

2026

Mgr. Dana ROUČKOVÁ, Mgr. Zdeněk SCHMIED

# Zákoník práce

k 1. 1. 2026

- stručný komentář k jednotlivým skupinám ustanovení s důrazem na provedené věcné změny
- poznatky z aplikace některých ustanovení s ohledem na soudní judikaturu
- vzorové příklady výpočtu dovolené a náhrady mzdy podle § 192
- praktické příklady aplikace vybraných ustanovení

Komentáře k zákoníku práce zpracovali:

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

**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)

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

Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

## OBSAH

Úvod k zákoníku práce ve znění účinném k 1. lednu 2026 .....	5
Právní předpisy a jejich zkratky .....	11
<b>ZÁKON č. 262/2006 Sb., ZÁKONÍK PRÁCE .....</b>	<b>12</b>
<b>ČÁST PRVNÍ – Všeobecná ustanovení (§ 1 až § 29) .....</b>	<b>12</b>
<i>Komentář k § 1 až § 5 .....</i>	<i>13</i>
<i>Komentář k § 6 až § 12 .....</i>	<i>17</i>
<i>Komentář k § 16 a § 17 .....</i>	<i>21</i>
<i>Komentář k § 18 až § 29 .....</i>	<i>24</i>
<b>ČÁST DRUHÁ – Pracovní poměr (§ 30 až § 73a) .....</b>	<b>27</b>
<i>Komentář k § 30 až § 39 .....</i>	<i>30</i>
<i>Komentář k § 40 až § 47 .....</i>	<i>43</i>
<i>Komentář k § 48 až § 73a .....</i>	<i>53</i>
<b>ČÁST TŘETÍ – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 74 až § 77b) .....</b>	<b>61</b>
<i>Komentář k § 74 až § 77b .....</i>	<i>63</i>
<b>ČÁST ČTVRTÁ – Pracovní doba a doba odpočinku (§ 78 až § 100) .....</b>	<b>68</b>
<i>Komentář k § 78 až § 100 .....</i>	<i>74</i>
<b>ČÁST PÁTÁ – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (§ 101 až § 108) .....</b>	<b>80</b>
<i>Komentář k § 101 až § 108 .....</i>	<i>85</i>
<b>ČÁST ŠESTÁ – Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu (§ 109 až § 150) .....</b>	<b>89</b>
<i>Komentář k § 109 až § 150 .....</i>	<i>100</i>
<b>ČÁST SEDMÁ – Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce (§ 151 až § 190a) .....</b>	<b>106</b>
<i>Komentář k § 151 až § 190a .....</i>	<i>115</i>
<b>ČÁST OSMÁ – Překážky v práci (§ 191 až § 210) .....</b>	<b>118</b>
<i>Komentář k § 191 až § 210 .....</i>	<i>124</i>
<b>ČÁST DEVÁTÁ – Dovolená (§ 211 až § 223) .....</b>	<b>132</b>
<i>Komentář k § 211 až § 223 .....</i>	<i>136</i>
<b>ČÁST DESÁTÁ – Péče o zaměstnance (§ 224 až § 247) .....</b>	<b>143</b>
<i>Komentář k § 224 až § 247 .....</i>	<i>148</i>
<b>ČÁST JEDENÁCTÁ – Náhrada majetkové a nemajetkové újmy (§ 248 až § 275) .....</b>	<b>152</b>
<i>Komentář k § 248 až § 275 .....</i>	<i>161</i>

---

<b>ČÁST DVANÁCTÁ – Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 276 až § 299).....</b>	<b>167</b>
<i>Komentář k § 276 až § 299.....</i>	<i>175</i>
<b>ČÁST TŘINÁCTÁ – Společná ustanovení (§ 300 až § 363) .....</b>	<b>176</b>
<b>ČÁST ČTRNÁCTÁ – Přejídná a závěrečná ustanovení (§ 364 až § 396) .....</b>	<b>193</b>
<i>Komentář k § 300 až § 364 .....</i>	<i>198</i>
<b>Účinnosti novel .....</b>	<b>210</b>
<b>Vybraná přejídná ustanovení novel.....</b>	<b>212</b>
<b>Poznámky k zákonu č. 262/2006 Sb. ....</b>	<b>215</b>
<b>Příloha k zákonu č. 262/2006 Sb. – Charakteristiky platových tříd .....</b>	<b>220</b>

## ÚVOD K ZÁKONÍKU PRÁCE VE ZNĚNÍ ÚČINNÉM K 1. LEDNU 2026

Uplynulo již více než 6 měsíců, kdy ke dni 1. června 2025 nabyla účinnosti zatím poslední významná novela zákoníku práce – **flexinovela** provedená zákonem č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Tato novela především změnami zákoníku práce, ale také jiných zákonů (zejména občanského zákoníku ohledně tzv. statusových otázek, zákona o zaměstnanosti, pokud jde o podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti a její výši během podpůrní doby, nebo zákona o specifických zdravotních službách ve věci vstupních lékařských prohlídek), **zásadním způsobem přispěla ke zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů**, především v rámci pracovního poměru, a to v souvislosti s jeho vznikem nebo skončením (např. změny ve zkušební době, stanovení výjimky při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, změna běhu výpovědní doby a její diferenciaci na základě výpovědního důvodu, sloučení do té doby samostatných výpovědních důvodů pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce). Vedle toho na principu sladování pracovního a osobního (rodinného) života novela výrazně **podpořila postavení zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o děti** (možnost sjednání dalšího základního pracovněprávního vztahu u téhož zaměstnavatele ve formě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti se stejným druhem práce, jde-li o zaměstnance nebo zaměstnankyni v době, kdy čerpají rodičovskou dovolenou nebo její část, rozšíření garance zařazení na původní práci a pracoviště po odpadnutí stanovených překážek v práci rovněž o zaměstnankyně nebo zaměstnanec nastupující z rodičovské dovolené před dosažením 2 let věku dítěte). V návaznosti na změnu občanského zákoníku provedenou v rámci výše uvedeného zákona, kterou došlo ke **snížení věkové hranice nezletilých, kteří mohou vykonávat závislou práci** v pracovněprávním vztahu, z 15 na 14 let, stanovila flexinovela ZP řadu specifických podmínek pro zaměstnávání mladistvých mladších než 15 let nebo mladistvých, kteří neukončili povinnou školní docházku (viz okruh prací a omezení doby jejich výkonu, oblast pracovní doby a doby odpočinku). V této souvislosti je nutné zdůraznit, že tato novela v § 247 odst. 1 ZP výslovně stanovila, že zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci (tedy zaměstnanci před dosažením 18 let) byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb před vznikem pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti. Tato úprava vylučuje použití § 59 ZSZS a ukončila tak polemiku aplikační praxe v této oblasti. Flexinovela ZP vedle toho obsahuje i celou **řadu dalších významných změn** týkajících se např. **zrušení odstupného** při skončení pracovního poměru v souvislosti s pracovním úrazem, onemocněním nemocí z povolání nebo ohrožením touto nemocí **a jeho nahrazení jednorázovou dávkou** v rámci odškodnění těchto sociálních událostí, oblasti **odměňování zaměstnanců a cestovních náhrad** (např. zjednodušení předávání mzdového nebo platového výměru včetně jejich elektronického doručování, rozšíření možnosti výplaty mzdy, platu a odměny z dohody v cizí měně, zjišťování průměrného měsíčního výdělku zaměstnanců při změně délky týdenní pracovní doby, prodloužení poskytování náhrady výdajů za ubytování při čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené ve státě místa výkonu práce v zahraničí). Mnohé z těchto změn nepochybně přispěly i **ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů a ke zvýšení mobility na pracovním trhu**.

