

## HLAVNÍ TÉMA

### POHLED NA COVID-19 V KONTEXTU PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Zaměstnavatelé čelí v souvislosti s pandemií covid-19 velmi komplikované situaci. Dlouhodobý nárůst nakažených, rychle se měnící mimořádná opatření a nedostatek jasného právního rámce ochrany zdraví na pracovišti představují každodenní realitu většiny zaměstnavatelů. Tento článek přináší pohled vybraných institutů, které mohou zaměstnavatelům organizaci práce zjednodušit.



Úvodem je třeba zdůraznit, že je to zaměstnavatel, kdo je odpovědný za vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí a pracovních podmínek. Toho by měl zaměstnavatel docílit vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s § 102 odst. 1 zákoníku práce. Uvedená zákonná ustanovení však neposkytují příliš vodítek, jaká konkrétní organizační opatření by měl zaměstnavatel přijmout. V ustanovení § 102 odst. 2 zákoníku práce je uvedeno, že zaměstnavatel má přijímat taková opatření, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Ani toto zpřesnění nepřináší jednoznačnou odpověď na otázku, jak postupovat.

S ohledem na stávající pandemii jsou na zaměstnavatele kladeny nejen požadavky plynoucí ze zákoníku práce a souvisejících právních předpisů, ale také požadavky vyplývající z mimořádných opatření. Tato opatření nově ukládají zaměstnavatelům některé povinnosti, které nejsou v zákoníku práce výslovně upraveny. Příkladem je povinnost zaměstnavatele vybavit své zaměstnance dostatečným množstvím ochranných prostředků dýchacích cest pro každou směnu. Tato povinnost se nevztahuje na ty zaměstnance, kteří trvale pracují z domova a nejsou fyzicky přítomni na pracovišti. Povinností zaměstnavatelů je nutnost mít ochranu nosu a úst během pohybu ve vnitřních prostorách staveb vždy, kdy dochází ke kontaktu mezi min. 2 osobami a není možné udržet rozestupy alespoň 1,5 metru. Zaměstnavatel by měl na dodržování této povinnosti dohlížet a mimo jiné také zajistit, aby na pracovišti byl dostatek prostředků pro zvýšenou hygienu rukou a dezinfekci.

Nad rámec uvedeného je však zaměstnavatel povinen kontinuálně vyhodnocovat podmínky práce na svém pracovišti. S ohledem na narůstající počty nakažených byla zaměstnavatelům opětovně uložena povinnost provádět testování svých zaměstnanců. Tato povinnost

byla na základě mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 19. 11. 2021, č. 1036, uložena všem zaměstnavatelům na území České republiky. Zaměstnavatelé jsou povinni provádět pravidelné testování prostřednictvím rychlého antigenního testu určeného pro sebetestování (použití laickou osobou) nebo provedení prostřednictvím rychlého antigenního testu prováděného poskytovatelem zdravotních služeb, a to s frekvencí jedenkrát za týden. Povinnost podstoupit testování se vztahuje na neočekované zaměstnance. Osoby, které jsou očkované nebo onemocnění covid-19 prodělaly, mají výjimku. Výjimka se vztahuje také na osoby, které se mohou prokázat negativním výsledkem PCR testu, popř. negativním výsledkem antigenního testu provedeného zdravotnickým pracovníkem. Pokud zaměstnanec odmítne absolvovat testování, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost bez zbytečného odkladu ohlásit místně příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví. Zaměstnanci, který odmítne podstoupit test, se dále nařizuje nosit ochranný prostředek dýchacích cest po celou dobu přítomnosti na pracovišti, dodržovat rozestup alespoň 1,5 m od ostatních osob a stravovat se odděleně od ostatních osob. Zaměstnavatel je povinen zajistit organizačním opatřením omezení setkávání tohoto zaměstnance s ostatními osobami na nezbytnou míru.

