

www.
ZakonikPrace365.cz

Komentáře
**posledních
novel!**

ZÁKONÍK

PRÁCE

DonauMedia

V ceně:

**Aktuální znění zákona č. 262/2006 Sb.,
zákoníku práce, v právním stavu
k 1. červnu 2022 s komentářem
změn v praktickém kompletu
s aktualizacím servisem**



SPV

SPOLEČNOSTI
PRO VÁS

PRODEJ
A ZAKLÁDÁNÍ
SPOLEČNOSTÍ



E-book, bezplatná aktualizace:

Načtěte QR a odešlete SMS na +420 739 866 871

Podrobnosti na www.ZakonikPrace365.cz



STORMWARE
POHODA
Ekonomický software

www.pohoda.cz

Zákoník práce 2022 s komentářem posledních změn

Obsah

Souhrnně k posledním novelám zákoníku práce Strana 4	Podrobný obsah Strana 7
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v právním stavu k 1. červnu 2022 Strana 9	

V ceně publikace je jako bonus ZDARMA zahrnutý e-book po každé změně a servis na servisní webové stránce www.ZakonikPrace365.cz. REGISTRACE K BONUSU: Zprávu *Aktualizace_ZakonikPrace* zašlete na e-mail newsletter@newsletter.cz nebo jako SMS na číslo +420 739 866 871 nebo vyfotografujte mobilním telefonem QR kód na obálce a zašlete vygenerovanou SMS podle instrukcí.

ZÁKONÍK PRÁCE 2022 s komentářem změn. 1. vydání. E-book v pdf. Právní stav 1. června 2022.

www.ZakonikPrace365.cz

© 2022 DonauMedia, s. r. o., Tallerova 4, Bratislava. Pište nám na e-mail: newsletter@newsletter.cz. Vyrobeno v EU.

Upozornění: Znění textů v této publikaci bylo prověřeno s veškerou dostupnou péčí, vydavatel ani prodejce však nepřebírají žádné záruky za eventuální škody vzniklé jejím použitím a neodpovídají tedy za to, pokud by na základě textů zveřejněných v této publikaci kdokoliv konal nebo se zdržel konání a v souvislosti s tím mu vznikla jakákoliv škoda materiální nebo nemateriální povahy. Jediným rozhodujícím zněním zákonů v případě pochybností a sporů jsou texty ve Sbírce zákonů. Autorská práva k této publikaci jsou předmětem ochrany podle zákonů ČR a SR a vykonává je výhradně vydavatel. Rozmnožování a šíření jakýmkoliv způsobem celku nebo části této publikace bez výslovného písemného svolení vydavatele je zakázáno. Nerespektování práv vydavatele může vést k soudnímu postihu včetně povinnosti náhrady škody.



SPV | SPOLEČNOSTI
PRO VÁS

**PRODEJ A ZAKLÁDÁNÍ
SPOLEČNOSTÍ ONLINE**

+420 775 588 338

www.spolecnostiprovas.cz

Souhrnně k posledním novelám zákoníku práce

Novela zákonem č. 181/2018 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

- **Charakter novely:** Malá novela reagovala na jeden z praktických problémů z aplikační praxe.
- **Účinnost novely:** Od 1. října 2018
- **Obsah novely:** Hlavním důvodem změny právní úpravy bylo sjednocení postupu zaměstnavatelů, resp. obou pojišťoven, které realizují zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, při výpočtu náhrady za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti u uchazečů o zaměstnání. Změna má dopad na bývalé zaměstnance, vojáky nebo příslušníky bezpečnostních sborů, kterým je poskytována náhrada za ztrátu na výděleku nebo náhrada za ztrátu na služebním příjmu. Po novele jim bude vyplácena náhrada za ztrátu na výděleku po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání z výše minimální mzdy platné v den zařazení poškozeného do evidence uchazečů o zaměstnání. Novelizované znění jednoznačně stanoví, že za výděleku po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se v těchto případech považuje výděleku ve výši minimální mzdy platné v den zařazení poškozeného do evidence uchazečů o zaměstnání. Náhrada za ztrátu na výděleku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání činí rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosaženým po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu. V případě, že poškozenému zaměstnanci je náhrada za ztrátu na výděleku poskytována, následně dojde ke skončení jeho pracovního poměru a on je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, byla mu tato náhrada poskytována stále ve stejné výši i v době, kdy je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Problém nastával v případě, že poškozenému zaměstnanci před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhrada poskytována nebyla. V případě, že se poškozený zaměstnanec stal uchazečem o zaměstnání, chyběl zde „pouázrový“ výděleku. Proto je pro případy, že je poškozený veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, stanoven fiktivní „pouázrový“ výděleku ve výši minimální mzdy. Přechodné ustanovení deklaruje skutečnost, že se uvedený výpočet náhrady od účinnosti novely aplikuje u všech poškozených, kterým vzniklo právo na tuto náhradu podle § 271b odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti novely nebo podle § 371 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb. Poškozeným se tedy částky, které jim v důsledku zvyšování minimální mzdy vyplaceny nebyly, vrátit zpětně nebudou, ale od nabytí účinnosti novely se jim již zohledňuje výše minimální mzdy, která byla pro každého jednotlivého poškozeného zaměstnance platná v den, kdy byl zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.
- **Změněná a doplněná ustanovení:** § 271b, Přechodná ustanovení

