

# Práce=Mzdy=Odvody bez chyb, pokut a penále®

č. 8-9 / 2026 • měsíčník • ročník XXI.



Poradce, s. r. o.  
Hlavní třída 28/2020, Český Těšín  
IČ: 25836200  
www.i-poradce.cz

## ODPOVĚDNÁ REDAKTORKA

Andrea Súkeníková

## SPOLUPRACOVNÍCI

JUDr. Ladislav Jouza, JUDr. Eva Dandová,  
Ing. Martin Děrgel, Ing. Antonín Daněk,  
Ing. Ivan Macháček, Ing. Luděk Pelcl

## ZÁKAZNICKÉ CENTRUM

pondělí – pátek - 9.00 – 15.00  
558-731 125, 731 126, 731 127,  
732 708 627, 773 670 836  
abo@i-poradce.cz  
www.i-poradce.cz  
www.i-poradce.cz – e-shop  
Doručíme poštou nebo kurýrem.

## SAZBA / TISK

Tvorivec, s. r. o., Martin / květen 2026  
Za správnost údajů v příspěvcích odpovídají  
autoři.  
MK ČR: E 16821 • ISSN: 1801-9935

Vážení čtenáři!

I v nepříznivé sociální situaci zaměstnavatele je zaměstnanec právně chráněn. Na pomoc přichází **zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele**. K jaké významné změně došlo od 1. května 2026 ve prospěch zaměstnanců? Dozvíte se v příspěvku **Vyšší náhrada za nevyplacenou mzdu**.

Poslední **novely zákoníku práce přinesly řadu zásadních změn** do pracovněprávních vztahů. Více se dozvíte v příspěvku **Zákoník práce – nejčastější problémy a jak se jim vyhnout** v rubrice Aktuálně.

Práce na dálku je velmi vhodná například o prázdninách. **Prázdninová práce na dálku z pohledu zákoníku práce a daně z příjmů** je článek v rubrice Aktuálně.

Na jaká témata se můžete těšit v našich dalších měsíčních? V Poradci 12/2026 je uveřejněn **Trestní zákoník s komentářem**, v DaÚ 8-9/2026 **Zaměstnanecské benefity a DPH**, v DÚVaP 7-8/2026 **Výsledek hospodaření podnikatelských subjektů, Novela zákona o ZDP a Automobil v podnikání**, v 1000 řešení 5-6/2026 praktické příklady k problematikám **ZDP po novelách, Paušální výdaje**.

Měsíčník **PORADCE 2027** začíná svůj 32. ročník. Pokud jste si předplatili tento ročník, jako první číslo dostanete do schránky **Zákoník práce po novele s komentářem**.

Dále připravujeme: **Stavební zákon, Živnostenský zákon, Zákon o daních z příjmů, Zákon o DPH, Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, Zákon o evidenci tržeb, Zákon o účetnictví, Exekuční řád po novelách s komentáři**.

Na jakou problematiku Vám odpoví tematické balíčky? **Hlášení zaměstnavatelů – nově, Optimalizace daně, ZDP po novele, Příručka mzdové účetní 2026, Problémy mzdové účetní, Daňový řád po novelách**.

Jsmo velmi rádi, že nám zachováte svou přízeň a věříme, že se i nadále budeme setkávat nad stránkami měsíčníku.

Andrea Súkeníková  
odpovědná redaktorka

## Letní nabídka vydavatelství Poradce



rubriky
A
PP
CH
ODM
ODV
CN
VZ
VS

<b>AKTUÁLNĚ</b>		<b>A</b>
3	<b>Vyšší náhrada za nevyplacenou mzdu</b> JUDr. Ladislav Jouza	
6	<b>Zákoník práce – jak se vyhnout problémům</b> JUDr. Ladislav Jouza	
10	<b>Prázdninová práce na dálku z pohledu zákoníku práce a daně z příjmů</b> Ing. Ivan Macháček	
<b>PRACOVNÍ PRÁVO</b>		<b>PP</b>
14	<b>Zvýšení kvalifikace a kvalifikační dohoda</b> JUDr. Eva Dandová	
18	<b>Nástup nového zaměstnance</b> JUDr. Eva Dandová	
<b>CHYBY, OMYLY, POKUTY</b>		<b>CH</b>
22	<b>Kdy a jak zaměstnat osoby se zdravotním postižením</b> JUDr. Ladislav Jouza	
25	<b>Zákaz postoupení pohledávky a výjimka pro náhradu škody</b> Richard W. Fetter	
27	<b>Manka a škody</b> Ing. Martin Děrgel	
30	<b>Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců</b> Ing. Martin Děrgel	
32	<b>Dohoda o vyhrazení společensky účelného místa – veřejnoprávní smlouva</b> Mgr. Olga Bičáková	
<b>ODMĚŇOVÁNÍ</b>		<b>ODM</b>
35	<b>Práce přesčas – odměňování</b> Ing. Luděk Pelcl	
37	<b>Letní aktivity jako zaměstnanecký benefit</b> Ing. Ivan Macháček	
40	<b>Slevy na dani na invaliditu a na držitele průkazu ZTP/P</b> Ing. Luděk Pelcl	
43	<b>Praktická řešení k odměňování</b>	
<b>ODVODY</b>		<b>ODV</b>
46	<b>Zdravotní pojištění – zaměstnanec v České republice a v Evropské unii</b> Ing. Antonín Daněk	
50	<b>Studenti a jejich výdělečná činnost ve zdravotním pojištění</b> Ing. Antonín Daněk	
54	<b>Zaměstnání malého rozsahu a nemocenské pojištění</b> Ing. Luděk Pelcl	
56	<b>Vyměřovací základ zaměstnance</b> Ing. Luděk Pelcl	
59	<b>Praktická řešení k odvodům</b>	
<b>CESTOVNÍ NÁHRADY</b>		<b>CN</b>
62	<b>Zahraníční pracovní cesta – náhrada zvýšených stravovacích výdajů</b> JUDr. Jana Drexlerová	
66	<b>Cestovní náhrady – zaměstnanců</b> Ing. Martin Děrgel	
69	<b>Praktická řešení k cestovním náhradám</b>	
<b>VÝDAJE ZAMĚSTNAVATELE</b>		<b>VZ</b>
71	<b>Stravování a stravenky zaměstnanců</b> Ing. Ivan Macháček	
75	<b>Přechodné ubytování zaměstnanců</b> Ing. Martin Děrgel	
79	<b>Motivační příspěvek žákům a studentům</b> Ing. Martin Děrgel	
81	<b>Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání</b> Ing. Martin Děrgel	
<b>VEŘEJNÁ SPRÁVA</b>		<b>VS</b>
84	<b>Služební poměr na dobu určitou a neurčitou</b> JUDr. Eva Dandová	
88	<b>Školní výlety a exkurze</b> JUDr. Eva Dandová	
92	<b>Ekonomická činnost v DPH z pohledu neziskových subjektů</b> Ing. Zdeněk Morávek	