Rozsah a význam změn provedených v zákoníku práce a některých dalších zákonech flexinovelou ZP vedly k potřebě zapracování platného znění zákoníku práce s účinností k 1. červnu 2025 včetně aktualizovaného komentáře ve mimořádném 23. aktualizovaném vydání této publikace a k jejímu vydání netradičně již v závěru 1. pololetí 2025. V jejím úvodu, jakož i v komentáři byly současně zohledněny také **související právní předpisy** publikované ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv do 31. května 2025 a účinné nejpozději k 1. června 2025 (viz především **nařízení vlády č. 122/2025 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, a **nařízení vlády č. 155/2025 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů – oba předpisy s účinností od 1. června 2025).

V navazujícím období od 1. června do 31. prosince 2025 byly ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv publikovány další právní předpisy související, ať přímo, či nepřímo s pracovněprávní úpravou v zákoníku práce, z nichž mnohé jsou **významné pro aplikaci této úpravy v roce 2026**. Takovými předpisy jsou především předpisy v oblasti odměňování zaměstnanců, nastavení parametrických změn pro rok 2026 vyplývajících z průměrné mzdy v národním hospodářství a z dalších závazných

ukazatelů, změny v pracovnělékařských prohlídkách a mnohé další. Za účelem poskytnutí přehledu legislativních změn dotýkajících se pracovněprávní úpravy v zákoníku práce se níže uvádí aktuální přehled relevantních právních předpisů.

## **Přehled právních předpisů se vztahem k zákoníku práce publikovaných ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv v období od 1. června do 31. prosince 2025**

### **Zákony**

#### **A – Změny zákoníku práce provedené v rámci novelizace jiných zákonů**

1. **Zákon č. 220/2025 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zbraních a střelivu a zákona o municí (část dvacátá – změna zákoníku práce) – **účinnost od 1. ledna 2026**

Změnovým zákonem k novému zákonu o zbraních a střelivu byla provedena legislativně-technická změna § 349 odst. 1 ZP, jíž dochází k doplnění definice „právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti“ také o předpisy týkající se střeliva a munice (dosud zákoník práce v této oblasti uváděl jen „zbraně“).

2. **Zákon č. 267/2025 Sb.**, kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (část šestá – změna zákoníku práce) – **účinnost od 1. ledna 2026**

Změnou zákoníku práce došlo k vyloučení použití § 391 odst. 1 až 3 týkající se vyloučení odpovědnosti žáků a školy za škodu způsobenou při distančních prvcích při kombinované výuce podle § 25a až § 25c školského zákona (zde se napříště použije obecná úprava občanského zákoníku).

3. **Zákon č. 270/2025 Sb.**, kterým se mění zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (část dvacátá první – změna zákoníku práce) – **účinnost od 1. ledna 2027**

Komplexní novela trestních předpisů, která zavádí mimo jiné tzv. dětský certifikát (záznam v evidenci skutečností důležitých pro práci s dětmi vedenou Ministerstvem spravedlnosti) vylučující po určitou dobu či doživotně možnost práce s dětmi pro pachatele určitých trestných činů. V § 316 odst. 4 ZP se výčet informací, které zaměstnavatel nesmí od zaměstnance vyžadovat, ledaže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, doplňuje o písmeno i) – existenci záznamu v „dětském certifikátu“.

4. **Zákon č. 318/2025 Sb.**, kterým se mění zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (část třetí – změna zákoníku práce) – **účinnost od 1. ledna 2026**

V zákoníku práce se mění v § 105 odst. 7 obsah a rozsah zmocnění vlády k vydání nařízení ohledně členění pracovních úrazů, způsobu evidence úrazů a jejich náležitostí, ohlášení pracovního úrazu a jeho náležitostí, způsobu zaslání záznamu o úrazu a jeho náležitostí a okruhu orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zaslá záznam o úrazu. Změna souvisí s digitalizací procesů v oblasti pracovních úrazů. Nařízením vlády již nebude stanoven vzor záznamu o úrazu, neboť zaměstnavatelé budou povinni náležitosti záznamu o úrazu vyplňovat elektronicky přímo na portálu Státního úřadu inspekce práce.

5. **Zákon č. 300/2025 Sb.**, kterým se mění zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (část devátá – změna zákoníku práce) – **účinnost od 1. ledna 2026**

Zákonem byl zaveden institut tzv. společného prohlášení, které umožňuje započítávat osobám pečujícím o děti, jejichž nejsou rodiči, dobu této péče jako tzv. náhradní dobu pojištění. Společné prohlášení lze uzavřít v případě úmrtí jednoho z rodičů nebo v případě závažného dlouhodobého onemocnění rodiče. V návaznosti na zavedení společného prohlášení dochází úpravou § 197 ZP k rozšíření práva na rodičovskou dovolenou také na osoby, které osobně pečují o dítě, jehož nejsou rodiči, právě na základě tohoto společného prohlášení.