Novela zákonem č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

- **Charakter novely:** Malá věcná novela zrušila tzv. karenční dobu.
- **Účinnost novely:** Od 1. července 2019
- **Obsah novely:** Účelem novely bylo zrušení institutu „karenční doby“, po kterou se v případě dočasné pracovní neschopnosti neposkytuje osobě v zaměstnaneckém nebo služebním poměru náhrada mzdy nebo platu, případně plat či jiný příjem. Právní úprava karenční doby byla do českého právního řádu zavedena zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů. Tehdy se dotýkala ještě zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, tuto právní úpravu Ústavní soud svým nálezením č. 166/2008 Sb. (ze dne 23. dubna 2008 sp. zn. Pl. ÚS 02/08) zrušil. Následně s účinností nového zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění od 1. ledna 2009 a s novou právní úpravou hmotného zabezpečení zaměstnanců v prvních dnech dočasné pracovní neschopnosti (v prvních čtrnácti dnech, resp. v letech 2011 až 2013 v prvních 21 dnech) byla do našeho právního řádu navržena. Novela ruší karenční dobu u zaměstnanců v pracovním poměru a u zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr obsaženou v zákoníku práce. Současně vrací právní úpravu výpočtu náhrady za ztrátu na výděleku po dobu pracovní neschopnosti do stavu před zavedením karenční doby. Další body novely ruší ta ustanovení zákoníku práce, která z hlediska časového ztratila význam. Přechodné ustanovení v odstavci 1 zajišťuje postup při poskytování náhrady mzdy/platu nebo odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr, kdy dočasná pracovní neschopnost vznikla před účinností tohoto zákona a trvá po jeho účinnosti. Přechodné ustanovení v odstavci 2 zajišťuje postup při poskytování náhrady za ztrátu na výděleku po dobu pracovní neschopnosti, kdy dočasná pracovní neschopnost z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vznikla před účinností a trvá po jeho účinnosti.
- **Změněná a doplněná ustanovení:** § 66, § 192, § 194, § 271a, § 301a, Přechodná ustanovení

Novela zákonem č. 366/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

- **Charakter novely:** Malá věcná novela doplnila odpovědnost za škodu v mateřských školách.
- **Účinnost novely:** Od 1. června 2020
- **Obsah novely:** Novelou bylo ohledně odpovědnosti za škodu, která vznikla dětem v mateřských školách, doplněno do zákoníku práce stejné pravidlo, jaké již platilo dříve pro odpovědnost za škodu, která vznikla žákům základních škol a základních uměleckých škol při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním; za tuto škodu tedy odpovídá právnická osoba vykonávající činnost dané školy. Předchozí právní úprava obsahovala pouze odpovědnost za škodu vzniklou žákům základních škol, nikoliv dětem v mateřských školách. Těm se za škodu odpovídalo podle jiného právního předpisu. Tento stav mohl způsobovat problémy, pokud by jedna právnická osoba provozovala jak základní školu, tak i mateřskou školu: v takovém – nikoli výjimečném - případě by ředitel těchto škol musel uzavřít dvě zcela rozdílné pojistné smlouvy, což nebylo obecně žádoucí. Problém přitom nebyl příliš známý, pojišťovny navíc v minulých letech tento rozdílný právní stav pomíjely a ředitelé škol na existující rozdíly v právní úpravě neupozorňovaly. Právě při nesjednání speciální pojistné smlouvy pro mateřskou školu mohlo dojít ke zkrácení plnění, případně nulovému plnění, ze strany pojišťovny při úrazu dítěte v mateřské škole. Z těchto důvodů novela sjednotila právní stav.
- **Změněná a doplněná ustanovení:** § 391 odst. 2

