (alespoň ve formě nedbalosti).

Současně ale v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3366/2022 ze dne 21. prosince 2023 Nejvyšší soud připustil, že nesplňování požadavků se může projevovat také tím, že zaměstnanec některé své

- Kdyby měl zaměstnanec u zaměstnavatele souběžně uzavřeny dvě a více dohod, 1 den se započítá do 180 dnů v předchozích 12 měsících pouze jednou. Rozhodující není počet dohod jako takových, ale obecně doba, po kterou byl zaměstnanec zaměstnán na základě dohody.

Zrušení (skončení) dohod

Zákoník práce obsahuje zvláštní úpravu zrušení pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, která je zejm. z pohledu zaměstnavatele výrazně flexibilnější než u pracovního poměru. Pracovněprávní vztah lze standardně zrušit **dohodou smluvních stran** nebo **výpovědí**. Je možné sjednat i další způsoby zrušení dohody, jako je např. **okamžité zrušení** či **zrušení ve zkušební době**. Pokud je dohoda sjednána na dobu určitou, pracovněprávní vztah skončí **uplynutím doby určité**. Zaniká též **smrtí zaměstnance** a zpravidla i **smrtí zaměstnavatele fyzické osoby**. K zániku pracovněprávního vztahu ze zákona dále dochází, pokud **uzavře „dohodář" se zaměstnavatelem manželství či partnerství** (viz komentář k § 318).

- **Dohoda** – i kdyby to zákoník práce výslovně nezmiňoval v § 77 odst. 5 písm. a), je nabíledni, že pracovněprávní vztah založený na smluvním principu lze zrušit rovněž dohodou smluvních stran a že v takovém případě **končí ke sjednanému dni**. Pokud jde o formu této dohody, lze dovodit, že **musí být písemná**. Pokud by k jejímu uzavření mělo dojít prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, musí zaměstnavatel splnit povinnost obsaženou v § 21, tedy zaslat elektronické vyhotovení dohody o zrušení dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a kterou mu zaměstnanec pro tento účel písemně sdělil (blíže viz komentář k § 21).

- **Výpověď** – výpověď je jednostranný způsob zrušení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce. Použít ji může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec a na rozdíl od pracovního poměru není právní úprava ve vztahu k zaměstnavatelům přísnější – **ani zaměstnavatel není v tomto případě vázán žádným výpovědním důvodem**, neplatí ochrana zaměstnance prostřednictvím zákazu výpovědi, zaměstnanci nepřísluší zákonné odstupné apod.

Zrušit pracovněprávní vztah vzniklý na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr lze pouze **písemnou výpovědí**. Nedostatek této formy způsobuje, že se k výpovědi vůbec nepřihlíží (tedy nemá právní účinky). Aby výpověď vyvolala zamýšlené účinky, je třeba ji druhé smluvní straně **řádně doručit** (ke způsobům doručování viz komentář k § 334 až § 337).

Taktéž u výpovědi dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce platí, že pracovněprávní vztah skončí až **uplynutím výpovědní doby**. Výpovědní doba přitom činí 15 dnů a začíná běžet dnem, kdy byla písemná výpověď doručena druhé smluvní straně.

Jak vyplývá z rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 1840/2020 ze dne 27. srpna 2020, zaměstnavatel se zaměstnancem mohou pravidla spojená s výpovědí některé z dohod **smluvně modifikovat, a to např. zkrácením, či naopak prodloužením délky výpovědní doby**, přičemž soud v posuzovaném případě nikterak nerozporoval sjednanou výpovědní dobu v délce pouhých 5 dnů.

Příklad

Zaměstnavatel doručil zaměstnanci 26. října 2025 písemnou výpověď z dohody o pracovní činnosti. Protože nebylo ujednáno jinak, začala téhož dne běžet 15denní výpovědní doba a pracovněprávní vztah založený zmíněnou dohodou skončil 9. listopadu 2025. Toto datum bude uvedeno na potvrzení o zaměstnání, které je podle § 313 odst. 1 zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat.

neužije, a pracovní dobu v termínu čerpání dovolené rozvrhne zaměstnavatel tak, aby nehrozilo tzv. přečerpání dovolené.