I přesto, že zaměstnavatelé zatím nejsou povinni testování očkovaných zaměstnanců provádět, mohou si na základě interního posouzení pracovních podmínek a rizikových faktorů v souvislosti s § 102 odst. 3 zákoníku práce vyhodnotit, že pro předcházení šíření onemocnění covid-19 na pracovišti je vhodné preventivní testování očkovaných zaměstnanců zavést. Tento názor ostatně sdílí také Ministerstvo práce a sociálních věcí, dle kterého mají zaměstnavatelé při nařizování povinného testování vyhodnocovat možnosti šíření nemoci covid-19 podle svých jednotlivých pracovišť a podle aktuální situace na pracovišti či v regionu, kde se firma nebo pracoviště nachází. Zaměstnavatelé mohou dle takového vyhodnocení zvolit nejvhodnější způsob testování, případně se mohou rozhodnout pro jiná opatření k prevenci rizika šíření nemoci covid-19, anebo dokonce k nepřijetí žádných opatření, vyhodnotí-li, že riziko na jejich pracovištích je nízké.

Číst více na [www.pravniprostor.cz](http://www.pravniprostor.cz)

Daniela Chvátalová | bnt attorneys-at-law s.r.o.

Na právním portálu Právní prostor.cz naleznete v nejbližších 14 dnech i tato témata:

Rok 2022 – Digitální (r)evoluce?

Při rozhodování o (ne)dělitelnosti nezastavěného pozemku je třeba zohlednit i jiné možnosti jeho využití

Zásada ne bis in idem v unijním soutěžním právu

Práva k názvu obsaženému v doménovém jméne

[WWW.PRAVNIPROSTOR.CZ](http://WWW.PRAVNIPROSTOR.CZ)



## § MONITOR PERSONALISTIKA

Upravuje práci personalistům a pracovníkům, kteří zpracovávají personální agendu.

- ✓ Aktuální informace
- ✓ Vzory smluv
- ✓ Příklady z praxe



VÍCE INFORMACÍ

## STRUČNĚ

### COVID UZNÁVÁN JAKO NEMOC Z POVOLÁNÍ

Podle Českého statistického úřadu došlo za první pololetí 2021 ke 23 326 případům pracovních úrazů, jedná se o více než 10% nárůst oproti stejnému období v loňském roce. Nejvíce případů hlásí zpracovatelský průmysl. Celkem si pracovní úrazy vyžádaly 39 obětí na životech. Společnost Vindicia, která se specializuje na odškodnění, navíc upozorňuje, že podle Ministerstva zdravotnictví mohou některé profese po nárůze covid-19 úspěšně žádat o kompenzaci za nemoc z povolání.

[celý článek](#)

### NÁSLEDKY PŘI PRODLENÍ V PŘÍPADĚ BEZHOTOVOSTNÍ VÝPLATY MZDY?

Přestože jsou bezhotovostní platby obvyklé, v pracovních vztazích je nutné dbát na pravidla. Pokud například zaměstnavatel nedodrží výplatní termín, může mu hrozit nárok na náhradu škody. V současné době probíhá již velké množství platebních transakcí bezhotovostně. I zákoník práce bezhotovostní výplatu mzdy (platu, odměny, náhrad) umožňuje, pokud se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou (viz §§ 142 a 143 zákoníku práce).

[celý článek](#)

### NÁHRADA MZDY ZA NEMOCENSKOU SE OD ROKU 2022 ZVÝŠÍ

Náhrada mzdy poskytovaná zaměstnavatelem i následné nemocenské od České správy sociálního zabezpečení se díky zvýšení redukčních hranic od 1. ledna 2022 zvyšuje. Náhrada mzdy (platu, odměny), kterou poskytuje zaměstnavatel v období prvních 14 kalendářních dnů nemoci (dočasné pracovní neschopnosti) zaměstnance, i navazující tzv. nemocenské vyplácená Českou správou sociálního zabezpečení se díky novým redukčním hranicím od Nového roku 2022 zvyšuje.

[celý článek](#)

Dlouho očekávaná odpověď Nejvyššího soudu na otázku, zda mohou třetí osoby žalovat o náhradu škody přímo zaměstnance, je (prozatím) záporná.