## VYŠŠÍ NÁHRADA ZA NEVYPLACENOU MZDU

... Celková výše mzdových nároků za 1 měsíc nesmí překročit jeden a půl násobek rozhodné částky. Tato částka je pro období od 1. května 2026 do 30. dubna 2027 pro tyto účely 49 215 Kč (dříve 46 165 Kč). Tato částka byla publikována ve Sbírce zákonů jako sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 46/2026 Sb. ze dne 25. března 2026. Jedenapůlnásobek této mzdy je 73 822 Kč (dříve 69 247 Kč). Maximální částka za období 3 měsíců, kterou může zaměstnanec dostat od úřadu práce od 1. května 2026, je 221 467 Kč (dříve 207 741 Kč).

## ZÁKONÍK PRÁCE - JAK SE VYHNOUT PROBLÉMŮM

... Novela ZP stanoví od 1. června 2025 pro zaměstnance vracející se do zaměstnání po skončení mateřské a nově i rodičovské dovolené právo na zařazení na původní práci a pracoviště. U rodičovské dovolené to však platí jen tehdy, jestliže se zaměstnanec vrátí do práce předě dnem, kdy dítě dosáhne věku 2 let. Není-li to možné proto, že práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí ji zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.

## PRÁZDNINOVÁ PRÁCE NA DÁLKU Z POHLEDU ZÁKONÍKU PRÁCE A DANĚ Z PŘÍJMŮ

... Zavedením legislativní zkratky v § 317 ZP „práce na dálku“ dochází k pojetí výkonu práce konaného z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele nejen jako výkon práce z domova (tzv. home office), ale i možnost výkonu práce v dohodě se zaměstnancem i z dalších míst, jako je např. z rekreačního objektu a dalších objektů včetně práce zaměstnance ze zahraničí.

## LETNÍ AKTIVITY JAKO ZAMĚSTNANECKÝ BENEFIT

... S účinností od 1. 1. 2026 došlo k doplnění úvodního znění § 6 odst. 9 písm. d) ZDP o dovětek, který blíže specifikuje povahu nepeněžních plnění poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnanci, která jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozena, a to jako „nepeněžní plnění, která nejsou mzdou, platem, odměnou ani náhradou za uslyší příjem“.

## STUDENTI A JEJICH VÝDĚLEČNÁ ČINNOST VE ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ

... Při zanechání studia na vysoké škole je student nezaopatřeným dítětem do dne, kdy bylo vysoké škole nebo fakultě, na níž je zapsán, doručeno jeho písemné prohlášení o zanechání studia.

Nesplní-li student vysoké školy požadavky vyplývající ze studijního programu podle studijního a zkušebního řádu, končí nezaopatřenost dnem, který je stanoven studijním a zkušebním řádem pro splnění požadavků. Při vyloučení ze studia na vysoké škole končí nezaopatřenost dnem, kdy rozhodnutí o vyloučení ze studia nabylo právní moci.

## ŠKOLNÍ VÝLETY A EXKURZE

... Pojem zotavovací akce totiž ještě před přijetím nyní platného školského zákona definoval zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Tento zákon stanoví v § 8, že zotavovací akcí je organizovaný pobyt 30 a více dětí ve věku do 15 let na dobu delší než 5 dnů, jehož účelem je posílit zdraví dětí, zvýšit jejich tělesnou zdatnost, popřípadě i získat specifické znalosti nebo dovednosti.

## EKONOMICKÁ ČINNOST V DPH Z POHLEDU NEZISKOVÝCH SUBJEKTŮ

... Vzhledem k definici ekonomické činnosti je zřejmé, že převážná většina neziskových subjektů ekonomickou činností vykonává, a to at už jako osoby poskytující služby (např. knihovny, muzea, galerie, sociální péče, zdravotnictví, údržba silnic a komunikací), nebo vykonávající činnosti vědecké, umělecké (např. divadla, kulturní střediska, vzdělávání). Navíc běžnou součástí činnosti těchto subjektů je nájem majetku.

# Vyšší náhrada za nevyplacenou mzdu

*Právo na mzdu za vykonanou práci patří mezi základní práva. Přesto jsou v pracovněprávní praxi situace, kdy zaměstnavatel nemůže tuto povinnost splnit. Je to v případech, kdy se z různých ekonomických důvodů dostane do platební neschopnosti. I v této nepříznivé sociální situaci je zaměstnanec právně chráněn. Na pomoc přichází zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (č. 118/2000 Sb.). K jaké významné změně došlo od 1. května 2026 ve prospěch zaměstnanců?*

A

## Platební neschopnost zaměstnavatele

je jednou z důležitých právních skutečností pro postavení zaměstnavatelů a zaměstnanců. Ovlivňuje peněžité nároky zaměstnanců a je jednou z podmínek pro uplatňování nevyplacené mzdy u úřadu práce. Insolvenční zákon č. 182/2006 Sb., stanoví, kdy je zaměstnavatel (dlužník) v úpadku. Je to tehdy, jestliže má více věřitelů, **má peněžité závazky po dobu delší 30 dnů po lhůtě splatnosti a tyto závazky není schopen plnit.** Dlužník není schopen plnit své peněžité závazky, jestliže zastavil platby podstatné části svých peněžitých závazků, nebo je neplní po dobu delší 3 měsíců po lhůtě splatnosti, nebo není možné dosáhnout uspokojení některé ze splatných peněžitých pohledávek vůči dlužníku výkonem rozhodnutí nebo exekucí.