**B – Změny jiných zákonů souvisejících s pracovněprávní úpravou**

1. **Zákon č. 323/2025 Sb.**, o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele – účinnost od 1. ledna 2026, s tím, že některá ustanovení nabývají účinnosti **dnem 1. října 2025, 1. července 2026 a 1. ledna 2027**

Tímto zákonem se zavádí jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele sdružující dosud několik samostatných podání odesílaných zaměstnavatelem různým orgánům veřejné moci a v různých lhůtách. Zaměstnavatel bude napříště povinen sdělovat hlášené údaje prostřednictvím jednotného měsíčního hlášení ve lhůtě od 1. do 20. dne kalendářního měsíce bezprostředně následujícího po kalendářním měsíci, ke kterému se toto hlášení vztahuje, pokud jiný právní předpis nestanoví jinou frekvenci pro hlášení údaje (např. 1× ročně). Jednotné hlášení zasílá zaměstnavatel stanoveným způsobem České správě sociálního zabezpečení, kde jsou zpřístupněny uživatelům těchto údajů v tzv. systému evidence jednotného měsíčního hlášení, jehož správcem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zaměstnavatel tak zašle všechny údaje na jedno místo a z tohoto systému budou údaje zpřístupněny oprávněným uživatelům údajů (orgánům veřejné moci). Povinnost přihlásit a odhlásit zaměstnavatele a zaměstnance se přesouvá ze zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, do tohoto zákona. Jednotné měsíční hlášení bude zaměstnavatel povinně zasílat nejdříve za měsíc duben 2026 s tím, že za měsíce leden až březen 2026 bude povinen stanovené údaje dohlásit za každý měsíc samostatně ve lhůtě od 1. dubna do 30. června 2026.

2. **Zákon č. 360/2025 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele (část devatenáctá – změna zákona o specifických zdravotních službách) – účinnost od 1. ledna 2026

Z hlediska pracovněprávních souvislostí by jen málokdo v tomto zákoně hledal tolik vítanou změnu a nápravu v oblasti provádění vstupních lékařských prohlídek před uzavřením právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. A přesto tomu tak je, když v rámci části devatenácté tohoto zákona dochází s účinností již od 30. září 2025 k odstranění nezamýšlené úpravy vstupních lékařských prohlídek u tzv. dohodářů provedené v § 59 ZSZS jeho předchozí novelou účinnou k 1. červnu 2025. Na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru, před jehož vznikem musí být i nadále provedena vstupní lékařská prohlídka, pokud budou vykonávat práci v kategorii druhé, druhé rizikové, třetí a čtvrté, platí pro „dohodáře“, že vstupní lékařskou prohlídku musí absolvovat před vznikem právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, budou-li na jeho základě vykonávat práci rizikovou podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo práci, pro kterou jsou stanoveny podmínky zdravotní způsobilosti prováděcím právním předpisem podle § 60 ZSZS nebo jinými právními předpisy (blíže viz v komentáři k § 30 až § 39 ZP).

**Z podzákoných právních předpisů se uvádějí:****Nařízení vlády**

1. **Nařízení vlády č. 319/2025 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích, ve znění nařízení vlády č. 136/2016 Sb. – účinnost od 1. listopadu 2025

Novelizace prováděcího právního předpisu navazuje na novelu zákona č. 309/2006 Sb. provedenou zákonem č. 318/2025 Sb. Jsou v něm mimo jiné stanoveny zásady, které musí být dodržovány u vnitřních komunikací na staveništi, další úpravy se týkají jednotlivých příloh nařízení.

2. **Nařízení vlády č. 321/2025 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 592/2006 Sb., o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti, ve znění nařízení vlády č. 136/2016 Sb. – účinnost od 1. listopadu 2025

Tímto nařízením dochází k úpravě některých podmínek pro získání akreditace k provádění zkoušek z odborné způsobilosti. Dílčích změn doznávají také pravidla pro provádění samotných zkoušek k získání odborné způsobilosti. Zkoušky se týkají odborně způsobilých osob, jejichž prostřednictvím zaměstnavatel zajišťuje plnění úkolů v prevenci rizik, nebo které plní roli koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti při práci na staveništi podle zákona č. 309/2006 Sb.

3. **Nařízení vlády č. 322/2025 Sb.**, o povinnostech zaměstnavatele při pracovních úrazech – účinnost od 1. ledna 2026

Nařízení vlády nahrazuje dosavadní nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Upravuje obdobně jako dosud povinnosti zaměstnavatele

při pracovních úrazech, reaguje však nově na digitalizaci příslušných úkonů prováděných v elektronické podobě s využitím portálu Státního úřadu inspekce práce.

4. **Nařízení vlády č. 417/2025 Sb.**, k provedení zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele – **účinnost od 1. ledna 2026**

Tento prováděcí právní předpis stanoví především přílohy obsahující výčet hlášených údajů, uživatele údajů a právní předpisy, na jejichž základě jsou jim hlášené údaje zpřístupňovány, období, za která jsou hlášené údaje sdělovány a obsahovou strukturu jednotlivých podání. Nařízení vlády obsahuje celkem 8 příloh.

5. **Nařízení vlády č. 420/2025 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, ve znění pozdějších předpisů – **účinnost od 1. ledna 2026**

Stanoví se zařazení prací a správních činností do platových tříd, resp. jejich změny a doplnění, které vyplynuly např. z digitalizace stavebního řízení (doplnění nových povolání – geoinformatik, digitální kurátor) nebo souvisěj s novelou zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů (nové povolání – sociální pedagog). U některých povolání se také doplňují příklady pracovní činnosti a platové třídy.

6. **Nařízení vlády č. 466/2025 Sb.**, o úpravě náhrady za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovníprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady) – **účinnost od 1. ledna 2026**

Uvedené náhrady, na které vznikl nárok před 1. lednem 2026, se upravují tak, že průměrný výdělelek rozhodný pro výpočet náhrad se **zvýšuje o 2,6 % a 240 Kč**.

7. **Nařízení vlády č. 471/2025 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů – **účinnost od 1. ledna 2026**

Obsahem nařízení vlády je provedení valorizace platových tarifů v příloze č. 4 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., jež zahrnuje platové tarify pedagogických pracovníků v regionálním školství a akademických pracovníků státních vysokých škol s tím, že platové tarify budou do 7. platové třídy včetně valorizovány o pevnou částku 2 000 Kč a platové tarify od 8. do 16. platové třídy včetně budou navýšeny o 7 %.