### Dříve bylo jasno

Za účinnosti zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník z roku 1964“ nebo „obč. zák.“) nemohl poškozený (třetí osoba), jemuž způsobil škodu zaměstnanec při plnění pracovních úkolů, tohoto zaměstnance žalovat. Poškozený směl náhradu požadovat pouze po zaměstnavateli, který se pak se zaměstnancem vypořádal podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“ nebo „zák. práce“). Toto pravidlo bylo dokonce formulováno tak široce, že nevylučovalo jen nárok poškozeného vůči zaměstnanci, ale vůči

jakékoliv osobě (pomocníkovi), kterou jiná osoba (principál) použila při své činnosti. To z něj činilo mezinárodní raritu. Není proto divu, že se soudní praxe doslovnému výkladu § 420 odst. 2, věty druhé obč. zák. vzpírala a proti textu zákona dovodila, že se věta druhá uplatní jen tehdy, pokud „je přímý škůdce v zaměstnaneckém nebo obdobném právním vztahu vůči právnické, popř. fyzické osobě a škodu způsobil při činnosti, kterou prováděl pro tuto osobu dle jejich příkazů a pokynů, nikoliv tedy vlastním jménem a na vlastní riziko.“ V podstatě tím vyloučila použití druhé věty § 420 odst. 2 obč. zák. na tzv. samostatné pomocníky (subdodavatele). Proti nim se tak poškození přece jen směli domáhat náhrady škody přímo.

### Koncepcí změny deliktčního práva a nové výklady

S příchodem zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“ nebo „o. z.“) doznalo deliktčního práva významných koncepčních změn. Zákodárce především bez náhrady vypustil dřívější pravidlo o omezení přímé odpovědnosti pomocníků v § 420 odst. 2, věty druhé obč. zák., pročež se objevily názory, že občanský zákoník nově obecně umožňuje,

aby se poškozený domáhal náhrady škody vedle principála i přímo vůči jeho pomocníkovi. Odborná literatura se v této souvislosti soustředila na výklad § 2914 o. z., který upravuje delikttní odpovědnost principálů za delikty jeho pomocníků.

Ve vztahu k zaměstnancům, jedné z nejvýznamnějších podmnožin pomocníků, byl tento výklad od počátku kontroverzní. S jistou dávkou zjednodušení lze říct, že autoři specializující se na pracovní právo setrvali navzdory zrušení § 420 odst. 2, věty druhé obč. zák. na dřívějším výkladu (zejména s odkazem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance), zatímco civilisté by vedle nároku vůči zaměstnavateli připustili i přímý nárok vůči zaměstnanci – a to buď omezený do výše zaměstnavatelské expozice vůči zaměstnavateli podle § 257 zák. práce, anebo neomezený s tím, že zaměstnanec by vůči zaměstnavateli měl právo na doplacení případného rozdílu mezi vyšší uhrazené škody a limitů podle § 257 zák. práce.

Číst více na [www.pravniprostor.cz](http://www.pravniprostor.cz)

Mgr. Martin Sztefek, Ph.D., LL.M. | JUDr. Tomáš Král

## JUDIKATURA

### ZMEŠKÁNÍ SCHŮZKY NA ÚŘADU PRÁCE

Nejvyšší správní soud se zastal ženy, která zmeškala schůzku na úřadu práce a byla sankčně vyřazena z evidence.

Vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání potrestal Úřad práce České republiky ženu, která se bez omluvy nedostavila na plánovanou schůzku na pobočce úřadu práce v Brně. Na úřad přišla místo 26. 11. dne 29. 11. 2018 s tím, že si do diáře poznačila chybný termín.

Podstatou Nejvyšším správním soudem projednávané věci bylo zodpovězení otázky, zda skutečně, že žena promeškala schůzku, představoval důvod pro její vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Žena byla v seznamu uchazečů o zaměstnání od 1. 8. 2018 a povinnosti s tím spojené pravidelně plnila. Nadto se snažila svou situaci řešit a od 1. 1. 2019 si sama našla zaměstnání. Nic přitom nenasvědčuje tomu, že by byla dne 26. 11. 2018 pro žalobkyni připravena jedinečná nabídka zaměstnání, kterou by zmeškáním schůzky zmařila. Za této situace bylo vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání podle soudců zcela nepřiměřené; její pochybení nedosahovalo intenzity maření součinnosti s úřadem práce.

Nejvyšší správní soud v rozsudku zdůraznil, že činnost správních orgánů je v první řadě službou veřejnosti a při výkonu svých pravomocí by měl mít správní orgán vždy na zřeteli účel, pro který byl zřízen.

„Smyslem činnosti úřadu práce je především zprostředkování zaměstnání. K tomuto účelu by měla vést veškerá činnost úřadu, přičemž vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání by mělo představovat pouze krajní opatření, nikoliv běžný nástroj řešení agendy úřadu práce,“ uvedla předsedkyně senátu Lenka Kaniová.