V pracovněprávních vztazích se může zaměstnavatel nejčastěji dostat do platební neschopnosti např. jestliže nevyplatí zaměstnancům mzdu. Je to tehdy, jestliže zaměstnavatel:

- zastavil platby podstatné části svých peněžitých závazků nebo je
- neplní po dobu delší 3 měsíců po lhůtě splatnosti.

V prvním případě by se muselo jednat o neplnění peněžitých závazků v rozsahu, který s přihlédnutím k ekonomické situaci dlužníka nelze

vyhodnotit jako nepodstatný. Vždy bude nutno tento rozsah posuzovat v konkrétním insolvenčním řízení s ohledem na charakter podnikatelské činnosti dlužníka.

V případě neplnění závazku po dobu delší než 3 měsíce to znamená, že teprve po uplynutí této lhůty se může věřitel, např. zaměstnanec, domáhat úspěšně svým insolvenčním návrhem rozhodnutí soudu o úpadku.

### ? Příklad 1

Jestliže např. zaměstnavatel nevyplatil zaměstnancům splatnou mzdu, třeba jen za jeden měsíc práce, dostal se do úpadku (je dlužníkem), neboť zastavil své platby. Jestliže nevyplatil mzdu více zaměstnancům, jedná se zastavení plateb podstatné části svých peněžitých závazků.

Zaměstnanec, kterému tento zaměstnavatel dluží mzdu, má možnost přihlásit se o svůj nárok na úřadu práce podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a současně může podat – třeba i s ostatními zaměstnanci – návrh na zahájení insolvenčního řízení.

### MZDOVÉ NÁROKY U ÚŘADU PRÁCE

může uplatnit zaměstnanec, který má sjednán se zaměstnavatelem pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti na základě kterých mu vznikly v době 6 měsíců předcházejících měsíci, ve kterém byl podán návrh na prohlášení kon-

kursu, mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem (tzv. rozhodné období). To se vztahuje i na zaměstnance, kteří pracovněprávní vztah ukončili v době šesti měsíců před podáním návrhu na prohlášení konkursu a u zaměstnavatele již nepracují, pokud nevyplacené mzdové nároky spadají do rozhodného období.

### ? Příklad 2

Je-li např. podán návrh na zahájení insolvenčního řízení 1. července 2026, počítá se doba 6 měsíců zpětně a začíná 1. ledna 2026.

Prokáže-li se, že v tomto období zaměstnavatel neuspokojoval mzdové nároky svých zaměstnanců (např. vůbec nebo částečně), jsou splněny podmínky pro uspokojení nároků zaměstnanců podle zákona č. 118/2000 Sb.

### VYŠŠÍ MZDOVÝ LIMIT OD 1.

**5. 2026** - Zákon vychází z praxe, kdy výplaty jsou zaměstnavatelem poskytovány nepravidelně, v některých měsících buď vůbec, jindy pouze částečně apod.

### ? Příklad 3

Jestliže např. návrh na konkurs byl podán 2. května a zaměstnavatel nevyplatil mzdu za leden a únor, může je zaměstnanec uplatnit, neboť mu mzda nebyla vyplacena v rozhodném období, to je v posledních 3 měsících před vyhlášením moratoria před zahájením insolvenčního řízení

nebo ve kterém, byl podán insolvenční návrh.

Je ovšem stanoven limit, nejvýše jedenapůlnásobek průměrné mzdy platné v národním hospodářství v době podání návrhu na konkurs. Maximální limit se týká nejen částek, které budou vypláceny jednorázově za měsíční období, ale i částek, které budou rozděleny do delšího, např. několikaměsíčního období, např. částka ve výši minimální mzdy a následující doplatek. Celková výše mzdových nároků za 1 měsíc nesmí překročit jeden a půl násobek rozhodné částky. **Tato částka je pro období od 1. května 2026 do 30. dubna 2027 pro tyto účely 49 215 Kč** (dříve 46 165 Kč). Tato částka byla publikována ve Sbírce zákonů jako sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 46/2026 Sb. ze dne 25. března 2026. Jedenapůlnásobek této mzdy je 73 822 Kč (dříve 69 247 Kč). **Maximální částka za období 3 měsíců, kterou může zaměstnanec dostat od úřadu práce od 1. května 2026, je 221 467 Kč** (dříve 207 741 Kč).

Ať už jsou příčiny platební neschopnosti jakékoliv, skutečností zůstává, že tento postup zaměstnavatelů přivádí většinu zaměstnanců do svízelných sociálních situací. Postup podle „ochranného“ zákona jim napomůže finanční problémy částečně odstranit.

### Okamžité zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy

Požadavek zaměstnance, aby obdržel náhradu mzdy od úřadu práce, je jednou z možností, které má při platební neschopnosti zaměstnavatele. Zaměstnanec může dále zvolit okamžité zrušení pracovního poměru. Na zaměstnanci nelze požadovat, aby setrval v pracovním poměru v případě, že mu zaměstnavatel neposkytuje mzdu za vykonanou práci nebo náhradu mzdy. Rozhodnutí je však na zaměstnanci, který může zvolit jeden z postupů: uplatní nevyplacený mzdový nárok u úřadu práce nebo okamžitě zruší pracovní poměr. Bylo by logické, kdyby okamžité zrušení zvolil tehdy, má-li zajištěno nové zaměstnání, aby se nedostal do seznamu uchazečů o zaměstnání.

Jestliže zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 56 písm. b) zákoníku práce (dále zák. práce). Může to provést do patnácti dnů ode dne, kdy je mzda splatná.

Dříve byly v personální a mzdově-právní praxi problémy s vymezením pojmu „nevyplacení mzdy nebo její částí“. Byly dohady o tom, co se rozumí částí mzdy, zda je to částka ve výši minimální mzdy nebo převážná část mzdy apod. Zák.práce „hovoří“ jasně: pokud zaměstnavatel nevyplatí v termínu splatnosti jakoukoliv část mzdy, třeba nepatrnou částku, existuje důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. **Zaměstnavatel má povinnost vyplatit celou mzdu nebo plat, na kterou vznikl nárok nebo byla sjednána.**

Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo plat nebo na některou její složku, pokud nebylo v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě sjednáno kratší než měsíční období splatnosti mzdy. Zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací určí pravidelný termín výplaty mzdy, není-li tento termín sjednán v kolektivní smlouvě.