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

- **Charakter novely:** Velmi rozsáhlá věcná novela nově upravuje právo na dovolenou a její čerpání, zavádí institut sdíleného pracovního místa, nově definuje vícesměnný provoz, mění úpravu překážek v práci na straně zaměstnance a způsob doručování písemností.
- **Účinnost novely:** Částečně od 1. července 2020, částečně od 1. ledna 2021
- **Obsah novely:** Od ledna 2021 se dovolená člení jen na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dodatkovou dovolenou. Odpadá dovolená za odpracované dny. Opuštěn byl princip dovolené za odpracované dny a následného krácení dovolené pro omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci. Vznik práva na dovolenou je založen na odpracované stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní době. Určující jednotkou pro délku dovolené nebudou dny ale hodiny odpovídající stanovené nebo kratší týdenní pracovní době konkrétního zaměstnance (změna se dotkne zaměstnanců s nepravidelnou pracovní dobou). U dodatkové dovolené se délka odvozuje z týdenní pracovní doby zaměstnance podle toho, zda zaměstnanec pracuje po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu po celý kalendářní rok nebo po jeho část. Délka dodatkové dovolené za kalendářní rok je jeden týden. Nevyčerpanou část dovolené, která převyšuje zákonem určený čtyřtýdenní, resp. šestitýdenní rozsah ve školství (např. další týden dovolené v rámci zaměstnaneckých benefitů) lze nově na základě žádosti zaměstnance převést do následujícího roku. Od ledna 2021 zavádí novela nový právní institut sdílené pracovního místa, které má zaměstnancům umožnit lepší soulad pracovního a rodinného života. Podle nové úpravy minimálně dva zaměstnanci si budou moci sami po předchozí písemné dohodě se zaměstnavatelem rozvrhovat svou pracovní dobu ve vzájemné spolupráci podle svých osobních potřeb a střídát se při výkonu práce tak, aby pracovní místo bylo v pracovní době obsazeno vždy jedním z nich. Jinými slovy, o jednu pracovní pozici s konkrétní pracovní náplní se bude dělit dva nebo více zaměstnanců. Dohodu bude muset zaměstnavatel uzavřít písemně s každým příslušným zaměstnancem a případně rozvázání této dohody nebude mít žádný vliv na trvání pracovního poměru zaměstnance. Od roku 2021 se dále mění překážky v práci na straně zaměstnance u specifických činností při sportovních soustředěních dětí a mládeže a dochází k některým dílčím

změnám v oblasti náhrady majetkové a nemajetkové újmy v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání (jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance apod.).

Ke zvýšení právní jistoty zaměstnavatelů i zaměstnanců novela zpřesnila pravidla o skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance v případě, že výpověď je dána z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Od 30. července 2020 novela mění pravidla pro doručování. Platí, že zaměstnavatel doručuje písemnost zaměstnanci do vlastních rukou především na pracovišti. Není-li to možné, může zaměstnavatel doručit písemnost do vlastních rukou zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, anebo prostřednictvím datové schránky. Novela tedy vypustila pokus o doručení písemnosti v bytě zaměstnance či jinde, kde může být zastížen. Byl zdůrazněn povinný primární pokus o doručení na pracovišti. Nově bude zaměstnavatel zasílat zaměstnanci důležité písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nikoli na poslední adresu, která je zaměstnavateli známa, ale na adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil (zaměstnanec sám tedy bude povinnou osobou, která bude písemně nahlašovat správné a aktuální údaje k doručování a ponese odpovědnost v oblasti doručování, resp. za případnou fikci doručení). Fikce doručení bude platit i ve směru od zaměstnance vůči zaměstnavateli, jestliže zaměstnavatel odmítne písemnost převzít nebo neposkytne součinnost při doručení v místě sídla nebo v místě podnikání.

■ **Změněná a doplněná ustanovení:** od 30. července 2020 - § 51, § 73, § 73a, § 77, § 78, § 79, § 85, § 93a, § 96, § 97, § 103, § 104, § 122, § 127, § 130, § 170, § 176, § 177, § 197, § 191a, § 210; od 1. ledna 2021 - § 203, § 203a, § 211, § 212, § 213, § 215, § 216, § 218, § 219, § 221, § 222, § 222a, § 223

Novela nařízením vlády č. 487/2020 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

■ **Charakter novely:** Nařízení vlády zvýšilo minimální mzdu.