8. **Nařízení vlády č. 563/2025 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 443/2024 Sb.**, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí – **účinnost od 1. ledna 2026**

Jedná se o dílčí změny spočívající v úpravě znění dvou titulů pro poskytování příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí. První změna spočívá v terminologickém zpřesnění výčtu biologických činitelů tak, aby odpovídal aktuální terminologii nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Dále se provádí změna v návaznosti na vyhlášku č. 402/2025 Sb., kterou se mění vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění pozdějších předpisů. V této vyhlášce dochází taktéž s účinností od 1. ledna 2026 ke změně přílohy č. 1 části 13 kapitoly Kategorie čtvrtá. Tato kategorie zahrnuje jak práci ve zvýšeném tlaku nad 400 kPa, tak rovněž jakoukoliv potápěčskou práci vykonávanou pod hladinou bez ohledu na hloubku ponoru. Na uvedenou úpravu reaguje předmětné nařízení vlády obdobnou úpravou vymezení právního titulu pro poskytování příplatku ke mzdě a platu za práci ve ztíženém pracovním prostředí spočívajícím v působení zvýšeného tlaku na lidský organismus.

## Vyhlášky

1. **Vyhláška č. 243/2025 Sb.**, o programech podpory zdraví – **účinnost od 18. července 2025**

Z hlediska pracovníprávního vyhláška navazuje na § 55a ZSZS a v oblasti zajišťování pracovnílékařských služeb zaměstnavatelem pro své zaměstnance upravuje nástroje zdravotní prevence, okruh osob spolupracujících při zajišťování programu podpory zdraví a způsob vyhodnocování těchto programů dobrovolně zaváděných na úseku prevence zdraví zaměstnanců zaměstnavatelem.

2. **Vyhláška č. 449/2025 Sb.**, kterou se mění vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů – **účinnost od 1. ledna 2026**

Z hlediska pracovněprávních vztahů novela vyhlášky zpřesňuje dosavadní § 10 o vstupní lékařské prohlídce a § 12 ohledně mimořádné lékařské prohlídky, dosavadní přílohu označuje jako přílohu č. 1 a nově vkládá přílohy č. 2 a 3, z nichž příloha č. 2 obsahuje vzor lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci.

3. **Vyhláška č. 489/2025 Sb.**, o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2026 – **účinnost od 1. ledna 2026**

Stanoví na základě § 189 odst. 4 ZP výši základních sazeb zahraničního stravného pro jednotlivé státy světa v celých měnových jednotkách příslušných cizích měn.

4. **Vyhláška č. 572/2025 Sb.**, o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2026 – **účinnost od 1. ledna 2026**

Výše paušální částky podle § 190a ZP činí 4,70 Kč.

5. **Vyhláška č. 573/2025 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 2026 – **účinnost od 1. ledna 2026**

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.

Sazba základní náhrady za 1 km jízdy činí nejméně 1,60 Kč u jednostopých vozidel a tříkolek a 5,90 Kč u osobních silničních motorových vozidel. Výše průměrné ceny za 1 litr pohonné hmoty činí 34,70 Kč u benzínu 95 oktanů, 39 Kč za 1 litr benzínu 98 oktanů a 34,10 Kč za 1 litr motorové nafty a za 1 kilowatthodinu elektřiny 7,20 Kč.

Výše stravného činí za každý kalendářní den pracovní cesty pro zaměstnance tzv. podnikatelské sféry nejméně 155 Kč, 236 Kč a 370 Kč v závislosti na délce pracovní cesty v jednotlivých časových pásmech trvání pracovní cesty. U zaměstnanců tzv. nepodnikatelské sféry činí 155 až 185 Kč, 236 až 284 Kč a 370 až 442 Kč, rovněž v závislosti na délce pracovní cesty.

## Sdělení

1. **Sdělení č. 312/2025 Sb.**, o vyhlášení predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství pro rok 2026

Na základě této predikce má průměrná hrubá měsíční nominální mzda v národním hospodářství v roce 2026 dosáhnout výše 51 497 Kč. Podle § 111 odst. 3 ZP se na základě součinu této predikce a koeficientu, který byl stanoven pro rok 2026 nařízením vlády č. 285/2024 Sb. a činí 0,434, vypočítá minimální mzda v roce 2026.

2. **Sdělení č. 356/2025 Sb.**, o vyhlášení minimální mzdy, nejnižších úrovní zaručeného platu a rozpětí výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí pro rok 2026

Od 1. ledna 2026 činí:

- měsíční minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 22 400 Kč a hodinová minimální mzda 134,40 Kč;
- nejnižší úroveň zaručeného platu pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin
  - u 1. skupiny prací 134,40 Kč za hodinu a 22 400 Kč za měsíc,
  - u 2. skupiny prací 161,30 Kč za hodinu a 26 880 Kč za měsíc,
  - u 3. skupiny prací 188,20 Kč za hodinu a 31 360 Kč za měsíc a
  - u 4. skupiny prací 215,10 Kč za hodinu a 35 840 Kč za měsíc;
- rozpětí výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí 1 120 Kč až 3 360 Kč měsíčně.

3. **Sdělení č. 396/2025 Sb.**, kterým se vyhlašuje výše částky rozhodné pro účast zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce na nemocenském pojištění

Od 1. ledna 2026 rozhodná částka pro účast zaměstnanců na dohodu o provedení práce na nemocenském pojištění činí 12 000 Kč.

4. **Sdělení č. 397/2025 Sb.**, kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2026  
Redukční hranice (RH) pro nemocenské (a z nich odvozené redukční hranice pro náhradu mzdy) v roce 2026 činí: 1. RH 1 633 Kč (285,78 Kč), 2. RH 2 449 Kč (428,58 Kč), 3. RH 4 897 Kč (856,98 Kč).
5. **Sdělení č. 538/2025 Sb.**, o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2025 pro účely zákoníku práce  
Výše této průměrné mzdy činí 48 171 Kč. Tato částka se používá pro stanovení výše náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem zaměstnance a stanovení jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých v roce 2026.
6. **Sdělení č. 539/2025 Sb.**, o vyhlášení výše jedné stočtyřiasedmdesátiny průměrné mzdy v národním hospodářství na přepočtené počty zaměstnanců za první až třetí čtvrtletí roku 2025 pro účely § 203a zákoníku práce  
Částka, která se používá při určení maximální výše náhrady mzdy nebo platu zaměstnance za dobu čerpání pracovního volna v roce 2026 podle § 203a ZP, a to pracovního volna, které zaměstnanec čerpá pro jiný úkon v obecném zájmu k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež a jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, k činnosti oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů a středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež a k obdobným činnostem na sportovních soustředěních dětí a mládeže, činí 276,90 Kč.