Soud nijak nepochybuje, že si uchazeč o zaměstnání musí plnit své zákonné povinnosti, protože bez jeho součinnosti by úřad práce nebyl schopen dostat své úloze.

[celý článek](#)

### PŘESTÁVKY NA JÍDLA A ODDECH JAKO PRACOVNÍ DOBA

Přestávky, během nichž musí být zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli do dvou minut, mohou být považovány za pracovní dobu.

Přestávky na jídlo a oddech hasiče, během nichž musí být připraven k nástupu do služby do dvou minut, mohou být považovány za jeho pracovní dobu. Je tomu tak v případě, kdy tato povinnost objektivně a velmi významným způsobem omezuje možnost hasiče volně nakládat v těchto obdobích s dobou, kdy nejsou vyžadovány jeho profesionální služby.

V období od listopadu 2005 do prosince 2008 měl podnikový hasič české společnosti Dopravní podnik hl. m. Prahy, hlavního provozovatele MHD v Praze (Česká republika), pracovní režim, který stanovoval dvě třicetiminutové přestávky na jídlo a oddech denně. Během těchto přestávek musel hasič zůstat na pracovišti a do dvou minut být připraven nastoupit do služby. Přestávky byly při výpočtu pracovní doby hasiče zohledněny pouze v případě, že byly přerušeny výjezdem. V důsledku toho nebyly propláceny nepřetržitě přestávky.

Vzhledem k tomu, že přestávky, i když byly nepřerušované, představovaly pracovní dobu, požadoval hasič po svém zaměstnavateli částku 95 335 Kč (přibližně 3 600 EUR), navýšenou o úroky z prodlení, a to z titulu odměny, která mu podle jeho názoru náležela s ohledem na dvě denní přestávky, které nebyly zohledněny při výpočtu jeho odměny.

Obvodní soud pro Prahu 9 (Česká republika), který projednává spor mezi hasičem a jeho zaměstnavatelem, se obrátil na Soudní dvůr s dotazem, zda by přestávky hasiče měly být považovány za pracovní dobu pro účely uplatňování směrnice o pracovní době.

V rozsudku Soudní dvůr konstatuje, že dotyčný hasič nebyl během přestávek na svém stanovišti vystřídán a byl vybačen přijímačem, který mu umožňoval dostávat upozornění, pokud by musel přerušit přestávku kvůli náhlému výjezdu na zásah.

[celý článek](#)

## ROZHOVOR

### TOMÁŠ PROCHÁZKA



**Rok 2022 přinese poměrně významné změny v oblasti pracovního práva. Jednou z nich je dlouho očekávaná paušální náhrada zaměstnavatelům, kterou zavádí novela občanského soudního řádu. Na co konkrétně se mohou zaměstnavatelé těšit?**

Novela účinná od začátku roku 2022 zaměstnavatelům (nebo terminologii výkonu rozhodnutí „plátcům mzdy“) nově přiznává právo na náhradu nákladů spojených s prováděním srážek ze mzdy povinného zaměstnance. Novela reaguje na dlouhodobé stesky zaměstnavatelů, kteří mají povinnost v rámci výkonu rozhodnutí, resp. exekuce, srážky na svůj náklad provádět. To jim vedle administrativních nákladů přináší i odpovědnost v případě nesprávně provedených srážek. Důsledkem byla proto i menší ochota zaměstnavatelů osoby „v exekuci“ zaměstnávat.

Nově se uvedená nerovnováha řeší možností zaměstnavatele srážet ze mzdy paušální náhradu nákladů. Ta se přitom přímo nevadí na náklady skutečné, když důvodová zpráva připouští, že největší administrativu mají zaměstnavatelé zejména při zahájení a ukončení srážek.

Před otevřením šampaňského u příležitosti konce roku by si ale měli zaměstnavatelé uvědomit, že paušální náhrada nákladů neplatí pro již zahájená vymáhací řízení. Uplatní se totiž až pro řízení nová. Stejně tak se paušální náhrada nepoužije pro srážky v rámci insolvence.

Na druhou stranu je tato novinka špatnou zprávou pro oprávněné. Paušální náhrada nákladů zaměstnavatele se totiž uspokojuje v rámci první třetiny mzdy před všemi ostatními pohledávkami a na úplné uhrazení svých pohledávek si tak často budou muset počkat déle.

