

Jakub Tomšej

Zákoník práce 2022

s výkladem



- kompletní novelizované znění k 1. 1. 2022
- přehledný výklad ustanovení zákona a návod k jejich aplikaci v praxi
- řešení problémů a nejasností vyplývajících z právní úpravy



Jakub Tomšej

Zákoník práce 2022

s výkladem



Grada Publishing



Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude trestně stíháno.

Zákoník práce 2022 – s výkladem Právní stav k 1. 1. 2022

Publikace Zákoník práce 2022 – s výkladem předkládá čtenáři úplné znění zákona č. 262/2006 Sb., v platném znění včetně stručného komentáře novelizací, kterými prošel v roce 2021, a také vybraných ustanovení, která jsou v běžné pracovněprávní praxi hojně užívána a diskutována. V neposlední řadě komentář zahrnuje i problematiku vážící pracovněprávní předpisy na rekodifikaci nového občanského zákoníku. Celá publikace tak respektuje stav legislativy k 1. 1. 2022.

Jak je již dobrým zvykem u publikací úplných znění, změny, jejichž účinnost nastává od roku 2022 nebo nastala v průběhu roku 2021, jsou odlišeny různým typem písma.

Tučný text – změny s účinností od **1. 1. 2022** (netýká se nadpisů).

Tučný text kurzíva – nově přijaté změny s účinností v **průběhu roku 2021** (netýká se nadpisů).

I když snahou všech, kdo se na této publikaci podíleli, bylo maximální zprostředkování přesného textu úplného znění zákona, považujeme za důležité upozornit, že **právně závazný je pouze text publikovaný ve Sbírce zákonů**.

Zákoník práce 2022 – s výkladem Právní stav k 1. 1. 2022

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Vydala GRADA Publishing, a.s.
U Průhonu 22, Praha 7
tel.: 234 264 401, fax: 234 264 400
www.grada.cz
jako svou 8 337. publikaci

Realizace obálky Vojtěch Kočí
Sazba Jan Šístek
Odpovědná redaktorka Ing. Kateřina Patková
Počet stran 104

Osmnácté vydání, Praha 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2020, 2021, 2022
Vytiskly Tiskárny Havlíčkův Brod, a.s.

© **GRADA Publishing, a.s., 2022**

ISBN 978-80-271-4662-8 (ePub)
ISBN 978-80-271-4661-1 (pdf)
ISBN 978-80-271-3539-4 (print)

Obsah

Úvod	7
O autorovi	8
1. Stav pracovněprávní legislativy k 1. 1. 2022	9
2. Vybrané výkladové problémy zákoníku práce k 1. 1. 2022	11
3. Přehled členění zákoníku práce	32
4. Úplné znění zákoníku práce č. 262/2006 Sb.	36

Úvod

Předkládaná publikace obsahuje aktuální znění zákoníku práce k 1. lednu 2022. Na prvních stránkách knihy čtenář nalezne stručný výklad příslušných ustanovení, který by mu měl přiblížit jednak aktuální stav legislativy a její nedávné změny, a jednak by ho měl provést po jednotlivých pasážích zákoníku práce, přiblížit mu základní pravidla jejich aplikace a nabídnout odpovědi na některé výkladové problémy.

Publikace je psána především pro praxi, a proto jsem se při jejím psaní snažil balancovat mezi terminologickou přesností a čtivostí. Pokud jsem na některých místech napomohl plynulosti textu zkrácením zákonné terminologie nebo jejím nahrazením všeobecně známým termínem, případně jsem nedodržel citační normu pro judikaturu, věřím, že ke mně čtenáři s právním vzděláním budou shovívaví.

Publikace zohledňuje významnou novelu zákoníku práce, která přinesla rozsáhlé změny právní úpravy, které nabyly účinnosti zčásti k 30. 7. 2020 a zčásti k 1. 1. 2021. Čtenář v ní tedy najde i informace týkající se výpočtu dovolené, sdíleného pracovního místa nebo přechodu práv a povinností z pracovního poměru. Do textu zákoníku práce jsou zapracovány změny vyplývající ze zákonů, jejichž účinnost je stanovena k 1. 1.

