

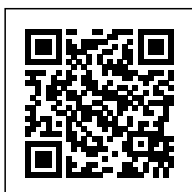


PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY
POSLANECKÁ SNĚMOVNA

VII. volební období

903/0

Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony



Zástupce předkladatele: min. práce a soc. věcí
Doručeno poslancům: 9. září 2016 v 13:51

V l á d n í n á v r h

ZÁKON

ze dne2016,

**kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
a další související zákony**

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

Změna zákoníku práce

Čl. I

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 155/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 182/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 205/2015 Sb., zákona č. 298/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb. a zákona č. .../2016 Sb., se mění takto:

1. V poznámce pod čarou č. 1 se věta „Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.“ zrušuje.
2. Na konci poznámky pod čarou č. 1 se doplňují věty „Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA).

Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní

dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF).

Směrnice Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009, o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci.“.

3. Nad § 11 se vkládá označení nového dílu 3, které včetně nadpisu zní:

„Díl 3

Vedoucí zaměstnanec a vrcholový řídící zaměstnanec“.

4. § 12 zní:

„§ 12

Vrcholovým řídícím zaměstnancem může být na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jen

- a) vedoucí zaměstnanec v přímé řídící působnosti
1. statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu,
 2. zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu, nebo
- b) vedoucí zaměstnanec, přímo podřízený vedoucímu zaměstnanci uvedenému v písmenu a),
- za předpokladu, že s ním zaměstnavatel sjednal mzdu nebo složku mzdy, na kterou mu vznikne právo v každém kalendářním měsíci, alespoň ve výši 75 000 Kč.“.

5. V § 34a větě první se slova „Není-li v pracovní smlouvě“ nahrazují slovy „Není-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem písemně“.

6. V § 34b odstavec 1 zní:

„(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být rozvrhována stanovená týdenní pracovní doba, nebo kratší pracovní doba, a v tomto rozsahu i přidělována práce, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak.“.

7. V § 37 odst. 1 písmeno e) zní:

„e) údaj o stanovené týdenní pracovní době a způsobu jejího rozvržení včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení“,“.

CELEX 31991L0533

8. Nadpis nad označením § 41 se zrušuje a nadpis § 41 zní: „**Výkon jiné práce**“.

9. V § 41 odst. 1 úvodní část ustanovení zní: „Zaměstnavatel je povinen přidělit zaměstnanci jinou vhodnou práci v rámci sjednaného druhu práce, a není-li to možné, navrhnout mu jinou vhodnou práci, než byla sjednána.“.

CELEX: 31992L0085, 32003L0088, 32009L0148, 31998L0024, 32014L0112

10. V § 41 se na konci odstavce 1 tečka nahrazuje slovem „nebo“ a doplňuje se písmeno h), které zní:

„h) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené jinými právními předpisy pro výkon sjednané práce.“.

11. V § 41 odstavce 2 až 6 znějí:

„(2) Za vhodnou práci podle odstavce 1 se považuje práce, která je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

(3) Jestliže zaměstnanec zaměstnavatelem navrženou jinou vhodnou práci odmítne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance, při níž zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nepřísluší. Nemá-li v případech uvedených v odstavci 1 zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci po dobu jejího trvání přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Věta druhá platí obdobně, pokud zaměstnavatel nenavrhne zaměstnanci zařazení na jinou vhodnou práci, ačkoli takovou vhodnou práci pro něho má. Jestliže zaměstnanec svým zaviněným jednáním způsobil, že dosavadní práci nesmí vykonávat z důvodů uvedených v odstavci 1 písm. e) a h) a zaměstnavatel pro něho jinou vhodnou práci nemá, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu.

(4) Zaměstnavatel může přidělit zaměstnanci i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby jinou práci, než byla sjednána, pouze je-li to třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků.

(5) Dochází-li ke změně sjednaného druhu práce z důvodů uvedených v odstavci 1, musí dohoda obsahovat důvod této změny a dobu, na kterou se změna sjednává.

(6) Odstavec 5 platí obdobně, koná-li zaměstnanec na základě dohody o změně pracovní smlouvy jinou práci v případě, že

- a) bylo proti němu zahájeno trestní stíhání pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení, nebo
- b) nemůže konat původní práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.“.

12. V § 41 se odstavec 7 zrušuje.

13. § 43 včetně nadpisu zní:

„§ 43

Změna místa výkonu práce z důvodu nezbytné provozní potřeby

(1) Vyžaduje-li nezbytně provozní potřeba zaměstnavatele, aby zaměstnanec konal práci v jiném místě výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, může se zaměstnavatel dohodnout se zaměstnancem o změně místa výkonu práce. Dohoda musí obsahovat důvod a dobu trvání této změny. Dohoda musí být uzavřena písemně.

(2) Změnu místa výkonu práce podle odstavce 1 lze provést jen v rámci zaměstnavatele. Pracovní úkoly zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejímž pracovišti zaměstnanec koná práci.“.

14. § 44 až 47 se včetně společného nadpisu nad § 44 zrušují.

15. § 51a zní:

„§ 51a

(1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo v souvislosti s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

(2) Došlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, aniž o tom byl zaměstnanec informován, může dát zaměstnanec v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne, kdy k uvedenému přechodu došlo. Výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

(3) Podle odstavce 2 se postupuje též, nebyl-li zaměstnanec informován o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nejpozději 30 dnů před tímto přechodem.“.

CELEX: 32001L0023

16. V § 62 se na konci odstavce 3 doplňují věty „Jde-li o zaměstnavatele podle odstavce 1 písm. c), je zaměstnavatel povinen ve lhůtě podle odstavce 2 předložit odborové organizaci a radě zaměstnanců sociální plán týkající se opatření uvedených ve větě první. Sociální plán musí být písemný a musí obsahovat údaje uvedené v odstavci 2. Zpracováním sociálního plánu a jeho předložením odborové organizaci a radě zaměstnanců je splněna informační povinnost zaměstnavatele podle odstavce 2.“.

CELEX: 31998L0059

17. V § 76 odst. 3 se slova „52 týdnů“ nahrazují slovy „26 týdnů po sobě jdoucích“ a na konci odstavce se doplňuje věta „Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“.

CELEX: 32003L0088

18. Nadpis § 77 zní: „**Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr**“.

19. V § 77 odst. 2 písmeno a) zní:

„a) výkon jiné práce a změnu místa výkonu práce,“.

20. V § 77 odst. 2 písmeno d) zní:

„d) část čtvrtou; ustanovení § 78 odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, 83, 88 až 90a, 92, 94, § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3 se však použijí s tím, že pro účely těchto dohod se směnou rozumí doba výkonu práce,“.

CELEX: 31994L0033, 32003L0088

21. V § 77 odst. 2 písmeno h) zní:

„h) mzdu, plat, minimální mzdu a odměnu za pracovní pohotovost, a“.

22. V § 78 odst. 1 písmeno e) zní:

„e) vícesměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,“.

23. V § 79 odst. 2 písm. b) se slova „třísměnným a nepřetržitým“ nahrazují slovy „vícesměnným nebo nepřetržitým“.

24. V § 79 odst. 3 se na konci textu věty první doplňují slova „; takto zkrácená stanovená týdenní pracovní doba se považuje za stanovenou týdenní pracovní dobu“.

25. V § 79a se slova „zaměstnance mladšího než 18 let“ nahrazují slovy „mladistvého zaměstnance“.

CELEX: 31994L0033

26. V části čtvrté hlavě II se označení dílu 1 včetně nadpisu zrušuje.

Dosavadní díly 2 a 3 se označují jako díly 1 a 2.

27. V § 81 se odstavec 3 zrušuje.

28. § 82 zní:

„§ 82

Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.“.

29. V § 84 se na konci textu doplňují slova „, která však nesmí být kratší než dva dny“.

30. V části čtvrté hlavy II se nad označení dílu 1 vkládá nové označení hlavy III, která včetně nadpisu zní:

„Hlava III

ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ REŽIMY“.

Dosavadní hlavy III až IX se označují jako hlavy IV až X.

31. § 85 zní:

„§ 85

(1) Pružné rozvržení pracovní doby je zvláštní pracovní režim, který zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.

(2) Zaměstnanec je povinen odpracovat základní pracovní dobu podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby.

(3) V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

(4) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m).

(5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní

- a) při pracovní cestě zaměstnance,
- b) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven,
- c) brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,
- d) v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, a
- e) v dalších případech určených zaměstnavatelem.

(6) V případech uvedených v odstavci 5 platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.“.

CELEX: 32003L0088

32. § 86 zní:

„§ 86

(1) Konto pracovní doby je zvláštní pracovní režim, ve kterém zaměstnavatel nemusí

rozvrhovat stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, a který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

(2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3.

(3) Délka vyrovnávacího období u konta pracovní doby nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Zaměstnavatel může při uplatnění konta pracovní doby nařídit nebo se zaměstnancem dohodnout výkon práce mimo rozvrh směn, a to v rozsahu a za podmíněk stanovených v § 93. Ustanovení § 98 odst. 2 tím není dotčeno.

(5) Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období podle odstavce 3 v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby, a to jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

CELEX: 32003L0088

33. V části čtvrté hlavy V nadpis dílu 1 zní: „**Nepřetržitý denní odpočinek**“.

34. V § 90 odstavec 1 zní:

„(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.“.

CELEX: 31994L0033, 32003L0088

35. V § 90 odst. 2 písm. a) se slova „a při práci přesčas“ nahrazují slovy „při práci přesčas a při uplatnění konta pracovní doby“.

CELEX: 32003L0088

36. V § 90a se slova „Odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny“ nahrazují slovy „Nepřetržitý denní odpočinek“.

CELEX: 32003L0088

37. V § 91 se na konci odstavce 1 doplňuje věta „Za den pracovního klidu se při uplatnění konta pracovní doby považuje i den, ve kterém zaměstnavatel předem nerozvrhl zaměstnanci směnu nebo ji rozvrhl v rozsahu kratším, než odpovídá polovině průměrné délky směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby při pětidenním pracovním týdnem.“.

38. V § 91 odst. 6 větě druhé se slova „odměnu z dohody“ nahrazují slovy „odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „odměna z dohody“)“.

39. V § 92 odstavec 1 zní:

„(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 35 hodin a mladistvý zaměstnanec v trvání alespoň 48 hodin.“.

CELEX: 31994L0033, 32003L0088

40. V § 92 odst. 2 se slova „stanoví se“ nahrazují slovy „poskytne zaměstnavatel“.
41. V § 92 odst. 3 se slova „rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších“ nahrazují slovy „poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu zaměstnancům starším“.

CELEX: 31994L0033, 32003L0088

42. V § 92 odst. 4 se slova „Jestliže to je dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak“ nahrazují slovy „V zemědělství je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu podle odstavce 3 za podmínky“.

CELEX: 32003L0088

43. V § 93 odst. 2 se slova „odpočinku mezi dvěma směny“ nahrazují slovy „denního odpočinku“.
44. § 93a se včetně nadpisu a poznámek pod čarou č. 23a a 23b zrušuje.
45. V § 95 se za odstavec 1 vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) Při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat pracovní pohotovost pouze v době mimo časové úseky základní a volitelné pracovní doby.“.

Dosavadní odstavce 2 a 3 se označují jako odstavce 3 a 4.

46. V § 96 odst. 1 písm. a) se bod 3 zrušuje.

Dosavadní body 4 a 5 se označují jako body 3 a 4.

47. V § 96 odst. 1 písm. a) bodě 4 se text „§ 95 odst. 2“ nahrazuje textem „§ 95 odst. 3“.
48. V § 97 odst. 1 se věta druhá zrušuje.
49. V § 97 odst. 2 se slova „zástupců zaměstnanců“ nahrazují slovy „v odborové organizaci, radě zaměstnanců nebo o činnost zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnost členů evropské rady zaměstnanců nebo členů vyjednávacího výboru“.

CELEX: 32009L0038

50. V § 97 odst. 4 se slova „vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby“ nahrazují slovem „zaměstnanec“.

51. V § 97 se odstavec 5 zrušuje.
52. V části páté nadpis hlavy III zní: „**SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O BEZPEČNOSTI A OCHRANĚ ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**“.
53. V § 111 odst. 1 větě první se slova „v základním pracovněprávním vztahu podle § 3“ nahrazují slovy „zaměstnanec, který nemá právo na příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy podle § 112 odst. 2“ a věty druhá a třetí se zrušují.
54. V § 111 se za odstavec 1 vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) Nedosáhne-li mzda zaměstnance uvedeného v odstavci 1 minimální mzdy, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek ve výši rozdílu mezi mzdou, které dosáhl v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.“.

Dosavadní odstavce 2 a 3 se označují jako odstavce 3 a 4.

55. V § 111 se odstavec 4 zrušuje.
56. V § 112 odstavec 1 zní:
- „(1) Zaručenou mzdou je mzda, plat nebo odměna z dohody, na které zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru podle § 113 odst. 4, platového výměru podle § 136, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.“.
57. V § 112 odst. 2 se slova „a pro zaměstnance“ nahrazují slovem „zaměstnancům“, za slova „poskytuje plat“ se vkládají slova „a zaměstnancům konajícím práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,“ a slova „částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy“ se nahrazují slovy „minimální mzda“.
58. V § 112 odst. 3 úvodní části ustanovení se za slova „v neděli“ vkládají slova „nebo odměna z dohody“.
59. V § 112 odst. 3 se na konci písmene a) slovo „nebo“ zrušuje.
60. V § 112 odst. 3 písm. b) se za slovo „zaručené“ vkládá slovo „měsíční“, na konci textu se tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se slovo „nebo“.
61. V § 112 odst. 3 se doplňuje písmeno c), které zní:
- „c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy.“.

62. V § 115 odstavec 3 zní:

„(3) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se mzda nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.“.

63. V § 117 větě třetí, § 122 odst. 1 větě první a v § 128 odst. 2 větě druhé se text „§ 111 odst. 2“ nahrazuje textem „§ 111 odst. 3“.

64. § 120 a 121 znějí:

„§ 120

(1) Uplatní-li se konto pracovní doby podle § 86 a 87, poskytuje se zaměstnanci ve vyrovnávacím období podle § 86 odst. 3 a § 87 odst. 3 zvláštní forma mzdy (dále jen „stálá mzda“). Stálá mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem na jednotlivé kalendářní měsíce ve shodné měsíční výši. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku, a současně nesmí být sjednána v kolektivní smlouvě nižší než minimální mzda nebo stanovena vnitřním předpisem nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy.

(2) Uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 5, přísluší zaměstnanci stálá mzda, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku, a současně nesmí být sjednána v kolektivní smlouvě nižší než minimální mzda nebo stanovena vnitřním předpisem nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy.

(3) Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřísluší. Stálá mzda se v příslušném kalendářním měsíci zkrátí o násobek počtu neodpracovaných hodin a částky, která se vypočte jako podíl úhrnu předpokládaných stálých mezd, které mají být zaměstnanci za vyrovnávací období vyplaceny a celkového počtu hodin, které má zaměstnanec ve vyrovnávacím období odpracovat. Postup podle § 111 odst. 2 a § 112 odst. 3 písm. a) se nepoužije.

(4) Na účtu mzdy zaměstnance podle § 87 odst. 1 se vykazuje

a) stálá mzda zaměstnance,

b) dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle tohoto zákona a podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek podle § 113.

§ 121

Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd a rozdílu mezi součtem stálých mezd a souhrnem práv na dosaženou mzdu podle § 120 odst. 4 písm. b), zjištěným po uplynutí vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 a § 87 odst. 3 nebo po skončení pracovního poměru, je-li souhrn práv na dosaženou mzdu vyšší.“.

65. V § 127 odst. 1 větě první se za slova „náhradního volna“ vkládají slova „v rozsahu práce konané přesčas“.

66. V § 127 odstavec 3 zní:

„(3) Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci v kalendářním roce nařídit podle § 93 odst. 2. Plat za práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti je zaměstnavatel povinen tomuto zaměstnanci vždy poskytnout. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.“.

67. V § 130 odst. 1 se slova „který pracuje ve směnách rozdělených“ nahrazují slovy „kterému zaměstnavatel rozvrhl směny rozdělené“.

68. V § 130 odst. 2 se slova „tohoto zákona“ nahrazují slovy „odstavce 1“.

69. V § 139 odst. 1 úvodní část ustanovení zní:

„Koná-li zaměstnanec jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, jestliže je to nutné“.

70. V § 139 odst. 1 písm. d) se text „(§ 41 odst. 5)“ nahrazuje textem „[§ 41 odst. 5 písm. b)]“.

71. V § 139 odst. 1 závěrečná část ustanovení zní:

„přísluší mu za tuto dobu doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před výkonem této jiné práce.“.

72. V § 139 odstavec 2 zní:

„(2) Koná-li zaměstnanec jinou práci podle § 41 odst. 6 písm. a), přísluší mu mzda nebo plat podle vykonávané práce; jinak přísluší zaměstnanci za dobu výkonu jiné práce doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před výkonem této jiné práce, pokud

a) zaměstnanec nebude pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, nebo

b) dojde k podmíněnému zastavení trestního stíhání, narovnání, dohodě o vině a trestu nebo k podmíněnému odložení podání návrhu na potrestání zaměstnance, popřípadě k odstoupení od jeho trestního stíhání, pro úmyslný trestný čin podle písmene a).“.

73. V § 146 písm. b) se slova „nebo k uspokojení závazků zaměstnance“ zrušují.

74. V § 152 písmeno d) zní:

„d) změně místa výkonu práce podle § 40 odst. 1 a § 43“.

75. V části sedmé hlavě II nadpis dílu 2 zní: „**Náhrady při změně místa výkonu práce a dočasném přidělení**“.

76. V § 165 odst. 1 se věta první nahrazuje větou: „Došlo-li u zaměstnance ke změně místa

výkonu práce z důvodu nezbytné provozní potřeby nebo je-li zaměstnanec dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, a toto místo je současně odlišné od místa bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 164.“.

77. V § 165 odst. 2 se slova „přeložení nebo“ nahrazují slovy „, v němž koná práci nebo mimo místo“.

78. V § 170 odstavec 3 zní:

„(3) Zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve výši základní sazby podle odstavce 2, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni déle než 18 hodin. Trvá-li tato doba déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné ve výši dvou třetin této sazby zahraničního stravného. Zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve výši jedné třetiny této sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území České republiky 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území České republiky právo na stravné podle § 163 nebo § 176. Trvá-li doba strávená mimo území České republiky méně než 1 hodinu, zahraniční stravné nepřisluší.“.

79. V § 170 odst. 5 úvodní části ustanovení se slova „ve výši základní sazby“ zrušují.

80. V § 176 odst. 4 písm. b) se slova „12 až 18 hodin“ nahrazují slovy „déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin“.

