

ACADEMIA IURIS

Pracovní právo

Pracovní právo

Jan Pichrt a kolektiv

2. vydání



Vzor citace:

Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2025, 864 s.

Bibliografické informace Národní knihovny České republiky. Národní knihovna České republiky uvádí tuto publikaci v České národní bibliografii. Podrobné bibliografické údaje jsou k dispozici na internetu na adrese <https://www.nkp.cz/>.

Vydalo Nakladatelství C. H. Beck v Praze v roce 2025

Jungmannova 750/34, 110 00 Praha, Nové Město, beck@beck.cz

Vydání druhé

Redaktorka publikace JUDr. Květa Svárovská

Sazba: SV, spol. s r. o

Tisk: Tiskárny Havlíčkův Brod, a. s.

© Nakladatelství C. H. Beck, 2021

ISBN 978-80-7699-024-1

O autorech

prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc., po absolvování Právnické fakulty UK v Praze působil nejprve jako doktorand, odborný asistent, poté jako docent a od svého jmenování v roce 1998 až do současnosti jako profesor pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Právnické fakultě UK v Praze. V letech 1976 až 1990 působil současně v praxi v oblasti aplikace a legislativy práva sociálního zabezpečení. Od roku 1991 vykonává advokacii a v současné době je společníkem advokátní kanceláře Bělina & Partners, advokátní kancelář, s. r. o. Od roku 1990 až do roku 2020 byl členem Legislativní rady vlády České republiky. Je také rozhodcem Rozhodčího soudu při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky. Více než dvě desetiletí byl také předsedou české sekce Mezinárodní společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení. Jeho publikační činnost, především v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, je rozsáhlá; zahrnuje stovky odborných článků a studií publikovaných jak v České republice, tak i v zahraničí. Je rovněž autorem desítek monografií a učebnic ve shora uvedených oborech. V neposlední řadě je jedním z klíčových autorů opakovaných vydání komentářů k zákoníku práce.

JUDr. Věra Bognárová je absolventkou Právnické fakulty UK v Praze. Celý profesní život se zabývá především pracovním právem. Má dlouholetou praxi v právních útvech odborového hnutí na úseku pracovněprávním a legislativním. V současné době je advokátkou specializující se na oblast pracovního práva. Je členkou komise pro pracovní právo a sociální věci Legislativní rady vlády České republiky a členkou výboru České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení, z. s. Je externím spolupracovníkem katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Právnické fakultě UK v Praze. Přednáší a publikuje v oboru pracovní právo. Je autorkou či spoluautorkou celé řady publikací, z poslední doby například komentáře k zákoníku práce (Velké komentáře, C. H. Beck, 2023, 4. vydání), zákoníku práce a zákonu o kolektivním vyjednávání (Praktický komentář, Wolters Kluwer, 2017, 2021 a 2025), zákonu o státní službě (Wolters Kluwer, 2020, 2. vydání) a hesel v Právnickém slovníku (C. H. Beck, 2003).

JUDr. Ljubomír Drápal je emeritním soudcem, který působil od roku 1991 u Nejvyššího soudu ČR v Praze, od roku 1993 u Vrchního soudu v Praze a od roku 1996 u Nejvyššího soudu v Brně, kde byl předsedou senátu Nejvyššího soudu, který projednává a rozhoduje pracovní spory, a podílel se významným způsobem na zpracování a publikování judikatury ve věcech pracovněprávních. Od roku 2017 do roku 2023 byl předsedou Krajského soudu v Praze. Rovněž je externím spolupracovníkem katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Právnické fakultě UK v Praze. Kromě jiných oblastí přednáší a publikuje v oboru pracovní právo. Je autorem nebo spoluautorem řady publikací, a to zejména komentáře k zákoníku práce a komentáře k občanskému soudnímu řádu.

prof. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D., je profesorkou pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Právnické fakultě UK. Rozsáhle publikuje v České republice i v zahraničí. Pravidelně přednáší na Evropské právní akademii v Trevíru, bývá zvána jako hostující přednášející na zahraničních univerzitách [Teramo, Florida (USA), Ghent, Jena, Kodaň], pravidelně se jako jedna z hlavních přednášejících účastní domácích i zahraničních konferencí. Ve své odborné činnosti se zaměřuje především na rovnost žen a mužů, sociální právo EU, koordinaci sociálního zabezpečení, sociální pomoc. Je členkou mezinárodní sítě právních

odborníků v boji proti diskriminaci a rovněž mezinárodní sítě MoveS (volný pohyb a koordinace systémů sociálního zabezpečení). V obou případech se jedná o dlouhodobé projekty, řízené prestižními evropskými univerzitami a financované Evropskou komisí. Je členkou Legislativní rady vlády ČR. Od roku 2025 je členkou Evropského výboru pro sociální práva, „kvasi-soudního“ orgánu Rady Evropy, který kontroluje dodržování Evropské sociální charty.

doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D., působí jako docent na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK, jako vedoucí katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Západočeské univerzity v Plzni a také jako aktivní advokát se zaměřením zejména na právo pracovní, občanské a správní, včetně ochrany osobních údajů. Je autorem či spoluautorem více než stovky článků v odborných periodících, příspěvků v konferenčních sbornících a odborných publikacích, v nichž se zaměřuje vedle práva pracovního, civilního a správního (zejména problematiky ochrany osobních údajů) i na prolnutí práva a jiných normativních soustav a systémů. Je úspěšným řešitelem či spoluřešitelem grantových projektů (GAUK, GAČR, SVV, TAČR). Působí jako místopředseda České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení, jako předseda a člen expertních orgánů České advokátní komory a dále jako člen rozkladové komise předsedy Úřadu pro ochranu osobních údajů a komise pro pracovní právo a sociální věci Legislativní rady vlády České republiky.

prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D., je profesorem pracovního práva a práva sociálního zabezpečení a vedoucím katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy, na které začal působit po absolvování studia na téže fakultě; rovněž je členem vědecké rady této fakulty.

Je autorem či spoluautorem celé řady článků a publikací zejména z oblasti pracovního práva. Z posledních let je například spoluautorem několika vydání komentářů k zákoníku práce (C. H. Beck, 2008, 2010, 2012, 2015 a 2019), vedoucím autorského kolektivu Praktického komentáře k zákoníku práce a k zákonu o kolektivním vyjednávání (Wolters Kluwer ČR 2017, 2022, 2025), vedoucím autorského kolektivu komentáře k zákonu o státní službě (Wolters Kluwer ČR 2015, 2020), vedoucím autorského kolektivu publikace Pracovní právo v příkladech (Karolinum, 2000 a 2004), autorem monografie Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání (C. H. Beck, 2010), vedoucím autorského kolektivu publikace Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech (C. H. Beck, 2013); z prací publikovaných v zahraničí je například autorem monografií European Works Council, Czech Republic (Kluwer Law International, 2006, 2010 a 2020), vedoucím autorského kolektivu publikace Labour Law and Industrial Relations in the Czech Republic (Kluwer Law International, 2009, 2015, 2018 a 2022). V zahraničí byly jeho práce publikovány v Holandsku, na Slovensku, ve Švýcarsku, ve Francii, v Rusku, Polsku, Německu a v Maďarsku.

Je také úspěšným řešitelem či spoluřešitelem několika grantových projektů (UNCE, GAČR, GAUK) a mnoha dalších grantových aktivit (SVV, FRVŠ, TAČR), včetně mezinárodních projektů (pro MOP, Evropskou komisí, Visegrad Fund Committee).

Vedle pedagogické a vědecké činnosti se již mnoho let věnuje též vlastní advokátní praxi, ve které se zaměřuje nejen na právo pracovní, ale zejména též na problematiku práva občanského a obchodního; je rozhodcem Rozhodčího soudu při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky.

Je členem Komise pro pracovní právo a sociální věci Legislativní rady vlády ČR, členem Rozkladové komise ministra práce a sociálních věcí, předsedou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení, v letech 2018 až 2021 zastával funkci místopředsedy Mezinárodní společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení (ISLSSL)

a je také rozhodcem Rozhodčího soudu při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky.

Je držitelem ocenění Právník roku 2024 v kategorii Pracovní právo a ceny Jaroslava Jirsy za nejlepší učebnici roku 2021 a 2022 Univerzity Karlovy ve vědách společenských a humanitních (*Pichrt, J. a kol.* Pracovní právo. I. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021).

Mgr. Lucie Matějka Řehořová, Ph.D., působí jako asistentka na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK, kde se vedle vědecké činnosti věnuje též výuce. Vede semináře z pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. V rámci akademické činnosti se pravidelně účastní mezinárodních vědeckých konferencí a přispívá do odborných periodik. Je členkou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení. Vedle uvedeného je navíc pravidelnou členkou řešitelských týmů grantových projektů Právnické fakulty UK (Progres, SVV, UNCE) a spoluautorkou odborných publikací. Je advokátkou specializující se na občanské a pracovní právo, v rámci nichž poskytuje klientům komplexní právní servis.

Ing. Mgr. Patrik Solis, Ph.D., po absolvování Právnické fakulty Univerzity Karlovy vykonával koncipientskou praxi v jedné menší pražské advokátní kanceláři s generální praxí a po složení advokátních zkoušek pracoval jako právník se zaměřením na pracovní právo u jednoho z největších zaměstnavatelů v České republice. Po krátkém návratu do advokacie se vrátil k roli podnikového právníka věnujícího se předně pracovnímu právu s přesahem do generální praxe. Po dokončení doktorského studia na Právnické fakultě Univerzity Karlovy na ní začal působit jako odborný asistent a je autorem několika článků a sborníkových příspěvků především z oblasti pracovního práva.

JUDr. Jaroslav Stádník, Ph.D., DBA, LL.D., je absolventem magisterského studia na Právnické fakultě MU v Brně a doktorského studia na Právnické fakultě UK v Praze. Od roku 2006 působil jako vedoucí oddělení správních činností Ministerstva práce a sociálních věcí, následně byl od prosince 2011 do května 2015 vedoucím inspektorem Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu. Od června 2015 do září 2024 působil jako ředitel odboru odvolací a správních činností v oblastech zaměstnanosti na Ministerstvu práce a sociálních věcí. V současné době působí jako vedoucí oddělení odvolání a správních činností v uvedeném odboru. V rámci své činnosti se věnuje především problematice zaměstnanosti, zákoníku práce, kontroly a správního řízení. V rámci těchto oblastí také přednáší. Podílí se na legislativních činnostech v oblasti zaměstnanosti, zákoníku práce a zákona o inspekci práce.