### ? Příklad 4

**Mzda je splatná pozadu za měsíční období a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. V praxi se toto ustanovení zák. práce nedodrhuje. Např. mzda se vyplácí za práci, která ještě nebyla vykonána, finanční problémy zaměstnavatelé často řeší pozdější splatností mzdy atd. Proto jsou kratší intervaly splatnosti mzdy na období od vykonání práce po konec následujícího kalendářního měsíce. Za práci vykonanou např. v červenci, musí zaměstnanec dostat mzdu nejdéle do konce srpna. V pracovní nebo kolektivní smlouvě může být termín splatnosti stanoven na dobu kratší. Stejně jako zaměstnavatel, i zaměstnanec může okamžitě zrušit pracov-**

### § 56 zákona č. 262/2006 Sb.

#### Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

(1) Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,

a) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovních lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo

b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1).

(2) Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 4.

### § 108 zákona č. 182/2006 Sb.

Citace na straně 5

#### Záloha na náklady insolvenčního řízení

(1) Je-li podán insolvenční návrh věřitele proti právnické osobě, která je podnikatelem, je navrhovatel povinen složit zálohu na náklady insolvenčního řízení ve výši 50 000 Kč, a je-li podán insolvenční návrh věřitele proti právnické osobě, která není podnikatelem, nebo proti fyzické osobě, zálohu na náklady insolvenčního řízení ve výši 10 000 Kč; záloha je splatná spolu s podáním insolvenčního návrhu. To neplatí, je-li insolvenčním navrhovatelem zaměstnanec nebo bývalý zaměstnanec dlužníka, jehož pohledávka

spočívá pouze v pracovníprávních nárocích, je-li insolvenčním návrhovátelem spotřebitel, jehož pohledávka spočívá v nároku vyplývajícím ze spotřebitelské smlouvy, a v případech podle § 107 odst. 1.

(2) Insolvenční soud může před rozhodnutím o insolvenčním návrhu uložit insolvenčnímu návrhovateli, aby ve stanovené lhůtě zaplatil zálohu na náklady insolvenčního řízení, je-li to nutné ke krytí nákladů řízení a prostředky k tomu nelze zajistit jinak; to platí i tehdy, je-li zřejmé, že dlužník nemá žádný majetek. Tuto zálohu nelze uložit insolvenčnímu návrhovateli - zaměstnanci nebo bývalému zaměstnanci dlužníka, jehož pohledávka spočívá pouze v pracovníprávních nárocích. Povinnost zaplatit zálohu neuloží insolvenční soud dlužníku, o jehož insolvenčním návrhu může rozhodnout bez zbytečného odkladu tak, že vydá rozhodnutí o úpadku, s nímž spojí rozhodnutí o povolení oddlužení.

(3) Výši zálohy podle odstavce 2 může insolvenční soud určit až do částky 50 000 Kč. Je-li insolvenčních návrhovatelů více, jsou povinni zaplatit zálohu společně a nerozdílně.

(4) Nebude-li záloha na náklady insolvenčního řízení stanovená rozhodnutím insolvenčního soudu podle odstavců 2 a 3 ve stanovené lhůtě zaplacená, může insolvenční soud před rozhodnutím o insolvenčním návrhu insolvenční řízení zastavit, a neučiní-li tak, může přikročit k jejímu vymáhání; o tom musí insolvenčního návrhovatele poučit.

(5) Nejde-li o dlužníka, může osoba, která zaplatila zálohu na náklady insolvenčního řízení, uplatnit její náhradu v insolvenčním řízení jako pohledávku za majetkovou podstatou.

(6) Je-li vydáno předběžné opatření podle § 147 odst. 6, považuje se složená záloha na náklady insolvenčního řízení za částku uhrazenou na základě takového předběžného opatření.

ní poměr jen do 1 měsíce ode dne, kdy mu důvod ke zrušení byl znám, nejdéle do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. **Zaměstnanec má však nárok na to, aby jestliže okamžitě zrušil pracovní poměr, obdržel od zaměstnavatele náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu.** Zaměstnavatel je povinen mu tuto náhradu poskytnout. Pro platné skončení pracovního poměru okamžitým zrušením platí pro zaměstnance (i zaměstnavatele) přísná právní úprava, jejíž nedodržení má za následek neplatnost okamžitého zrušení. Jde zejména o písemnou formu, přesné skutkové vymezení důvodu, okamžitého zrušení a včasné doručení druhé straně. Důvod okamžitého zrušení nelze dodatečně měnit.

#### Zaměstnanec může podat návrh

na zahájení insolvenčního řízení, například kdy mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu. Návrh musí obsahovat označení insolvenčního návrhovatele (zaměstnance) a označení dlužníka (zaměstnavatele), kterého se týká, případně označení jejich zástupců. Právnícká osoba (firma) musí být označena obchodní firmou nebo názvem, sídlem a identifikačním číslem. V návrhu musí být dále uvedeny rozhodující skutečnosti, které osvědčují úpadek dlužníka nebo jeho hrozící úpadek, skutečnosti, ze kterých vyplývá oprávnění podat návrh, není-li návrhovátelem dlužník. **Je samozřejmé, že v návrhu musí být označeny důkazy, kterých se návrhvatel, např. zaměstnanec, dovolává.**

#### ?

**Příklad 5**  
Uvede se např., že zaměstnanec vykonal pro zaměstnavatele práce, za které mu měla být vyplacena mzda ve sjednané částce. Zaměstnavatel však po splatnosti této mzdy částku neproplatil nebo oznámil, že tak učiní dodatečně nebo že v současné době nemá prostředky na účtu.