81. V části sedmé hlavě III nadpis dílu 3 zní: **„Náhrady při přijetí a změně místa výkonu práce z důvodu na straně zaměstnance“**.

82. V § 177 odst. 1 se slova „poskytnutí náhrady“ nahrazují slovy „poskytnutí náhrad“ a slova „přeložení do jiného místa“ se nahrazují slovy „při změně místa výkonu práce podle § 40 odst. 1 z důvodu na straně zaměstnance“.

83. V § 177 odst. 2 se slovo „Náhradu“ nahrazuje slovem „Náhrady“.

84. V § 179 odst. 4 písm. a) se slova „5 až 12 hodin“ nahrazují slovy „12 hodin a méně“.

85. V § 179 odst. 4 písm. b) se slova „12 až 18 hodin“ nahrazují slovy „déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin“.

86. V § 183 se na konci odstavce 1 doplňuje věta „Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, že zašle zálohu nebo její část na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem.“.

87. V § 183 se na konci odstavce 2 doplňuje věta „Poskytne-li zaměstnavatel zálohu nebo její část formou uvedenou v odstavci 1 větě druhé na platební účet vedený v české měně, použijí se pro přepočítání měn kurzy uvedené ve větě čtvrté obdobně.“.

88. V § 199 odst. 2 se text „§ 317“ nahrazuje textem „§ 317a“.

89. Na konci textu poznámky pod čarou č. 70 se doplňují slova „, § 65 odst. 2 a § 72 odst. 3 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně“.
90. V části osmé nadpis hlavy II zní: „**SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE**“.
91. Za § 206 se vkládá nový § 206a, který zní:

„§ 206a

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo po skončení služby v operačním nasazení anebo zaměstnankyně po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.“.

CELEX: 32006L0054, 31992L0085, 32010L0018

92. V § 207 se slova „nebyl-li převeden na“ nahrazují slovem „nekoná-li“.
93. V § 208 se část věty za středníkem včetně středníku zrušuje.
94. V § 210 větě první se slova „pracovní doby“ nahrazují slovem „směny“.
95. V § 210 větě druhé se slova „nebo plat“ a slova „nebo platu“ zrušují.
96. § 211 zní:

„§ 211

Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na

- a) dovolenou za kalendářní rok,
- b) poměrnou část dovolené,
- c) dodatkovou dovolenou.“.

97. V části deváté nadpis hlavy II zní: „**DOVOLENÁ ZA KALENÁŘNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST A VÝMĚRA DOVOLENÉ**“.
98. V části deváté hlavě II se označení dílů 1 a 2 včetně nadpisů zrušuje.
99. § 212 včetně nadpisu zní:

„§ 212

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

(2) Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

(3) Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1 nebo 2, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší poměrná část dovolené.

(4) Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.“.

CELEX: 32003L0088, 32000L0079, 32014L0112

100. V § 213 se odstavec 4 zrušuje.

Dosavadní odstavce 5 a 6 se označují jako odstavce 4 a 5.

101. V § 213 odstavec 4 zní:

„(4) Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby.“.

CELEX: 31997L0081

102. § 214 se zrušuje.

103. V § 215 odstavec 1 zní:

„(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, není-li pro zaměstnance uvedené v odstavci 2 písm. f) stanoveno jinak. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvláště obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí

při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.“.

CELEX: 31997L0081

104. V § 215 se za odstavec 4 vkládají nové odstavce 5 a 6, které znějí:

„(5) Při změně délky týdenní pracovní doby v průběhu příslušného kalendářního roku se pro účely stanovení práva na dodatkovou dovolenou použije § 213 odst. 4 obdobně.

(6) Pro účely dodatkové dovolené se v případech uvedených v odstavci 2 písm. a) až e) a g) až i) za výkon práce s výjimkou čerpání dovolené nepovažují doby uvedené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1; právo na dodatkovou dovolenou v těchto případech vzniká jen na základě skutečného výkonu práce za podmínek uvedených v odstavcích 1 a 2.“.

CELEX: 31997L0081

105. V § 216 odstavce 2 až 4 znějí:

„(2) Pro účely dovolené se za výkon práce nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci podle § 191 přesahující v souhrnu dvacetinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobek kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce; to neplatí a za neodpracované se tyto překážky v práci považují v celém rozsahu, pokud mimo tyto překážky v práci zaměstnanec během kalendářního roku neodpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní pracovní doby.

(3) Pro účely dovolené se za výkon práce v celém rozsahu považuje a do limitu podle odstavce 2 se nezapočítává

- a) doba čerpání mateřské dovolené,
- b) doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- c) doba dočasné pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklých při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním, a
- d) doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci uvedené v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2.

(4) Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinen mu dovolenou nebo její část poskytnout ten, pro koho byl zaměstnanec takto uvolněn; tato osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před i po uvolnění.“.

106. V § 216 se doplňuje odstavec 5, který zní:

„(5) Dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.“.

107. V § 217 odst. 1 se za větu druhou vkládá věta „Zaměstnavatel je povinen umožnit

zaměstnanci, kterému vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, čerpání dovolené ve výměře podle § 213 v týdnech, ledaže se s ním dohodl jinak.“.

108. V § 218 se za odstavec 1 vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny, a u pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku.“.

Dosavadní odstavce 2 až 4 se označují jako odstavce 3 až 5.

109. V § 218 odst. 3 se za slova „odstavce 1“ vkládají slova „nebo byla-li její část převedena podle odstavce 2“ a slova „v odstavci 4“ se nahrazují slovy „v odstavci 5“.

110. V § 218 se doplňuje odstavec 6, který zní:

„(6) Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.“.

111. V § 219 odst. 2 se na konci textu věty první doplňují slova „; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat (§ 91 odst. 4) a čerpání dovolené mu na jeho žádost bylo určeno pouze na tento den“.

112. V § 221 se odstavec 2 zrušuje a zároveň se zrušuje označení odstavce 1.

113. V § 222 odst. 1 se věta druhá zrušuje.

114. V § 222 odst. 4 se věta druhá zrušuje.

115. § 223 zní:

„§ 223

Zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu podle věty první, který vznikl v tomto roce. Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k těmto zaměstnavatelům trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 3 týdnů.“.

116. V § 224 odst. 1 se za slovo „práce“ vkládají slova „včetně předcházení riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti“.

117. V § 235 odst. 3 se na konci textu písmene b) doplňují slova „nebo okamžitým zrušením z důvodů uvedených v § 56 odst. 1 písm. b)“.

118. V § 239 odst. 1 se slova „převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a“ nahrazují slovy „navrhnout jí jinou vhodnou práci,“.

CELEX: 31992L0085

119. V § 239 odst. 3 se slova „při práci, na niž byla převedena,“ nahrazují slovy „vykonávající jinou práci z důvodu uvedeného v § 41 odst. 1 písm. c) nebo g)“.

CELEX: 31992L0085

120. V § 240 odst. 1 se v části věty za středníkem slova „přeložit je může zaměstnavatel“ nahrazují slovy „konat práci v jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, mohou“.

CELEX: 31992L0085

121. V § 241 se na konci odstavce 2 doplňuje věta „Důvody, pro které zaměstnavatel žádosti podle věty první nevyhověl, je povinen zaměstnankyni nebo zaměstnanci sdělit písemně.“.

CELEX: 31997L0081

122. V § 247 odst. 1 písm. a) se slova „převedením na jinou práci“ nahrazují slovy „změnou druhu vykonávané práce“.

CELEX: 31994L0033

123. V § 248 odstavec 2 zní:

„(2) Je-li dán závažný důvod spočívající v ochraně majetku zaměstnavatele nebo zdraví osob na pracovišti, je zaměstnavatel oprávněn v nezbytném rozsahu kontrolovat věci, které k němu zaměstnanci vnášejí nebo od něho odnášejí, nebo provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce podle věty první zaměstnavatel šetří důstojnost zaměstnance. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.“.

124. V § 249 odst. 2 se v části věty za středníkem za slovo „sebe“ vkládá čárka, slovo „nebo“ se zrušuje a slova „osoby blízké“ se nahrazují slovy „jiné fyzické osoby“.

125. V § 254 odst. 1 se slova „na jinou práci nebo“ zrušují a slova „jeho přeložení“ se nahrazují slovy „změně místa výkonu práce“.

126. V § 254 odst. 2 se slova „na jinou práci nebo“ zrušují a slovo „přeložení“ se nahrazuje slovy „při změně místa výkonu práce“.

127. V § 254 odst. 3 se slova „nebo který byl převeden na jinou práci,“ zrušují a slovo „přeložen“ se nahrazuje slovy „u něhož došlo ke změně místa výkonu práce“.

128. V § 271b odst. 3 se na konci textu věty první doplňují slova „platné v den zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání“.

129. V části jedenácté nadpis hlavy IV zní: „**SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADĚ MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY**“.

130. V § 273 odst. 2 se slova „zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců“ nahrazují slovy „člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru“.

CELEX: 32009L0038

131. V § 280 odst. 1 se na konci textu písmene b) doplňují slova „včetně sociálního plánu, pokud je zaměstnavatel povinen jej předložit podle § 62 odst. 3,“.

CELEX: 31998L0059

132. V § 313 odst. 1 úvodní části ustanovení se slova „dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti“ nahrazují slovy „dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle zvláštního právního předpisu¹¹³⁾ nebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy¹¹⁴⁾“.

Poznámky pod čarou č. 113 a 114 znějí:

„¹¹³⁾ § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁴⁾ § 299 občanského soudního řádu.“.

133. V § 313 odst. 1 písm. e) se za slova „prováděny srážky,“ vkládají slova „který orgán srážky nařídil,“.

134. § 317 zní:

„§ 317

(1) Podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být práce konána mimo pracoviště zaměstnavatele.

(2) Zaměstnavatel je povinen při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.

(3) Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou sjednat úhradu nákladů uvedených v odstavci 2 paušální částkou.

(4) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanci vykonávajícímu práci mimo pracoviště zaměstnavatele nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci vykonávajícímu práci mimo pracoviště zaměstnavatele na jeho žádost se pravidelně osobně setkávat s ostatními zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele.

(5) Je-li práce mimo pracoviště zaměstnavatele konána s využitím sítí elektronických komunikací, je

- a) zaměstnavatel povinen zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého

vlastního vybavení, a zajišťovat, zejména pokud jde o programové vybavení, ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,

- b) zaměstnanec povinen počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.

(6) Odstavce 1 až 5 se nepoužijí, pokud zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele jen výjimečně.“.

135. Za § 317 se vkládají nové § 317a a 317b, které znějí:

„§ 317a

(1) Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele podle § 317 odst. 1 a zároveň se dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) se na něj úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije,
- b) při odměňování se nepoužijí § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 až 118, § 125 až 130, a § 135 odst. 2 a 3,
- c) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192.

(2) Pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 115 odst. 3 nebo náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

§ 317b

(1) Na pracovněprávní vztahy vrcholového řídicího zaměstnance se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) délka pracovní doby, kterou si může zaměstnanec rozvrhnout i na dny pracovního klidu podle § 91, nesmí překročit 48 hodin týdně,
- b) § 78 odst. 1 písm. i), § 79, 83, 84, 93 a § 96 odst. 1 písm. a) bod 2 se nepoužijí,
- c) při odměňování se nepoužijí § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 a 118,
- d) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřisluší náhrada mzdy, s výjimkou náhrady mzdy podle § 192.

(2) Pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 115 odst. 3 nebo náhrady mzdy podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.“.

CELEX: 32003L0088

136. V hlavě XIII § 329 zní:

„§ 329

„Nastane-li překážka, pro kterou lhůta stanovená tímto zákonem neběží, nemá to vliv na její původní délku. Zbývá-li po odpadnutí překážky podle věty první méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet.“.

137. V § 334 odstavec 2 zní:

„(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Není-li možné doručit písemnost na pracovišti, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, prostřednictvím datové schránky, souhlasí-li s tím zaměstnanec, nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen.“.

138. V § 336 odst. 1 se slova „která je mu známa“ nahrazují slovy „kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil“.

139. V § 336 odst. 3 a 4 se slovo „uloženou“ zrušuje a slova „10 pracovních“ se nahrazují číslem „15“.

140. V § 336 odst. 4 větě poslední se část věty za středníkem včetně středníku zrušuje.

141. V § 337 se na konci odstavce 3 doplňuje věta „Jestliže zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy pokus o doručení písemnosti zaměstnancem nebyl úspěšný.“.

142. § 338 včetně poznámky pod čarou č. 21a zní:

„§ 338

(1) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem.

(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (dále jen „činnost zaměstnavatele“), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

(3) Při převodu činnosti zaměstnavatele podle tohoto zákona musí být splněny následující podmínky:

a) činnosti jsou po převodu vykonávány stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,

b) činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží,

- c) bezprostředně před převodem existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností.
- d) nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé, nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu, a
- e) je převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání nedochází-li k převodu jeho vlastnictví, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro jejich výkon zásadní.

(4) Za činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména činnosti související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

(5) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak^{21a)}.

^{21a)} Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.“.

CELEX: 32001L0023

143. V § 340 se slova „nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části“ zrušují.

144. V § 346d odst. 1, 2 a 4 se slova „ze základního“ nahrazují slovem „z“.

145. V § 346d se doplňuje odstavec 8, který zní:

„(8) Směnkou nelze zajistit dluh z pracovněprávního vztahu.“.

146. V § 348 odst. 1 písm. a) se slova „a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,“ zrušují.

147. V § 353 odst. 3 se slova „ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas (§ 114 odst. 2 a § 127 odst. 2)“ nahrazují slovy „k zúčtování platu za práci přesčas podle § 127 odst. 2“ a slova „mzda nebo plat poskytnuta“ se nahrazují slovy „plat za práci přesčas poskytnut“.

148. V § 356 odstavec 2 zní:

„(2) Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, vypočte se tak, že se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce, a týdenní pracovní dobou zaměstnance. Dojde-li ke změně týdenní pracovní doby v rozhodném období, vypočte se týdenní pracovní doba tak, že se součet uplatněných týdenních pracovních dob v hodinách

vynásobený počtem hodin v nich odpracovaných vydělí celkovým počtem odpracovaných hodin v rozhodném období. U zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 4,348 a podílem počtu hodin odpracovaných zaměstnancem v rozhodném období a počtu týdnů v rozhodném období.“.

149. V § 357 odst. 1 se za slova „minimální mzda (§ 111)“ vkládají slova „nebo příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 112)“ a za slova „minimální mzdě“ se vkládají slova „nebo příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy“.

150. § 363 zní:

„§ 363

Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, jsou nadpis hlavy IV v části první, § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, § 39 odst. 2 až 6, § 40 odst. 3, § 41 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmena c), d), f) a g), § 51a, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d), § 54 písm. b) spočívající ve slovech „to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. c) spočívající ve slovech „nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. d) spočívající ve slovech „o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou“, § 62 až 64, § 76 odst. 3, § 77 odst. 2 písm. d) spočívající ve slovech „s výjimkou § 78 odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, 83, 88 až 90a, 92, 94, § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3“, § 78 odst. 1 písm. a) až f), j), k) a m) spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu“, ve slovech „za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích“ a ve větě „Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“, § 79 odst. 1, § 79a, § 81, § 85 odst. 4 spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m)“, § 86 odst. 3 a 5, § 88 odst. 1 a 2, § 90, 90a, § 92 odst. 1, 3 a 4, § 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4, § 94, § 96 odst. 1 písm. a) body 1 a 2 a odst. 2, § 97 odst. 2 spočívající ve slovech „v odborové organizaci, radě zaměstnanců nebo o činnost zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnost členů evropské rady zaměstnanců nebo členů vyjednávacího výboru“, § 101, 102, § 103 odst. 1 písm. a) až h), j) a k) až do konce odstavce 1, odst. 2 až 5, § 104, § 105 odst. 1 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu“, odst. 3 písm. a) a odst. 4 a 7, § 106 odst. 1 až 4 písm. a), c), d), f) a g), § 108 odst. 2, 3, 6 a 7, § 110 odst. 1, § 113 odst. 4, § 136 odst. 2, § 191 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat“, § 195, 196, § 197 odst. 3 spočívající ve slovech „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let“, a ve slovech „rodičovská dovolená přísluší“, § 197 odst. 3 věta druhá a třetí, § 198 odst. 1 až 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2

písm. a), § 206a spočívající ve slově „Nastoupí-li“, ve slovech „zaměstnankyně po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, do práce“ a ve slovech „je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště“, § 212 odst. 1 a 2, § 213 odst. 1 a 4, § 215 odst. 1 spočívající ve slovech „a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, není-li pro zaměstnance uvedené v odstavci 2 písmeno f) stanoveno jinak“ a odst. 5, § 216 odst. 2, § 217 odst. 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 218 odst. 1, § 222 odst. 2, § 229 odst. 1 spočívající ve slovech „odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat“, § 238 odst. 1 a 2, § 239, § 240 odst. 1, § 241 odst. 1 a 2, § 245 odst. 1, § 246 odst. 2 věta první, § 247 odst. 1 písm. a), § 269 až 271, § 273 odst. 2 spočívající ve slovech „člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru“, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 6 a 8, § 277 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“, § 278 odst. 1 až 3, odst. 4 věta druhá a třetí, § 279 odst. 1 písm. a), b), e) až h) a odst. 3, § 280 odst. 1 písm. a) až f), § 281 odst. 5, § 288 až 299, § 308 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmeno b), § 309 odst. 4 a 5, § 316 odst. 4 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o“, v písmenech a), c), d), e), g) a h) a ve slovech „to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený“, § 317b písm. a) spočívající ve slovech „délka pracovní doby, kterou si může zaměstnanec rozvrhnout i na dny pracovního klidu podle § 91, nesmí překročit 48 hodin týdně“, § 319, § 338 odst. 2 až 4, § 339 odst. 1 v úvodní části ustanovení, § 339 odst. 2, 339a, 340, 345a, § 346b odst. 4 a § 350 odst. 2.“.

151. V části třinácté se za hlavu XIX doplňuje hlava XX, která včetně nadpisu zní:

„Hlava XX

PRACOVNÍ SPORY

§ 363a

Spory z pracovněprávních vztahů vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem rozhodují pouze soudy.“.