Je členem výboru Společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení. Působí mimo jako vedoucí pracovní skupiny pro nelegální zaměstnávání v rámci Meziresortního orgánu pro potírání nelegálního zaměstnávání, člen Akreditační komise Ministerstva práce a sociálních věcí pro udělování, změnu, zrušení nebo prodloužení akreditace k provádění zkoušek z odborné způsobilosti podle zákona č. 309/2006 Sb., a zkušební komisař Ministerstva vnitra pro zkoušku odborné způsobilosti podle zákona č. 250/2016 Sb.

Je autorem či spoluautorem více než 100 odborných článků a řady publikací zejména z oblasti zákona o zaměstnanosti, zákoníku práce, a zákona o inspekci práce (například Zákon o zaměstnanosti. Komentář; Přehled judikatury k zákonu o zaměstnanosti; Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech; Zákoník práce. Velký komentář; Zákon o státní službě. Komentář; Zákon o inspekci práce. Komentář; Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář; aj.).

prof. JUDr. Věra Štangová, CSc., působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK, od února 2000 do března 2014 byla proděkanou této fakulty,

je členkou vědecké rady fakulty. Publikuje články z pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v domácím i zahraničním odborném tisku, zaměřuje se především na rovné příležitosti mužů a žen a na postavení žen v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. Dlouhodobě pravidelně publikovala ve švýcarském odborném časopise „Cahiers genevois et romands de la sécurité sociale“ a od roku 2012 publikuje v „Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale“. Byla členkou redakční rady časopisu „Právo a zaměstnání“. Je spoluautorkou řady učebnic a monografií, například Nad pracovníprávními vztahy (Orac, 1997), Právo sociálního zabezpečení (Všehrd, 1993; C. H. Beck, 2000, 2002, 2005, 2008, 2010, 2012 a 2018), Pracovní právo (Všehrd, 1998; C. H. Beck, 2001, 2004, 2007, 2010, 2014 a 2017), Slovník českého práva (Linde, 1999, 2002). Je spoluautorkou publikace „Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady“ (*Štangová, V., Lang, R. a kol.*), Aleš Čeněk, 2018 a 2021. Je autorkou monografie Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu (Aleš Čeněk, 2010), která byla oceněna jako významná monografie Univerzity Karlovy v roce 2011. V lednu 2012 dostala cenu „Právník roku“ za obor pracovní právo, v roce 2008 jí byla udělena pamětní medaile Právnické fakulty UK a v roce 2018 stříbrná medaile Univerzity Karlovy. Přednáší na zahraničních univerzitách ve Francii, Švýcarsku, SRN a Maďarsku. Zúčastňuje se vědeckých sympozií (například Paříž, Rouen, Vídeň, Mnichov, Drážďany, Toulouse, Petrohrad) a rovněž evropských a světových kongresů pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Dlouhodobě spolupracuje s právníkými fakultami v Ženevě a Pasově. Je členkou komise pro pracovní právo a sociální věci Legislativní rady vlády České republiky, členkou výboru národní Společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a byla členkou Expertní skupiny MPSV pro přípravu nového zákoníku práce.

prof. JUDr. Martin Štefko, Ph.D., DSc., je absolventem magisterského a doktorského studijního programu na Právnické fakultě UK v Praze, stipendistou Max-Planckova institutu pro zahraniční a srovnávací právo sociálního zabezpečení, hostujícím profesorem na NOVA Southeastern University na Floridě, USA (2009), Katolické univerzitě v Lovani, Belgie (2016) a Univerzitě v Miškolci (2023), bývalým členem poradního sboru krajského pracoviště Úřadu práce České republiky (do roku 2010). Od roku 2003 vede na Právnické fakultě UK v Praze semináře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, dále je garantem povinně volitelného předmětu Politika zaměstnanosti a personální řízení, a předmětu Úvod do sociální politiky. Pravidelně se účastní vědeckých konferencí a rovněž se věnuje publikační činnosti (autor monografie Vysílání zaměstnanců do zahraničí, C. H. Beck, 2009, Pracovní právo v kontextu práva občanského, Auditorium, 2012 či spoluautor monografie Labour Law and Industrial Relations, Czech republic, Kluwer Law International, 2009 nebo komentáře k zákoník práce, C. H. Beck, 2008, 2010, 2012, 2014 a 2019).

doc. JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D., působí jako docent na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK v Praze. Praktické zkušenosti s pracovním právem získával a získává jako advokát, podnikový právník nebo poradce neziskové organizace. Je autorem nebo vedoucím autorského kolektivu řady publikací, z nichž je možné zmínit zejména Spory o skončení pracovního poměru (Nakladatelství C. H. Beck 2024), praktický komentář k antidiskriminačnímu zákonu (Wolters Kluwer, 2023) nebo Pracovnělékařské služby (Wolters Kluwer, 2020). 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 právnícké činnosti se pravidelně věnuje i poskytování bezplatných právních služeb.

doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc., působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK v Praze. Po absolvování právnické fakulty pracovala dva roky ve Výzkumném ústavu Ministerstva práce a sociálních věcí a poté byla přijata

do interní vědecké aspirantury v Ústavu státu a práva ČSAV. Od roku 1986 se věnuje pedagogické činnosti na Právnické fakultě UK. V roce 1992 byla zvolena do Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva OSN. V roce 2002 byla jmenována docentkou pro obor pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Je spoluautorkou učebnic z obou uvedených oborů, komentářů k zákoníku práce a pravidelně přispívá i do odborných právnických časopisů. Je členkou Společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení.