2022. **Odlíšným typem písma jsou zdůrazněny novelizace přijaté a publikované ve Sbírce zákonů, jejichž účinnost je stanovena od 1. 1. 2022, změna je vyznačena tučným písmem.** Nechceme čtenáře zatěžovat maximem textu, jehož účinnost je časově více vzdálená a kdy se ukazuje, že není vyloučeno, že se některá ustanovení mohou do doby účinnosti ještě změnit. Proto **nejdou novelizace účinné v pozdějších letech zapracované. U novelizací účinných během předšlého roku (tj. 2021) je zvýraznění také tučné, ale kurzívou.**

Věřím, že stručný výklad poskytnutý v této publikaci bude pro čtenáře atraktivní, a i přes omezený prostor jím pomůže porozumět zákonným ustanovením a vyřešit některé aplikační problémy. Příznivce podrobnějších výkladů bych odkázal na svoji publikaci „Zákoník práce v praxi“, případně na komentářovou literaturu.

Knihu shrnuje rovněž vědecké poznatky autora získané v rámci výzkumného projektu UNCE/HUM/034 „Závislá práce v 21. století: otázky a výzvy“ a PROGRES Q03 „Soukromé právo a výzvy dneška“ na Právnické fakultě Univerzity Karlovy. Za poskytnutou podporu děkuji.

Autor

O autorovi

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D. je odborníkem na pracovní právo. Vystudoval Právnickou fakultu Univerzity Karlovy, kde nyní vyučuje pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a působí jako vědecký pracovník. Praktické zkušenosti s pracovním právem získával a získává jako advokát, podnikový právník nebo poradce neziskové organizace. V nakladatelství Grada vydává každoročně publikaci „Zákoník práce s výkladem“ a dále je autorem monografií „Zdraví a nemoc zaměstnance“ a „Diskriminace na pracovišti“. K jeho dalším významným publikacím patří knihy „Pracovnělékařské služ-

by“ a „Zaměstnávání cizinců v České republice“. Pravidelně publikuje články v odborném tisku a vystupuje na konferencích, seminářích a školeních. Zastupuje Českou republiku v European network of legal experts in gender equality and non-discrimination a v několika akademických fórech. Kromě komerční právníkové činnosti se pravidelně věnuje i poskytování bezplatných právních služeb.

Kontakt na autora: tomsej@prf.cuni.cz

1. Stav pracovněprávní legislativy k 1. 1. 2022

1.1 Zákoník práce – obecné informace

Základním zdrojem pracovněprávní úpravy je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Jde o základní předpis, v němž lze nalézt odpovědi na většinu základních otázek pracovního práva, a měl by ho tak mít po ruce každý personalista a mzdový účetní, ale i zaměstnanec, který se zajímá o právní úpravu svých práv a povinností.

Zákoník práce byl přijat v roce 2006 levicovou vládou díky poměrně těsné většině v parlamentu. Již od svého přijetí představuje určité jablko sváru mezi pravici a levici. Hned po svém přijetí byl skupinou zákonodárců napaden u Ústavního soudu, který skutečně některá jeho ustanovení zrušil. Dosud asi nejvýznamnější novela proběhla s účinností k 1. 1. 2012 pod taktovkou pravice vlády. V poslední době pak na sebe upoutala pozornost zejména novela, která byla přijata v roce 2020 a nabyla účinnosti zčásti k 30. 7. 2020 a zčásti k 1. 1. 2021.

Jednou z prvních kritických otázek, kterou bylo nutno vyřešit po přijetí zákona, byla otázka vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem. Občanský zákoník je obecný předpis soukromého práva, který řeší řadu témat, která jsou relevantní pro pracovní právo (např. kdy je právní jednání platné a kdy neplatné, jak se uzavírají smlouvy, jak se počítají doby a lhůty apod.). Naskýtá se tak otázka, do jaké míry je možné v pracovním právu aplikovat i občanskoprávní pravidla. Zatímco před přijetím současného zákoníku práce platila zásada úplné oddělenosti občanského a pracovního práva, v roce 2008 Ústavní soud nastolil vztah subsidiarity. To znamená, že pro pracovní právo sice primárně platí zákoník práce, pokud však v nějaké otázce zákoník práce žádná pravidla neobsahuje, může se použít i občanský zákoník, vždy však v souladu se základními zásadami pracovního práva.