152. V § 393 odst. 1 se slova „jednotek sborů dobrovolných hasičů obce a“ zrušují.

Čl. II

Přechodná ustanovení

1. Převezení zaměstnance na jinou práci podle § 41 nebo jeho přeložení podle § 43 zákona č. 262/2006 Sb., k němuž došlo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

2. Výpověď daná podle § 51a zákona č. 262/2006 Sb., ve znění zákona č. 365/2011 Sb., přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
3. Práva a povinnosti podle § 62 a 280 zákona č. 262/2006 Sb., vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se posuzují podle zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
4. Období dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby podle § 76 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., které začalo plynout přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
5. Právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, a čerpání této dovolené, i když k němu dojde ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí § 211 až 223 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
6. Práva a povinnosti podle § 224 zákona č. 262/2006 Sb., vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se posuzují podle zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
7. Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti podle § 271b odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění zákona č. 205/2015 Sb., nebo podle § 371 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., se řídí § 271b odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
8. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jehož účinnost nastala přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o požární ochraně

Čl. III

V zákoně č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění zákona č. 203/1994 Sb. a zákona č. 237/2000 Sb., § 80 včetně nadpisu zní:

„§ 80

Odškodňování úrazů

(1) Došlo-li u fyzické osoby k poškození na zdraví nebo k její smrti (dále jen „poškozený“) při

- a) činnosti v jednotce sboru dobrovolných hasičů obce v rámci operačního řízení, poskytne náhradu škody stát, pokud nevznikl nárok na náhradu této škody z pracovněprávního vztahu,
- b) nařízeném cvičení nebo nařízené odborné přípravě, poskytne náhradu škody, pokud nevznikl nárok na náhradu této škody z pracovněprávního vztahu,
 - 1. stát, jestliže cvičení nebo odbornou přípravu nařídil a organizuje hasičský záchranný sbor, nebo
 - 2. zřizovatel jednotky, jestliže cvičení nebo odbornou přípravu nařídil a organizuje velitel jednotky sboru dobrovolných hasičů obce,
- c) činnosti v požární hlídce, poskytne náhradu škody zřizovatel požární hlídky, nebo
- d) poskytnutí pomoci (§ 18 a 19), poskytne náhradu škody stát.

(2) Je-li osobou povinnou k náhradě škody podle odstavce 1 stát, poskytne náhradu škody hasičský záchranný sbor kraje, v jehož územním obvodu k poškození na zdraví nebo ke smrti došlo.

(3) Při náhradě škody podle odstavce 1 se obdobně použijí ustanovení zákoníku práce o náhradě škody a nemajetkové újmy vzniklé pracovním úrazem.“.

ČÁST TŘETÍ

Změna zákona o rozhodčím řízení

Čl. IV

V § 2 odst. 1 zákona č. 216/1994 Sb., ve znění zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 19/2012 Sb. a zákona č. 258/2016 Sb. se za slovo „výjimkou“ vkládají slova „sporů z pracovněprávních vztahů vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,“.

Čl. V

Přechodná ustanovení

- 1. Na rozhodčí smlouvu uzavřenou přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se použije zákon č. 216/1994 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
- 2. Rozhodčí řízení v případě sporů z pracovněprávních vztahů vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zahájena přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se dokončí podle dosavadních právních předpisů. Právní účinky rozhodčího nálezu vydaného v tomto rozhodčím řízení jsou zachovány.

ČÁST ČTVRTÁ

Změna zákona o vojácích z povolání

Čl. VI

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 155/2000 Sb., zákona č. 129/2002 Sb., zákona č. 254/2002 Sb., zákona č. 362/2003 Sb., zákona č. 546/2005 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 272/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 147/2010 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 122/2012 Sb., zákona č. 332/2014 Sb., zákona č. 204/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb. a zákona č. 47/2016 Sb., se mění takto:

1. § 32 až 35 znějí:

„§ 32

Řádná dovolená a její poměrná část

(1) Vojákovi, který za nepřetržitého trvání služebního poměru konal v příslušném kalendářním roce službu po dobu 52 týdnů v rozsahu základní týdenní doby služby, přísluší řádná dovolená v délce 6 týdnů v kalendářním roce. Konal-li voják po dobu 52 týdnů službu, ale byla mu stanovena kratší týdenní doba služby, přísluší mu řádná dovolená odpovídající této kratší týdenní době služby.

(2) Vojákovi, kterému nevzniklo právo na řádnou dovolenou podle odstavce 1, avšak konal v příslušném kalendářním roce službu nepřetržitě alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu základní týdenní doby služby nebo kratší týdenní doby služby, přísluší poměrná část řádné dovolené. Poměrná část řádné dovolené činí za každou odslouženou týdenní dobu služby v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu řádné dovolené, na kterou má voják v příslušném kalendářním roce právo.

(3) Dochází-li u vojáka v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky týdenní doby služby, přísluší mu za tento rok řádná dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní doby služby.

(4) Pro účely řádné dovolené se za výkon služby nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky ve službě přesahující v souhrnu dvacetinásobek stanovené týdenní doby služby v kalendářním roce; to však neplatí a za neodpracované se tyto překážky ve službě považují v celém rozsahu, pokud mimo tyto překážky ve službě voják během kalendářního roku neodpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní doby služby.

(5) Pro účely řádné dovolené se za výkon služby v celém rozsahu považuje a do limitu podle odstavce 4 se nezapočítává

a) doba čerpání mateřské dovolené,

b) doba, po kterou voják čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je vojákyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a

c) doba dočasné neschopnosti k výkonu služby vzniklé v důsledku služebního úrazu nebo nemoci z povolání.

(6) Byl-li voják dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinen mu dovolenou nebo její část poskytnout ten, pro koho byl voják takto uvolněn; tato osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li voják dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na řádnou dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před i po uvolnění.

(7) Řádná dovolená se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

§ 33

Čerpání řádné dovolené

(1) Čerpání řádné dovolené je nadřízený povinen vojákovi určit tak, aby řádnou dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém vojákovi právo na řádnou dovolenou vzniklo, ledaže v tom nadřízenému brání překážky ve službě na straně vojáka nebo naléhavý zájem služby. Čerpání řádné dovolené může být určeno vojákovi v několika částech, z nichž alespoň jedna musí činit nejméně 14 kalendářních dnů vcelku. Den nástupu řádné dovolené musí nadřízený vojákovi určit nejméně 14 kalendářních dnů předem; tato lhůta se může zkrátit, jestliže s tím voják souhlasí. Nástup řádné dovolené se může na žádost vojáka změnit.

(2) S přihlédnutím k oprávněným zájmům vojáka lze na základě jeho písemné žádosti část řádné dovolené, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny, převést do následujícího kalendářního roku.

(3) Nadřízený nemůže určit čerpání řádné dovolené na dobu, kdy je voják uznán neschopným ke službě pro nemoc nebo úraz, ani na dobu mateřské nebo rodičovské dovolené. Na dobu trvání ostatních důležitých osobních překážek ve službě může nadřízený určit vojákovi čerpání řádné dovolené jen na jeho žádost.

(4) Vyžaduje-li to důležitý zájem služby, může nadřízený změnit vojákovi původní určený nástup řádné dovolené nebo ho z řádné dovolené odvolat; voják má nárok na náhradu nákladů, které mu tím vznikly.

(5) Požádá-li vojákyně o poskytnutí řádné dovolené tak, aby řádná dovolená navazovala bezprostředně na konec mateřské dovolené²⁾, a voják o poskytnutí řádné dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou²⁾, je služební orgán povinen jejich žádosti vyhovět.

(6) Nemůže-li být řádná dovolená vyčerpána podle odstavce 1 nebo byla-li její část převedena podle odstavce 2, je nadřízený povinen určit ji vojákovi tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 8 stanoveno jinak.

(7) Není-li čerpání řádné dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku po roce, ve kterém vojákovi právo na řádnou dovolenou vzniklo, má právo určit čerpání řádné dovolené voják. Čerpání řádné dovolené je voják povinen písemně oznámit nadřízenému alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne s nadřízeným na jiné době oznámení.

(8) Nemůže-li být řádná dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že voják byl uznán dočasně služby neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je nadřízený povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek ve službě.

§ 34

Přerušení řádné dovolené

(1) Byl-li voják v době čerpání řádné dovolené uznán dočasně služby neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, řádná dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určil-li nadřízený čerpání řádné dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny na žádost vojáka. Řádná dovolená se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené.

(2) Případně-li v době řádné dovolené vojáka svátek na den, který je jinak jeho obvyklým dnem služby, nezapočítává se mu do řádné dovolené; to neplatí v případě, kdy voják by byl jinak povinen v den svátku konat službu a čerpání řádné dovolené mu bylo určeno pouze na tento den. Určil-li nadřízený vojákovi náhradní volno za službu konanou nad základní týdenní dobu služby nebo za službu ve svátek anebo volno tak, že by připadlo do doby řádné dovolené, je povinen určit mu náhradní volno nebo volno na jiný den.

§ 35

Krácení řádné dovolené

Nadřízený může řádnou dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou službu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí služby lze sčítat. Řádná dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu podle věty první, který vznikl v tomto roce. Při krácení řádné dovolené musí být vojákovi, jehož služební poměr trval po celý kalendářní rok, poskytnuta řádná dovolená alespoň v délce 3 týdnů.“.

2. V § 68h se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňují se odstavce 2 a 3, které znějí:

„(2) Vojákovi přísluší služební plat za nevyčerpanou řádnou dovolenou pouze v případě zániku služebního poměru.

(3) Voják je povinen vrátit vyplacený služební plat za řádnou dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo.“.

Čl. VII

Přechodné ustanovení

Právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, a čerpání této dovolené, i když k němu dojde ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí § 32 až 35 zákona č. 221/1999 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

ČÁST PÁTÁ

Změna zákona o zaměstnanosti

Čl. VIII

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 168/2005 Sb., zákona č. 202/2005 Sb., zákona č. 253/2005 Sb., zákona č. 350/2005 Sb., zákona č. 382/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 428/2005 Sb., zákona č. 444/2005 Sb., zákona č. 495/2005 Sb., zákona č. 109/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 115/2006 Sb., zákona č. 161/2006 Sb., zákona č. 165/2006 Sb., zákona č. 214/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 159/2007 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 379/2007 Sb., zákona č. 57/2008 Sb., zákona č. 124/2008 Sb., zákona č. 129/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 223/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 149/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 420/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 1/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., nálezů Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 437/2012 Sb., zákona č. 505/2012 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 306/2013 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 136/2014 Sb., nálezů Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 219/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 84/2015 Sb., zákona č. 131/2015 Sb., zákona č. 203/2015 Sb., zákona č. 314/2015 Sb., zákona č. 317/2015 Sb., zákona č. 88/2016 Sb., zákona č. 137/2016 Sb. a zákona č. 190/2016 Sb., se mění takto:

1. V § 5 písm. e) bodě 2 se slova „převedení na jinou práci“ nahrazují slovy „výkonu jiné práce“.
2. V § 100 odstavci 2 se slova „v důsledku převedení“ zrušují.

ČÁST ŠESTÁ

Změna zákona o inspekci práce

Čl. IX

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 230/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 350/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 136/2014 Sb., zákona č. 247/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 81/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb. a zákona č. 88/2016 Sb., se mění takto:

1. V § 4 odst. 1 písm. i) a j) a v § 5 odst. 1 písm. l) se slova „, správních deliktech“ zrušují.
2. V § 4 odst. 1 se písmeno k) včetně poznámky pod čarou č. 9a zrušuje.

Dosavadní písmeno l) se označuje jako písmeno k).

3. V § 5 odst. 1 se na konci písmene l) čárka nahrazuje tečkou a písmeno m) se zrušuje.
4. V § 7 odst. 1 písm. f) bodě 2 se slova „práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,“ zrušují.
5. V nadpisu části čtvrté se slova „**A SPRÁVNÍ DELIKTY PRÁVNICKÝCH OSOB**“ zrušují.
6. V části čtvrté se za nadpis části čtvrté vkládá označení hlavy I, která včetně nadpisu zní:

„Hlava I

Přestupky fyzických osob“.

7. Nadpis nad označením § 9a se zrušuje.
8. V § 11 odst. 1 písm. a) se slova „odměňování za práci a“ nahrazují slovy „poskytování stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty,“.

CELEX: 32006L0054, 32000L0078

9. § 13 včetně nadpisu zní:

„§ 13

Přestupky na úseku odměňování zaměstnanců

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) nesplní některou z povinností při sjednání, stanovení nebo určení mzdy podle § 113 zákoníku práce nebo odměny z dohody podle § 138 zákoníku práce nebo při jejich poskytování,
- b) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo odměnu z dohody, nebo jejich část, na které mu vzniklo právo, ve lhůtě, ve které jsou splatné podle § 141 až 144 zákoníku práce,
- c) nesplní některou z povinností při provádění srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu podle části šesté hlavy VIII zákoníku práce, nebo při započtení pohledávky proti mzdě, nebo odměně z dohody,
- d) nesplní některou z povinností při poskytování odměny za pracovní pohotovost podle § 140 zákoníku práce,
- e) nesplní některou z povinností při určení množství požadované práce a pracovního tempa podle § 300 zákoníku práce nebo
- f) uplatní způsob odměňování v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do

- a) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. a), c), d) nebo e),

b) 2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. b) nebo f).“.

10. V § 14 odst. 1 se slova „nebo platu⁷⁾“ zrušují.

11. V § 14 odst. 2 se částka „200 000 Kč“ nahrazuje částkou „1 000 000 Kč“.

12. § 15 včetně nadpisu a poznámek pod čarou č. 45 až 47 zní:

„§ 15

Přestupky na úseku pracovní doby

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) nerozvrhne zaměstnanci pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby podle § 34b odst. 1 zákoníku práce,
- b) neurčí zaměstnanci začátek a konec směn, nevypracuje písemný rozvrh týdenní pracovní doby nebo neseznámí zaměstnance s tímto rozvrhem předem ve stanovené době,
- c) při rozvržení pracovní doby překročí nejvýše přípustnou délku vyrovnávacího období nebo průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance ve vyrovnávacím období překročí stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu,
- d) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
- e) při rozvrhování týdenní pracovní doby překročí nejvýše přípustnou délku směny,
- f) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje práci přesčas v rozporu s § 93 a § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,
- g) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance³⁾ prací přesčas,
- h) nevede účet pracovní doby zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby, neposoudí rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení období kratšího, než je uvedeno v § 86 odst. 3 zákoníku práce,
- i) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje výkon práce mimo rozvrh směn v kontu pracovní doby v rozporu s § 86 odst. 4 zákoníku práce,
- j) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech,
- k) nezapočte dobu, která se považuje za výkon práce⁴⁵⁾, do pracovní doby,
- l) neposkytne nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu ve stanoveném minimálním rozsahu,
- m) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
- n) nezapočte zaměstnanci přiměřenou dobu na oddech a jídlo u prací, které nemohou být přerušeny nebo bezpečnostní přestávku, do pracovní doby,
- o) nezapočte zaměstnanci dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, na kterou připadla bezpečnostní přestávka, do pracovní doby,
- p) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje pracovní pohotovost v rozporu s § 78 odst. 1 písm. h) nebo § 95 zákoníku práce,

- q) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci⁴⁶⁾, nejde-li o jejich přípravu na povolání,
- r) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb podle § 94 odst. 2 zákoníku práce,
- s) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,
- t) zaměstná mladistvého zaměstnance³⁾ nebo člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu⁴⁷⁾ tak, že celková délka jejich týdenní pracovní doby ve všech základních pracovněprávních vztazích, které tito zaměstnanci sjednali, ve svém souhrnu překročí nejvýše přípustný rozsah hodin výkonu práce,
- u) nevede nebo vede neúplně evidenci odpracované doby a pracovní pohotovosti,
- v) neumožní zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy nebo stejnopisy na náklady zaměstnavatele nebo
- w) neuchovává evidenci pracovní doby po stanovenou dobu.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do

- a) 300 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene d),
- b) 400 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene p), u), v) nebo w),
- c) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene g), j), k), l), m), q) nebo r),
- d) 2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene a), b), c), e), f), h), i), n), o), s) nebo t).

⁴⁵⁾ § 348 zákoníku práce.

⁴⁶⁾ § 78 odst. 1 písm. j) a § 245 odst. 1 zákoníku práce.

⁴⁷⁾ § 2 písm. a) nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

CELEX: 31994L0033, 31999L0063, 32002L0015, 32005L0047, 32006R0561, 32014L0112“

- 13. V § 16 odst. 1 a § 29 odst. 1 se slova „k dovolené za odpracované dny,“ a slova „nebo další dovolené“ zrušují.
- 14. V § 18 odst. 1 a v § 31 odst. 1 písmeno a) zní:

„a) nenavrhne těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, jinou vhodnou práci, ačkoli je k tomu povinen podle zvláštního právního předpisu,“.
- 15. V § 18 odst. 1 písm. b) a v § 31 odst. 1 písm. b) se slovo „přeložení“ nahrazuje slovy „výkonu práce v jiném místě“.
- 16. V části čtvrté se za § 22 vkládá označení hlavy II, která včetně nadpisu zní:

„Hlava II

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob“.

17. Nadpis nad označením § 22a se zrušuje.
18. V § 22a odst. 1, § 23 odst. 1, § 24 odst. 1 úvodní části ustanovení, § 25 odst. 1 úvodní části ustanovení, § 27 odst. 1, § 29 odst. 1, § 30 odst. 1 úvodní části ustanovení, § 31 odst. 1 úvodní části ustanovení, § 32 odst. 1, § 33 odst. 1 úvodní části ustanovení a § 34 odst. 1 se za slovo „Právnická“ vkládají slova „nebo podnikající fyzická“ a slova „správního deliktu“ se nahrazují slovem „přestupku“.
19. V § 22a odst. 2, § 23 odst. 2, § 24 odst. 2 úvodní části ustanovení, § 25 odst. 2 úvodní části ustanovení, § 27 odst. 2, § 29 odst. 2, § 30 odst. 2 úvodní části ustanovení, § 31 odst. 2 úvodní části ustanovení, § 32 odst. 2, § 33 odst. 2 úvodní části ustanovení a § 34 odst. 2 se slova „správní delikt“ nahrazují slovem „přestupek“.
20. V § 22a odst. 2 se slova „se uloží pokuta“ nahrazují slovy „lze uložit pokutu“.
21. V nadpisech § 23 a 24, § 25, § 27 a § 29 až 33 se slova „**Správní delikty právnických**“ nahrazují slovy „**Přestupky právnických a podnikajících fyzických**“.
22. V § 24 odst. 1 písm. a) se slova „odměňování za práci a“ nahrazují slovy „poskytování stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.“.