Předmluva (k 1. vydání)

Tato publikace byla vytvořena pedagogy z katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení pražské Právnické fakulty Univerzity Karlovy a externími spolupracovníky této katedry jako základní učební text pro studium pracovního práva. Snahou autorů bylo zpracovat pojetím učebnici novou a přinést do oblasti studijních opor oboru některé inspirativní prvky ze zahraničí, zejména z některých moderních britských učebnic pracovního práva.

Každá kapitola této publikace obsahuje ve svém úvodu stručný popis očekávaných přínosů jejího nastudování a v závěru základní shrnutí materie dané kapitoly v bodech. Samotný text každé kapitoly je přehledně členěn a pasáže základního učebního textu jsou doplněny o vložené úryvky z právních předpisů i relevantní tuzemské a zahraniční judikatury, dále o příklady, citace, podněty k zamyšlení i nejrůznější tipy, grafy, tabulky a doplňující poznámky autorů. Učebnice tak může být vhodnou pomůckou nejen pro studenty vysokých škol, ale také pro právní praxi.

Snahou bylo vytvořit kapitoly, se kterými by se studentům při průběžném studiu i při přípravě na zkoušku dobře pracovalo – zda se tento záměr vydařil, posoudí sami čtenáři a za jejich případné připomínky, postřehy a náměty k vylepšení kapitol i celé učebnice autoři předem děkují.

Přes jednotné prvky členění a zpracování kapitol měli jejich autoři dostatek prostoru pro svůj autorský projev, prezentaci vlastních názorů a osobní obsahové pojetí jimi zpracovávaných kapitol. Studenti tak dostávají do ruky učebnici vzniklou pod vedením sjednocujícím její členění, ale současně obsahující jednotlivé kapitoly odlišující se navzájem i díky pestrosti složení autorského kolektivu, když autory na straně jedné spojuje účast na vědeckém bádání i výuce na pražské právnické fakultě, současně osobitost pojetí jednotlivých kapitol je dána i tím, že převážná část autorů i autorek je současně činných též v praxi v různých právnických profesích (soudce, advokát, rozhodce, ministerský úředník činný v legislativě, podnikový právník apod.).

Snad dojde snaha autorů naplnění tím, že čtenáři shledají tuto učebnici pro výuku pracovního práva užitečnou.

prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.
vedoucí autorského kolektivu

Předmluva ke 2. vydání

Studentstvu i všem zájemcům o pracovní právo si dovoluujeme předložit 2. vydání učebnice, jejíž 1. vydání získalo významné ocenění udělené Univerzitou Karlovou – **Cenu Jaroslava Jirsy za nejlepší učebnici roku 2021 a 2022 ve vědách společenských a humanitních**.

Této ceny, získané ve dvojnásobné konkurenci [každoročně udělovaná cena byla v době (post)kovidové udělena souhrnně za dva roky], si celý autorský kolektiv, který i pro druhé vydání zůstal v nezměněné sestavě, velmi váží.

Dostát úrovni 1. vydání při zapracování všech změn, kterými pracovní právo prošlo za uplynulé čtyři roky, a zachovat přitom učebnici v podobě, kterou studenti v anketách oceňovali, nebylo zcela jednoduchým úkolem – můžeme jen doufat, že jsme se tohoto úkolu zhostili zdárně.

Publikace vychází z právního stavu k 1. září 2025.

prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.
vedoucí autorského kolektivu

Autoři jednotlivých kapitol (podkapitol)

prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.	Kapitola 1
JUDr. Věra Bognárová	Kapitola 13, 14, 33 (II. až V.; I. společně s J. Pichrtem), 34 (II. až VII.; I. společně s J. Pichrtem)
JUDr. Ljubomír Drápal	Kapitola 5 (X.), 6 (společně s J. Morávkem)
prof. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.	Kapitola 4, 29 (I.), 31 (I.)
Mgr. Lucie Matějka Řehořová, Ph.D.	Kapitola 23, 26, 27 (společně s J. Tomšejem)
doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.	Kapitola 6 (společně s L. Drápalem), 15, 18, 22, 25, 30
prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.	Kapitola 5 (s výjimkou X.), 8, 10, 12, 24, 33 (VI. až VIII.; I. společně s V. Bognárovou), 34 (VIII.; I. společně s V. Bognárovou), 35
JUDr. Jaroslav Stádník, Ph.D.	Kapitola 19, 37
Ing. Mgr. Patrik Solis, Ph.D.	Kapitola 38, seznam literatury, přehled vybraných judikátů, věcný rejstřík
prof. JUDr. Věra Štangová, CSc.	Kapitola 2, 21
prof. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.	Kapitola 3, 7, 11, 16, 32
doc. JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.	Kapitola 17, 27 (společně s L. Matějka Řehořovou), 28, 29 (II.), 31 (II.), 36
doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.	Kapitola 9, 20