*pokračování na straně 3*



**MONITOR**  
REKODIFIKACE

**SYSTEMATICKÝ POHLED NA NEJZÁSADNĚJŠÍ ZMĚNU  
ČESKÉHO PRÁVNÍHO ŘÁDU POSLEDNÍCH LET**



## VYHLÁŠKA O NÁSLEDČÍCH POVINNÉHO OČKOVÁNÍ

Dne 17. 12. 2021 byla ve Sbírce zákonů publikována pod č. 483/2021 Sb. vyhláška o následcích povinného očkování.

Ministerstvo zdravotnictví touto vyhláškou vydanou k provedení § 3 zákona č. 116/2020 Sb., o náhradě újmny způsobené povinným očkováním, upravujícího domněnku příčinné souvislosti mezi újmou na zdraví a povinným očkováním legislativně vymezilo následky povinného očkování spočívající v újmě na zdraví, u kterých je na základě odborného medicínského poznání pravděpodobné, že nastanou, stejně tak jako dobu, ve které tyto následky po provedení daného povinného očkování nastanou.

 [Náhled dokumentu v právním informačním systému CODEXIS](#)

 [celý článek](#)

## NOVELA SEZNAMU ZDRAVOTNÍCH VÝKONŮ S BODOVÝMI HODNOTAMI

Dne 17. 12. 2021 byla ve Sbírce zákonů publikována pod č. 482/2021 Sb. vyhláška, kterou se mění vyhláška č. 134/1998 Sb., kterou se vydává seznam zdravotních výkonů s bodovými hodnotami, ve znění pozdějších předpisů.

Ministerstvo zdravotnictví každoročně touto dobou přistupuje k novelizaci vyhlášky specifikující seznam zdravotních výkonů s bodovými hodnotami ve smyslu zákona o veřejném zdravotním pojištění. Prostřednictvím novelizační vyhlášky se v rámci aktualizace seznamu zdravotních výkonů s bodovými hodnotami vždy typicky doplňují nové a aktualizují některé stávající zdravotní výkony, které již svým obsahem, ať už jde například o popis, materiály, léky či přístroje, neodpovídaly skutečnosti. Vypouštějí se rovněž některé obsoletní zdravotní výkony, které se již při vykazování zdravotní péče nepoužívaly a byly nahrazeny modernějšími metodami či technologiemi.

 [Náhled dokumentu v právním informačním systému CODEXIS](#)

 [celý článek](#)

## ZÁKON O MIMOŘÁDNÉM PŘÍSPĚVKU ZAMĚSTNANCI PŘI NAŘÍZENÉ KARANTÉNĚ

Dne 23. 12. 2021 byl ve Sbírce zákonů publikován pod č. 518/2021 Sb. zákon o mimořádném příspěvku zaměstnanci při nařízené karanténě.

Upravuje poskytování mimořádného příspěvku při nařízené karanténě zaměstnanci jeho zaměstnavatelem, a dále placení pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti zaměstnavatelem ve vztahu k poskytnutí příspěvku. Nárok na příspěvek upravený tímto zákonem přitom vzniká a trvá nejdéle do 28. 2. 2022.

Důvodová zpráva vysvětluje, že zákon byl připraven v návaznosti na prudce se zhoršující epidemii onemocnění COVID-19, kdy od poloviny listopadu 2021 docházelo k zatím nízkému největšímu nárůstu počtu nakažených osob. Účelem nového zákona přitom je přiznat zaměstnancům mimořádný příspěvek při nařízené karanténě, který jim spolu se sníženou náhradou mzdy, platu nebo odměny z dohody, případně sníženým platem či odměnou, vyplatí zaměstnavatel.

 [Náhled dokumentu v právním informačním systému CODEXIS](#)

 [celý článek](#)

### ČLÁNKY

#### KURZARBEIT VERZE 2021, „POMOC“ NEJEN V DOBĚ PANDEMIE



Dne 1. 7. 2021 vstoupila v účinnost novela zákona o zaměstnanosti provedená zákonem č. 248/2021 Sb., kterou byla změněna právní úprava tzv. kurzarbeitsu. Novelou byla zrušena dosavadní úprava příspěvku v době částečné nezaměstnanosti podle § 115 zákona o zaměstnanosti a současně byla zavedena nová úprava příspěvku v době částečné práce podle § 120a a násl. zákona o zaměstnanosti.