CELEX: 32006L0054, 32000L0078

23. § 26 včetně nadpisu zní:

„§ 26

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku odměňování zaměstnanců

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) nesplní některou z povinností při sjednání, stanovení nebo určení mzdy podle § 113 zákoníku práce, platu podle § 122 zákoníku práce, nebo odměny z dohody podle § 138 zákoníku práce nebo při jejich poskytování,
- b) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat, nebo odměnu z dohody, nebo jejich část, na které mu vzniklo právo, ve lhůtě, ve které jsou splatné podle § 141 až 144 zákoníku práce,
- c) nesplní některou z povinností při provádění srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu podle části šesté hlavy VIII zákoníku práce, nebo při započtení pohledávky proti mzdě, platu, nebo odměně z dohody,
- d) nesplní některou z povinností při poskytování odměny za pracovní pohotovost podle § 140 zákoníku práce,
- e) nesplní některou z povinností při určení množství požadované práce a pracovního tempa podle § 300 zákoníku práce nebo
- f) uplatní způsob odměňování v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce.

- (2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do
- a) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. a), c), d) nebo e),
 - b) 2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. b) nebo f).“.

24. V § 27 odst. 2 se částka „200 000 Kč“ nahrazuje částkou „1 000 000 Kč“.

25. § 28 včetně nadpisu zní:

„§ 28

Přestupky právníků a podnikajících fyzických osob na úseku pracovní doby

- (1) Právníká nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že
- a) nerozvrhne zaměstnanci pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby podle § 34b odst. 1 zákoníku práce,
 - b) neurčí zaměstnanci začátek a konec směn, nevypracuje písemný rozvrh týdenní pracovní doby nebo neseznámí zaměstnance s tímto rozvrhem předem ve stanovené době,
 - c) při rozvržení pracovní doby překročí nejvýše přípustnou délku vyrovnávacího období nebo průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance ve vyrovnávacím období překročí stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu,
 - d) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
 - e) při rozvrhování týdenní pracovní doby překročí nejvýše přípustnou délku směny,
 - f) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje práci přesčas v rozporu s § 93 a § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,
 - g) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance³⁾ prací přesčas,
 - h) nevede účet pracovní doby zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby, neposoudí rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení období kratšího, než je uvedeno v § 86 odst. 3 zákoníku práce,
 - i) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje výkon práce mimo rozvrh směn v kontu pracovní doby v rozporu s § 86 odst. 4 zákoníku práce,
 - j) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech,
 - k) nezapočte dobu, která se považuje za výkon práce⁴⁵⁾, do pracovní doby,
 - l) neposkytne nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu ve stanoveném minimálním rozsahu,
 - m) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
 - n) nezapočte zaměstnanci přiměřenou dobu na oddech a jídlo u prací, které nemohou být přerušeny nebo bezpečnostní přestávku, do pracovní doby,
 - o) nezapočte zaměstnanci dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, na kterou připadla bezpečnostní přestávka, do pracovní doby,

- p) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje pracovní pohotovost v rozporu s § 78 odst. 1 písm. h) nebo § 95 zákoníku práce,
- q) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci⁴⁶⁾, nejde-li o jejich přípravu na povolání,
- r) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb podle § 94 odst. 2 zákoníku práce,
- s) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,
- t) zaměstná mladistvého zaměstnance³⁾ nebo člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu⁴⁷⁾ tak, že celková délka jejich týdenní pracovní doby ve všech základních pracovněprávních vztazích, které tito zaměstnanci sjednali, ve svém souhrnu překročí nejvýše přípustný rozsah hodin výkonu práce,
- u) nevede nebo vede neúplně evidenci odpracované doby a pracovní pohotovosti,
- v) neumožní zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy nebo stejnopisy na náklady zaměstnavatele nebo
- w) neuchovává evidenci pracovní doby po stanovenou dobu.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do

- a) 300 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene d),
- b) 400 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene p), u), v) nebo w),
- c) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene g), j), k), l), m), q) nebo r),
- d) 2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene a), b), c), e), f), h), i), n), o), s) nebo t).

CELEX: 31994L0033, 31999L0063, 32002L0015, 32005L0047, 32006R0561, 32014L0112“.

- 26. V nadpisu § 34 se slova „**Správní delikt**“ nahrazují slovem „**Přestupek**“.
- 27. V části čtvrté se za § 34 vkládá označení a nadpis hlavy III, které znějí:

„Hlava III

Společná ustanovení o přestupcích“.

- 28. Skupinový nadpis nad označením § 35 se zrušuje.
- 29. V § 35 odst. 1 se slova „nebo správní delikty“ zrušují.
- 30. V § 35 se odstavce 2 a 3 včetně poznámek pod čarou č. 66 a 67 zrušují a zároveň se zrušuje označení odstavce 1.
- 31. § 36 se zrušuje.

ČÁST SEDMÁ

Změna zákona o nemocenském pojištění

Čl. X

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 239/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 2/2009 Sb., zákona č. 41/2009 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 302/2009 Sb., zákona č. 303/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 157/2010 Sb., zákona č. 166/2010 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 263/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 1/2012 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 169/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 344/2013 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 267/2014 Sb., zákona č. 332/2014 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 14/2015 Sb., zákona č. 131/2015 Sb., zákona č. 204/2015 Sb., zákona č. 317/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 137/2016 Sb. a zákona č. 190/2016 Sb., se mění takto:

1. V § 3 písm. l) se slova „převedení zaměstnankyně na jinou práci,“ nahrazují slovy „výkon jiné práce zaměstnankyní, převedení“.
2. V § 19 odst. 5 se slova „převedené na jinou práci nebo“ nahrazují slovy „vykonávající jinou práci nebo převedené nebo ustanovené“ a slovo „převedení“ se nahrazuje slovy „zahájení výkonu jiné práce nebo ke dni převedení nebo ustanovení“.
3. V § 42 odst. 1 písm. a) a c) se slova „je převedena na“ nahrazuje slovem „vykonává“.
4. V § 42 odst. 1 písm. b) se slova „která je“ nahrazují slovem „která“ a slova „převedena na“ se nahrazují slovem „vykonává“.
5. V § 42 odst. 1 se vkládá nové písmeno e), které včetně poznámky pod čarou č. 80 zní:

„e) těhotná státní zaměstnankyně, státní zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu nebo státní zaměstnankyně, která kojí, jestliže podle zvláštního právního předpisu⁸⁰⁾ byla převedena na služební místo, na kterém je služba pro ni vhodná, neboť konala službu, kterou nesmějí být tyto státní zaměstnankyně zaměstnány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání,

⁸⁰⁾ § 61 odst. 2 písm. b) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.“.

CELEX: 31992L0085

6. V § 42 odst. 1 závěrečné části ustanovení se slova „převedením na jinou práci nebo ustanovením“ nahrazují slovy „výkonem jiné práce nebo před ustanovením nebo převedením“.
7. Poznámka pod čarou č. 32 zní:

„³²⁾ § 41 odst. 1 písm. b) a § 239 zákoníku práce.

Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).“.

8. V § 42 odst. 2 se slova „je převedena na“ nahrazují slovem „vykonává“ a slovo „ustanovena“ se nahrazuje slovy „je ustanovena nebo převedena“.
9. V § 42 odst. 3 úvodní části ustanovení se slova „převedení na jinou práci nebo ustanovení“ nahrazují slovy „výkon jiné práce nebo za ustanovení nebo převedení“.
10. V § 42 odst. 3 písm. b) se slova „v přeložení k výkonu práce do jiného místa nebo k převedení na jiné pracoviště“ nahrazují slovy „v dočasné změně místa výkonu práce nebo pracoviště“.
11. V § 43 odst. 1 větě první se slova „trvalo převedení na jinou práci“ nahrazují slovy „trval výkon jiné práce nebo trvalo převedení“.
12. V § 44 odst. 1 se slova „převedení zaměstnankyně na jinou práci nebo ustanovení příslušnice na jiné služební místo“ nahrazují slovy „, v němž zaměstnankyně započala výkon jiné práce nebo byla převedena na jiné služební místo nebo příslušnice byla ustanovena na jiné služební místo,“ a za slovo „tomto“ se vkládají slova „započetí výkonu jiné práce,“.
13. V § 44 odst. 3 se slova „převedení na jinou práci nebo ustanovení“ nahrazují slovy „výkonu jiné práce nebo k převedení nebo ustanovení“ a za slovo „tohoto“ se vkládají slova „výkonu jiné práce,“.
14. V § 73 odst. 1 se slovo „převedení“ nahrazuje slovy „výkon jiné práce nebo pro převedení nebo ustanovení na jiné služební místo“ a slova „, na jinou práci nebo jiné služební místo“ se zrušují.
15. V § 97 odst. 1 se v poslední větě slova „trvalo převedení“ nahrazují slovy „trval výkon jiné práce nebo trvalo převedení nebo ustanovení na jiné služební místo“ a slova „, trvalo toto převedení“ se nahrazují slovy „trval výkon této jiné práce nebo trvalo toto převedení nebo ustanovení“.
16. V § 109 odst. 6 písm. a) se slova „byla převedena na jinou práci“ nahrazují slovy „vykonávala jinou práci nebo byla převedena na jiné služební místo“.
17. V § 109 odst. 6 písm. b) se slova „převedení pojištěnky na jinou práci“ nahrazují slovy „výkonu jiné práce pojištěnkou nebo převedení nebo ustanovení pojištěnky na jiné služební místo“.
18. V § 109 odst. 6 závěrečné části ustanovení se slova „převedení pojištěnky na jinou práci nebo na jiné služební místo“ nahrazují slovy „započetí výkonu jiné práce pojištěnkou nebo k převedení nebo ustanovení na jiné služební místo“ a slova „, na kterou byla pojištěnka převedena, důvod převedení a den, kdy bylo převedení ukončeno“ se nahrazují slovy „, kterou započala pojištěnka vykonávat nebo na kterou byla převedena

nebo ustanovena, důvod výkonu jiné práce nebo převedení nebo ustanovení a den, kdy došlo k ukončení výkonu jiné práce nebo převedení nebo ustanovení“.

ČÁST OSMÁ

Změna zákona č. 294/2008 Sb.

Čl. XI

V zákoně č. 294/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, se čl. II včetně nadpisu zrušuje.

ČÁST DEVÁTÁ

Účinnost

Čl. XII

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. července 2017, s výjimkou ustanovení části první čl. I bodů 96 až 115, části čtvrté, a části šesté čl. IX bodu 13, která nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2018.

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

Obecná část

A) Zhodnocení platného právního stavu

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007, byl již 39krát novelizován. Zpočátku šlo jen o změny menšího rozsahu, větší změny zákoníku práce přinesl zákon č. 362/2007 Sb., označovaný jako technická novela.

Zásadní změny pak přinesl nálezn Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, který vymezil vztah občanského zákoníku a zákoníku práce na principu subsidiarity. Zákon č. 365/2011 Sb. pak reagoval na uvedený nálezn Ústavního soudu a stanovil podpůrnou působnost občanského zákoníku vůči zákoníku práce a základní zásady pracovněprávních vztahů. Dále pak směřoval k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů, což se projevilo například v úpravě zkušební doby, pracovního poměru na dobu určitou, znovuzavedením institutu dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli, nově bylo upraveno jmenování a odvolání z funkce, došlo ke změnám v úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovní doby. Byla zakotvena možnost výpovědi ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a nový výpovědní důvod ze strany zaměstnavatele – pro porušení povinností dočasně práce neschopného pojištěnce v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti, bylo zavedeno odstupňování odstupného v závislosti na délce trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Při přípravě tohoto zákona se zvažovala možnost zakotvit institut klíčových zaměstnanců a také se uvažovalo o zrušení institutu převedení zaměstnance na jinou práci bez souhlasu zaměstnance a jeho nahrazení dohodou o změně druhu práce. Po provedených konzultacích bylo navrženo institut klíčových zaměstnanců neupravovat a institut převedení na jinou práci ponechat.

Další významné změny zákoníku práce pak přinesl zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, a který upravil některé specifické pracovněprávní instituty odchýlně od občanského zákoníku. V praxi se však následně projevilo, že některé další instituty upravené občanským zákoníkem jsou v pracovněprávních vztazích nevyhovující a je třeba je vyloučit - příkladem může být uplatnění směnky a rozhodčí doložka.

Zákoník práce je ve svém komplexu vyhovující právní normou, v praxi se však projevují některé problémy a nedostatky, které je žádoucí řešit, a to zejména s ohledem na požadavky sociálních partnerů, praxe, jakož i s ohledem na vývoj českého právního řádu, judikatury českých soudů i Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SD EU“). V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

B) Odůvodnění hlavních principů navrhované právní úpravy

Účelem návrhu zákona je provedení věcných změn v zákoníku práce směřujících k prohloubení flexibility základních pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany postavení zaměstnance v těchto právních vztazích, a to v reakci na požadavky praxe, především sociálních partnerů, a s ohledem na vývoj českého právního řádu, judikatury českých soudů i SD EU. Zároveň je přihlédnuto k možnosti přiměřeného snížení administrativní náročnosti kladené na zaměstnavatele v souvislosti s aplikací zákoníku práce.

Zásadní navrhované věcné změny se týkají zejména zakotvení institutu **vrcholových řídicích zaměstnanců** jako zvláštní kategorie vedoucích zaměstnanců v přímé řídicí

působnosti statutárního orgánu u zaměstnavatele – právnické osoby nebo zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a jim bezprostředně podřízených vedoucích zaměstnanců, přičemž jako kritérium pro zařazení do takové kategorie se zavádí vedle dohody se zaměstnavatelem i výše sjednané pravidelně poskytované mzdy.

Současná právní úprava v ustanovení § 41 zákoníku práce stanoví **převedení zaměstnance** na jinou práci jako jednostranné opatření zaměstnavatele, které lze provést i bez souhlasu převáděného zaměstnance. Principům pracovního práva a smluvní povaze pracovněprávních vztahů však odpovídá navázání změny obsahu pracovního poměru na souhlas obou smluvních stran. Základem pro změnu by tak měla být dohoda obou stran. Přidělení jiné práce bez souhlasu zaměstnance by mělo být možné pouze, pokud se jedná o veřejný zájem, tedy zájem přesahující zájmy zaměstnance a zaměstnavatele.

V úpravě **hromadného propouštění** se nově zavádí povinnost zaměstnavatele za určitých podmínek zpracovat sociální plán.

Úprava práv a povinností v **kontu pracovní doby** bude nově spolu s úpravou pružného rozvržení pracovní doby obsažena v hlavě III části čtvrté pod společným názvem „Zvláštní pracovní režimy“. Ke změnám dochází např. u způsobu rozvržení pracovní doby, posuzování práce přesčas, vzniku překážek v práci nebo v ochraně mzdových práv.

Úprava **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** se týká především garance dob odpočinku, evidence odpracované doby a ochrany odměny z dohody.

Změna se navrhuje v úpravě **dovolené**, kde je návrh zpracován tak, že kromě dílčích změn reagujících na potřeby praxe, především umožnění převodu části nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku, se v něm promítá zásadní změna v podmínkách vzniku práva na dovolenou i při jejím čerpání; v zásadě dochází k opuštění dovolené za odpracované dny, následného krácení dovolené pro omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, přičemž vznik práva zaměstnance na dovolenou je založen na jeho týdenní pracovní době, od níž se též odvozuje i délka dovolené.

Navrhuje se rozšíření povinnosti zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, o **povinnost předcházet riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti**.

K posílení flexibility pracovního poměru se navrhuje změny úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (**homeworking**). Zpřesňují se podmínky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, umožňuje se dohoda o rozvržení pracovní doby samotným zaměstnancem, z čehož vyplývají důsledky zejména v podobě neuplatnění některých osobních překážek v práci, náhrady mzdy nebo platu. V souladu s Rámcovou dohodou, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni, se upravuje práce na dálku (**teleworking**).

V oblasti **přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů** se reaguje na judikaturu SD EU, která stanoví podmínky pro převod činnosti zaměstnavatele, a dále se zpřesňují podmínky pro výpověď danou zaměstnancem podle § 51a zákoníku práce (z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů).

Další změny se dotýkají zejména **přeložení, doručování a průměrného výdělku**.

Nově se z důvodu posílení ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích a v návaznosti na účinnost nového občanského zákoníku jako obecné právní normy soukromého práva **rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů** svěřuje do výlučné pravomoci soudů. Navržená úprava nezasáhne do možnosti mimosoudního řešení sporu z individuálních pracovněprávních vztahů prostřednictvím mediace, ani do autonomní úpravy řešení sporů z kolektivních pracovněprávních vztahů.

C) Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy v jejím celku

Navrhovaná právní úprava řeší především některé problémy, které vznikají při aplikaci zákoníku práce v praxi a soulad naší právní úpravy s judikaturou SD EU. Reagovat je rovněž třeba na oprávněné potřeby praxe. V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

D) Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky

Předkládaný návrh zákona je v souladu s ústavním zákonem č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, dále zejména s čl. 2 a čl. 4 ústavního zákona č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje jako ústavní zákon Listina základních práv a svobod (Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 - č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky). Návrh zákona respektuje obecné zásady ústavního pořádku České republiky a není v rozporu s nálezy Ústavního soudu České republiky.

Navrhovaná právní úprava je v souladu s ústavním pořádkem České republiky, především s ohledem na čl. 28 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“), ústavně zaručujícím právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a se základními zásadami pracovněprávních vztahů, k nimž patří v tomto ohledu podle § 1a zákoníku práce zejména spravedlivé odměňování zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce a zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.

Navrhovaná právní úprava je v souladu s ústavním pořádkem České republiky, a to zejména s ohledem na čl. 27 odst. 1 Listiny, který stanoví, že každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Přestože toto ustanovení se tradičně týká zejména právnických osob – odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, je nutné ho zmínit i v souvislosti s institutem rady zaměstnanců, resp. evropské rady zaměstnanců. Rada zaměstnanců, resp. evropská rada zaměstnanců, je bezesporu zástupce zaměstnanců, který se podílí na ochraně hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, i přes to, že tato forma sdružení nemá takový rozsah právní osobnosti a svéprávnosti, aby naplňovala znaky právnické osoby a zákonem za ni byla uznána (§ 20 občanského zákoníku).

V této souvislosti je třeba rovněž zmínit nálezy Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., který postavil na roveň rady zaměstnanců s odborovými organizacemi v tom, že umožnil jejich současnou existenci. V období před účinností nálezu Ústavního soudu mohla rada zaměstnanců existovat a působit u zaměstnavatele pouze tehdy, když u něj nepůsobila odborová organizace.

Rovné postavení členů vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců v zákonné úpravě se odráží i v přiznání stejných práv jejich členům, kteří jsou obdobou odborových funkcionářů. Např. výkon funkce člena vyjednávacího výboru nebo evropské

radý zaměstnanců se považuje za překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu stejně tak jako výkon funkce člena odborové organizace a přísluší za něj pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu (§ 203 odst. 2 zákoníku práce). Dále je výslovně zakázáno diskriminovat členy výboru nebo evropské rady zaměstnanců (§ 289 odst. 5, který odkazuje na § 276 zákoníku práce).