V souvislosti s plněním podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 pak je možné na základě dohody např. stanovit, že se na konkrétní den svátku záložní rozvrh neuplatní a ani si zaměstnanec nebude moci rozvrhovat pracovní dobu na den svátku sám, a rozvržení pracovní doby na den svátku tedy bude v pravomoci zaměstnavatele, nebo naopak dohodnout, že se na konkrétní den svátku záložní rozvrh neuplatní, a zaměstnanec si bude moci pracovní dobu na tento den rozvrhnout sám. V pořadí druhé zmíněné ujednání bude vhodné za situace, kdy zaměstnavatel bude potřebovat, aby zaměstnanec v den svátku pracoval, a to v době, kterou si sám rozvrhne. Je třeba však upozornit, že uvedená možnost dohodnout se jinak směřuje vůči možnosti neaplikovat v případech dnů svátku záložní rozvrh pracovní doby, nikoliv vůči tomu, že by bylo možné odchýlit se např. od výše plnění poskytovaného podle § 115 odst. 3, resp. § 135 odst. 1, nebo od rozsahu zápočtu pracovní doby, která se má zaměstnanci na základě právní fikce uvedené v § 348 odst. 1 písm. d) započíst.

Zaměstnavatel se zaměstnancem si tedy nemohou dohodnout, že se bude sice záložní rozvrh pracovní doby na den svátku aplikovat, avšak byť záložní rozvrh stanoví pro účely plnění podle § 115 odst. 3, resp. § 135 odst. 1 směnu od 7:00 do 15:30, zaměstnanci se započtou podle § 348 odst. 1 písm. d) např. pouze 4 hodiny, stejně jako si nelze dohodnout, že se bude sice záložní rozvrh na den svátku aplikovat, avšak výše plnění nebude náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která by zaměstnanci ušla v důsledku svátku, ale např. pouze 70 % náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku, resp. že se plat bude krátit, částečně krátit apod.

Při jiných důležitých osobních překážkách v práci na straně zaměstnance, tj. zejm. pak při překážkách v práci uvedených v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v obecné rovině **v případě samorozvrhování platí, že zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nepřísluší**. Výjimku z této obecné výluky stanoví nařízení vlády č. 590/2006 Sb., a to konkrétně u svatby, pohřbu a přestěhování, a dále § 103 odst. 1 písm. e) ZP, pokud jde o pracovnělékařskou prohlídku, očkování atd.

Dále se v zákonné právní úpravě výslovně předpokládá, že se zaměstnavatel se zaměstnancem mohou dohodnout na poskytnutí náhrady mzdy nebo platu nad rámec zákona, příp. to může být sjednáno v kolektivní smlouvě anebo to zaměstnavatel může jednostranně určit vnitřním předpisem.

Závazek z dohody o samorozvrhování je možné rozvázat, a to:

- **dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni,**
- **jednostranně výpovědí danou z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu** (zákon zavedl v daném kontextu 15denní výpovědní dobu, která začíná běžet již dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; smluvní strany si přitom mohou sjednat výpovědní dobu kratší či naopak delší, avšak výpovědní doba musí být pro zaměstnance a zaměstnavatele stejně dlouhá).

Jakmile je závazek z dohody rozvázán, platí, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel. Rozvázání dohody o rozvrhování pracovní doby zaměstnancem pochopitelně nemá vliv na trvání samotného pracovněprávního vztahu.

V souvislosti se zavedením institutu samorozvrhování pracovní doby se zavedla i nová skutková podstata v zákoně o inspekci práce, a to konkrétně v § 15 odst. 1 písm. x) a v § 28 odst. 1 písm. x), na jejímž základě je možné zaměstnavatele sankcionovat za to, že neuzavře se zaměstnancem dohodu o rozvržení pracovní doby zaměstnancem do směn podle § 87a ZP nebo její změnu písemně nebo že poruší povinnosti z předmětné dohody vyplývající anebo poruší povinnosti při rozvázání této dohody. Maximální možná sankce je limitována výší 300 000 Kč.

ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené přímo použitelným předpisem Evropské unie[34)].

(2) V prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv.

(3) Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu; na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem, též ochranné nápoje.

(4) Zaměstnavatel je povinen udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použivatelném stavu a kontrolovat jejich používání.