Obsah

O autorech	V
Předmluva (k 1. vydání)	XII
Předmluva ke 2. vydání	XIII
Autoři jednotlivých kapitol	XV
Seznam použitých zkratk	XIX
 I. Obecné výklady	 1
Kapitola 1. Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva	3
Kapitola 2. Vývoj pracovního práva	21
Kapitola 3. Prameny pracovního práva	40
Kapitola 4. Mezinárodní pracovní právo a pracovní právo Evropské unie	55
Kapitola 5. Pracovněprávní vztahy	78
Kapitola 6. Pracovněprávní skutečnosti	125
Kapitola 7. Mezinárodní prvek v pracovních vztazích	162
 II. Individuální pracovní právo	 175
Kapitola 8. Pojem, koncepce a druhy pracovních poměrů	177
Kapitola 9. Povinnosti stran pracovního poměru	199
Kapitola 10. Vznik pracovního poměru	216
Kapitola 11. Změna pracovního poměru	244
Kapitola 12. Skončení pracovního poměru	263
Kapitola 13. Pracovní doba	319
Kapitola 14. Doba odpočinku	349
Kapitola 15. Dovolena	353
Kapitola 16. Odměňování zaměstnanců	374
Kapitola 17. Náhrady výdajů poskytované zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce	406
Kapitola 18. Překážky v práci	412
Kapitola 19. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	462
Kapitola 20. Péče o zaměstnance	485
Kapitola 21. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců 494	
Kapitola 22. Odpovědnostní vztahy	505
Kapitola 23. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	540
Kapitola 24. Agenturní zaměstnávání	555
Kapitola 25. Distanční formy výkonu práce	583
Kapitola 26. Sdílené pracovní místo	598
Kapitola 27. Služební poměry	603
Kapitola 28. Další právní vztahy účasti na práci	613
Kapitola 29. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích	617
Kapitola 30. Ochrana osobních, osobnostních a majetkových práv v pracovněprávních vztazích	631
Kapitola 31. Zákaz nucené práce; zákaz dětské práce (povolení k výkonu některých činností dítětem)	642
 III. Kolektivní pracovní právo	 647
Kapitola 32. Vznik a vývoj kolektivního pracovního práva	649

Kapitola 33. Kolektivní pracovněprávní vztahy a jejich účastníci	658
Kapitola 34. Formy působení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích	689
Kapitola 35. Kolektivní vyjednávání; kolektivní smlouvy a kolektivní spory	708

IV. Ochrana pracovního trhu, kontrolní činnost a individuální pracovněprávní spory	751
Kapitola 36. Přístup cizinců na pracovní trh ČR	753
Kapitola 37. Kontrolní činnost.....	759
Kapitola 38. Individuální pracovní spory a jejich řešení	778

Kapitola 17. Náhrady výdajů poskytované zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce

Obsah

I.	Základní zásady	1
II.	Cestovní náhrady	4
III.	Náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce	14
IV.	Náhrady nákladů při výkonu práce na dálku	20

Přínosy studia

Kapitola čtenářům umožní zejména:

- pochopit, jakým způsobem je v zákoníku práce detailněji rozvedena zásada, že závislá práce se vykonává na náklady zaměstnavatele
- zorientovat se v základní struktuře náhrad poskytovaných na základě zákoníku práce
- osvojit si základní znalosti o tom, jakým způsobem se stanoví výše jednotlivých náhrad

I. Základní zásady

§ 2 (ZPr)

- (2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

- 1 K základním charakteristikám závislé práce patří i skutečnost, že musí být vykonávána na *náklady zaměstnavatele*. Povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci finanční plnění tedy není vyčerpána poskytnutím mzdy, platu nebo podobné odměny. Není ani možné, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na tom, že *náhrada výdajů* je například již zahrnuta ve sjednané mzdě. Podle § 346c ZPr totiž zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinností poskytnout mu náhrady výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce. Naopak tedy platí, že výkon práce by na straně zaměstnance neměl vést k žádným nákladům, nebo přesněji že by mu zaměstnavatel tyto náklady měl vždy v prokázané výši vykompenzovat.
- 2 Příslušná právní úprava je soustředěna v sedmé části zákoníku práce, tj. v § 151 až 190. Podrobně se věnuje zejména problematice *cestovních náhrad*. Je totiž běžné, že zaměstnanci jsou při plnění pracovních úkolů vysíláni na různé cesty, v důsledku kterých jim vznikají výdaje. V poslední době však stoupá význam posledního ustanovení této části zákona, které se věnuje *náhradě za opotřebení náradí, zařízení a předmětů potřebných k výkonu práce*. Byť totiž zaměstnavatel zpravidla zaměstnanci poskytuje veškeré zařízení a předměty potřebné k výkonu práce, není vyloučeno, že v některých situacích mohou být pro výkon práce použity i předměty zaměstnance.¹⁷⁴