Navrhovaná úprava si klade za cíl prohloubit rovné postavení členů evropské rady zaměstnanců a vyjednávacího výboru v souladu s výše uvedenou úpravou.

E) Zhodnocení slučitelnosti navrhované právní úpravy s předpisy Evropské unie a judikaturou soudních orgánů Evropské unie

Navrhovaná opatření jsou v souladu s právem Evropské unie a aktuální judikaturou soudních orgánů EU.

Pokud jde o nový institut vrcholových řídicích zaměstnanců, navržené řešení respektuje právní předpisy EU, zejm. směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby“). Plně reflektuje její dikci a konstantní judikaturu vztahující se k možnostem a rozsahu použití odchylek, se kterými počítá čl. 17 směrnice (relevantními rozsudky v tomto ohledu jsou například rozsudek Isère či Jaeger). Uvedené výjimky tedy bylo využito velice restriktivním způsobem tak, že dosah odchylky je limitován na to, co je přísně nezbytné za účelem zabezpečení zájmů, které i pro použití těchto odchylek musí být chráněny. Účel a cíl směrnice tak není v rámci využití uvedené výjimky popřen. Uvedená úprava je tak plně v souladu s možností aplikace dané výjimky v kontextu judikatury SD EU a výkladu unijních orgánů.

Pokud se jedná o změny pracovního poměru, navrhovaná opatření nejsou v rozporu s dokumenty EU, konkrétně se směrnicí Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 rámcové směrnice 89/391/EHS), směrnicí Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků, směrnicí o některých aspektech úpravy pracovní doby, ani směrnicí Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřené Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), neboť zvláštní podmínky ochrany těchto skupin zaměstnankyň a zaměstnanců jsou fakticky zachovány, jestliže dosavadní povinnost zaměstnavatele převést jednostranným opatřením zaměstnance na jinou vhodnou práci v případě, kdy dosavadní nesmí dále vykonávat, se v takovém případě navrhuje nahradit jeho povinností nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně v období do devátého měsíce po porodu a zaměstnankyně, které kojí, stejně jako mladistvé zaměstnance bude tak nadále možno zařadit na jinou pro ně vhodnou práci, než která byla sjednána v pracovní smlouvě, jen na základě dohody s nimi. V případě mladistvých bude zaměstnavatel nadále povinen zajistit na své náklady, aby tito zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnílékařských služeb mimo jiné též v případě změny druhu práce (podle současné úpravy před jejich převedením na jinou práci). Návrhem změn právní úpravy není tedy nově do právního řádu České republiky implementováno právo EU a návrh zákona není s právem EU v rozporu. Navrhovanými změnami se nemění ani dosavadní ochrana zaměstnanců z hlediska vhodnosti

jejich pracovního zařazení podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci, směrnicí Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) a směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Rovněž i v otázce dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není navrhované opatření v rozporu s právními předpisy EU, zejm. pak se směrnicí o některých aspektech úpravy pracovní doby a směrnicí Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Také navrhovaná opatření týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů jsou souladu se směrnicí Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů a s judikaturou SD EU, např. rozhodnutí ve věci *Rygaard* nebo rozhodnutí ve věci *Stichting*.

Navrhované změny v oblasti hromadného propouštění jsou v souladu se směrnicí Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Navrhovaná právní úprava týkající se konta pracovní doby není obsažena v dokumentech EU ani v nařízeních Evropského parlamentu a Rady (ES) a není předmětem judikatury soudních orgánů Evropské unie. Nicméně již existující právní úprava konta pracovní doby, která není dotčena tímto návrhem zákona, je v souladu s požadavky směrnice o pracovní době.

Pokud jde o úpravu materie týkající se členů vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců, Česká republika transponovala směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství, a to novelou zákoníku práce č. 185/2011 Sb. Směrnice byla implementována do ustanovení § 288 - 299 zákoníku práce (hlava V. - Přístup k nadnárodním informacím). Ani jedna z obou navrhovaných změn se přímo netýká implementovaných ustanovení § 288 - 299, přesto však s postavením členů rad zaměstnanců i vyjednávacího výboru souvisí, a to s čl. 10 odst. 3 směrnice, ve kterém se stanoví, že členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců požívají při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnáni. Obě navrhované změny přiznávají nově výše uvedeným zástupcům práva, která mají zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních předpisů. V současné době probíhá v Evropské komisi projekt zahrnující zejména právní analýzy, který má za cíl zhodnotit implementaci výše uvedené směrnice ve všech členských státech. Při novelizaci zákoníku práce je vhodné upravit výše uvedené i s ohledem na to, aby se předešlo případnému negativnímu hodnocení České republiky.

V otázce navrhované úpravy týkající se ochrany zaměstnanců před stresem a násilím na pracovišti opatření částečně vychází z rámcových dohod sociálních partnerů na evropské

úrovni, a to z autonomní rámcové dohody o obtěžování a násilí na pracovišti a z rámcové dohody o stresu spojeném s prací. Navržená úprava implementuje Autonomní rámcovou dohodu o obtěžování a násilí na pracovišti ze dne 26. 4. 2007 a Rámcovou dohodu o stresu spojeném s prací ze dne 8. 10. 2004, obě uzavřené evropskými sociální partnery – Evropskou odborovou konfederací (EOK) na straně odborů a Konfederací evropského podnikání (BUSINESSEUROPE), Evropskou asociací řemesel a malých a středních podniků (UEAPME) a Evropským centrem podniků veřejného sektoru (CEEP).

Orgány inspekce práce a orgány ochrany veřejného zdraví zaznamenávají s ohledem na změněné podmínky výkonu práce, zvláštní vlastnické poměry, a dále změny v technice, v technologických a pracovních postupech, v tlaku na zvýšení efektivity výkonu práce, že některé pracovní úrazy byly zapříčiněny stresem při práci nebo násilím na pracovišti. Ve statistických údajích na úseku počtu pracovních a smrtelných pracovních úrazů nebo nemocí z povolání se tato skutečnost kromě jiných faktorů promítá i do značné délky doby pracovní neschopnosti v ČR vzniklé z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a proto je třeba tato dvě konkrétní rizika zahrnout mezi ostatní rizika a zavázat zaměstnavatele, aby i tato dvě nová rizika vyhledával a předcházela jejich vzniku. Navrhovaná úprava ustanovení § 224 odst. 1 rozšiřuje povinnost zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce o povinnost předcházet riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti.

Navrhovaná změna koncepce dovolené není v rozporu s dokumenty EU, konkrétně se směrnicí o některých aspektech úpravy pracovní doby. Tato směrnice požaduje minimální výměru dovolené za celý kalendářní rok v délce 4 týdnů, jejíž čerpání je nutno určit v kalendářním roce, v němž právo na ni vzniklo, pokud pracovní poměr zaměstnance trval celý kalendářní rok, a dále, aby za nevyčerpanou dovolenou v tomto rozsahu nebylo namísto jejího čerpání poskytováno finanční plnění, ledaže dojde ke skončení pracovního poměru (čl. 7 odst. 1 a 2). Tyto požadavky jsou splněny zachováním stanovené minimální výměry dovolené za kalendářní rok v týdnech (viz § 213 odst. 1 zákoníku práce) a obecnou definicí pojmu týden uvedenou v § 350a zákoníku práce, jakožto 7 po sobě následujících kalendářních dnů, do nichž připadá v různém poměru podle rozvrhu směn jednak doba výkonu práce ve směně, jednak doba odpočinku mezi směnami (denní odpočinek) a odpočinku v týdnu. Je tomu tak i v situaci, kdy právo na dovolenou v pracovních dnech dovolené se odvozuje od týdenní pracovní doby zaměstnance a její čerpání je rovněž podmíněno rozvrhem pracovní doby do směn. Výsledná délka dovolené v přepočtu na pracovní dny dovolené připadající zaměstnanci na týden jeho dovolené v rámci zákonem stanovené její výměry je vždy rozdílná podle toho, kolik pracovních dnů (směn) připadá zaměstnanci na týden jeho dovolené v celoročním průměru. Obdobně je tomu i v navrhované právní úpravě přepočítávání délky dovolené na stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu, přičemž počet hodin dovolené u zaměstnanců se stejnou týdenní pracovní dobou je tak absolutně stejný.

Pokud jde o započítávání překážek v práci na straně zaměstnance do odpracované doby pro účely dovolené, neodchyluje se navrhovaná změna od dosavadní právní úpravy s tím, že některé z těchto překážek se za odpracovanou dobu pro účely dovolené posuzují v plném rozsahu (mateřská dovolená, pracovní neschopnost v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a též jiné důležité osobní překážky v práci, pokud jsou uvedeny v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.), jiné se za odpracované posuzují do limitu dvacetinásobku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby zaměstnance v příslušném kalendářním roce (rodičovská dovolená, pracovní neschopnost nikoli z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti). Uvedený limit omezující zápočet těchto některých překážek v práci pro účely dovolené do odpracované

doby, též s ohledem na postoj klíčových připomínkových míst, nebude předkladatel v rámci této novely zákoníku práce měnit či rušit, nicméně si je vědom ustálené judikatury SD EU (např. C 350/06 a C 520/06 ve věci Schutz-Hoff nebo C 282/10 ve věci Dominguez) a počítá s jeho přehodnocením v souvislosti s přípravou koncepčního materiálu pod názvem „Koncepce rodinné politiky“, v jehož rámci budou jednotlivé překážky v práci na straně zaměstnance posouzeny komplexně.

Nově navržená koncepce dovolené v zákoníku práce se obdobně promítá i do § 32 až 35 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Navrhovaná úprava práce konané mimo pracoviště zaměstnavatele vychází z rámcové dohody o práci na dálku, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni 16. července 2002 v Bruselu.

Navrhovaná změna zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, respektuje povinnost členských států vyplývající z čl. 25 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a z čl. 17 směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, stanovit pravidla pro uložení sankcí za porušení vnitrostátních předpisů přijatých k provedení uvedených směrnic. Podle citovaných ustanovení musí být sankce přiměřené a odrazující. V souladu s touto povinností se zpřesňuje skutková podstata přestupku v § 11 odst. 1 písm. a) a správního deliktu v § 24 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb. tak, že zaměstnavatel se dopustí porušení povinnosti, jestliže nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci tím, že jim neposkytne stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

Obdobně navrhovaná změna zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, respektuje povinnosti členských států vyplývající ze směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků, směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST), směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě, směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě a směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85.

Navrhovaná změna zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, je v souladu s čl. 11 směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

Do zákoníku práce do poznámky pod čarou č. 1 byly nově zařazeny tyto 4 směrnice, s nimiž je navrhovaná právní úprava v souladu: směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v

civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA), směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), směrnice Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009, o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci.

Navrhovaná právní úprava je také v souladu se směrnicí Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES, směrnicí Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS), směrnicí Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) a také s nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85.

F) Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána

Navrhovaná opatření jsou v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.

Pokud se jedná o změny pracovního poměru, na mezinárodní úrovni je navrhovaná právní úprava změn pracovního poměru v souladu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 29/1930 o nucené nebo povinné práci, a to s čl. II bod 2 písm. d), jestliže omezuje dosavadní okruh případů, v nichž je možné zaměstnance převést na jinou práci mimo rámec pracovní smlouvy, aniž by s tím souhlasil. Připouští napříště jedinou výjimku, kdy je zaměstnanec povinen konat jinou práci, a to ve veřejném zájmu, je-li toho třeba k odvrácení mimořádné nebo živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků.

Pokud jde o institut dovolené, na mezinárodní úrovni je navrhovaná právní úprava dovolené v souladu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 132 o placené dovolené, a to s článkem 3 bod 3 (dovolená nesmí být kratší než 3 pracovní týdny za 1 rok práce), článkem 5 bod 1 a 2, ale i bodem 4 (lze vyžadovat minimální dobu výkonu práce, ne však delší než 6 měsíců, a za podmínek stanovených příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v dané zemi je nutno započítávat do doby výkonu práce nepřítomnost zaměstnance v práci nezávislou na jeho vůli (např. nemoc, úraz, mateřskou dovolenou). Protože se návrhem novely zákoníku práce připouští napříště následné krácení dovolené pouze v případě neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci, respektuje se tato Úmluva MOP plně v tom

směru, že minimální délka dovolené nesmí být v takovém případě kratší než 3 pracovní týdny v kalendářním roce.

G) Předpokládané dopady navrhované právní úpravy

Vliv na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty může mít minimální výše odměny z dohody a ochrana výše průměrného výdělku nejnižšími úrovněmi zaručené mzdy (možné zvýšení rozpočtových nákladů lze očekávat jen v zanedbatelné výši vzhledem k míře využívání dohod v rozpočtové sféře a ke stávající výši sjednané odměny). Nová koncepce dovolené při zachování dosavadních omezujících limitů nebude znamenat negativní dopad na státní rozpočet ani ostatní veřejné rozpočty. Nezbytná aktualizace mzdových a personálních programů používaných zaměstnavateli při zpracování mzdové a personální agendy v reakci na změnu právní úpravy je zpravidla (podle podmínek konkrétní smlouvy) prováděna v rámci poskytnuté licence na určitou dobu. Jak bylo zjištěno, pohybuje se cena pořízení takové licence ke zpracování mzdové agendy u vybraných 8 poskytovatelů v průměru v rozmezí 30 až 130 tis. Kč. Pořízení této licence, které však není podmíněno nebo ovlivněno navrhovanými změnami v oblasti dovolené, je volbou každého zaměstnavatele, zda zpracování příslušných agend bude zajišťovat s využitím nebo bez využití výpočetní techniky. Navrhované změny dosavadní koncepce dovolené nepovedou ani k výraznější odchylce ve výdajích na náhrady mezd a platů za dovolenou v kalendářním roce, neboť i dosud byly tyto náhrady poskytovány ve výši odpovídající konkrétní délce směny nebo v případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby do směn průměrné délce těchto směn.

Vliv na podnikatelské prostředí České republiky mohou mít zvýšené finanční náklady spojené s náhradou mzdy u členů vyjednávacího výboru, s minimální výší odměny z dohody a s doplatky do nejnižších úrovní zaručené mzdy. Navržené změny koncepce dovolené včetně jejího čerpání nebudou mít ze stejných důvodů (viz výše) vliv na zvýšení výdajů na náhrady za dovolenou, a to bez ohledu na velikost zaměstnavatele. Nedojde ani k nárůstu administrativní zátěže zaměstnavatelů v souvislosti se zajišťováním agendy dovolené, neboť se sjednotí podmínky pro její poskytování na základě týdenní pracovní doby zaměstnance, kterou je zaměstnavatel i tak povinen ze zákona evidovat v hodinách. Navíc se sjednotí společná časová jednotka, kterou je pro stanovení práva na dovolenou i pro její čerpání odpracovaná týdenní pracovní doba v hodinách.

Nepředpokládají se negativní **sociální dopady**, neboť nedochází ke snížení úrovně ochrany zaměstnanců, naopak srovnatelní zaměstnanci při stejné délce týdenní pracovní doby budou mít stejnou délku dovolené odpovídající jejich stanovené nebo kratší týdenní pracovní době. Navrhovaná právní úprava nepřináší rizika diskriminace a nerovného zacházení, neboť navrhovaná právní úprava se bude aplikovat u všech zaměstnanců shodně, bez snahy jakoukoliv určitou skupinu zaměstnanců zvýhodnit či znevýhodnit.

Nepředpokládají se **dopady na životní prostředí**.

V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

H) Zhodnocení dopadů navrhované právní úpravy ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů

Z hlediska ochrany soukromí a osobních údajů nebyly identifikovány žádné negativní dopady. Okruh sledovaných a evidovaných údajů pracovní doby bude shodný s dosavadní právní úpravou, navíc se bude evidovat pracovní doba u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Navrhovaná úprava § 317 zákoníku práce stanoví zaměstnavateli povinnost zajišťovat ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a zaměstnanci se ukládá povinnost počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.

V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

I) Zhodnocení korupčních rizik

Navrhovaná právní úprava zasahuje do oblasti pracovního práva, řeší soukromoprávní instituty. Tato sféra práva není doménou rozhodování orgánů veřejné správy. Tato skutečnost sama o sobě zásadně eliminuje faktor nárůstu případných korupčních rizik. Navrhovanou úpravou nedochází k rozšiřování ani k jakékoli změně kompetencí orgánů veřejné správy, návrh tedy nepřináší zjevná korupční rizika. V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

J) Zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu

Navrhovaná právní úprava nemá žádné dopady na bezpečnost a obranu státu.

Zvláštní část

K Čl. I – změna zákoníku práce

K bodu 1

Jedná se o zpřesnění poznámky pod čarou, ve které nemůže figurovat směrnice EU, která již v současné době není účinná a byla zrušena jinou aktuálně účinnou směrnicí EU.

K bodu 2

Navrhuje se doplnění poznámky pod čarou č. 1 o nové odkazy na čtyři směrnice EU, které jsou částečně (tj. jen některá ustanovení předmětných směrnic) transponovány v zákoníku práce.

K bodům 3 a 4 (§ 12)

V tomto ustanovení překládá upravuje novou zvláštní kategorii zaměstnanců, která v zákoníku práce dosud chyběla, tj. kategorii vrcholových řídicích zaměstnanců. Požadavek na právní zakotvení této nové zvláštní kategorie zaměstnanců vzešel od Svazu průmyslu a dopravy ČR. V daném ohledu jde o možnost aplikace výjimky, kterou umožňuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby v článku 17 bod 1 písmeno a). Jelikož je při určení rozsahu odchýlení nutné šetřit účelnost a nezbytnost především s ohledem na splnění požadavků v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je žádoucí v souladu s konstantní judikaturou Soudního dvora Evropské unie tuto kategorii zaměstnanců vymezit co možná nejrestriktivněji. Proto se na základě dohody se zaměstnavatelem může stát vrcholovým řídicím zaměstnancem pouze vedoucí zaměstnanec v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu, a zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu anebo takto vymezeným vedoucím zaměstnancům přímo podřízený vedoucí zaměstnanec. Tento zaměstnanec však musí splnit ještě další podmínku, tj. musí být odměňován smluvní mzdou, a jeho mzda musí být sjednána v takové výši, aby mu pravidelně v každém kalendářním měsíci bylo vypláceno alespoň 75 000 Kč. Předkladatel tedy nastavil definici takovým způsobem, aby jí vyhověli pouze vrcholová řídicí zaměstnanci, u nichž je použití výjimky opodstatněné, a omezila se možnost účelového zneužívání tohoto institutu v praxi na úkor bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců.