\* \* \*

**Opět tedy, nyní již v pravidelném termínu k 1. lednu, se čtenářům předkládá v pořadí již 24. vydání této publikace obsahující platné znění zákoníku práce k 1. lednu 2026, které je již tradičně pro účely této publikace rozděleno do jednotlivých tematicky ucelených skupin ustanovení v souladu se systematikou zákoníku práce. Ke každé z těchto skupin je připojen stručný komentář zohledňující provedené věcné změny, který je podle potřeby doplněn aktuální soudní judikaturou a nově též rozšířeným počtem praktických příkladů aplikace vybraných zákonných ustanovení.**

*Autoři*

(2) Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle

§ 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

(3) Byl-li pracovní poměr vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou, neskončí-li jeho pracovní poměr dříve, skončí uplynutím doby (§ 48 odst. 2).

### Komentář k § 48 až § 73a

**Skončení pracovního poměru je upraveno v § 48 až § 73a s přihlédnutím k tomu, aby byl vytvořen dostatečný prostor pro flexibilitu v pracovněprávních vztazích, na druhé straně však dostatečně chráněny oprávněné zájmy smluvních stran při ukončení těchto právních vztahů.** Jde vždy o velice citlivou problematiku z hlediska zájmů zaměstnanců i zaměstnavatelů. Při skončení pracovního poměru je zaměstnanec chráněn především ustanoveními:

- **vymežujícími výpovědní důvody a formální postup při výpovědi ze strany zaměstnavatele,**
- **o okamžitém zrušení pracovního poměru** (krajní, mimořádný prostředek skončení pracovního poměru),
- **o ochraně zaměstnanců, kteří se nacházejí v sociálně obtížné situaci** (institut ochranné doby),
- **o peněžní kompenzaci při rozvázání pracovního poměru v určitých případech** (odstupné).

Z hlediska flexibility by právní úprava skončení pracovního poměru měla umožňovat dostatečnou mobilitu pracovních sil, a proto „flexinovela“ ZP změnami spočívajícími v diferenciaci délky výpovědní doby a počítání jejího běhu značně přispěla k vytvoření podmínek pro pružnější možnost rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním, a nejen v důsledku toho i k uvolnění pohybu pracovních sil na trhu práce.

Způsoby rozvázání a skončení pracovního poměru jsou souhrnně uvedeny v § 48 a jen tak může ke skončení pracovního poměru dojít; nelze si tedy dohodnout jiné způsoby.

**Dohoda je dvoustranné právní jednání** a k jejímu uzavření je třeba souhlasu obou smluvních stran (zaměstnavatele i zaměstnance).

Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr dnem, který byl v dohodě sjednán. Totéž jako při uzavření pracovního poměru na dobu určitou podle § 39 odst. 1, kdy je jeho skončení dáno uplynutím sjednané doby a nemusí být tedy určeno jen stanovením konkrétního data, ale i jiným způsobem, a to objektivně zjiitelnou skutečností, která nevzbuzuje pochybnosti, jako např. dnem návratu zaměstnankyně z mateřské či rodičovské dovolené, ukončením určitých konkrétních prací, ukončením sezóny apod., platí pro dohodu o rozvázání pracovního poměru podle § 49, který v prvním odstavci výslovně stanoví, že dohoda je uzavřena, **jakmile se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na dni skončení pracovního poměru. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být uzavřena písemně,** i když podpisy účastníků nemusí být na téže listině (písemný návrh a jeho písemná akceptace). Není-li dodržena písemná forma, je dohoda relativně neplatná podle § 582 OZ. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru (§ 49 odst. 3 ZP).

Na rozdíl od dohody, která je dvoustranným právním jednáním, **je výpověď jednostranným právním jednáním zaměstnavatele nebo zaměstnance,** kterým jedna ze smluvních stran pracovního poměru vyjadřuje kvalifikovaným projevem vůle úmysl skončit pracovní poměr, bez ohledu na stanovisko či nesouhlas druhé smluvní strany. **Výpověď musí být vždy písemná, jinak se k ní nepřihlíží** (tj. jako by nebyla dána – neexistovala), a samozřejmě, aniž by to bylo výslovně stanoveno, **musí být doručena druhé smluvní straně.** V tomto případě lze požadavek písemného projevu vůle a sankci „nicotnosti“ ústní či konkludentní výpovědi logicky odůvodnit právě jednostranností tohoto právního jednání a závažností jeho důsledků, neboť zde se k platnosti nevyžaduje souhlas (podpis) či jiné vyjádření druhého smluvního partnera. Z tohoto důvodu je důležité i splnění ostatních formálních náležitostí výpovědi. **Výpovědi může skončit pracovní poměr jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel.**

**Podstatnými náležitostmi výpovědi jsou** písemná forma, doručení druhé smluvní straně a u výpovědi dávané ze strany zaměstnavatele rovněž jednoznačně přesné uvedení výpovědního důvodu, který musí být vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Písemnosti týkající se skončení pracovního poměru musí být zaměstnavatelem doručeny zaměstnanci do vlastních rukou (§ 334). Doručení zaměstnanci se podle

odstavce 2, pokud v dohodě o srážkách ze mzdy nebyl tento účinek výslovně vyloučen.

### § 150

Zaměstnavatel eviduje údaje, jimiž jsou jméno, popřípadě jména a příjmení, adresa, jde-li

o fyzickou osobu, název a sídlo, jde-li o právnickou osobu, a písemnosti týkající se prováděných srážek ze mzdy, a to po stejnou dobu jako ostatní údaje a doklady týkající se mzdy nebo platu<sup>56)</sup>.