(5) Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.

(6) Vláda stanoví nařízením bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů.

34) *Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS.*

Komentář k § 104

Zákoník práce obsahuje obecnou úpravu problematiky OOPP, podrobnosti jsou zakotveny v dalších právních předpisech. Samotná realizace je svěřena de facto zaměstnavatelům na základě výběru a přidělování osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen „OOPP"), jež by mělo být zejm. uzpůsobeno identifikovatelným rizikům, která na zaměstnance působí.

Podle odstavce 1 nemůže-li zaměstnavatel zajistit dostatečnou bezpečnost zaměstnanců a omezit rizika prostřednictvím prostředků kolektivní ochrany či provozními opatřeními, což jsou obecné preventivní zásady podle § 102 odst. 5, **je povinen poskytnout zaměstnanci OOPP. Jedná o prostředky sloužící zaměstnancům k ochraně před identifikovanými riziky, jež by mohla ohrozit jejich život a bezpečnost, jakož i o veškeré doplňky nebo příslušenství určené k tomuto účelu,** přičemž tyto prostředky individuální ochrany by měly nastupovat až v případě nemožnosti zajistit z pozice zaměstnavatele prostředky ochrany kolektivní, jak se dá dovodit z obecné preventivní zásady obsažené v § 102 odst. 5 písm. h). Například z § 3 nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky, nevyplývá, že by použití organizačních opatření a osobních ochranných prostředků mohlo nahrazovat použití prostředků kolektivní ochrany (zejm. technické konstrukce, např. ochranná zábradlí a ohrazení, poklopy, záchytná lešení, ohrazení nebo sítě a dočasné stavební konstrukce, např. lešení nebo pracovní plošiny). Z § 3 odst. 2 citovaného nařízení vlády naopak vyplývá, že prostředky kolektivní ochrany mají být použity přednostně (viz rozsudek NSS sp. zn. 3 Ads 42/2014 ze dne 27. srpna 2014).

Prostředky OOPP kromě jejich ochranné funkce musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené přímo použitelným předpisem Evropské unie, kterým je Nařízení Evropského parlamentu

pracovním prostředí, příplatek za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví, příplatek za noční práci, příplatek za práci ve svátek a příplatek za práci v sobotu a neděli.

Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 230/2024 Sb. byl jako způsob stanovení minimální mzdy v § 111 zaveden tzv. **valorizační mechanismus**.

S účinností od 1. ledna 2025 je **měsíční minimální mzda** na příslušný kalendářní rok výsledkem součinu koeficientu stanoveného nařízením vlády a predikce výše průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství Ministerstva financí.

Na základě nařízení vlády č. 285/2024 Sb., o koeficientu pro výpočet minimální mzdy v roce 2025 a 2026, činí **koeficient pro výpočet měsíční minimální mzdy pro rok 2025 hodnotu 0,422**. Podle sdělení č. 251/2024 Sb. činí **predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy** v národním hospodářství **pro rok 2025 částku 49 233 Kč**. Na základě těchto hodnot je **částka měsíční minimální mzdy pro rok 2025** vyhlášena sdělením č. 286/2024 Sb. a při 40hodinové stanovené týdenní pracovní době **činí 20 800 Kč**. **Hodinová minimální mzda** pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin je rovna podílu měsíční minimální mzdy a průměrného počtu pracovních hodin připadajících v kalendářním roce, pro který se výpočet provádí, na jeden kalendářní měsíc. Do počtu pracovních hodin se pro tento účel nezahrnují pracovní hodiny, na které připadá při rovnoměrném rozvržení pracovní doby do 5denního pracovního týdne v příslušném kalendářním roce svátek. **Částka hodinové minimální mzdy pro rok 2025** je vyhlášena rovněž sdělením č. 286/2024 Sb. a **činí 124,40 Kč** (v souladu s § 111 odst. 4 ZP jde o částku po zaokrouhlení na desetihaléře směrem nahoru).

U zaměstnanců, kteří mají se zaměstnavatelem **sjednanou kratší pracovní dobu** podle § 80 ZP nebo kteří **neodpracovali** v kalendářním měsíci svou **stanovenou týdenní pracovní dobu** (např. z důvodu překážek v práci, čerpání dovolené), se **měsíční minimální mzda úměrně odpracované době snižuje**; naproti tomu **hodinová minimální mzda se nemění**.

Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin podle § 79 odst. 2 a 3 ZP se sazba minimální měsíční mzdy nemění a **hodinová minimální mzda se zvyšuje**. Hodinová minimální mzda se tedy podle uvedeného pravidla zvyšuje v poměru, který se zjistí jako podíl stanovené týdenní pracovní doby ke zkrácené stanovené týdenní pracovní době (např. (40 : 37,5) nebo (40 : 38,75)) násobený hodinovou minimální mzdou pro 40hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobu.

Částky hodinové minimální mzdy pro nejtypičtější délky stanovené týdenní pracovní doby (§ 79 ZP) **od 1. ledna 2025** uvádí následující přehled.

Hodinové sazby minimální mzdy podle délky stanovené týdenní pracovní doby

Stanovená týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod.
40	124,40
38,75	128,41*)
37,5	132,69*)

*) Částky jsou uvedeny na 2 desetinná místa bez zaokrouhlení (zákoník práce způsob zaokrouhlení v těchto případech nestanoví).

Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody **výše minimální mzdy**, je **zaměstnavatel povinen** zaměstnanci **poskytnout doplatek**. V § 111 odst. 2 se stanoví pravidla zajišťující, aby forma případného doplatku do minimální mzdy byla známa již před započetím práce.

Související ustanovení

nařízení vlády č. 285/2024 Sb., o koeficientu pro výpočet minimální mzdy v roce 2025 a 2026

sdělení č. 251/2024 Sb., o vyhlášení predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství pro rok 2025

sdělení č. 286/2024 Sb., o vyhlášení minimální mzdy, nejnižších úrovní zaručeného platu a rozpětí výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí pro rok 2025

§ 112
Zaručený plat

(1) Zaručeným platem je plat, na který zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo platového výměru.

(2) Plat nesmí být nižší než příslušná nejnižší měsíční úroveň zaručeného platu. Nejnižší úroveň měsíčního a hodinového zaručeného platu se stanoví ve 4 úrovních tak, aby činila

a) v 1. skupině prací 1násobek minimální mzdy,
b) ve 2. skupině prací 1,2násobek minimální mzdy,
c) ve 3. skupině prací 1,4násobek minimální mzdy a
d) ve 4. skupině prací 1,6násobek minimální mzdy.

(3) Hodinové nejnižší úrovně zaručeného platu se zaokrouhlují na desetihaléře směrem nahoru.

(4) Nejnižší úrovně zaručeného platu vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí pro následující kalendářní rok ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením do 30. září.

(5) Nedosáhne-li plat bez platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví a za práci v sobotu a v neděli příslušné měsíční nejnižší úrovně zaručeného platu, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručeného platu.

(6) Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin podle § 79 odst. 2 a 3 se hodinová nejnižší úroveň zaručeného platu zvyšuje úměrně zkrácení týdenní pracovní doby. Zaměstnanci, který má sjednánu kratší pracovní dobu podle § 80 nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční nejnižší úroveň zaručeného platu snižuje úměrně odpracované době.

(7) Vláda stanoví nařízením rozdělení prací do 4 skupin odstupňovaných podle kvalifikační náročnosti vykonávaných prací.

Komentář k § 112

K zásadní změně komentovaného ustanovení došlo novelou provedenou **zákonem č. 230/2024 Sb. S účinností od 1. ledna 2025** se tímto zákonem u zaměstnanců, kterým za práci přísluší mzda a její výše není sjednána v kolektivní smlouvě, **zcela zrušil systém zaručené mzdy a jejích nejnižších úrovní**, který byl do té doby obsažen právě v § 112 ZP a v prováděcím 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. **Všichni**