K bodu 5 (§ 34a)

Navrhuje se legislativně technická úprava první věty ustanovení s tím, že bude zachována současná koncepce. Nemění se vymezení pravidelného pracoviště, ani povaha vztahu v případě sjednávání pravidelného pracoviště, ani obecné pravidlo pro případ, že pravidelné pracoviště sjednáno není, nebo je sjednáno širěji než jedna obec. Stále se bude jednat o dvoustranné právní jednání, které může být uzavřeno pouze se souhlasem obou smluvních stran. K úpravě dochází za všeobecné shody sociálních partnerů. Úpravou se umožňuje sjednat pravidelné pracoviště jakoukoliv písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, aniž by nezbytně musela být tato dohoda nedílnou součástí pracovní smlouvy. Jedná se o požadavek odborné veřejnosti i praxe, kdy často strany chtějí sjednat pravidelné pracoviště v rámci samostatné dohody až za trvání pracovního poměru.

K bodu 6 (§ 34b odst. 1)

Navrhuje se zpřesnit ustanovení tak, aby se jednoznačně stanovila povinnost zaměstnanci nejen přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, ale i rozvrhovat pracovní dobu ve stejném rozsahu. Stejná povinnost se stanoví i pro kratší pracovní dobu. Jedinou

výjimku z této povinnosti zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu zaměstnanci bude představovat právní institut konta pracovní doby (viz. § 86 odst. 1 zákoníku práce).

K bodu 7 [§ 37 odst. 1 písm. e)]

Jedná se o terminologickou precizaci textu odpovídající odborným termínům užívaným v části čtvrté zákoníku práce. Dále jde o rozšíření skutečností, o kterých je zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat, neboť zaměstnanci by měli mít informaci nejen o tom, jakým způsobem je jejich pracovní doba rozvrhována, ale v případě způsobu nerovnoměrného rozvrhování pracovní doby také o délce vyrovnávacího období zvoleného zaměstnavatelem.

K bodu 8 (§ 41)

Jde o legislativně technickou změnu. Vzhledem ke změně základní koncepce dosavadního jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci lze skupinový nadpis pro § 41 až § 43a zrušit a dosavadní nadpis § 41 „Převedení na jinou práci“ nahradit nadpisem „Výkon jiné práce“.

K bodům 9 až 12 (§ 41 odst. 1 až 7)

Navrhuje se zrušit dosavadní povinnost či možnost zaměstnavatele jednostranně převést zaměstnance na jinou práci, a to případně i bez souhlasu zaměstnance, neboť takové opatření zaměstnavatele, byť by bylo ve prospěch zaměstnance, není slučitelné se smluvní povahou pracovněprávních vztahů. Nicméně v případech, kdy zákon dosud zaměstnavateli ukládal povinnost k převedení zaměstnance, navrhuje se tuto povinnost modifikovat jako povinnost nabídnout zaměstnanci jinou pro něho vhodnou práci (nabídkovou povinnost) s tím, že spočívá-li taková práce v činnostech, k nimž se zaměstnanec smluvně nezavázal, lze jeho zařazení na takovou práci realizovat jen ve shodě se zaměstnancem – tedy dohodou o změně obsahu pracovního poměru - druhu práce, který je jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Lze-li zaměstnance zařadit na jinou vhodnou práci v rámci již sjednaného druhu práce, může mu zaměstnavatel takovou práci přidělit, aniž by došlo ke změně obsahu pracovního poměru.

V případech, v nichž měl podle dosavadní právní úpravy zaměstnavatel pouze možnost převést zaměstnance na jinou práci (odstavec 2), není až na výjimky třeba výslovné právní úpravy, neboť v těchto případech má obecně možnost nabídnout zaměstnanci výkon jiné práce a dosáhnout dohody o změně druhu práce. Výjimkou je, pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, a proto se navrhuje zařadit tento důvod mezi ostatní důvody, v nichž zaměstnavateli vzniká povinnost nabídnout zaměstnanci dočasně výkon jiné práce (odstavec 1). Dosavadní pojem „vhodná práce“ není třeba měnit, neboť obecně vyhovuje požadavkům stanoveným pro výkon práce v § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

V případech, kdy zaměstnavatel svoji zákonnou nabídkovou povinnost splní a zaměstnanec přesto odmítne akceptovat jeho návrh na změnu sjednaného druhu práce, bude tato situace posuzována jako překážka v práci na straně zaměstnance, po dobu jejíhož trvání (zpravidla do skončení pracovního poměru) nebude zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Takové opatření má zamezit spekulativnímu jednání zaměstnance, kdy zaměstnavatel na jedné straně svoji nabídkovou povinnost ze zákona splní, zaměstnanec však odmítne uzavřít navrženou dohodu o změně druhu práce na jinou práci, přestože se jedná o práci vhodnou, a zaměstnavatel nesmí dále sjednanou dosavadní práci zaměstnanci přidělovat. Naopak, nesplní-li zaměstnavatel svoji povinnost podat zaměstnanci návrh na změnu druhu práce nebo v případě, že zaměstnavatel jinou vhodnou práci pro zaměstnance nemá, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, a to v obecném režimu jiné překážky v práci podle § 208 zákoníku práce – tedy s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Výjimkou z této povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo

platu, jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou práci, jsou případy, kdy zaměstnanec sám svým zaviněným jednáním způsobil, že dosavadní práci nesmí vykonávat z důvodů uvedených v odstavci 1 písmenech e) a h) – tedy jestliže je toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku (např. zákaz činnosti, která je sjednaným druhem práce) nebo jestliže zaměstnanec dočasně pozbyl předpoklady stanovené jinými právními předpisy pro výkon sjednané práce (např. řidiči byl dočasně zadržen řidičský průkaz).

Jediným případem, v němž se zachovává jednostranná dispozice zaměstnavatele k převedení zaměstnance na jinou práci, i kdyby ten s tím nesouhlasil, je situace, kdy je toho třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků, a to po nezbytně nutnou dobu.

V případech, kdy dochází ke změně druhu práce z důvodů uvedených v odstavci 1 nebo v odstavci 5 písm. a) nebo b), musí písemná dohoda o změně pracovní smlouvy obsahovat důvod této změny a dobu, na kterou se změna sjednává.

K bodu 13 (§ 43)

Souhlas zaměstnance s přeložením do jiného místa výkonu práce se důsledně nahrazuje dohodou smluvních stran pracovního vztahu o změně (byť i jen dočasné) sjednaného místa výkonu práce v souladu s požadavkem § 40, podle něhož lze obsah pracovního poměru změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Samostatná úprava změny místa výkonu práce z důvodu provozní potřeby zaměstnavatele na smluvním základě je odůvodněna tím, že nadále umožňuje poskytovat zaměstnanci v těchto případech cestovní náhrady podle části sedmé zákoníku práce, a to v dosavadním rozsahu. Stejně je tomu, i pokud jde o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství podle zákona o nemocenském pojištění.

K bodu 14 (§ 44 až § 47)

V důsledku věcných změn provedených podle bodů 12 až 15, vzhledem k neprovázanosti dosavadního ustanovení § 45 na zákon o specifických zdravotních službách a neúčelnosti této úpravy v praxi a v souvislosti se změnou systematiky právní úpravy změn pracovního poměru zařazením obsahu dosavadního § 47 o návratu do práce po skončení stanovené překážky v práci do společných ustanovení o překážkách v práci (nový § 206a), lze zrušit společná ustanovení o změnách pracovního poměru a o návratu do práce obsažená dosud v § 44 až 47. Pro zrušení těchto ustanovení svědčí tyto skutečnosti:

Smluvní povaha změn pracovního poměru též v případech dosavadního převedení a přeložení umožňuje smluvním stranám pracovního poměru sjednat též dobu trvání (dočasnost) jakékoli změny obsahu pracovního poměru. Není tedy třeba explicitně v zákoně upravovat situaci, jak bude zaměstnanec zařazen, odpadnou-li důvody pro změnu druhu práce či místa výkonu práce nebo uplyne-li doba, na kterou byla změna sjednána.

Dosavadní právní úprava v § 45 ukládá zaměstnavateli povinnost vyhovět žádosti zaměstnance o převedení nebo přeložení, jestliže je taková žádost podložena lékařským doporučením o nevhodnosti dalšího výkonu dosavadní práce nebo na dosavadním pracovišti. Doporučení poskytovatele pracovního lékařských služeb však nemá relevantní oporu v zákoně o specifických zdravotních službách, neboť ten upravuje pouze lékařský posudek obsahující výrok o způsobilosti nebo způsobilosti s podmínkou či dlouhodobé ztrátě způsobilosti k výkonu posuzované činnosti. Posudek musí být přezkoumatelný. Vzhledem k nezávanosti doporučení a neexistenci opory v jiném právním předpisu není vhodné tuto právní úpravu v zákoníku práce nadále ponechat a není k tomu ani věcný důvod. Stane-li se zaměstnanec nezpůsobilým výkonu posuzované činnosti, je třeba o tom vydat lékařský posudek s některým z posudkových závěrů aprobovaných v § 43 zákona o specifických zdravotních službách.

Vyloučením možnosti převést zaměstnance na jinou práci a podmíněním změny druhu práce dohodou smluvních stran, stává se ustanovení § 46 obsoletním.

Z hlediska systematiky právní úpravy změn pracovního poměru je v části druhé hlavě III zákoníku práce tradičně zařazeno i ustanovení § 47 o podmínkách zařazení zaměstnankyně nebo zaměstnance na práci a pracoviště při jejich nástupu (návratu) do práce po odpadnutí v tomto ustanovení vyjmenovaných překážek v práci (např. po skončení dočasné pracovní neschopnosti, z mateřské dovolené), které by svojí povahou spíše náleželo mezi obecná ustanovení o překážkách v práci. Proto se dosavadní ustanovení navrhuje zařadit jako nový § 206a v rámci společných ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance.

K bodu 15 (§ 51a)

Podle stávající právní úpravy v případě, že dá zaměstnanec zaměstnavateli výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, skončí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec může s výpovědí vyčkávat a dát výpověď i několik hodin přede dnem přechodu a přejímající zaměstnavatel tak do poslední chvíle před přechodem neví, kolik zaměstnanců k němu skutečně přejde. Na druhé straně nastávají situace, kdy zaměstnavatel zaměstnance vůbec neinformuje nebo jej neinformuje včas a dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec v případě, že již k přechodu došlo, nemá možnost výpověď podle § 51a zaměstnavateli dát.

Navrhuje se proto stanovit 15 dnů, ve kterých zaměstnanec musí dát výpověď, aby ke skončení pracovního poměru došlo dnem, který předchází dni přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Těchto 15 dnů běží ode dne, kdy byl sám zaměstnanec o přechodu informován. Pokud zaměstnanec nebude informován tak, aby mohl dát výpověď před uskutečněním přechodu práv a povinností, nebo pokud o přechodu nebude informován nejméně 30 dnů před přechodem, navrhuje se, aby mohl tuto výpověď dát ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se přechod uskutečnil. Výpovědní doba by byla 15 dnů a začala běžet dnem, v němž byla doručena zaměstnavateli.

K bodu 16 (§ 62 odst. 3)

V rámci jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců o dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele, se navrhuje pro vymezené zaměstnavatele zakotvit zvláštní formu plnění této povinnosti formou tzv. sociálního plánu. Opatření je cíleno na velké zaměstnavatele, u nichž se hromadné propouštění má týkat 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců, tedy u těch, u nichž hromadné propouštění může vyvolat výrazné sociální dopady. Pro sociální plán se vyžaduje písemná forma a musí obsahovat údaje uvedené v odstavci 2 písm. a) až f). Pokud sociální plán bude obsahovat informace podle odstavce 2, bude tím splněna informační povinnost zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců.

K bodu 17 (§ 76 odst. 3)

Jedná se o reakci na požadavky směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby tak, že vyrovnávací období lze stanovit v dohodě se zaměstnancem maximálně v délce 26 týdnů po sobě jdoucích a jen v kolektivní smlouvě maximálně v délce 52 týdnů po sobě jdoucích.

K bodu 18 (nadpis k § 77)

Jedná se o legislativně technickou změnu spojenou se změnou systematiky části třetí zákoníku práce.

K bodu 19 [§ 77 odst. 2 písm. a)]

Jedná se o reakci na navrhované koncepční a terminologické změny v oblasti převedení na jinou práci a přeložení.

K bodu 20 [§ 77 odst. 2 písm. d)]

V oblasti úpravy pracovní doby a doby odpočinku se jedná o promítnutí požadavků směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby a směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků do právní úpravy v oblasti dohod konaných mimo pracovní poměr.

K bodu 21 [§ 77 odst. 2 písm. h)]

V návaznosti na navrhovanou změnu § 111 a § 112, jejímž předmětem je posílení ochrany nejnižší přípustné výše odměny z dohody prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy, je nutno upravit i ustanovení o odlišnostech odměňování zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr oproti zaměstnancům v pracovním poměru [§ 77 odst. 2 písm. h)]. Proto je třeba zahrnout v § 77 odst. 2 písm. h) minimální mzdu do výčtu institutů, které se týkají pouze pracovního poměru a na odměňování prací na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se nepoužijí (mzda, plat, minimální mzda a odměna za pracovní pohotovost). Skutečnost, že se na odměnu z dohody bude vztahovat zvýšená ochrana prostřednictvím zaručené mzdy, je expressis verbis uvedena v § 112 odst. 2.

K bodům 22 a 23 [§ 78 odst. 1 písm. e) a § 79 odst. 2 písm. b)]

Jde o zohlednění zkušeností z praxe, ze kterých je zřejmé, že existují i vícečetné než jen třísměnné pracovní režimy, ve kterých se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve více než 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, tudíž je žádoucí, aby i zaměstnanci, kteří pracují v těchto směnách, měli právo na zvýhodněnou délku stanovené týdenní pracovní doby dle § 79 odst. 2 písm. b) zákoníku práce.

K bodu 24 (§ 79 odst. 3)

Daná změna jasně určuje, že v případě, kdy dojde ke zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 odst. 3 zákoníku práce, bude se u takto zkrácené stanovené týdenní pracovní doby jednat pro účely dalších souvisejících právních institutů (zejména pak institutu práce přesčas) o stanovenou týdenní pracovní dobu.

K bodu 25 (§ 79a)

Jde o zpřesnění textu v souladu s termíny a dikcemi používanými v zákoníku práce.

K bodu 26 (§ 81 až § 84)

Jedná se z části o legislativně technickou změnu spojenou se změnou systematiky části čtvrté zákoníku práce.

K bodu 27 a 28 (§ 81 odst. 3 a § 82)

Jde o změnu systematiky v příslušné hlavě, kdy se obsah odstavce 3 ustanovení § 81, který jako jediný v daném ustanovení obsahoval povinnost směřovanou vůči zaměstnanci, přesouvá nově do ustanovení § 82.

K bodu 29 (§ 84)

Jedná se o věcnou změnu týkající se pravidel rozvrhování pracovní doby zaměstnancům. Předkladatel v rámci pravidel o písemném rozvrhování týdenní pracovní doby zaměstnanci usiluje o to, aby ani v případě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem na jiné kratší době seznámení s rozvrhem týdenní pracovní doby než jsou zákonné 2 týdny předem, nemohlo docházet k seznámení s rozvrhem či jeho změnou bezprostředně před výkonem práce, tj. k práci na zavalanou. Návrh je odrazem kompromisního řešení a stanovuje, že zaměstnanec musí být seznámen s rozvrhem pracovní doby či s jeho změnou minimálně 2 dny předem. Jde o snahu o vylepšení podmínek sladování rodinného a pracovního života a zamezení překérnosti práce na zavalanou.

K bodu 30 (§ 85 až § 87)

Navrhuje se nová hlava nazvaná „Zvláštní pracovní režimy“ s tím, že do ní bude zařazena stávající úprava pružného rozvržení pracovní doby a konta pracovní doby, které se v některých otázkách úpravy pracovní doby výrazně liší od standardních pracovních režimů (např. způsob rozvržení pracovní doby, posuzování práce přesčas, vznik překážek v práci).

K bodu 31 (§ 85)

Navrhuje se zpřesnit právní úpravu pružného rozvržení pracovní doby tak, aby bylo zřejmé, že zaměstnanec musí odpracovat základní pracovní dobu podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby. Stávající právní úprava dotčeného ustanovení je zcela zbytečná a matoucí, jelikož povinnost zaměstnance být v pracovní době na pracovišti je zákoníkem práce obecně stanovena v § 2 odst. 2 a § 81 odst. 3.

K bodu 32 (§ 86)

Navrhuje se nové vymezení právního institutu konta pracovní doby jako zvláštního pracovního režimu, při jehož uplatnění nemusí zaměstnavatel rozvrhovat pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, resp. kratší pracovní doby. Z uvedeného bude tedy zřejmé, že pokud zaměstnavatel zaměstnanci pracovní dobu rozvrhne do směn, musí mu v tomto rozsahu práci i přidělit. Pokud tak neučiní, doba, po kterou zaměstnanec nebude v rozvržené směně vykonávat práci, se bude posuzovat jako překážka v práci na straně zaměstnavatele, za kterou bude zaměstnanci náležet náhrada mzdy (§ 208 zákoníku práce) a tato doba se započte jako odpracovaná [§ 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce].

Současná právní úprava nijak neřeší při uplatnění konta pracovní doby možnost zaměstnavatele nařídít nebo se zaměstnancem dohodnout výkon práce mimo rozvrh směn. Práce přesčas je zákoníkem práce definována jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a konaná mimo rámec rozvrhu pracovní doby. Při uplatnění konta pracovní doby je práce přesčas konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 nebo podle § 87 odst. 3 (§ 98 odst. 2 zákoníku práce). Z uvedených definic práce přesčas tedy vyplývá, že při uplatnění konta pracovní doby, výkon práce v konkrétní den nad rozvrženou směnu není prací přesčas a jako případná práce přesčas bude vyhodnocena až po skončení vyrovnávacího období výpočtem dle výše cit. § 98 odst. 2 zákoníku práce.

Předkládaný návrh řeší popsany nedostatek současné právní úpravy tak, aby bylo umožněno zaměstnavateli nařídít nebo dohodnout výkon práce mimo rozvrh směn, aniž jsou splněny obě podmínky pro výkon práce přesčas, jelikož z podstaty právní úpravy konta pracovní doby vyplývá, že zaměstnavatel nemusí rozvrhovat pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (tj. je to jedna z podmínek pro posouzení práce přesčas). Podmínky pro práci mimo rozvrh směn ale zůstávají pro konto pracovní doby stejné jako u práce přesčas (např. výjimečnost, nařizování, dohodnutá práce přesčas, limity této práce).