### Komentář k § 109 až § 150

Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace a jejich spravedlivé odměňování řadí zákoník práce mezi základní zásady pracovněprávních vztahů (§ 1a odst. 1 písm. c) a e)). Právní úprava je v těchto směrech založena na ústavních principech (např. čl. 1, 3 a 28 Listiny základních práv a svobod) a závazcích plynoucích z mezinárodních smluv (např. Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), která byla publikována pod č. 465/1990 Sb.). Všechny jmenované základní zásady pracovněprávních vztahů vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek (§ 1a odst. 2). Význam uvedených základních zásad pracovněprávních vztahů je zdůrazněn § 588 OZ, podle kterého způsobuje absolutní neplatnost právního jednání rozpor se zákonem při současném zjevném narušení veřejného pořádku – tedy i zjevné porušení pravidla obsaženého ve vymezených základních zásadách.

**Zákoník práce stanoví jak právní úpravu mezd, která se aplikuje především v tzv. podnikatelské sféře, tak i právní úpravu platových poměrů ve veřejných službách a správě a rovněž právní úpravu odměňování zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mzda, plat i odměna z dohod příslušející zaměstnanci za vykonanou práci se poskytují za podmínek stanovených v části šesté zákoníku práce.** Ustanovení § 109 definuje obecně všechny formy odměn za práci zaměstnanců v základních pracovněprávních vztazích (§ 3).

**Mzda** je obecně pojata jako plnění za vykonanou práci v pracovním poměru, nikoliv jako plnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci vyplývající z pouhé existence pracovního poměru. Za stanovených podmínek se připouští (vedle peněžitého plnění) i možnost poskytovat zaměstnancům část mzdy ve formě naturální mzdy (§ 119). Mzda náleží za práci zaměstnancům v pracovním poměru, pokud jsou v tomto základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, který není uveden v § 109 odst. 3. 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, hlavně první a druhé (§ 109 odst. 1, 2 a 4, § 110 až § 121), dále v hlavně páté (§ 139), sedmé (§ 141 až § 144a) a osmé (§ 145 až § 150), nařízením vlády č. 443/2024 Sb., o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, nařízením vlády č. 285/2024 Sb., o koeficientu pro výpočet minimální mzdy v roce 2025 a 2026, a sdělením č. 356/2025 Sb., o vyhlášení minimální mzdy, nejnižších úrovní zaručeného platu a rozpětí výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí pro rok 2026. Z hlediska právní regulace je v procesu utváření mezd nutné respektovat zejména ustanovení o minimální mzdě (§ 111) a ustanovení o povinných mzdových kompenzacích (příplatcích) za výkon práce ve zvláštních podmínkách (§ 114 až § 118).

Mzda (sjednaná ve smlouvě, stanovená vnitřním předpisem nebo určená mzdovým výměrem) nesmí být nižší než minimální mzda. Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin od 1. ledna 2026 činí 134,40 Kč za hodinu nebo 22 400 Kč za měsíc a je vyhlášena sdělením č. 356/2025 Sb.

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. Záležitostí vnitřní úpravy mzdových poměrů proto je i tvorba mzdového systému, mzdových forem, jednotlivých složek mzdy a rovněž i vymezení podmínek pro jejich použití.

**Mzda se sjednává ve smlouvě (v kolektivní, v pracovní nebo v jiné smlouvě), anebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem, nebo určuje mzdovým výměrem** (§ 113 odst. 1). Ať již je vnitřní úprava mzdových poměrů u zaměstnavatele vymezena kterýmkoliv z uvedených způsobů (anebo jejich kombinací), musí respektovat pravidla stanovená právními předpisy, od nichž se nelze odchýlit jinak než stanoveným způsobem. Právní úprava mezd je (s výjimkami uvedenými v § 116 a § 118) stanovena na „minimálním

**HLAVA III**  
**Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci**  
**zaměstnavatele, který je uveden**  
**v § 109 odst. 3**

**DÍL 1**  
**Obecná ustanovení**

**§ 173**

Zaměstnavatel uvedený v této hlavě poskytne zaměstnanci cestovní náhrady ve výši a za podmínek stanovených v této hlavě. Jiné nebo vyšší cestovní náhrady nesmí zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat.

**§ 174**

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

**DÍL 2**  
**Odchytky při poskytnutí cestovních náhrad**  
**při pracovní cestě**

**§ 175**

**Náhrada jízdních výdajů**

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

**§ 176**

**Stravné**

(1) Při poskytnutí stravného se § 163 odst. 1 až 3 nepoužijí. Zaměstnanci přísluší za každý kalendářní den pracovní cesty stravné ve výši

- a) 155 Kč až 185 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin<sup>1)</sup>,
- b) 236 Kč až 284 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin<sup>1)</sup>,
- c) 370 Kč až 442 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin<sup>1)</sup>.

Tato výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189<sup>1)</sup>.

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

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

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

c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

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

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

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

<sup>1)</sup> Red. pozn.: Úprava sazeb je provedena s účinností od 1. ledna 2026 vyhláškou č. 573/2025 Sb.

**DÍL 3**

**Náhrady při přijetí a přeložení**

**§ 177**

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

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

**§ 178**

Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel poskytuje nebo by mohl poskytovat náhrady podle § 165 a 177 a který se přestěhuje do obce, v níž mu právo nebo možnost poskytování těchto náhrad zanikne, může zaměstnavatel poskytnout náhradu prokázaných

- a) výdajů za přepravu bytového zařízení,
- b) jízdních výdajů a jízdních výdajů člena rodiny z bydliště do nového bydliště,
- c) nutných vedlejších výdajů souvisejících s přepravou bytového zařízení,
- d) nezbytných nutných výdajů spojených s úpravou bytu, a to až do výše 15 000 Kč.

**DÍL 4**

**Odchytky při poskytnutí cestovních náhrad**  
**při zahraniční pracovní cestě**

**§ 179**

(1) Při poskytování zahraničního stravného se ustanovení § 170 odst. 2 věty první a odstavce 5 nepoužije. Zaměstnanci přísluší za každý kalendářní den zahraniční pracovní cesty zahraniční

rovněž náhradními dobami, které nejsou limitovanými překážkami (např. mateřská nebo otcovská dovolená, čerpání dovolené, dočasná pracovní neschopnost v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ošetřování dítěte či jiné fyzické osoby nebo dlouhodobá péče, překážka v práci z důvodu obecného zájmu nebo na straně zaměstnavatele apod.). Tato pojistka znamená, že právo na dovolenou nemůže (stejně jako dříve) vzniknout, jestliže např. zaměstnankyně čerpala po celý rok rodičovskou dovolenou nebo zaměstnanec byl během kalendářního roku dlouhodobě dočasně práce neschopný (nikoliv pro pracovní úraz nebo onemocnění z povolání). Zápočet překážek v práci znázorňují dále uvedené příklady.