Na obecnou úpravu překážek v práci obsaženou v zákoníku práce navazuje **množství zvláštních právních předpisů**, kdy např. příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. reguluje některé tzv. jiné důležité osobní překážky v práci, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, upravuje řadu souvisejících otázek u důležitých osobních překážek v práci, které jsou často věcně provázány se sociálními událostmi vymezenými v tomto zákoně (např. § 191 ZP má vazbu na § 39 ZNP, § 191a ZP má vazbu na § 41a a § 41c ZNP), nespočet zákonů upravuje tzv. jiné úkony v obecném zájmu (§ 203 odst. 1 ZP), výkon veřejné funkce atd. Některé zákony zakotvují zvláštní překážky v práci, a to např. zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, (výluka) nebo zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (rekvalifikace zaměstnance). V neposlední řadě je třeba zmínit zákon o inspekci práce, kdy zaměstnavateli může být orgánem inspekce práce uložena **pokuta** až do výše 200 000 Kč za přestupek na úseku náhrad (§ 14, resp. § 27 ZIP) a pokuta až do výše 500 000 Kč za přestupek na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců, když zaměstnavatel neposkytne mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo ji poskytne v rozporu s § 195 až § 198 ZP (§ 18, resp. § 31 ZIP).

Členění překážek v práci podle zákoníku práce

Zákoník práce rozlišuje **překážky v práci na straně zaměstnance upravené v § 191 až § 205**, jimž je společné ustanovení § 206 upravující mj. povinnost zaměstnance oznámit a prokázat překážky v práci na své straně, a **překážky v práci na straně zaměstnavatele upravené v § 207 až § 210**.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE	
I. Důležité osobní překážky v práci	
dočasná pracovní neschopnost a karanténa	§ 191 ZP, § 192 až § 194 ZP
mateřská dovolená	§ 191 ZP, § 195, § 197 a § 198 ZP
otcovská dovolená	§ 191 ZP, § 195a ZP
rodičovská dovolená	§ 191 ZP, § 196, § 197 a § 198 ZP
ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby	§ 191 ZP, § 39 ZNP
péče o dítě mladší než 10 let	§ 191 ZP, § 39 ZNP
poskytování dlouhodobé péče	§ 191a ZP, § 41a a § 41c ZNP
Jiné důležité osobní překážky v práci podle § 199 ZP	
vyšetření/ošetření ve zdravotnickém zařízení, pracovnělékařská prohlídka, vyšetření či očkování související s výkonem práce, přerušení dopravního provozu či zpoždění hromadných dopravních prostředků, znemožnění cesty do zaměstnání, uzavření manželství (partnerství), narození dítěte, úmrtí, doprovod, pohřeb spoluzaměstnance, přestěhování, vyhledání nového zaměstnání	§ 199 odst. 1 a 2 příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.
vyslání národního experta	§ 199 odst. 3 ZP
tzv. nepojmenované, resp. legislativně neupravené jiné důležité osobní překážky v práci podle § 199 (např. indispoziční volno, free days)	

mu **pokuta až do výše 200 000 Kč** (§ 16, resp. § 29 ZIP). K přechodu dovolené do následujícího kalendářního roku nicméně dojde, ať už má zaměstnavatel v rukou uznatelný argument, nebo určení dovolené nic nebránilo a zaměstnavatel porušil svou zákonnou povinnost. K tomu je třeba zdůraznit, že právo na dovolenou za žádných okolností na konci kalendářního roku „nepropadá" a vždy bez ohledu na to, co zaměstnavatel udělá, automaticky na základě zákona přejde do následujícího kalendářního roku. Stejně tak nelze nevyčerpanou dovolenou na konci kalendářního roku namísto jejího čerpání jen „proplatit", neboť takový postup zákon spojuje výhradně se skončením pracovněprávního vztahu (viz komentář k § 222).

Převod dovolené na základě žádosti zaměstnance

Možnost zaměstnavatele **převést na základě písemné žádosti zaměstnance** s přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům do následujícího kalendářního roku **část dovolené za kalendářní rok, na kterou mu vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny** (u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů), byla do odstavce 2 zavedena od 1. ledna 2021 (zákon č. 281/2023 Sb.).