¹⁷⁴ Uvádí se například, že v IT prostředí vzrůstá poptávka po nastavení, kdy zaměstnanci pracují z vlastních počítačů, mobilů a jiných „chytrých“ zařízení (tzv. „Bring Your Own Device“, zkratka BYOD). Takový

Z praktického hlediska je vhodné připomenout, že náhrady výdajů nemají povahu odměny za práci a nepodléhají daním ani odvodům na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Zkoumaná právní úprava dopadá na pracovní poměr. Bez dalšího však neplatí pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro tuto kategorii zaměstnanců je tedy nutné, aby bylo například právo na cestovní náhrady výslovně sjednáno.

II. Cestovní náhrady

Zaměstnanci obvykle vykonávají svoji práci z jednoho pravidelného pracoviště. Tím je nejčastěji provozovna nebo obdobné zařízení zaměstnavatele. V takovém případě je na zaměstnancích, aby se na své pracoviště na vlastní náklady dopravovali; cesta z domova do zaměstnání a zpět není spojena s právem na *cestovní náhrady*.¹⁷⁵

K základním rysům zkoumané právní úpravy je možné uvést následující:

1. Základním principem zkoumané úpravy je, že pokud zaměstnanec cestuje mimo město (obec), kde pravidelně pracuje, bude mu svědčit právo na cestovní náhrady. Není přitom rozhodující, jakým způsobem je vymezeno jeho *místo výkonu práce* v pracovní smlouvě. Z § 152 ZPr vyplývá, že právo na cestovní náhrady vzniká nejen při *pracovní cestě* (která je v § 42 ZPr vymezena jako cesta mimo sjednané místo výkonu práce), ale i při cestě mimo *pravidelné pracoviště*, jakož i v dalších taxativně vymezených případech.



§ 34a (ZPr)

Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

přístup může být vítáný jak mezi zaměstnavateli, tak i mezi zaměstnanci, je však podmíněn souhlasem obou stran. Je zřejmé, že zaměstnavatel by v takovém případě měl nahradit opotřebení předmětu. Vedle toho může být takové schéma spojeno s dalšími složitými otázkami, jako jsou informační bezpečnost a ochrana osobních údajů zaměstnance.

¹⁷⁵ Obdobně právní řád nereguluje ani oprávnění uchazečů o zaměstnání na úhradu cestovních výdajů spojených s cestou na pohovor. Není však vyloučeno, aby zaměstnavatel tyto náklady hradil dobrovolně.

2. Právní úprava je stanovena odlišně pro mzdovou a platovou sféru. Zatímco ve mzdové sféře jsou příslušná ustanovení zákoníku práce relativně kogentní a zaměstnavatel se od nich může odchýlit ve prospěch zaměstnance, v platové sféře nesmí zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat jiné nebo vyšší cestovní náhrady. Současně je třeba zohlednit, že pro platovou sféru platí některé další odchylky od úpravy pro mzdovou sféru, které jsou uvedeny v § 173 až 181 ZPr.
3. Je na zaměstnavateli, aby předem písemně určil podmínky ovlivňující cestovní náhrady (§ 153 ZPr). Takovými podmínkami jsou zejména doba a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování. Zaměstnavatel je přitom povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance. Určení podmínek může v praxi probíhat vnitřním předpisem, v němž dopředu uvede například, jaké formy dopravy na pracovní cesty jsou u zaměstnanců přijatelné nebo jaké jsou limity pro výběr hotelu apod. Alternativně je možné, aby zaměstnavatel tyto podmínky upravil vždy jednotlivě pro konkrétní pracovní cestu, nebo aby příslušný zaměstnanec předložil svůj návrh, který následně zaměstnavatel schválí.

V praxi může vzniknout spor v případě, že zaměstnavatel podmínky předem neurčí a zaměstnanec zvolí způsob ubytování nebo dopravy, který se zaměstnavateli jeví jako příliš nákladný (například cestování první třídou, ubytování v pěťhvězdičkovém hotelu apod.). Lze mít za to, že jestliže zaměstnavatel nevyužil možnosti určit podmínky cesty předem, měl by nést následky toho, že volba těchto podmínek byla ponechána na zaměstnanci. Toto pravidlo však nemůže obstát v případech, kdy zaměstnanec zvolí způsob ubytování nebo dopravy, který je zcela zjevně neobvyklý, respektive jde výrazně nad rámec zvyklostí. Při posuzování toho, co je a co není obvyklé, by mělo být přihlíženo k pracovní pozici zaměstnance, účelu cesty, zvyklostem na trhu, předchozí praxi u zaměstnavatele apod. (J. Tomšej)¹⁷⁶

4. Zákon rovněž rozlišuje mezi cestou konanou pouze na území ČR a mezi cestou zahraniční. S touto se pojí hlavní rozdíl v tom, že zaměstnanec může požadovat náhradu cestovních výdajů za dobu strávenou mimo území ČR v příslušné cizí měně. Odlišně (a v praxi zpravidla výrazně velkoryseji) je stanoveno zahraniční stravné.