### Příklad

*Zaměstnankyně se 40hodinovou TPD v roce 2026 pracovala od 1. ledna do 23. února a od 24. února do 21. října byla uznána dočasně práce neschopnou pro obecné onemocnění. Od 22. října po ukončení pracovní neschopnosti opět nastoupila do práce a pracovala do konce kalendářního roku. Jak posoudit možnost započtení dočasně pracovní neschopnosti jako výkonu práce až do limitu 20násobku TPD zaměstnankyně?*

*Prveďším ověříme, zda jsou u zaměstnankyně splněny obě podmínky práva na dovolenou, a protože tomu tak je, počítáme dovolenou. Do dne, kdy byla zaměstnankyně uznána dočasně práce neschopnou, odpracovala včetně 1 svátku celkem 304 hodin (tedy 7 celých násobků své TPD). Protože však ke dni vzniku dočasně pracovní neschopnosti není zatím splněna podmínka odpracování alespoň 12násobku TPD (tj. v daném případě 480 hodin) pro zápočet dočasně pracovní neschopnosti jako odpracované doby až do výše 20násobku TPD, **nelze prozatím tento zápočet provést**. Zaměstnankyně však po skončení dočasně pracovní neschopnosti opět nastoupila do práce 22. října a do konce roku odpracovala dalších 408 hodin včetně 5 svátků – **celkem tedy 712 hodin** (v tom 6 svátků) a tento počet hodin odpovídá celkem 17 celým násobkům její TPD. Proto je podmínka odpracování alespoň 12násobku TPD pro započtení až 20násobku TPD za **dobu dočasně pracovní neschopnosti splněna, za dobu dočasně pracovní neschopnosti od 24. února do 21. října lze započítat až 20násobek TPD – tedy dalších 800 hodin. Zaměstnankyně tak v roce 2025 pro účely dovolené odpracovala v úhrnu 1 512 hodin, tj. 37 celých násobků své TPD** (+ ještě dalších 32 hodin, k nimž se však nepřihlédně). **Dovolená zaměstnankyně v roce 2025 bude činit 37 : 52 × 40 × 5 = 143 hodin.***

V souvislosti se započítáváním limitovaných i nelimitovaných náhradních dob do odpracované doby pro účely dovolené je vhodné připomenout, že vlastní čerpání již jednou vypočtené dovolené může přivodit nezbytnost finálního přepočítání její původně stanovené délky, a to případně i opakovaně. Jde o to, že čerpání dovolené je výkonem práce, a proto při jejím čerpání dochází k započtení takto „odpracovaných“ hodin pro dovolenou zaměstnance a ve výsledku může vést i ke zvýšení počtu celých násobků odpracované TPD v daném kalendářním roce, z nichž se délka dovolené určuje. Platí tedy, že čerpáním **dovolené může dojít k prodloužení její původní délky**. K této situaci dochází nejčastěji při čerpání dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené.

Podle § 217 odst. 5 ZP totiž platí, že požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele **o čerpání dovolené** tak, aby navazovala **bezprostředně na skončení mateřské dovolené**, popř. zaměstnanec o čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovalo na skončení otcovské nebo rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět. Možnost čerpání této dovolené a její délku je však třeba posoudit stejně jako u ostatních zaměstnanců, tedy jen za splnění základních dvou podmínek pro vznik práva na dovolenou (viz pravidlo „4 + 4“) a s přihlédnutím k počtu odpracovaných celých násobků TPD. Pro možnost zápočtu rodičovské dovolené čerpané v témže kalendářním roce jako odpracované doby (výkonu práce) nejvýše do 20násobku TPD platí pravidlo v § 216 odst. 3, že mimo překážky v práci uvedené v § 216 odst. 2 musí být nejprve splněna podmínka odpracování alespoň 12násobku TPD (srov. příklad 1. a 2.). Při posouzení odpracované doby pro nárok na dovolenou čerpanou bezprostředně po mateřské dovolené je třeba vzít v úvahu **počet hodin připadajících případně na nevyčerpanou „starou“ dovolenou** převedenou z předchozího období (existuje-li, neboť takto převedená dovolená bude čerpána po skončení mateřské dovolené zásadně jako první) a **počet hodin připadajících na mateřskou dovolenou od počátku kalendářního roku**, v němž tato mateřská dovolená končí. Ze součtu těchto hodin se stanoví (prozatímní) **délka „nové“ dovolené** za kalendářní rok, v němž MD končí, a zjištěný počet hodin „nové“ dovolené se přičte k původnímu součtu „odpracovaných“ hodin. Pokud výsledný počet hodin činí nejméně 12násobek TPD zaměstnankyně, lze jí do odpracovaných hodin pro účely „nové“ dovolené připočítat **až 20násobek TPD z budoucí rodičovské dovolené**, která bude čerpána v témže kalendářním roce. Jestliže výsledný (úhrnný) počet odpracovaných hodin odpovídá vyššímu počtu celých násobků „odpracované“ TPD, než z něhož byla prozatímně stanovena „nová“ dovolená (a to je prakticky jisté), je třeba tuto „novou“ dovolenou znovu přepočítat. To lze demonstrovat na zjednodušeném následujícím příkladu.

aspekty unijní silniční dopravy jsou regulovány právě směrnicí 2020/1057, která představuje zvláštní právní předpis pro odvětví silniční dopravy vůči obecné úpravě vysílání zaměstnanců. Základní pravidla týkající se práv vyslaných zaměstnanců v zákoníku práce se tedy použijí i pro oblast silniční dopravy s tím, že specifika s ohledem na její zvláštní povahu byla zákonem č. 217/2022 Sb. implementována do zákona o silniční dopravě.

Ustanovení § 320a přiznává odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů na celostátní, odvětvové nebo krajské úrovni **právo na příspěvek státu na podporu vzájemných jednání** týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových a sociálních podmínek, **a na opatření v oblasti prevence rizik vzniku poškození zdraví zaměstnanců následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání**. Tento příspěvek poskytne stát na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody, která je poradním orgánem vlády.