Mezi subjekty, kterým insolvenční soud oznamuje zahájení insolvenčního řízení, patří příslušný úřad práce. Je to úřad práce, v jehož obvodu má dlužník, který je zaměstnavatelem, sídlo nebo místo podnikání. **Ta-**

**to povinnost usnadňuje a urychluje postup zaměstnanců u úřadu práce při uplatňování svých nevyplacených mezd.** Úřady práce tak mohou mít okamžitý přehled o zaměstnavatelích, jejichž zaměstnanci žádají o výplatu dlužných mezd.

**ZÁLOHA NA NÁKLADY** - Insolvenční soud může před rozhodnutím o návrhu uložit návrhovateli, aby složil zálohu na náklady insolvenčního řízení a to až do částky 50 tisíc korun. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci dlužníka jsou významnými a častými věřiteli, zejména při nevyplacení mezd zaměstnavatelem, navazuje ustanovení § 108 insolvenčního zákona (č. 182/2006 Sb.) na zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Věřitelé – zaměstnanci nebo bývalí zaměstnanci, kteří insolvenční návrh podali, jsou proto na rozdíl od ostatních návrhovatelů **zproštěni povinnosti platit zálohu na náklady insolvenčního řízení.**

Je-li insolvenční řízení zahájeno, mohou věřitelé podávat přihlášky svých pohledávek u insolvenčního soudu. **Přihláška kromě obecných náležitostí musí obsahovat důvod vzniku a výši přihlašované pohledávky a věřitel (zaměstnanec) ji vyčíslí v penězích.** Zaměstnanec např. uplatní svou pohledávku, která představuje nevyplacenou mzdu. Přihlášku může každý věřitel podat jen sám za sebe. Nepřipouštějí se hromadné nebo skupinové přihlášky, což platí zejména v případě věřitelů – zaměstnanců dlužníka.

#### RADA!

V insolvenčním řízení se nejprve uspokojí tzv. pohledávky za podstatou. Mezi ně patří pracovníprávní pohledávky (např. mzdy) dlužníkových zaměstnanců, které vznikly v posledních 3 letech před rozhodnutím o úpadku nebo po něm. Neuplatní-li zaměstnanec svou pohledávku v jiné výši, vychází se pak z účetnictví dlužníka nebo z jeho evidence.

JUDr. Ladislav Jouza

# Zákoník práce

## – jak se vyhnout problémům

*Poslední novely zákoníku práce (dále ZP), zejména č. 120/2025 Sb., s účinností od 1. června 2025, přinesly řadu zásadních změn do pracovněprávních vztahů. S některými z nich se personalisté a mzdové účetní v praxi „potýkají“ a mnohdy se neseškávají s jednoznačným výkladem právních problémů.*

### Příslib zaměstnání

Nejčastější formou základního pracovněprávního vztahu je pracovní smlouva. Pravidla pro její sjednávání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jakož i práva a povinnosti, které z ní vyplývají, upravuje ZP v § 33 a násl. Má k tomu oprávnění podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. (dále OZ), který v § 2401 stanoví, že pracovní poměr a práva a povinnosti, které z toho pro zaměstnance a zaměstnavatele vyplývají, upravuje jiný zákon. Vzniku pracovní smlouvy předchází shodný projev vůle účastníků pracovněprávního vztahu pracovní smlouvu uzavřít. Může být sjednána jedinečně na základě právního jednání, které bylo učiněno svobodně, srozumitelně, vážně a určitě. Je-li dohoda o přijetí do zaměstnání uzavřena, pak z ní pro zaměstnavatele plynou i dohodnuté závazky. **Ve většině případů je to povinnost, že sjedná s občanem pracovní smlouvu, a tím mu poskytne zaměstnání.**

OZ smlouvu o smlouvě budoucí (v personálních vztazích „příslib zaměstnání“) výslovně upravuje v § 1783. **Podle ní se jedna ze smluvních stran zavazuje, že po vyzvání v sjednané lhůtě (jinak do jednoho roku) uzavře budoucí smlouvu.** Nesplní-li zavázaná strana povinnost uzavřít smlouvu, může oprávněná strana požadovat, aby obsah budoucí smlouvy určil soud. Povinnost k uzavření smlouvy nevzniká, jestliže se změnila okolnos-

ti, z nichž obě strany vycházely a na zavázané straně nelze rozumně požadovat splnění povinnosti k uzavření smlouvy.

### PŘEDSMLUVNÍ POVINNOSTI

Další problémy se objevují v oblasti **před uzavřením pracovní smlouvy**. Vyjednávání o pracovní smlouvě a tedy i o obsahu případného pracovněprávního vztahu může být vedeno smluvními stranami i tak, že **nedojde k příslibu uzavření pracovní smlouvy**, tím spíše ke sjednání pracovní smlouvy samotné. Půjde jen o vzájemnou informovanost a zjištění podmínek, za kterých by mohl být pracovní poměr uskutečňován. Uplatní se § 1728 odst. 2 OZ. *Při jednání o uzavření smlouvy si smluvní strany vzájemně sdělí všechny skutkové a právní okolnosti, o nichž ví nebo vědět musí, a to tak, aby se každá ze stran mohla přesvědčit o možnosti uzavřít platnou smlouvu a aby byl každé ze stran zřejmý její zájem smlouvu uzavřít.*

O případné náhradě škody by se mohlo uvažovat v případě, že by některá ze stran nesprávně (úmyslně) uváděla při vyjednávání skutečnosti, které jsou podstatné pro konečné rozhodnutí o tom, zda strana smlouvu uzavře či nikoliv. Takové jednání **může být posouzeno jako delikt s následkem povinnosti hradit škodu**. *Např. zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu se zaměstnancem, který úmyslně nesprávně uvedl délku praxe, získanou kvalifikaci, jazykovou průpravu apod.*

### Bez pracovní smlouvy

V praxi jsou případy, kdy fyzická osoba započne pro zaměstnavatele vykonávat práci na základě právního jednání, které nesměřovalo ke vzniku pracovní smlouvy. Úmyslem zaměstnavatele ani zaměstnance nebylo uzavřít pracovní poměr, ale jen částečnou pracovní výpomoc. Jedná se o tzv. **faktický pracovní poměr**. Jestliže nelze, byť i jen na jedné straně dovést ani existenci mlčky projevené, ale dané vůle uzavřít pracovní smlouvu (dohodu), nemůže na základě faktického dočasného přidělování práce vzniknout pracovní poměr, ale jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah.