Pokud jde o **maximální rozsah takto převáděné dovolené**, lze podle názoru autora na základě písemné žádosti zaměstnance **převést do následujícího kalendářního roku nejvýše takovou část dovolené, na kterou mu v aktuálním roce vzniklo právo, aby v tomto roce vyčerpal (mohl vyčerpat) dovolenou v rozsahu alespoň 4 týdnů** (resp. 6 týdnů u pedagogického pracovníka a akademického pracovníka vysoké školy). Je tak nerozhodné, zda tento minimální limit 4 (6) týdnů zaměstnanec splní díky čerpání dovolené, na kterou mu vzniklo právo v aktuálním kalendářním roce, anebo čerpání „staré" dovolené z předchozích let. V odborné literatuře se však lze setkat i se „striktnějším" výkladem, který klade důraz na jazykový výklad a vychází z předpokladu, že ona „základna" v rozsahu 4 týdnů (resp. 6 týdnů) se naplňuje výhradně dovolenou za aktuální kalendářní rok.

Ačkoliv u **zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** není zákonem vyloučeno, aby si požádali o převod dovolené přesahující 4 týdny, v praxi to mnohdy nebude možné. Při určení oněch 4(6) týdnů je totiž podle názoru autora nutné vycházet z fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby podle § 77 odst. 8, jde tedy o 80 hodin dovolené (4 × 20), resp. 120 hodin dovolené u pedagogických pracovníků (6 × 20). S ohledem na maximální rozsah práce konané v rámci dohod se ale málokdy stane, že by „dohodář" takového práva na dovolenou dosáhl (viz § 75 a § 76).

Zaměstnavatel **není povinen žádosti zaměstnance vyhovět**, příp. může rozsah, v němž eventuálně povolí zaměstnanci převod dovolené do dalšího kalendářního roku na základě jeho písemné žádosti nastavit přísněji, než stanoví zákoník práce (viz výše).

Pokud zaměstnanec žádost nepodá (nutit jej nelze), příp. jí zaměstnavatel nevyhoví, avšak nedojde k vyčerpání veškeré dovolené v příslušném kalendářním roce, přechází i tak automaticky na základě zákona právo na veškerou nevyčerpanou dovolenou do následujícího roku (trvá-li pracovněprávní vztah). Toto ustanovení nelze vykládat tak, že zaměstnanec přijde o dovolenou, o jejíž převod nepožádal, nebo která jde co do rozsahu nad rámec, jenž lze na základě žádosti převést (viz výše).

Čerpání dovolené v nadcházejících letech

Podle odstavce 3 platí, že **nebyla-li dovolená vyčerpána v kalendářním roce X, ve kterém na ni vzniklo právo, je zaměstnavatel povinen určit její čerpání nejpozději do konce následujícího kalendářního roku X+1**, ledaže tak zaměstnavatel nemohl učinit z důvodu

nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům, jednak zaměstnavatel zaměstnanci odpovídá za **škodu (újmu), kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jménem zaměstnavatele**. Pro uplatnění obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu (újmu) přitom není rozhodné, zda zaměstnanec u zaměstnavatele vykonává práci v pracovním poměru nebo na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz § 77 odst. 2).

Následně zákoník práce upravuje ještě **tři druhy zvláštní odpovědnosti** zaměstnavatele – odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozícího životu nebo zdraví (viz zejm. § 266), odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech (viz zejm. § 267) a odpovědnost zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (viz zejm. § 269). Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu (újmu) má **podpůrnou povahu** – nejsou-li naplněny předpoklady výše uvedených zvláštních druhů odpovědnosti, může zaměstnavatel odpovídat za škodu (újmu) při splnění podmínek obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu (újmu).

Odpovědnost za škodu (újmu) vzniklou zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním

Předpoklady vzniku odpovědnosti

Předpoklady vzniku obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu (újmu) vzniklou zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním jsou:

a) **porušení právních povinností ze strany kohokoliv nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům ze strany kohokoliv,**
b) **vznik škody (újmy), která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,**
c) **příčinná souvislost mezi a) a b).**

Při požadování náhrady škody (újmy) po zaměstnavateli je **zaměstnanec** povinen tvrdit a prokázat naplnění **všech výše uvedených předpokladů**.

Ad a): Prvním z předpokladů uvedené odpovědnosti je **porušení právních povinností**, nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům **ze strany kohokoliv**.