K bodům 33, 34 a 36 (§ 90 odst. 1 a § 90a)

Navrhuje se zpřesnit úpravu tak, aby se nepřetržitý odpočinek nevymezoval jako odpočinek mezi směny, ale jako denní, protože rozhodujícím kritériem pro poskytování tohoto nepřetržitého odpočinku je cyklus 24 hodin po sobě jdoucích a nikoliv celková doba mezi začátkem jedné směny a koncem směny následující. Navíc bylo možné toto ustanovení interpretovat i tak, že pokud by ve dvou dnech po sobě byla určena pouze práce přesčas, nemusel být mezi těmito dny nepřetržitý odpočinek poskytnut vůbec, jelikož se nejednalo o dvě směny. Dále se navrhuje zpřesnit úpravu tak, aby zaměstnavatel měl povinnost tento odpočinek mezi směny skutečně poskytnout a nikoliv jen naplánovat (rozvrhnout), což je hlavní podstata právní úpravy odpočinků z hlediska BOZP. S ohledem na obdobně užívanou právní terminologii v podzákoných právních předpisech upravujících pracovní dobu zaměstnanců v dopravě předkladatel reflektuje potřebu tyto právní termíny do budoucna sladit, i když se nejedná o věcnou změnu právní úpravy. Stane se tak při první novelizaci příslušných podzákoných právních předpisů, která však není předmětem této novely.

K bodu 35 [§ 90 odst. 2 písm. a)]

Navrhuje se umožnit při uplatnění konta pracovní doby zkrácení denního odpočinku až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tato nová úprava bude mít reálné uplatnění především ve dvou situacích v kontu pracovní doby – při rovnoměrném rozvržení pracovní doby a při výkonu práce zaměstnancem mimo jeho rozvrh směn (k tomu viz důvodová zpráva k § 86 odst. 4 zákoníku práce).

K bodu 37 (§ 91 odst. 1)

Nově se navrhuje zahrnout pod pojem „dny pracovního klidu“ i dny, kdy není zaměstnavatelem rozvržena směna zaměstnanci při uplatnění konta pracovní doby nebo je rozvržena v kratším rozsahu, než odpovídá polovině průměrné délky směny zaměstnance vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby při pětidenním pracovním týdnem. Cílem této úpravy je zvýšit ochranu zaměstnance, aby mu nemohla být bez omezení zaměstnavatelem nařizována práce ve smyslu nově navrženého ustanovení § 86 odst. 4 zákoníku práce ve dnech, kdy nemá zaměstnanec rozvrženou směnu nebo jí má rozvrženou v minimálním rozsahu.

K bodu 38 (§ 91 odst. 6)

V uvedeném ustanovení se navrhuje zavést legislativní zkratku „odměna z dohody“, která se v důsledku úpravy dikce vypouští z § 77 odst. 2 písm. h).

K bodům 39 (§ 92 odst. 1) a 40 až 42 (§ 92 odst. 2 až 4)

Jde o zpřesnění ustanovení tak, aby se zamezilo absurdním právním výkladům, které tvrdily, že zaměstnavatel je na základě zákoníku práce pouze povinen rozvrhnout pracovní dobu takovým způsobem, aby zde byl obsažen minimálně 35 hodinový odpočinek v týdnu, avšak žádné ustanovení zákoníku práce nenutilo zaměstnavatele tento odpočinek posléze zaměstnanci skutečně poskytnout. Po precizaci textu už podobné výklady nebudou možné.

K bodu 43 (§ 93 odst. 2)

Jedná se o terminologické přesnění v souvislosti s terminologickou změnou provedenou v ustanovení § 90 odst. 1 a § 90a ZP.

K bodu 44 (§ 93a)

Jedná se o zrušení tohoto již zcela redundantního a značně zavádějícího ustanovení, které je v současné době již neaplikovatelné, neboť přechodné období pro možnost aplikace této výjimky skončilo dne 31. 12. 2013 (viz Čl. II zákona č. 294/2008 Sb.).

K bodu 45 (§ 95 odst. 2)

Jedná se o precizaci příslušného ustanovení, aby bylo zřejmé, že zaměstnavatel může po zaměstnanci v pružné pracovní době požadovat pracovní pohotovost pouze mimo časové úseky jeho základní a volitelné pracovní doby, tedy mimo provozní dobu určenou zaměstnavatelem. Mnozí zaměstnavatelé se totiž mylně domnívali, že lze pracovní pohotovost určit i v rámci časového úseku volitelné pracovní doby, čímž výrazně omezovali práva zaměstnanců spojená s institutem pružného rozvržení pracovní doby. Nelze totiž jeden a ten samý čas během konkrétního dne považovat zároveň za pracovní dobu (ve volitelné části pružné pracovní doby) a zároveň za dobu pracovní pohotovosti (tedy za dobu odpočinku).

K bodu 46 [§ 96 odst. 1 písm. a)]

Jedná se o legislativně technickou změnu navazující na bod 44.

K bodu 47 [§ 96 odst. 1 písm. a)]

Jedná se o legislativně technickou změnu navazující na bod 45.

K bodu 48 (§ 97 odst. 1)

Uvedená věta je v daném kontextu redundantní, neboť v souladu s ustanovením § 85 odst. 5 písm. b) platí, že se v případě dočasné pracovní neschopnosti u zaměstnance v pružném rozvržení pracovní doby bude uplatňovat předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, tedy pevně stanovený rozvrh směn.

K bodu 49 (§ 97 odst. 2)

Pokud jde o členy evropské rady zaměstnanců a evropského vyjednávacího výboru, nově jsou jim překážky z důvodu obecného zájmu (§ 203 odst. 2 zákoníku práce) při pružné pracovní době z hlediska výkonu práce i z hlediska odměňování plně započteny i v případě volitelné části pružné pracovní doby, tak jako u ostatních zástupců zaměstnanců, což je v souladu s čl. 10 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství, ve kterém se stanoví, že členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců požívají při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnáni.

K bodu 50 (§ 97 odst. 4)

Jde o zpřesňující úpravu, na základě které bude nutné vycházet z průměrné délky směny konkrétního zaměstnance. Průměrná délka směny zaměstnance totiž vyplývá ze způsobu rozvrhování pracovní doby zaměstnavatelem, nikoliv ze skutečnosti, zda je zaměstnanec zaměstnán na stanovenou týdenní pracovní dobu či na kratší pracovní dobu.

K bodu 51 (§ 97 odst. 5)

Navrhuje se zrušit zcela redundantní ustanovení, jelikož při uplatnění konta pracovní doby neexistují žádné výjimky týkající se vzniku překážky v práci na straně zaměstnance a ani v posuzování doby trvání této překážky v práci jako odpracované doby, tj. posuzuje se stejně jako u jiných zaměstnanců v standardních pracovních režimech.

K bodu 52 (nadpis hlavy III v části páté)

Jedná se o legislativně technickou změnu spojenou se změnou systematiky části páté zákoníku práce.

K bodům 53 až 55 (§ 111 odst. 1, 2 a 4)

Zužuje se okruh zaměstnanců, kterým je zaměstnavatel povinen poskytovat za práci alespoň minimální mzdu, v souvislosti s navrhovanou změnou § 112, která má umožnit, aby i zaměstnanci činní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr požívali při odměňování zvýšené ochrany prostřednictvím zaručené mzdy.

K bodům 56 až 61 (§ 112)

Použití zaručené mzdy se navrhuje výslovně rozšířit i na odměnu za práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, protože ze znění příslušných právních předpisů tato povinnost nevyplývá. Důsledkem je nerovnost mezi zaměstnanci odměňovanými za stejnou práci mzdou (pokud jejich mzda není sjednána v kolektivní smlouvě) nebo platem a zaměstnanci odměňovanými odměnou z dohody, pokud jde o minimální výši odměny za práci. (Zaměstnanci v pracovním poměru je zaměstnavatel povinen poskytovat doplatek do příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a zaměstnanci konajícímu práce na základě dohody pouze do minimální mzdy.)

Odměna z dohody se sjednává individuálně, a proto zaměstnanci konající práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemohou být chráněni prostřednictvím kolektivního vyjednávání. Zvýšenou ochranu by měl proto stanovit zákoník práce.

K bodu 62 (§ 115 odst. 3)

Navrhuje se změna § 115 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož aktuálně zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku. Nové znění výslovně stanoví, že se mzda za dobu, kterou zaměstnanec neodpracoval z důvodu svátku, nekrátí. Tento postup je v § 135 zákoníku práce stanoven pro zaměstnance odměňované platem a v praxi je již nyní využíván i v případě odměňování mzdou. Zejména pokud je mzda zaměstnance tvořena pevnou měsíční částkou, která se zaměstnanci poskytuje ve stále stejné výši bez ohledu na počet pracovních dnů a svátků v kalendářním měsíci. Zároveň se navrhuje stanovit, že pokud by zaměstnanci v důsledku navrhované úpravy mzda (její část) ušla, poskytne mu zaměstnavatel náhradu ušlé mzdy ve výši průměrného výdělku (popř. jeho části). Vzhledem k tomu, že podle § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce se za výkon práce považuje doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě, za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí, není toto ustanovení v souvislosti s navrhovanou změnou dotčeno.

K bodu 63 (§ 117, § 122 odst. 1, § 128 odst. 2)

Jedná se o legislativně technickou změnu v souvislosti se změnou navrženou v § 111.

K bodu 64 (§ 120 a § 121)

K § 120 odst. 1 a 2

Stálá mzda je zvláštní formou mzdy. Jedná se o mzdové plnění, které má charakter nevratné zálohy na mzdu, a je tedy odlišné od celkové sjednané, stanovené, nebo určené mzdy podle § 113 zákoníku práce, která zaměstnanci přísluší. Cílem navrhované změny je tato dvě plnění od sebe odlišit.

Aktuální úprava nestanoví vztah stálé mzdy a minimální nebo zaručené mzdy. Při praktické aplikaci § 111 a 112 zákoníku práce na odměňování zaměstnanců, u kterých bylo uplatněno konto pracovní doby, vznikají v praxi potíže, zejména pokud jde o splatnost doplatku do minimální mzdy, nebo příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Návrh řešení vychází ze skutečnosti, že i při zvláštním režimu práce, kterým je konto pracovní doby, by měla být zachována alimentární funkce mzdy. Navrhuje se proto výslovně stanovit, že:

Při stanovení nebo sjednání stálé mzdy je zaměstnavatel povinen respektovat jako nepodkročitelný ten z dále uvedených limitů, který je vyšší.

1. V kolektivní smlouvě je zaměstnavatel povinen sjednat stálou mzdu nejméně ve výši:
80% (resp. 85%) průměrného výdělku zaměstnance, nebo
minimální mzdy.
2. Ve vnitřním předpisu je zaměstnavatel povinen stanovit stálou mzdu nejméně ve výši:
80% (resp. 85%) průměrného výdělku zaměstnance, nebo
příslušné úrovně zaručené mzdy.

Navrhovaná úprava by kromě zvýšené ochrany zaměstnance snížila administrativní zátěž zaměstnavatele při výpočtu doplatků do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy.

K § 120 odst. 3

Uplatní-li se konto pracovní doby, přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce stálá mzda, a to i v případě, že zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřísluší. Zákoník práce však nestanoví závazný postup pro krácení stálé mzdy v případě, kdy zaměstnanec neodpracuje v příslušném měsíci celou rozvrženou pracovní dobu nebo kdy režim konta pracovní doby začne nebo skončí v průběhu kalendářního měsíce. Není proto zřejmé, zda by krácení stálé mzdy mělo být prováděno ve vztahu k příslušnému kalendářnímu měsíci, nebo ve vztahu k celému vyrovnávacímu období.

Pokud by se krácení stálé mzdy provádělo úměrně k pracovní době rozvržené v příslušném kalendářním měsíci, mohlo by být neúměrně vysoké, při extrémně malém počtu hodin rozvržené práce, popř. neúměrně malé při vysokém počtu hodin rozvržené práce, která má být odpracována.

Druhou možností je krácení stálé mzdy ve vztahu k celému vyrovnávacímu období s tím, že částka stálé mzdy připadající na hodinu práce se vypočte z pracovní doby, která má být v tomto období odpracována, a souhrnu stálé mzdy, která má být v tomto období vyplacena.

Vzhledem k tomu, že krácení stálé mzdy ve vztahu ke kalendářnímu měsíci může vést k poškozování mzdových práv zaměstnance, navrhuje se jako přesnější a spravedlivější vycházet z celého vyrovnávacího období.

Předpokládá se tento postup: Stálá mzda v příslušném kalendářním měsíci se zkrátí o násobek počtu neodpracovaných hodin a částky, která se vypočte jako podíl úhrnu předpokládaných stálých mezd, které mají být zaměstnanci za vyrovnávací období vyplaceny a celkového počtu hodin, které má zaměstnanec ve vyrovnávacím období odpracovat.

$$SM_Z = SM_{SIM} - P_{NH} \times \Sigma SM_{VO} : \Sigma H_{VO}$$

SM_Z - zkrácená stálá mzda v příslušném kalendářním měsíci

SM_{SIM} - sjednaná nebo stanovená stálá mzda

P_{NH} – počet neodpracovaných hodin v příslušném kalendářním měsíci

ΣSM_{VO} – součet sjednaných nebo stanovených stálých mezd za vyrovnávací období

ΣH_{VO} – součet hodin, které mají být odpracovány ve vyrovnávacím období (odpovídající stanovené týdenní pracovní době)

Pro odstranění pochybností při aplikaci navrhovaného znění § 120 odst. 3 se výslovně uvádí, že při zkrácení stálé mzdy se ke zbytku stálé mzdy neposkytuje doplatek do minimální mzdy nebo do příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, resp. do jejich poměrných částí.

Při uplatnění navrhované úpravy se nepoužije postup pro krácení sazeb minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy podle § 5 odst. 2. nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

K § 120 odst. 4

Jedná se o legislativně technickou změnu. V zájmu logického členění se dosavadní odstavec 3 označuje jako odstavec 4.

K § 121

Zpřesňuje se formulace ustanovení. Věcné řešení se nemění. Původní odstavec 2 se z důvodu logické návaznosti zařazuje do § 120 jako odst. 3.

K bodu 65 (§ 127 odst. 1)

Ve znění § 127 odst. 1 zákoníku práce chybí jednoznačné vymezení rozsahu náhradního volna, na jehož poskytnutí se může zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout místo platu za práci přesčas. Tento nedostatek se dosud řešil výkladem. Navrhuje se rozsah náhradního volna za práci přesčas výslovně stanovit, jako je tomu v § 114 odst. 1.

K bodu 66 (§ 127 odst. 3)

Změna by měla odstranit nežádoucí dopad na odměňování, který může mít za následek povinnost dvojí evidence práce přesčas (podle § 96 a podle § 127 odst. 3 zákoníku práce) u zaměstnanců, kterým přísluší příplatek za vedení. Zaměstnancům, kterým je poskytován příplatek za vedení, přísluší plat za práci přesčas až za případnou práci přesčas konanou nad rámec 150 hodin v příslušném roce, budou-li pracovat přesčas nad uvedený rámec. I tito zaměstnanci však mají právo na plat za práci přesčas v případě, že ji konají v noci, v den pracovního klidu nebo při pracovní pohotovosti. K této práci přesčas v jejich platu přihlédnuto není. Pokud vedoucí zaměstnanec koná práci přesčas v noci, v den pracovního klidu nebo při pracovní pohotovosti, za kterou mu byl poskytnut plat (popř. náhradní volno) za práci přesčas, nezahrnuje se tato doba do 150 hodin práce přesčas, nad které se zaměstnanci poskytuje plat za veškerou práci přesčas.

Podle § 93 odst. 5 zákoníku práce se do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odstavce 4 nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Doba, za kterou byl poskytnutý plat za práci přesčas, se však do tohoto limitu započte. Doba 150 hodin práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit, může proto v některých případech uplynout dříve než doba 150 hodin, za kterou je zaměstnanci stanovený plat s přihlédnutím k případné práci přesčas. Další (dohodnutou) práci přesčas (do 150 hodin) by pak nebylo možné proplatit.

K bodu 67 (§ 130 odst. 1)

Navrhuje se výslovně stanovit, že příplatek za rozdělenou směnu přísluší zaměstnanci jako kompenzace práce ve ztíženém režimu práce pouze v případě, že pracuje ve směnách, jejichž rozdělení na dvě nebo více částí mu rozvrhl zaměstnavatel. Důvodem je vyloučení možnosti, aby byl příplatek za rozdělenou směnu poskytován zaměstnancům, kteří si mohou sami rozvrhovat pracovní dobu, resp. její část.

Jedná se zejména o zaměstnance, u nichž se uplatňuje pružné rozvržení pracovní doby, a kteří si v rámci volitelné pracovní doby sami volí začátek a konec pracovní doby (§ 85 odst. 3 zákoníku práce) a o pedagogické pracovníky. Podle § 22a odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, vykonávají pedagogičtí pracovníci v pracovní době jednak přímou pedagogickou činnost,

jednak práce související s přímou pedagogickou činností. Práce související s přímou pedagogickou činností vykonává pedagogický pracovník podle § 22a odst. 3 citovaného zákona, v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí.

K bodu 68 (§ 130 odst. 2)

Návrh sleduje zpřesnění aktuálního znění. Definice rozdělené směny byla formulována výhradně pro účely poskytování platu. Upřesněním se mají odstranit pochybnosti, zda pro jiné účely lze použít pro rozdělení směny jiná pravidla.

K bodům 69 až 72 (§ 139 odst. 1 a 2)

V § 139 odst. 1 a 2 se promítají legislativně technické změny pojmosloví, jimiž se reaguje na zrušení jednostranné dispozice zaměstnavatele spočívající v jeho povinnosti nebo možnosti převést v případech stanovených v § 41 zákoníku práce zaměstnance na jinou práci, a to i kdyby s tím nesouhlasil. Napříště lze v uvedených případech konat jinou práci jen na základě dohody smluvních stran ve smyslu § 40. Tyto změny spočívají v nahrazení pojmu „převedení na jinou práci“ podle § 41 „výkonem jiné práce“. Navrženou změnou dotčená ustanovení tedy reflektují smluvní povahu změny sjednaného druhu práce, namísto jednostranného převezení zaměstnance na jinou práci.

V odstavci 2 se rozšiřuje okruh případů, ve kterých přísluší zaměstnanci za dobu výkonu jiné práce doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před výkonem této jiné práce. Vedle případů, kdy zaměstnanec nebyl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, bude zaměstnanci nadále příslušet doplatek do výše průměrného výdělku i při tzv. odklonech podle trestního řádu, tedy při podmíněném zastavení trestního stíhání, narovnání a dohodě o vině a trestu. Tato změna zohledňuje skutečnost, že pro vznik práva zaměstnance na doplatek není rozhodující způsob ukončení trestního řízení ale to, zda se zaměstnanec dopustil, nebo nedopustil, trestného činu.