V případě faktického pracovního poměru náleží zaměstnanci mzda, případně náhrada za vykonanou práci a lze ho ukončit bezformálně. **Práva se posuzují podle občanského zákoníku (rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 2029/2009)**. Např. může být ukončen bez dodržení výpovědní doby. Náhrada škody se však řídí ZP.

### Konkludentní jednání

Je však nutno rozlišit tzv. faktický pracovní poměr od pracovního poměru, který byl uzavřen **konkludentním jednáním**. Pokud se prokáže, že alespoň jedna smluvní strana měla vůli uzavřít pracovní poměr, jedná se o **pracovní poměr sjednaný konkludentním jednáním (zaměstnavatel začal práci přidělovat a zaměstnanec ji vykonával)**.

Z takto uzavřených právních vztahů vyplývají odlišné právní důsledky. V případě faktického pracovního poměru se odpracovaná doba např. nezapočítává do potřebných let pro přiznání důchodu ani pro účely nemocenského pojištění. Jednalo by se o práci „načerno“ zaměstnanec, pokud by pobíral podporu v nezaměstnanosti, by o tuto podporu přišel.

Naproti tomu u pracovní smlouvy, která byla sjednána konkludentně, **vznikají zaměstnanci všechna práva a nároky**, jak vyplývají z pracovněprávního vztahu, včetně účasti na důchodovém a nemocenském pojištění. Chyba je „pouze“ v tom, že zaměstnavatel neuzavřel pracovní smlouvu písemně a tím porušil zákonnou povinnost.

**NEDODRŽENÍ PÍSEMNÉ FORMY právního jednání považuje OZ v § 582 za neplatné.** Z této úpravy vychází i ZP. Smluvní strany mohou nedostatek písemné formy právního jednání dodatečně odstranit s právními účinky od počátku tohoto jednání. **Neplatnosti není však možné se dovolat v případě právních jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, bylo-li již započato s plněním.** To se týká zejména případů, kdy pracovní smlouva, již se zakládá pracovní poměr, byla dohodnuta jen ústně, stejně jako u dohody o pracovní činnosti nebo u dohody o provedení práce (§ 20 ZP).

**?** **Příklad 1**  
**Zaměstnanec začal pracovat podle ústní pracovní smlouvy. Později si to rozmyslel a s odkazem „jen“ na ústní ujednání smlouvu předčasně ukončil. Jedná se o protiprávní jednání, neboť neplatnost smlouvy pro absenci písemné formy nemohl úspěšně namítnout z toho důvodu, že již bylo započato s plněním (zaměstnavatel začal zaměstnanci přidělovat práci a ten ji vykonávat).**

Tento nedostatek mohou smluvní strany dodatečně „napravit“ ve smyslu § 582 OZ. *Není-li právní jednání*

*učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí (konvalidují).*

**Je tedy možné, aby ústní pracovní smlouvu dodatečně nahradily písemnou formou. Podmínkou je však, že ještě nebylo započato s plněním, tedy zaměstnanec nezahájil pracovní činnost.** Nemožnou však do této smlouvy zahrnovat zkušební dobu, neboť ta může být uzavřena nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 35 odst. 3 ZP).

#### **Další práce při rodičovské dovolené**

Novela ZP změnila dřívější právní úpravu uvedenou v § 34b odst. 2 ZP. Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu, kterým je např. dohoda o pracovní činnosti, u téhož zaměstnavatele nesměl vykonávat práce, které byly stejně druhově vymezeny. Velmi často se jednalo např. o druh práce „mzdová účetní“, kdy zaměstnankyně nemohla tuto práci vykonávat u stejného zaměstnavatele. **Omezení v podobě další práce stejného druhu pro zaměstnavatele se netýká zaměstnanců, kteří budou vykonávat stejný druh práce v dohodě o pracovní činnosti nebo v dohodě o provedení práce.** Tyto dohody na stejnou práci mohou být uzavřeny jen na dobu čerpání rodičovské dovolené nebo její části.

Novela ZP tak nově umožňuje, aby v době, kdy zaměstnanec v pracovním poměru u zaměstnavatele čerpá rodičovskou dovolenou, mohl vykonávat na základě dohody o pracovní činnosti (DPC) nebo dohody o provedení práce (DPP) u téhož zaměstnavatele stejně druhově vymezené práce. Jde o požadavek praxe, kdy zejména zaměstnankyně na rodičovské dovolené stojí o přívýdělek u svého zaměstnavatele a chtějí konat stejný druh práce.

#### **Zaměstnání po rodičovské dovolené**

Novela ZP č. 120/2025 Sb. s účinností od 1. června 2025 nově upravila postup zaměstnavatele po návratu ženy z rodičovské dovolené do zaměstnání. V praxi se však dosud nerozlišuje „práce podle pracovní smlouvy“ a „původní práce.“ **Je nutno rozeznávat návrat zaměstnankyně do zaměstnání po skončení mateřské a rodičovské dovolené.**

Po skončení mateřské dovolené má žena nárok na to, aby jí byla poskytnuta rodičovská dovolená až do 3 let věku dítěte (§ 196 zákoníku práce). Tato rodičovská dovolená se ženě poskytne v rozsahu, o jaký požádá. Znamená to, že žena nemusí žádat o poskytnutí celé rodičovské dovolené až do 3 let věku dítěte. Záleží na jejích potřebách, pro jak dlouhou dobu se rozhodne a jakou zvolí výměru rodičovského příspěvku. Tato dovolená se může poskytnout i muži, pokud bude pečovat o dítě.

**Zařazení zaměstnance po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené řeší nový § 47 ZP.** Dříve – před 1. červnem 2025 – měla nárok na původní práci a pracoviště jen žena, která se vracela z mateřské dovolené.

Novela ZP stanoví od 1. června 2025 pro zaměstnance vracející se do zaměstnání po skončení mateřské a nově i rodičovské dovolené právo na zařazení na původní práci a pracoviště. U rodičovské dovolené to však platí jen tehdy, jestliže se zaměstnanec vrátí do práce přede dnem, kdy dítě dosáhne věku 2 let. Není-li to možné proto, že práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí ji zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.