Porušenými právními **povinnostmi** mohou být např. povinnosti stanovené právními předpisy, např. zákoníkem práce nebo právními předpisy upravujícími bezpečnost a ochranu zdraví při práci, či povinnosti stanovené kolektivní smlouvou. Pro úplnost je vhodné upozornit, že v § 265 se používá pojem „porušení právní povinnosti" a v § 250 (obecná odpovědnost zaměstnance za škodu) pojem „porušení povinnosti" – jedná se nicméně o pouhou legislativní nepřesnost, oba pojmy mají mít stejný význam.

Do rámce uvedené odpovědnosti patří také odpovědnost za škodu (újmu) způsobenou ze strany kohokoliv **úmyslným jednáním proti dobrým mravům**. Pojem **„dobré mravy"** je velmi abstraktní – jedná se o souhrn etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními předpisy tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti (viz usnesení ÚS sp. zn. II. ÚS 249/97 ze dne 26. února 1998). Dobré mravy jsou tedy určitým měřítkem etického hodnocení konkrétních situací a souladu těchto situací s obecně uznávanými pravidly slušnosti a poctivého jednání; rozpor jednání s dobrými mravy je proto třeba posuzovat v každém konkrétním případě individuálně, s přihlédnutím

ke konkrétním okolnostem jednání účastníků v příslušném období a k jejich tehdejšímu postavení (srov. např. rozsudek NS sp. zn. 29 Cdo 1583/2000 ze dne 10. dubna 2001). K pojmu „úmyslné jednání" viz komentář k § 250.

Škůdcem (původcem škody) může být **kdokoliv**, zaměstnavatel tedy odpovídá za škodu (újmu) vzniklou zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům, ať už byla způsobena ze strany zaměstnavatele, jeho zaměstnanců, ale také jiných osob (např. klientů zaměstnavatele) včetně osob bez jakéhokoliv vztahu k zaměstnavateli.

Ad b): Zákoník práce v daném ustanovení sice uvádí povinnost nahradit způsobenou „škodu", nicméně vzhledem k tomu, že podle uvedeného ustanovení může být zaměstnavatel povinen nahradit rovněž nemajetkovou újmu na zdraví, která nevznikla z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (viz § 271n odst. 2 a též viz dále), bylo by vhodnější užívat spíše pojem **„újma"**. K pojmům „škoda" a „újma" viz komentář k § 248 a § 249.

Předpokladem tohoto druhu odpovědnosti je, aby škoda (újma) vznikla **při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**. Pojem **„plnění pracovních úkolů"** je definován v § 273 (jedná se např. o obsluhu stroje jako výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru) a pojem **„přímá souvislost s plněním pracovních úkolů"** je pak definován v § 274 (jedná se např. o úkony během práce obvyklé – např. vykonání malé osobní potřeby a cesta k místu jejího vykonání a zpět). Blíže viz komentář k § 273 a § 274.

Ad c): Příčinná souvislost (tzv. kauzální nexus) zjednodušeně znamená, že bez porušení právních povinností či úmyslného jednání proti dobrým mravům by zaměstnanci škoda (újma) nevznikla tak, jak vznikla. V soudním řízení pak musí být příčinná souvislost prokázána – jedná se o tzv. skutkovou otázku, nikoliv o otázku právní (viz usnesení NS sp. zn. 25 Cdo 231/2007 ze dne 17. února 2009). Porušení povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům nemusí být jedinou příčinou vzniku škody (újmy), musí se však jednat o jednu z příčin, a to příčinu důležitou, podstatnou a značnou (viz rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 300/2001 ze dne 21. února 2002).

Příklady z praxe

V rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu (újmu) vzniklou zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním může být zaměstnavatel odpovědný např. za:

- újmu vzniklou **poškozením zdraví** zaměstnance **z jiného důvodu, než je pracovní úraz nebo nemoc z povolání**, např. za újmu na zdraví vzniklou **z důvodu**, že zaměstnavatel **porušoval předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** (viz rozsudek NS sp. zn. 3 Cz 22/71 ze dne 20. srpna 1971), a to včetně případu, kdy bylo poškození zdraví vzniklé z tohoto důvodu uznáno jako **ohrožení nemocí z povolání** (viz rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1597/2012 ze dne 26. srpna 2013 a též komentář k § 269), nebo za újmu na zdraví vzniklou z důvodu, že zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním kvůli šikaně ze strany svých kolegů utrpěl **psychické onemocnění** (viz rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 4394/2014 ze dne 24. března 2016) nebo **psychické zhroucení** (viz rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 780/2017; 21 Cdo 782/2017 ze dne 29. srpna 2017);
- škodu vzniklou **porušením práva na rovné zacházení nebo diskriminací** včetně škody vzniklé z důvodu odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měl **zaměstnanec se zdravotním postižením** přístup k určitému zaměstnání (viz rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 916/2022 ze dne 27. července 2022).