■ **Účinnost novely:** Od 1. ledna 2021

■ **Obsah novely:** Nařízením vlády byla od 1. ledna 2021 zvýšena minimální mzda zvýšena tak, že základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin byla upravena na 90,50 Kč/hod., neboli základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin byla upravena z 15 200 Kč měsíčně. Nařízením vlády současně zvýšilo nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin odstupňované podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací. Minimální mzda byla znovu zvýšena od 1. ledna 2022 nařízením vlády č. 405/2021 Sb. (viz dále).

■ **Změněná a doplněná ustanovení:** § 111

Novela vyhláškou č. 589/2020 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

■ **Charakter novely:** Vyhláška změnila sazby cestovních náhrad pro rok 2021 primárně uvedené v zákoníku práce (Ministerstvo práce a sociálních věcí je zmocněno je vždy k 1. lednu změnit).

■ **Účinnost novely:** Od 1. ledna 2021

■ **Obsah novely:** Sazby stravného za každý kalendářní den pracovní cesty zaměstnance (s výjimkou níže uvedených zaměstnanců odměňovaných platem) byly zvýšeny a nově činí nejméně 91 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin; 138 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin; 217 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Sazby stravného za každý kalendářní den pracovní cesty zaměstnanců odměňovaných platem (tj. zaměstnanců státu, územních samosprávných celků, státních fondů, příspěvkových organizací, školských právnických osob, regionálních rad regionů soudržnosti) byly zvýšeny a činí 217 Kč až 259 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin; 138 Kč až 167 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin; 91 Kč až 108 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,

Sazba základní náhrady za 1 km jízdy v případě, že zaměstnanec použije na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, činí 1,20 Kč u jednostopých vozidel a tříkolek; 4,40 Kč u osobních silničních motorových vozidel.

V případě, že zaměstnanec neprokáže cenu pohonné hmoty, vypočte se výše náhrady v roce 2021 z následujících průměrných cen za 1 litr pohonné hmoty 27,80 Kč u benzínu automobilového 95 oktanů; 31,50 Kč u benzínu automobilového 98 oktanů; 27,20 Kč u motorové nafty a 5,00 za 1 kilowatthodinu elektřiny.

Sazby byly dále změněny od 19. října 2021 vyhláškou 375/2021 Sb. a od 1. ledna 2022 vyhláškou č. 511/2021 Sb., která byla poté dvakrát novelizována vyhláškami č. 47/2022 Sb. a 116/2022 Sb. (viz dále).

■ **Změněná a doplněná ustanovení:** § 157, § 158, § 163, § 176

Novela zákonem č. 248/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

■ **Charakter novely:** Malá technická novela navázala na změny v zákoně o zaměstnanosti.

■ **Účinnost novely:** Od 1. ledna 2022

■ **Obsah novely:** V § 209 odst. 1 byla v souvislosti s novelizací zákona o zaměstnanosti zrušena legislativní zkratka „částečná nezaměstnanost“. Samotná definice jiné překážky v práci (snížení odbytu zboží nebo poklesu poptávky po poskytovaných službách) se nezměnila.

■ **Změněná a doplněná ustanovení:** § 209

Novela zákonem č. 251/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

■ **Charakter novely:** Malá technická novela navázala na změny v zákoně o podpoře regionálního rozvoje.

■ **Účinnost novely:** Od 1. ledna 2022

■ **Obsah novely:** V odstavci 3 bylo vypuštěno ustanovení o platu zaměstnanců regionálních rad soudržnosti, neboť ty byly zrušeny.

■ **Změněná a doplněná ustanovení:** § 109

Novela zákonem č. 330/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

■ **Charakter novely:** Malá technická novela nově definovala dřívější pojem „jiný člen domácnosti“ pro účely vzniku nároku na ošetřovné v souvislosti s novelou zákona o nemocenském pojištění.

■ **Účinnost novely:** Od 1. ledna 2022

■ **Obsah novely:** Dřívější znění zákona o nemocenském pojištění předpokládalo nárok na ošetřovné u zaměstnance, který ošetřoval „jiného člena domácnosti“. Podle nové definice má nárok na ošetřovné zaměstnanec, který ošetřuje fyzickou osobu, která žije se zaměstnancem v domácnosti anebo nežije se zaměstnancem v domácnosti, ale jedná se o příbuzného v linii přímé (§ 772 občanského zákoníku), sourozence zaměstnance, manžela/manželku zaměstnance, registrovaného partnera/partnerku zaměstnance, rodiče manžela/manželky nebo rodiče registrovaného partnera/partnerky zaměstnance.

■ **Změněná a doplněná ustanovení:** § 47, § 53, § 191, § 219, § 363