 [číst více na \[www.pravniprostor.cz\]\(http://www.pravniprostor.cz\)](#)

#### NOVÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA BEZPEČNOSTI PRÁCE V SOUVISLOSTI S PROVOZEM VYHRAZENÝCH TECHNICKÝCH ZAŘÍZENÍ



Vyhrazená technická zařízení a povinnosti, které ze zákona vyplývají pro jejich provozovatele podle nového zákona o bezpečnosti práce. Ve Sbírce zákonů byl zveřejněn dne 30. 6. 2021 zákon č. 250/2021 Sb. o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a o změně souvisejících zákonů, který nahrazuje dosavadní legislativu týkající se bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení.

 [číst více na \[www.pravniprostor.cz\]\(http://www.pravniprostor.cz\)](#)

#### ŠVARCSYSTÉM V HLEDÁČKU MINISTERSTVA VNITRA



Případ, kterým se letos v červnu zabýval Nejvyšší správní soud, ukazuje, že výkon nelegální práce může mít negativní dopady nejen do pracovní právní oblasti, ale i na oprávnění cizince legálně pobývat na území České republiky. V případě, kdy cizinec neplní účel pobytu, pro který mu bylo vydáno povolení, může totiž dojít k jeho zrušení, resp. k neprodloužení jeho platnosti.

 [číst více na \[www.pravniprostor.cz\]\(http://www.pravniprostor.cz\)](#)

### ROZHOVOR

...  
Je uplatňování paušální náhrady dobrovolné? Jaká bude její výše a kde ji najdeme upravenou?

ANO, paušální náhrada je z pohledu zaměstnavatele dobrovolná, může se tedy rozhodnout ji vůči zaměstnanci neuplatňovat. Setkal jsem se už s případy, kdy někteří zaměstnavatelé tento postup upřednostňují, když preferují co nejrychlejší uhrazení dluhu zaměstnance před náhradou vlastních nákladů na administraci srážek.

Takové rozhodnutí zaměstnavatele je ale zpětně nevratné, protože pokud paušální náhradu před vyplacením mzdy nesrazí, právo na ni mu zaniká. Zákonodárce se tak snaží předcházet vzniku dlouhodobě kumulovaných dluhů, které by mohly ekonomickou pozici zaměstnance opětovně rozkolísat.

Paušální náhradu nákladů stanoví Ministerstvo spravedlnosti vyhláškou, která zatím nebyla vydána. Její výše se očekává 50 korun měsíčně.

Jsou nějaké subjekty, na které se paušální náhrada nebude vztahovat?

Paušální náhrada se neuplatní v některých případech na veřejnoprávní subjekty. Vyloučeny jsou typicky opakované výplaty dávek, které se sice z pohledu srážek postihují jako mzda, ale mají výraznou sociální funkci – například dávky státní sociální podpory, nemocenského pojištění, náhrady za ztrátu na výděleku nebo výsluhové příspěvky. Cílem novely je kompenzovat náklady povinných plátců mzdy, nikoli vylepšovat stav veřejných rozpočtů na úkor povinných.

Od ledna příštího roku zaznamenáme změny i v dalších oblastech, jako je dlouhodobé ošetřovné nebo otcovská dovolená. O jaké změny se jedná a jaké další nás ještě čekají?

Otcovská je dávkou nemocenského pojištění kompenzující výpadek příjmu otce během péče o dítě současně s matkou v době po jeho narození. Hlavní změnou roku 2022 je zdvojnásobení její délky z jednoho na dva týdny. Je to jistě krok správným směrem, ale určitě nepředstavuje revoluci.

[celý rozhovor](#)

Mgr. Hana Treutlerová | redaktorka



**MONITOR**  
BOZP

**PRŮVODCE ZÁKOUTÍMI PRÁVNÍ ÚPRAVY  
BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**

[Více informací](#)



**PRÁVNÍ PROSTOR** DOPORUČUJE



**MANAŽER DATOVÝCH SCHRÁNEK**

**Firemní TOP produkt roku 2021**  
Více než 2 000 spokojených klientů

[CHCI VĚDĚT VÍCE](#)