Pokud zaměstnavatel písemnost od zaměstnance **odmítne převzít, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti** v místě jeho sídla nebo jeho podnikání, považuje se písemnost za doručenou okamžikem, kdy k takové skutečnosti došlo.

Doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

Písemnost může zaměstnanec doručit zaměstnavateli rovněž prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (k tomuto pojmu viz komentář výše o doručování písemností tímto způsobem zaměstnanci). Činí tak **na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil**. Znamená to, že uvedeným způsobem nemůže být zaměstnavateli doručena písemnost proti jeho vůli. Absence elektronické adresy nebo výslovné vyjádření zaměstnavatele o tom, že není určena k doručování písemností podle § 334 (nebo některých z nich), brání řádnému doručení písemnosti zaměstnance touto cestou.

Písemnost musí zaměstnanec podepsat. Po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 281/2023 Sb. s účinností od 1. října 2023 však **už není třeba jeho uznávaného elektronického podpisu**.

Uznávaný elektronický podpis není nově vyžadován ani pro potvrzení zaměstnavatele o tom, že písemnost převzal, byť v praxi lze takový postup z opatrnosti nadále doporučit. Okamžikem potvrzení převzetí je přitom písemnost zaměstnavateli doručena. Stejně jako při doručování v obráceném gardu, i zde platí, že pokud nedojde k potvrzení převzetí písemnosti **ve lhůtě 15 dnů** ode dne jejího dodání, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty (k počítání a běhu lhůty viz výše). Také v tomto případě spočívá riziko v prokázání toho, že písemnost byla zaměstnavateli na elektronickou adresu vůbec dodána a zmíněná lhůta začala běžet. Zákon navíc dodává, že doručení písemnosti zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je **neúčinné, jestliže se písemnost zaslaná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná**.

Doručení prostřednictvím datové schránky

Stejně jako při doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci také zaměstnanec může doručovat zaměstnavateli písemnosti **prostřednictvím datové schránky, aniž by pro tento způsob doručování potřeboval souhlas zaměstnavatele**. Byť zákon stanoví, že zaměstnavatel může tento způsob doručování nepřipustit tím, že datovou schránku znepřístupní pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, taková varianta nebude u drtivé většiny zaměstnavatelů přicházet v úvahu, protože je dovolena výhradně zaměstnavateli – fyzické osobě. **Zaměstnavatelé ve formě právnické osoby nebo jako podnikající fyzická osoba svou datovou schránku takto znepřístupnit nemohou.**

Platí, že zaměstnavateli bude písemnost **doručena dnem, kdy se do datové schránky přihlásil**. Jestliže se do datové schránky nepřihlásí ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou **posledním dnem této lhůty, aniž by k jeho přihlášení vůbec došlo**. Co do počítání lhůty se uplatní obecná právní úprava obsažená v § 605 a násl. OZ, tj. připadne-li 10. den této lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, stane se posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den a teprve k němu lze písemnost považovat za doručenou.

Související ustanovení

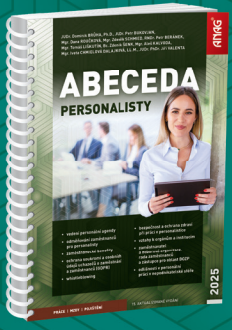
§ 334 – o písemnostech doručovaných podle zákoníku práce

zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů (zákon o poštovních službách) – o podmínkách zasílání písemností

MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ

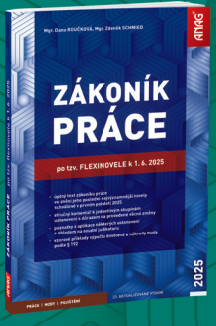
EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

9 788075 544254

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