**?** **Příklad 2**  
**Žena má v pracovní smlouvě uveden druh práce „účetní“ a pracuje jako mzdová účetní např. na úseku práce a mezd.**

Bude-li se vracet do zaměstnání po skončení mateřské nebo rodičov-

ské dovolené, má nárok na původní práci a pracoviště, tedy jako „mzdová účetní na úseku práce a mezd“. Před novelou ZP (z. č. 120/2025 Sb.) mohla být zařazena do funkce účetní i na jiné pracoviště, třeba ve skladovém hospodářství. U rodičovské dovolené se tato výhoda uplatňuje tehdy, jestliže se zaměstnanec do práce vrátí před dnem, kdy dítě dosáhne věku 2 let.

### Rozvrh pracovní doby v dohodách o práci

V oblasti dohod o pracovní činnosti a o provedení práce (§ 73 až 76b ZP) patří mezi problémové otázky rozvrh pracovní doby. Zaměstnavatel musí předem rozvrhnout pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance, nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena. **Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na jiné době seznámení.** Není vhodné sjednání velmi krátké lhůty pro seznámení s rozvrhem pracovní doby, třeba jen několik hodin. Může to být např. jeden nebo dva dny. Místo jednoho dne může být účelné dohodnout konkrétnější lhůtu pro seznámení, např. „nejpozději 12 hodin před nástupem směny.“ Takové ujednání bude vhodné zejména při pracovním řešení některých dlouhodobě nepředvídaných skutečností, jako je např. klimatická situace, aktuální charakter počasí apod.

**Příklad 3**  
Rozvrhne-li zaměstnavatel pracovní dobu tak, že některý den bude zaměstnanec pracovat více než 6 hodin, musí mu poskytnout na tuto pracovní směnu přestávku v práci.

Přestávka se však nebude započítávat do pracovní doby.

ZP nevyklučuje, aby „dohodáři“ měli nárok na pracovní volno s náhradou odměny např. při důležitých osobních překážkách v práci nebo z důvodu obecného zájmu (§ 77 odst. 3 ZP). Jedná se např. o pracovní vol-

no k lékařskému ošetření, k svatbě, k výkonu veřejné funkce, k činnosti dárce krve apod. Podmínkou však je, že toto volno bylo sjednáno přímo v dohodě nebo zaměstnavatel jej vymezil ve vnitřním předpisu podle § 305 ZP.

### Chyby a omyly při zkušební době

V soudní praxi byl řešen případ, kdy účelem zaměstnavatele bylo vyhnout se přechodu práv a povinností proto, aby mohl nový zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem zkušební dobu a v ní zrušit pracovní poměr. Nejvyšší soud rozhodl, že takové ujednání o zkušební době je neplatné, neboť za těchto okolností bylo v rozporu s dobrými mravy.

### Dodatečná pracovní neschopnost

- Zaměstnanci bylo doručeno zrušení pracovního poměru ve zkušební době a tentýž den zaměstnanec vyhledal lékařské vyšetření, jehož výsledkem byla dočasná pracovní neschopnost od tohoto dne. **Takové zrušení je neplatné, i když zaměstnavatel ho zaměstnanci doručil před tím, než bylo zaměstnanci vyhotoveno lékařské potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti.**
- Pokud by však zaměstnanec vyhledal lékařské vyšetření s následným potvrzením o dočasné

pracovní neschopnosti následující den nebo dny po doručení zrušovacího projevu, **bylo by toto zrušení platné.** A to i v případě, kdyby lékař vyhotovil potvrzení o pracovní neschopnosti zpětně (až tři dny nazpět), a tato doba by zasáhla do dne, kdy byla zaměstnanci doručena zrušovací písemnost.



### Příklad 4

**Zaměstnanci bylo doručeno zrušení pracovního poměru ve zkušební době 1. června v ranních hodinách. Pokud zaměstnanec vyhledal tentýž den lékařské vyšetření a jeho výsledkem byla pracovní neschopnost, je toto zrušení neplatné.**

Bylo provedeno v první den pracovní neschopnosti. Pokud by však absolvoval lékařské vyšetření až následující den (např. 2. června) a lékař by vyhotovil pracovní neschopnost zpětně, tedy od 1. června, bylo by toto zrušení platné.

- ZP nestanoví lhůtu, ve které by mělo dojít ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Sjednejí-li si obě strany, že zru-

### Zaměstnávání po novelách zákonů



Objednávejte na tel. čísle: 558731 125-127, 732 705 627, e-mailem: [abo@i-poradce.cz](mailto:abo@i-poradce.cz), [www.i-poradce.cz](http://www.i-poradce.cz) nebo přes e-shop.

**§ 49 zákona č. 262/2006 Sb.**

(1) Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.

(2) Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.

(3) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

**§ 69 zákona č. 262/2006 Sb.**

(1) Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu a dovolenou. Náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku a dovolená přísluší zaměstnanci ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

(2) Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédně zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán nebo vykonával jinou výdělečnou činnost, jakou práci konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

(3) Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,

b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit;

šení bude provedeno třetí den po doručení této písemnosti, jde o podmínku, kterou občanský zákoník připouští.

**Ústní dohoda o skončení pracovního poměru**

Dohoda o skončení pracovního poměru musí být podle § 49 odstavec 2 ZP uzavřena písemně. Toto ustanovení neobsahuje „dovětek“, že jinak je neplatná. **Proto i ústní dohoda je platná, pokud účastník, který absenci písemné formy nezavinil, platnost nenamítne.**

Odlišně od ústní výpovědi se posuzují důsledky ústní dohody o skončení pracovního poměru. ZP v § 49 odst. 2 sice uvádí, že dohoda o skončení pracovního poměru musí být písemná, ale bez „dodatku“, že se k takové dohodě nepřihlíží. Neplatnost ústní dohody může smluvní strana uplatňovat u soudu podle § 69 ZP. Jedná se o relativní neplatnost a soud k ní přihlíží jen na návrh. Pokud by nebyl uplatňován návrh na neplatnost ústní dohody o skončení pracovního poměru, tak i tato dohoda bude znamenat rozvázání pracovního poměru.