Zákoník práce je třeba vykládat v souladu s právními předpisy vyšší síly – ústavním a evropským právem. Zatímco v ústavním právu nalezneme spíše obecné zásady, které nejsou nijak kontroverzní (např. že každý má právo na svobodnou volbu povolání), evropské právo obsahuje řadu detailních požadavků na obsah národní pracovněprávní legislativy. U některých se stále vedou diskuse o tom, zda byly do českého právního řádu správně transponovány. Nelze tak mít perfektní znalost pracovního práva bez znalosti příslušných evropských předpisů.

Právní systém ČR není založen na precedentech a existující soudní rozhodnutí nejsou oficiálním pramenem práva. Rozhodnutí soudů přesto významným způsobem formují naše očekávání o tom, jak soudy rozhodnou v podobných případech v budoucnu. Každý soudce má totiž povinnost znát existující judikaturu, rozhodovat v jejich intencích a případně odchylky velmi přesvědčivě zdůvodnit. Zejména judikatura Nejvyššího soudu tak má velký vliv na to, jak jsou ustanovení zákoníku práce vykládána v praxi. V poslední době přibývá případů, kdy Nejvyšší soud určitá ustanovení zákoníku práce vyložil jinak, než jak by napovídalo jejich doslovné znění. Tyto konkrétní případy mohou být vnímány jako příklon ke spravedlnosti, narušují však právní jistotu a svědčí o tom, jak důležité je znát i judikaturu.

1.2 Zákoník práce – novelizace v roce 2021

V roce 2021 a k 1. 1. 2022 nabyla účinnosti tři novely zákonů, které mění i zákoník práce. Nahlédneme-li však do jejich obsahu, zjistíme, že se primárně zabývají zcela jinými oblastmi a pro oblast pracovněprávních vztahů nepřinášejí

žádné významné změny, nýbrž jde pouze o drobné úpravy několika paragrafů.

Nejvýznamnějším počínem měnicím pracovněprávní kodex tak zůstává zákon č. 285/2020 Sb., který nabyl účinnosti zčásti k 30. 7. 2020 a zčásti k 1. 1. 2021. Přijetím této novely bylo završeno několik let diskusí o změně některých pracovněprávních institutů. Předkladatel nakonec ustoupil z některých svých dříve deklarovaných záměrů v zájmu předložení návrhu, který bude všeobecně akceptovaný. To se nakonec i podařilo, když návrh v Poslanecké sněmovně podpořilo 179 poslanců a žádný nehlasoval proti.

Nejzásadnější dopady má novela v oblasti dovolené. Je třeba říct, že pravidla výpočtu dovolené byla ustálena po desetiletí a nevyvolávala větší právní problémy. Předkladatelé však správně argumentovali tím, že v některých specifických případech mohla být nespravedlivá. Použití celého dne jako základní jednotky pro stanovení výměry dovolené může být v některých situacích nedostatečně přesné (například u některých zaměstnanců s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, při kratší pracovní době rozvrhované na menší než obvyklý počet pracovních dnů v týdnu nebo u zaměstnanců, kteří mají možnost svou týdenní pracovní dobu odpracovat v mnoha velmi krátkých směnách). To může vést k nepřesnostem, které v konečném důsledku vedou k tomu, že zaměstnanec má kratší nebo delší dovolenou, než jakou by si logicky zasloužil.

Proti výše uvedenému bylo zpravidla namítáno, že z praktického hlediska šlo o marginálii, která se týkala jen malého počtu zaměstnanců. Předkladatel neměli po ruce analýzu, z níž by vyplývalo, jak často se podobné problémy vyskytují v praxi a zda je důvodné kvůli těmto problémům změnit právní úpravu, na kterou si zaměstnavatelé i zaměstnanci za dlouhá desetiletí již zvykli. Dílčí nespravedlnosti dle těchto kritických názorů nevyrovňají náklady, které bude zaměstnavatele stát změna personálních softwarů a systémů a proškolení příslušných zaměstnanců. Další připomínky k výpočtu nároku na dovolené v hodinách se týkaly i obavy z větší atomizace čerpání dovolené, z komplikací vyplývajících z tímto nedopřehledného vedení evidence pracovní doby i obtížnosti zjistit aktuální stav nevyčerpané dovolené.