Zákoník práce upravuje následující druhy cestovních náhrad:



¹⁷⁶ Tomšej, J. Komentář k § 153 ZPr. In: Pichrt, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 469.

Náhrada jízdních výdajů. V případě cesty hromadnou dopravou nebo pomocí taxislužby se hradí výdaje v prokázané výši. V případě splnění zákonných podmínek je možná i cesta autem, kdy se náhrada stanoví jako kombinace náhrady ceny pohonných hmot a takzvané základní náhrady, která kompenzuje opotřebení vozidla. 6

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny. V případě dlouhodobějších pracovních cest zákon umožňuje, aby zaměstnanec ve svém bydlišti nebo v jiném dohodnutém místě navštívil člena rodiny, od něhož je odloučen. I v takovém případě se hradí jízdní výdaje s tím, že zákon stanoví jisté limity. 7

Náhrada výdajů za ubytování. Poskytuje se v prokázané výši. 8

Stravné. Poskytuje se jako paušální částka, jejíž výše je stanovena prováděcím předpisem ve vazbě na délku pracovní cesty a skutečnost, zda jde o cestu domácí nebo zahraniční (kdy prováděcí předpisy stanoví různé sazby pro různé země zohledňující tamní cenovou hladinu). V případě, že je zaměstnanci poskytnuto bezplatné jídlo (například snídaně poskytovaná v rámci hotelového pobytu nebo oběd hrazený zaměstnavatelem), výše stravného se stanoveným způsobem snižuje. 9

Náhrada nutných vedlejších výdajů. Další výdaje zákonem výslovně neuvedené budou proplaceny, pokud zaměstnanec prokáže jejich souvislost s pracovní cestou i to, že šlo o nutné náklady. Takovým nákladem může být například konferenční poplatek, parkovací poplatek, výdaje za pracovní hovory uskutečněné ze zahraničí z osobního telefonu zaměstnance apod. 10

Zákon výslovně nezakotvuje povinnost zaměstnavatele zajistit pro zaměstnance cestovní pojištění, které by krylo náklady spojené s případnou nemocí nebo úrazem během pracovní cesty nebo jiné cesty uvedené v § 152 zák. práce. Domníváme se nicméně, že povinností zaměstnavatele je vždy zajistit, aby zaměstnanec pojištěn byl, a pokud zaměstnanec nemá vlastní pojištění, náklady takového pojištění uhradit. V opačném případě není zaměstnanec nijak zajištěn pro případ, že na pracovní cestě utrpí úraz, který nebude kvalifikován jako pracovní, nebo onemocní. Je třeba přihlídnout k tomu, že náklady nepojištěného zaměstnance v zahraničí mohou být výrazně vyšší než náklady v ČR (kde je zaměstnanec z titulu svého pracovního poměru účastníkem veřejného zdravotního pojištění). Nelze akceptovat, aby z důvodu vyslání zaměstnance na pracovní cestu došlo k navýšení jeho nákladů bez příslušné kompenzace ze strany zaměstnavatele. (J. Tomšej) ¹⁷⁷

Zaměstnanec má právo před nástupem na cestu požadovat zálohu na náklady, které by jinak během cesty musel hradit ze svého. Zákon uvádí, že při zahraniční pracovní cestě lze po oboustranné dohodě místo zálohy v hotovosti zapůjčit platební kartu zaměstnavatele. U některých zaměstnavatelů je obvyklé, že zaměstnancům, kterým povinnost k hrazení nákladů vzniká často, nechají vystavit platební kartu vedenou na jejich jméno, prostřednictvím které mohou své výdaje platit z firemního účtu. Je pak na zaměstnavateli, aby například vnitřním předpisem nebo písemným pokynem určil pravidla čerpání. 11

Po návratu z pracovní cesty je zaměstnanec povinen provést vyúčtování pracovní cesty. Pokud k některým výdajům nemá příslušné doklady, zaměstnavatel může využít postup podle § 185 ZPr a náhradu přesto poskytnout. V praxi je v takovém případě většinou vyžadováno čestné prohlášení zaměstnance. 12

Alternativou je paušalizace cestovních náhrad. Paušalizovány mohou být cestovní náhrady jednotlivého zaměstnance nebo i skupiny zaměstnanců, a to na základě dohody se zaměstnanci nebo i vnitřního předpisu. K paušalizaci musí dojít férovým a transparentním způsobem, kdy stanovený (například měsíční) paušál odráží analýzu toho, jaké cestovní náhrady lze 13

¹⁷⁷ Tomšej, J. Komentář k § 153 ZPr. In: Pichrt, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 487.

rozumně očekávat. Na žádost zaměstnance musí zaměstnavatel předložit k nahlédnutí doklady, na jejichž základě částku určil.

III. Náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce

- 14 Náradí, zařízení a předměty potřebné pro výkon práce standardně zajišťuje zaměstnavatel. V praxi však není vyloučeno, aby se se zaměstnancem dohodl na tom, že místo toho budou použity předměty patřící zaměstnanci. Předpokladem samozřejmě je, že zaměstnanec vhodnými předměty disponuje a s jejich užitím souhlasí.
- 15 Zákoník práce neobsahuje výslovné ustanovení, kterým by zakládal povinnost zaměstnavatele zaměstnanci takový postup kompenzovat. Stále však platí zásada, že závislá práce je vykonávána na náklady zaměstnavatele. Zaměstnavatel by tak správně měl vždy postupovat podle § 190 ZPr.
- 16 Z něj vyplývá, že kompenzace za opotřebení vlastního náradí, zařízení a dalších předmětů by měla být poskytována buď na základě dohody (individuální se zaměstnancem, například včleněné do pracovní smlouvy, nebo i v rámci kolektivní smlouvy), nebo ji může stanovit zaměstnavatel vnitřním předpisem či individuálním písemným jednáním.
- 17 Určitou výjimkou je situace, kdy zaměstnanec pro pracovní účely používá vlastní motorové vozidlo. V takovém případě se kompenzace poskytuje vždy na základě pravidel uvedených v § 157 ZPr.
- 18 V oblasti BOZP pak platí, že zaměstnavatel je vždy povinen zaměstnanci bezplatně poskytnout osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje.
- 19 Zajímavá je problematika náhrady nákladů v souvislosti s prací z domova. Podrobně se jí věnujeme v kapitole 25.

IV. Náhrady nákladů při výkonu práce na dálku

- 20 Novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2023 doplnila do zákoníku práce nový § 190a, který upravuje náhradu nákladů při výkonu práce na dálku.
- 21 Nelze přehlížet, že v případě práce na dálku se stále jedná o výkon závislé práce, která má být dle § 2 odst. 2 ZPr vykonávána na náklady zaměstnavatele. S výkonem práce z domova, který je nejčastější formou práce na dálku, se přitom na zaměstnance přenášejí některé náklady, které by v případě výkonu práce z pracoviště zaměstnavatele nesl zaměstnavatel.
- 22 Na druhou stranu však nelze přehlížet ani to, že práce na dálku představuje ve většině případů benefit pro zaměstnance, který je navíc často využíván pouze v omezeném rozsahu (někdy se hovoří o tzv. hybridní formě výkonu práce, kdy zaměstnanec může pracovat z domova například pouze dva dny v týdnu). Zaměstnavatel v takovém případě musí zaměstnanci zajistit a vybavit pracoviště, a pokud by mu přispíval i na náklady práce na dálku, docházelo by přinejmenším v určitých oblastech k duplikaci nákladů. Na umožnění práce z domova přitom má zpravidla větší zájem zaměstnanec než zaměstnavatel.
- 23 Zákon se proto snaží vyvážit mezi oběma zájmy a nechává na dohodě stran, jakým pravidlům bude výkon práce na dálku podléhat. Přicházejí přitom v úvahu v zásadě tři možnosti:

1. Dohoda na tom, že zaměstnanci žádná náhrada nepřísluší (zaměstnavatel v takovém případě fakticky podmiňuje umožnění výkonu práce na dálku tím, že se zaměstnanec práva na náhradu vzdá).
2. Dohoda na tom, že zaměstnanci přísluší pouze náhrada ve formě prokázaných a vyúčtovaných nákladů (a tedy k náhradě dojde v rámci relativně administrativně náročného a zatěžujícího procesu).
3. Dohoda o poskytování paušální částky náhrady nákladů.

Paušální částka se stanoví podle údaje zveřejněného Českým statistickým úřadem o spotřebě domácností upraveného pro model práce na dálku, a to za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu. Zaměstnavatel bude tedy vždy muset zjišťovat, kolik hodin zaměstnanec v daném měsíci pracoval na dálku.

24

Základní shrnutí kapitoly v bodech

- Náklady závislé práce hradí zaměstnavatel. Zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti hradit mu cestovní a jiné náhrady ani se tohoto práva nemůže vzdát.
- Právo na cestovní náhrady upravuje zákoník práce odlišně pro zaměstnance v podnikatelské a nepodnikatelské sféře. Poskytují se v zásadě vždy, když zaměstnanec z pracovních důvodů cestuje mimo město, v němž pravidelně pracuje. Zatímco většina se poskytuje ve výši prokázaných nákladů, stravné je poskytováno jako paušální částka.
- Předměty vlastněné zaměstnancem je možné pro práci použít, jenom když s tím obě strany pracovního poměru souhlasí. Zaměstnavatel by měl v tom případě se zaměstnancem sjednat nebo jednostranně stanovit, jak bude kompenzováno jejich opotřebení.
- Zákon upravuje náhrady nákladů při výkonu práce na dálku. Zaměstnavatel se zaměstnancem si mohou sjednat, že tyto náhrady budou poskytovány v paušální částce, jakož i to, že zaměstnanci nenáleží.

Literatura: *Tomšej, J.* Komentář k § 151 až 190a ZPr. In: *Pichrt, J. a kol.* Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2025; *Pfeilerová, J.* Cestovní náhrady podle zákoníku práce – praktický průvodce 2021. Praha: Anag, 2021; *Morávek, J.* Několik poznámek (nejen) k peněžitě náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. AUC Iuridica, 2021, č. 2; *Stonjek, P.* Koronavirus – šance přenést část nákladů závislé práce na zaměstnance? AUC Iuridica, 2021, č. 2.