Tato skutečnost působí mnohdy v personální praxi problémy, neboť zaměstnanci se často domnívají, že ústní dohoda je vždy neplatná a proto nepodávají návrh k soudu na její neplatnost. *Ve své advokátní praxi jsem se několikrát přesvědčil o pochybení zaměstnance. Sjednal ústní dohodu a později se dozvěděl, že je neplatná. Návrh k soudu na neplatnost nepodal a pracovní poměr tak skončil.*

**Děti, které ještě neukončily povinnou školní docházku,**

mají zájem o prázdninách vykonávat lehké práce, jako je roznáška časopisů, výpomoc u benzinových čerpacích stanic apod. Zaměstnavatelé si s tím však nevědí rady, neboť se domnívají, že děti mohou pracovat až po dokončení povinné školní docházky. **Do oblasti dětské práce přinesla zásadní změnu flexibilní novela zákoníku práce č. 120/**

**2025 Sb., s účinností od 1. června 2025.**

Podle nového ustanovení § 244a ZP je možnost pracovního zapojení mladistvého zaměstnance, který neukončil povinnou školní docházku ani v období hlavních prázdnin a je mladší 15 let. **Podle novely může o prázdninách vykonávat pouze lehké práce, které neškodí jeho zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji.** Lehkými pracemi jsou práce zařazené do první kategorie podle zákona o ochraně veřejného zdraví (zákon č. 258/2000 Sb.) a vyhlášky č. 432/2003 Sb. (např. administrativní práce, roznáška letáků, pomocné práce u čerpacích stanic apod.). Práce nesmí ohrozit jejich zdravotní stav ani psychický a fyzický vývoj. Přitom u tohoto zaměstnance nemůže být délka směny v jednotlivých dnech delší než 7 hodin a délka týdenní pracovní doby by nesměla překročit 35 hodin týdně.

**Placená přestávka v práci**

Na pracovištích jsou často provozy, které nemohou být přerušeny, jako např. pásová výroba, nepřetržitá služba recepce apod. V zaměstnavatelské praxi se objevují problémy, zda má v těchto případech zaměstnanec nárok na přestávku v práci s náhradou mzdy.

**RADA!**

Způsob zajištění přiměřené doby pro oddech a jídlo musí stanovit zaměstnavatel s ohledem na specifika svého provozu. V případech, kdy nebude prokazatelně možné přerušit práci nebo provoz a zaměstnavatelem bude z tohoto důvodu zajištěna i bez přerušení práce zaměstnanci jen přiměřená doba pro oddech a jídlo, bude tato doba započítávána podle § 88 odst. 1 ZP do pracovní doby. Prakticky se jedná o situace, kdy zaměstnanec při práci po přiměřenou dobu bude jíst nebo odpočívat. Zaměstnavatel je povinen tyto situace „tolerovat“.

JUDr. Ladislav Jouza

# Prázdninová práce na dálku

## z pohledu zákoníku práce a daně z příjmů

*Výkon práce na dálku je v současné době významným zaměstnaneckým benefitem, a stoupá počet profesí, ve kterých je možné vykonávat částečně (jeden nebo několik dnů v týdnu) nebo plně práci na dálku (například práci z domova). K zásadním výhodám práce na dálku pro zaměstnance s rodinou a dětmi patří úspora času a cestovních nákladů, protože odpadá každodenní cesta na pracoviště, sladění pracovních povinností s rodinným a osobním životem a rovněž možnost zajištění péče o děti. Práce na dálku je velmi vhodná i o prázdninách, kdy zaměstnanec chce využít delšího času věnovaného rodině s dětmi, které mají letní prázdniny a chtějí si užít zaměstnaného tatínka nebo zaměstnanou maminku.*

Prázdninová práce na dálku z pohledu...

**ŘEŠENÍ PRÁCE NA DÁLKU V ZÁKONÍKU PRÁCE** - Při práci na dálku lze uplatňovat a rozlišovat v zásadě dva režimy, a to režim, kdy rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel, a dále režim, kdy může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít dle § 87a odst. 1 ZP písemnou dohodu, podle níž si bude zaměstnanec za sjednaných podmínek rozvrhovat pracovní dobu do směn sám.

**Vymezení práce na dálku nalezneme v § 317 zákoníku práce.** Uvádí se zde, že **výkon práce na dálku je možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**, není-li v § 317 odst. 3 stanoveno jinak. Z ustanovení § 317 odst. 3 ZP vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona, a to na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Zaměstnanec je povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídit, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné místo způsobilé k výkonu práce na dálku.

**V § 241a ZP se dále uvádí**, že požádá-li:

- těhotná zaměstnankyně,
- zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo
- zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)

zaměstnavatele písemně o výkon práce na dálku podle § 317 a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.

Zavedením legislativní zkratky v § 317 ZP „práce na dálku“ dochází k pojetí výkonu práce konaného z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele nejen jako výkon práce z domova (tzv. home office), ale i možnost výkonu práce v dohodě se zaměstnancem i z dalších míst, jako je např. z rekreačního objektu a dalších objektů včetně práce zaměstnance ze zahraničí.

**V § 151 ZP se uvádí, že zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, v rozsahu a za pod-**

**mínek stanovených v sedmé části zákoníku práce.**

**Ustanovení § 190 ZP se zabývá náhradou za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce.** Uvádí se zde: „Sjedná-li zaměstnavatel, popřípadě vnitřním předpisem stanoví nebo individuálně písemně určí podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, poskytne mu tuto náhradu za dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek“. Toto ustanovení se nevztahuje na používání motorového vozidla, u kterého je poskytování náhrad předmětem § 157 až § 160 ZP (poskytování náhrad jízdních výdajů za použití silničního motorového vozidla formou sazby základní náhrady a náhrady za spotřebované pohonné hmoty).

**Náhrada výdajů při práci na dálku dle zákoníku práce**

Z ustanovení § 190a ZP vyplývají **dvě varianty poskytování náhrady nákladů spojených s výkonem práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317 ZP:**

- náhrady nákladů, které zaměstnanci vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku, jež zaměstnanec zaměstnava-