Výše uvedené diskuse jsou v každém případě nyní už překonané. Od 1. 1. 2021 tak platí, že nárok na dovolenou nově bude vyjádřen v hodinách. Nová koncepce vedla ke změně pravidel pro výpočet dovolené za kalendářní rok i její poměrné části. Zcela vypuštěn byl institut dovolené za odpracované dny. Nová pravidla se týkají i vlivu některých překážek v práci na dovolenou, jejího čerpání a krácení.

Zcela novým institutem, který novela zavádí, je sdílené pracovní místo. Jeho prostřednictvím se novela snaží zvýšit flexibilitu na pracovním trhu, když zaměstnavatelé umožní, aby na jedno pracovní místo přijal dva zaměstnanci a rozvrhování pracovní doby nechal na jejich dohodě.

Změny zasáhly i institut přechodu práv a povinností z pracovního poměru. Jestliže dříve zákon nestanovoval žádné podmínky, které musí splňovat převod činnosti zaměstnavatele, aby s ním mohl být spojen i automatický přechod zaměstnanců od jednoho zaměstnavatele k druhému, nyní zákoník práce obsahuje řadu podmínek, které musí být kumulativně splněny. Realizace automatických přechodů tím může být v praxi zatížena.

K dalším oblastem, které se dílčím způsobem změnily, patří i oblast odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, kde zejména dochází k navýšení jednorázového odškodnění pozůstalých. Opravena byla také ustanovení o doručování pracovních písemností poštou, která dlouhodobě nebyla v souladu s podmínkami České pošty.

Vybrané významnější změny jsou podrobněji okomentovány v textu níže.

Práce na znění novely byly ukončeny v roce 2019. Není tak divu, že v novele nenacházíme reflexi koronavirové pandemie a jejích dopadů na oblast ochrany zdraví při práci, jakož ani na zpomalování ekonomiky, které je s ní spojeno. Česká republika se tak nevydala stejnou cestou jako některé jiné země, které v reakci na pandemii zakotvily dočasně větší flexibilitu pro zaměstnavatele, umožnily nařízení práce z domova nebo se zabývaly problematikou testování a očkování. Novele ostatně může být vyčteno i to, že nereflaktuje některé dlouhodobější společenské trendy jako rozmach práce z domova nebo elektronizace pracovních dokumentace. Je tak otázkou, zda další vývoj zákonodárce brzy nedonutí i k dalším zásahům do textu zákoníku práce.

Další právní předpisy

Tato publikace se zabývá obsahem zákoníku práce. Odborníci o něm často hovoří jako o pracovním kodexu, který by měl shrnovat všechna základní pravidla platná v pracovních vztazích. Přesto je nutné odkázat i na další právní předpisy, které se pracovní právní oblasti dotýkají. Jde zejména o následující předpisy:

- V zákoně č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jsou blíže rozve-

deny veřejnoprávní požadavky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;

- V zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, najdeme nejdůležitější přehled sankcí, které zaměstnavatelům hrozí v případě porušení pracovních předpisů;
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, upravuje postup při kolektivním vyjednávání, včetně stávk;
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, upravuje zejména činnost úřadů práce při zprostředkování zaměstnání a v souvislosti s aktivní politikou zaměstnanosti. Najdeme v něm také mj. pravidla pro zaměstnávání cizinců a osob mladších 15 let;
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, upravuje pracovní lékařské služby, posudky a prohlídky;
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, upravuje právo zaměstnanců na kompenzaci části mzdových nároků státem, pokud je zaměstnavatel nemůže uspokojit pro svoji platební neschopnost;
- 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, představuje klíčový předpis pro oblast odměňování;
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, zakotvuje pravidla pro placené a neplacené volno zaměstnanců v případech neřešených zákoníkem práce.

Výše uvedený výčet není a z povahy věci nemůže být úplný.