V § 322 odst. 2 se výslovně stanoví, že úhrada nákladů státem na kontrolní činnost odborových organizací v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví **zahrnuje též náklady na prohlubování kvalifikace svazových inspektorů**, a v § 324 se stanoví, že odborové organizace a organizace zaměstnavatelů se **považují za veřejně prospěšné právnické osoby**.

V oblasti **zvláštní úpravy ručení dodavatele stavebních prací za mzdy, platy a odměny z dohod („mzdové nároky“)** zaměstnanců **poddodavatele těchto prací** zavedené do § 324a s účinností od 1. ledna 2024 zákonem č. 408/2023 Sb. (viz část čtvrtá) provedla valmech novela ZP již od 1. srpna 2024 nezbytná zpřesnění ve formě **blíže specifikace smluvního plnění** (výčet stavebních prací), **zjednodušení informační povinnosti ručitele, rozšíření podmínek pro uplatnění výzvy ručitele a zjednodušení a zpřesnění možnosti zprostit se ručení**.

V § 332 je stanovena **speciální úprava stavení běhu lhůt z důvodu překážky v pracovním právu, a to rozdílně od OZ**, neboť jde vesměs o lhůty krátké (např. prekluzivní 2měsíční lhůta k podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru). Podle uvedeného ustanovení odchylně od OZ platí, že zbývá-li po odpadnutí překážky, pro níž lhůta neběžela, např. z důvodu „vyšší moci“, do uplynutí lhůty méně než 5 dnů, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet.

**Flexinovela ZP s účinností od 1. června 2025** přinesla také doplnění § 328 odst. 1. **Do výše odpovídající 3násobku průměrného měsíčního výdělku zemělého zaměstnance budou přecházet nevyplacená mzdová a platová práva přímo i na pozůstalou partnerku/partnera, resp. registrovanou partnerku/partnera**, žijící v době smrti se zaměstnancem ve společné domácnosti, obdobně jako je tomu u pozůstalého manžela/manželky.

Je důležité upozornit, že zákoník práce v § 333 používá vlastní pravidlo pro **počítání běhu doby** (pokud tento zákon nestanoví jinak třeba pro výpovědní dobu), a to na rozdíl od počítání času podle občanského zákoníku (doby a lhůty – viz § 600 a násl. OZ). Pokud jde o **lhůty** (např. prekluzivní lhůta pro podání žaloby o neplatné rozvázání pracovního poměru u soudu podle § 72 ZP), řídí se jejich běh výhradně občanským zákoníkem. Případy zániku práva prekluzí jsou taxativně uvedeny v § 330 ZP.

Oblast **doručování písemností** zaměstnavatelem zaměstnanci a naopak se díky novelizaci v roce 2023 významně zjednodušila a zefektivnila na základě požadavků praxe a v duchu současných trendů na podporu elektronizace a digitalizace dokumentů i v pracovníprávní oblasti. V § 334 je tak taxativním výčtem stanoveno, že pouze při doručování **výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době a dalších písemností týkajících se skončení pracovního poměru** (např. písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi podle § 52 písm. g) nebo na neuspokojivé pracovní výsledky s výzvou k jejich odstranění podle § 52 písm. f)), s **výjimkou dohody o skončení pracovního poměru nebo dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti** (§ 49 a § 77 odst. 5 písm. a)), a při doručování **odvolání z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa, mzdového nebo platového výměru, je nutné postupovat striktně podle § 334a až § 336 ZP**.

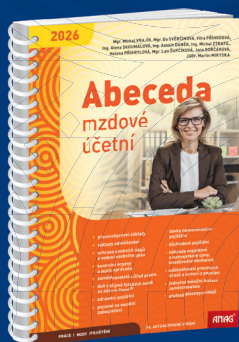
Z důvodu vyřazení písemností týkajících se vzniku základního pracovníprávního vztahu, některých jeho změn a dvoustranných právních jednání z režimu jejich doručování zaměstnanci podle zákoníku práce bylo **nutné zajistit přiměřenou ochranu zaměstnanci při elektronickém předávání (doručování) některých takto vyřazených písemností** (především dvoustranných právních jednání – smluv). Z tohoto důvodu je v § 21 odst. 1 stanoveno, že „**Jsou-li pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti nebo jejich změny anebo dohoda podle § 49 a § 77 odst. 5 písm. a) uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil**“. Podle § 21 odst. 2 je **zaměstnanec oprávněn od takto uzavřené pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nebo jejich změny písemně odstoupit** (nikoliv tedy též od dohody podle § 49 nebo § 77 odst. 5 písm. a)),

**POZNÁMKY K ZÁKONU Č. 262/2006 Sb.**

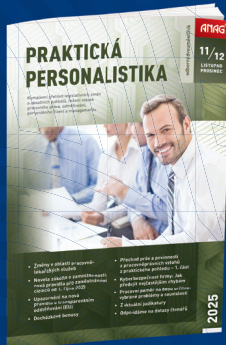
- <sup>1)</sup> Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.
- Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.
- Směrnice 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 Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.
- Čl. 13 směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.
- Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.
- Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.
- Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS).
- Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).
- Směrnice Rady ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (89/656/EHS).
- Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.
- Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.
- Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě.
- Čl. 15 směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnikních působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepřecpané znění).
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správné spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“).
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti.
- Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA).
- Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřené Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF).



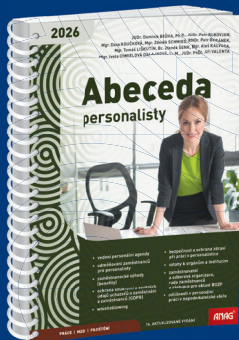
**MĚSÍČNÍK  
MZDOVÁ ÚČETNÍ**



**EDICE  
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ**



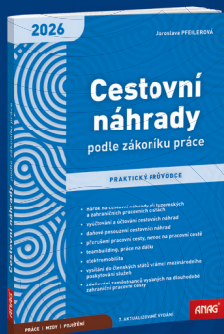
**DVOUMĚSÍČNÍK  
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA**



**EDICE  
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ**



**MĚSÍČNÍK  
ÚČETNÍ A DANĚ**



**EDICE  
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ**