K bodu 73 [§ 146 písm. b)]

Navrhuje se zrušit možnost sjednat srážky ze mzdy (platu) k uspokojení závazků zaměstnance [§ 146 písm. b)]. Podle § 146 písm. b) smějí být srážky provedeny na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance. Dohodu o srážkách ze mzdy upravuje jako smluvní typ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v § 2045, včetně jejího účelu, kterým je zajištění pohledávky. Další dohodou, kterou zákoník práce výslovně uvádí, která však není zvlášť upravená, je dohoda, podle které mají být prováděny srážky ze mzdy k uspokojení závazku zaměstnance. V obou případech je předpokladem existence závazku (dluhu) zaměstnance (§ 1721 a násl. občanského zákoníku), rozdíl spočívá ve smluvních stranách dohody. Zajišťovací dohodu o srážkách ze mzdy může uzavřít dlužník a věřitel, dohodu k uspokojení závazku zaměstnance uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem ve prospěch věřitele. Jde v podstatě o formu splácení dluhu a není důvod, aby zaměstnavatel (byť s tím souhlasí) přejímal funkce poskytovatele peněžních služeb. Věcným argumentem je, že by nemělo být možné, aby srážky sjednané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ve prospěch třetích osob nabývaly pořadí, a tím mohly odsouvat zajišťovací nebo exekuční srážky. Tato úprava měla jisté opodstatnění v době, kdy bezhotovostní výplata byla možná pouze zasíláním na účet zaměstnance (na účet, k němuž měl zaměstnanec přístup). Aktuálně je možné sjednat dohodu o zasílání mzdy, platu, nebo jejich části na jakýkoliv účet určený zaměstnancem, s tím, že jedná-li se o více než jeden účet, může zaměstnavatel u dalších účtů požadovat úhradu vzniklých nákladů. Při zasílání části mzdy nebo platu přímo na účet věřitele by se jednalo o rozhodnutí zaměstnance v rámci jeho práva volně nakládat s částkou určenou k výplatě, právě tak, jako se připouští, aby se ze stejného důvodu dohodl se zaměstnavatelem na srážkách ze mzdy. Vyloučila by se tak možnost, aby tyto platby ohrozily provádění dalších

srážek ze mzdy. Uspokojení dluhu, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli, by tím nebylo ohroženo. Zajišťuje se dohodou podle § 2045 občanského zákoníku a nabývá pořadí (popřípadě je možné využít institut započtení - § 1988 a násl. občanského zákoníku).

K bodům 74 až 77 (§ 152 písm. d) a § 165 odst. 1 a 2)

Právní úprava reaguje na změny navržené v části druhé hlavy III pojednávající o změnách pracovního poměru, tedy na zrušení institutu přeložení obsaženého v § 43 a dále na zrušení § 45.

Jde o legislativně technické změny navazující na nahrazení dosavadního pojmu „přeložení“ v § 43 „změnou místa výkonu práce z důvodu nezbytné provozní potřeby“ v témže ustanovení, při zachování dosavadního rozsahu nároku zaměstnance na cestovní náhrady v případě, kdy provozní potřeba zaměstnavatele nezbytně vyžaduje, aby zaměstnanec vykonával práci sice nadále v rámci zaměstnavatele, ale v jiném místě výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Ani v tomto případě totiž nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby, byť po dobu určitou, vykonával práci v jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, na své náklady. Obdobně jako tomu je doposud při přeložení podle § 43 má mít zaměstnavatel povinnost poskytovat cestovní náhrady ve výši a za shodných podmínek, které jsou stanoveny v § 157 až 164, tedy jako by šlo o pracovní cestu. Nenavrhují se ani žádné další věcné odchylky od dosavadní úpravy.

K bodu 78 (§ 170 odst. 3)

Na základě požadavků z praxe se v zájmu usnadnění výkladu navrhuje zpřesnění vyjádření časových pásem pro poskytování zahraničního stravného (rozdělení stávající věty druhé do dvou samostatných vět). Změny nepředstavují oproti současnému stavu žádný věcný posun.

K bodu 79 (§ 170 odst. 5)

Jedná se o legislativně-technickou úpravu ve smyslu sladění dikce tohoto ustanovení s ustanovením § 179 odst. 3.

K bodům 80, 84 a 85 [§ 176 odst. 4 písm. b), § 179 odst. 4 písm. a) a b)]

Navrhuje se zpřesnit vyjádření časových pásem tak, aby bylo v souladu s ustanoveními § 163 odst. 1 a 2 a § 176 odst. 1 a 3, pokud jde o časová pásma u stravného, a s § 170 odst. 3 v případě časových pásem pro poskytování zahraničního stravného.

K bodům 81 až 83 (§ 177 odst. 1 a 2)

V praxi mohou nastat případy, kdy zaměstnavatel má zájem nadále zaměstnávat v pracovním poměru zaměstnance, který již nemůže z důvodů na jeho straně vykonávat práci v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě. Proto mají navrhované změny právní úpravy obsažené v § 177 i do budoucna umožnit zaměstnavateli, který je uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce, aby využil prostředky z veřejných zdrojů na poskytnutí cestovních náhrad nejen při změně místa výkonu práce zaměstnance z důvodu nezbytné provozní potřeby (viz návrh na změnu § 43 ve spoj. s § 165), ale také v případech změny místa výkonu práce z důvodu na straně zaměstnance. Ostatní podmínky vymezené v § 177 se měnit nenavrhují, stejně jako se neomezuje možnost postupovat podle tohoto ustanovení i u zaměstnavatele provozujícího podnikatelskou činnost, který není uveden v § 109 odst. 3.

K bodům 86 a 87 (§ 183 odst. 1 a 2)

Navrhuje se výslovně upravit jako jednu z možných forem poskytnutí zálohy na pracovní cestu (celé nebo části) zaslání na jeden platební účet určený zaměstnancem. Nejedná se o věcnou změnu oproti dosavadní právní úpravě, neboť tato forma není zákonem zakázána,

nicméně na základě poznatků z praxe je zřejmé, že explicitní vyjádření přispěje k odstranění pochybností o možnosti tuto formu pro poskytnutí zálohy nebo její části použít.

V souvislosti s využitím této formy při zahraniční pracovní cestě je současně nezbytné vymezit, které kurzy bude třeba použít pro přepočet měn při poskytnutí zálohy nebo její části na platební účet, který nebude veden v cizí měně (nepůjde tedy o tzv. devizový účet). Zaměstnavatel i v tomto případě použije kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den vyplacení zálohy na zahraniční pracovní cestu.

K bodu 88 (§ 199 odst. 2)

Jedná se o legislativně-technickou úpravu reagující na navrženou změnu úpravy práce vykonávané z jiného místa než je pracoviště zaměstnavatele (§ 317 a § 317a).

K bodu 89 (poznámka pod čarou č. 70 k § 203 odst. 1)

Za účelem sladění s úpravou v zákoně č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, se poznámka pod čarou obsahující příkladný výčet ustanovení právních předpisů upravujících jiné úkony v obecném zájmu doplňuje i o ustanovení zmíněného zákona.

K bodu 90 (nadpis hlavy II v části osmé)

Jedná se pouze o legislativně technickou změnu v nadpisu hlavy II v důsledku zařazení nového § 206a do Společných ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance.

K bodu 91 (§ 206a)

Jedná se o legislativně technickou změnu týkající se systematiky zákoníku práce, kdy zařazení dosavadního ustanovení § 47 o návratu zaměstnance nebo zaměstnankyně do práce po odpadnutí v něm uvedených překážek v práci je vhodnější zařadit mezi společná ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance, než tomu bylo dosud jeho začleněním mezi změny pracovního poměru, ačkoli se v tomto případě o změnu pracovního poměru nejedná. Věcně se v souladu s požadavky komunitárního práva (směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené a zrušuje se směrnice 96/34/ES) rozšiřuje povinnost zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště též v případě návratu z rodičovské dovolené.

K bodu 92 (§ 207)

Jedná se pouze o legislativně technickou změnu v návaznosti na zrušení pojmu „převedení na jinou práci“ v § 41 a jeho nahrazením pojmem „výkon jiné práce“.

K bodu 93 (§ 208)

Navrhuje se zpřesnit ustanovení tak, aby stanovilo, že překážka v práci na straně zaměstnavatele se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru včetně zaměstnanců pracujících v kontu pracovní doby.

I při uplatnění konta pracovní doby podle § 86 a 87 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci rozvrhnout týdenní pracovní dobu do směn a písemně mu tento rozvrh oznámit alespoň týden předem (§ 84). Jestliže zaměstnanci odpadne předem rozvržená směna z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele podle § 208, je nutné respektovat, že i zaměstnanci zařazenému v kontu pracovní doby v takovém případě přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, nikoli, aby byla vyloučena jako dosud. Praxe ukázala, že v těchto případech zaměstnanci nepřísluší ani stálá mzda podle § 120 odst. 1, ani její náhrada, což mělo negativní důsledky zejména v situaci, kdy se zaměstnanec nacházel v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény a neměl tedy ani právo na náhradu mzdy

podle § 192. Taková situace je však z hlediska sociálních aspektů pro zaměstnance nepřijatelná.

K bodům 94 a 95 (§ 210)

Navrhuje se legislativní zpřesnění ustanovení § 210. Věta první se zpřesňuje tak, aby bylo zřejmé, že jako doba překážky v práci na straně zaměstnavatele se posuzuje pouze doba strávená zaměstnancem na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do jeho rozvržené směny.

Zaměstnavatel, který je uveden v § 109 odst. 3, odměňuje zaměstnance za práci platem v měsíční paušální částce. Toto peněžité plnění není podle § 122 odst. 1 možno určit jiným způsobem, než stanoví zákoník práce a právní předpisy vydané k jeho provedení. Dobu strávenou na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, spadající do směny zaměstnance, považuje zákoník práce za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se plat zaměstnanci nekrátí. Je tedy věcně vyloučeno, aby plat při těžké překážce v práci zaměstnanci ušel.

K bodům 96 až 98 (§ 211 + systematika části deváté hlavy II díl 1 a 2)

Změna koncepce stanovení práva na dovolenou a její délku v závislosti na odpracované týdenní pracovní době umožňuje zrušit dosavadní její samostatný typ, a to dovolenou za odpracované dny. Dovolená se proto napříště z hlediska typů člení již jen na dovolenou za kalendářní rok, poměrnou část dovolené a dodatkovou dovolenou. Změna koncepce dovolené se v systematice části deváté legislativně technicky promítá v nadpisu hlavy II. a umožňuje zrušit dosavadní díly 1 a 2 včetně jejich nadpisů.

K bodu 99 (§ 212)

V § 212 - tedy ve stanovení práva na dovolenou za kalendářní rok, popřípadě na její poměrnou část - dochází k zásadní koncepční změně. Návrh nové koncepce dovolené je založen na týdenní pracovní době zaměstnance (ať stanovené podle § 79 nebo sjednané kratší podle § 80), z níž se odvozuje jeho právo na dovolenou a k níž se poměruje i čerpání této dovolené. Přitom je respektována výměra dovolené stanovená v týdnech dovolené za kalendářní rok podle § 213 odst. 1 až 3.

Právo na dovolenou za kalendářní rok napříště získá zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů (§ 350a zákoníku práce) v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (§ 79 zákoníku práce) nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby (§ 80 zákoníku práce). Podmínkou vzniku práva na tuto dovolenou tedy je, že během 52 týdnů v kalendářním roce zaměstnanec odpracuje stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu připadající v průměru na každý z těchto 52 týdnů. Případně-li v průměru na týden za uvedené období vyšší počet odpracovaných hodin, než činí stanovená nebo sjednaná kratší týdenní pracovní doba, a to především u zaměstnanců s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby do směn v rámci příslušného vyrovnávacího období, nepřihlíží se k tomu při stanovení délky dovolené za kalendářní rok.

Délka dovolené za kalendářní rok koresponduje s délkou stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby konkrétního zaměstnance a stanoví se jejím vynásobením počtem týdnů dovolené (výměrou dovolené) příslušející zaměstnancům konkrétního zaměstnavatele za kalendářní rok. Právo na dovolenou je tak ve výsledku vyjádřeno v hodinách, avšak při zachování požadavku, aby dovolená byla odvozena od její výměry v týdnech.

Jestliže zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok, protože za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli nekonal u něho během kalendářního roku práci po dobu 52 týdnů (buď z toho důvodu, že pracovní poměr vznikl nebo skončil v průběhu kalendářního roku a netrval po dobu alespoň 52 týdnů, nebo proto, že

během 52 týdnů zaměstnanec neodpracoval v průměru připadajícím na týden stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu) přísluší mu za předpokladu, že u zaměstnavatele konal za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci alespoň po dobu 4 týdnů po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, poměrná část dovolené za kalendářní rok. Délka této poměrné části dovolené činí jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.

(Příklady výpočtu dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části jsou uvedeny v závěrečné zprávě RIA kap. 1.5 – Popis cílového stavu).

Současně se z ustanovení § 212 vyčleňuje dosavadní odstavec 4, v němž se stanoví právo na dovolenou zaměstnance dlouhodobě plně uvolněného pro výkon veřejné funkce, neboť z hlediska systematiky právní úpravy je vhodnější zařadit tuto specifickou problematiku mezi společná ustanovení o dovolené v § 216. Jde tedy bez věcného dopadu o přesun dosavadního ustanovení § 212 odst. 4 a jeho zařazení mezi společná ustanovení o dovolené v § 216 (nyní odstavec 3).

K bodům 100 a 101 (§ 213)

Nově upravený způsob stanovení práva na dovolenou v závislosti na zaměstnancem odpracované týdenní pracovní době vyžaduje modifikaci dosavadního ustanovení § 213 odst. 5 a umožňuje zrušení odstavce 4 ohledně úpravy délky dovolené při případné změně délky týdenní pracovní doby zaměstnance v průběhu kalendářního roku, a to v poměru odpovídajícím délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby. Jedná se o případ, kdy v průběhu téhož kalendářního roku přejde zaměstnanec ze stanovené týdenní pracovní doby na sjednanou kratší týdenní pracovní dobu či naopak, což se odrazí v průměrné délce týdenní pracovní doby a tím i v délce dovolené (počtu hodin dovolené) v příslušném kalendářním roce. Tím je dodržena zásada proporcionality (princip „poměrným dílem“).

K bodu 102 (§ 214)

Dovolená za odpracované dny jako samostatný typ dovolené se zrušuje.

K bodům 103 a 104 (§ 215)

V případě dodatkové dovolené podle § 215 zákoníku práce je navrhován obdobný postup odvozování její délky z týdenní pracovní doby zaměstnance v závislosti na tom, zda zaměstnanec pracuje po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu za podmínek uvedených v tomto ustanovení po celý kalendářní rok nebo jen po jeho část. Výměra dodatkové dovolené za kalendářní rok je vždy 1 týden. Týdnem dodatkové dovolené zaměstnance, který pracuje v exponovaných podmínkách po celý kalendářní rok, je v takovém případě dovolená v délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby (opět vyjádřená v hodinách). Nekonal-li zaměstnanec práci za těchto podmínek po celý kalendářní rok, stanoví se délka dodatkové dovolené obdobně, jako v případě poměrné části dovolené za kalendářní rok – tedy jako jedna dvaapadesátina stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby za každou zaměstnancem odpracovanou stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu, s výjimkou zaměstnanců konajících práci v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, kde odlišný způsob stanovení délky dodatkové dovolené vyplývá z § 215 odst. 2 písm. f) zákoníku práce.

Současně se navrhuje, aby v případě dodatkové dovolené (opět s výjimkou zaměstnanců uvedených v § 215 odst. 2 písm. f) zákoníku práce) byly pro účely této dovolené započteny jako odpracované pouze ty doby, kdy zaměstnanec skutečně za stanovených ztížených podmínek práci koná a nikoli i další doby, které se podle § 216 odst. 2 a 348 odst. 1 jako

odpracované pouze považují. Taková úprava je vzhledem k charakteru dodatkové dovolené jako dovolené „nadstandardní“ nejen přípustná, ale i žádoucí.

Odchytky v poskytování dodatkové dovolené zaměstnancům uvedeným v odstavci 2 písm. f) jsou odůvodněny dlouhodobým pobytem v tropických a jinak zdravotně obtížných oblastech, a to např. i v době překážek v práci.

K bodu 105 (216 odst. 2 až 4)

V rámci zásadní koncepční změny dovolené, v níž se nepočítá s dodatečným krácením dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část, k němuž podle dosavadní právní úpravy docházelo, jestliže zaměstnanec při splnění podmínky odpracování alespoň 60 dnů v tomto roce nekonal práci z důvodu stanovených překážek v práci, které se nepovažují za výkon práce, a to po dobu 100 a více dní (směn), se tato podmínka modifikuje tak, že se zaměstnanci naopak tyto překážky v práci za výkon práce uznávají, avšak pouze do limitu dvacetinásobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce, s výjimkou doby mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené příslušející zaměstnanci do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, doby dočasné pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a doby zameškané pro důležité osobní překážky v práci uvedené v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2 zákoníku práce (nyní tedy v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.), které se jako dosud za výkon práce považují v plném rozsahu a nezapočítávají se do uvedeného limitu. Podmínkou uznání důležitých osobních překážek v práci započítávaných do limitu dvacetinásobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce za odpracované je, že zaměstnanec v tomto roce odpracoval mimo tyto překážky v práci alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.

Veškeré překážky v práci připadající na jednotlivé směny zaměstnance se tak započítávají či nezapočítávají do počtu hodin odpracovaných zaměstnancem po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, čímž se výsledná délka dovolené koriguje. S ohledem na to je třeba všechny překážky v práci vztahující se k jednotlivým směnám konkrétního zaměstnance nebo jejich částem vyjádřit v hodinách – tedy podle toho, na jak dlouhou směnu nebo její část zaměstnanci připadly.

Současně se do společných ustanovení o dovolené legislativně technickou změnou zařazuje dosavadní ustanovení § 212 odst. 4 o podmínkách poskytování dovolené zaměstnanci, který byl dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce.

V souvislosti se změnou koncepce dovolené, jejíž délka je závislá na délce stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby zaměstnance vyjádřené počtem hodin, bylo nutno změnit i kritérium pro zaokrouhlování této dovolené z dní na celé hodiny směrem nahoru, a to samozřejmě platí jen pro zaokrouhlení výsledné délky dovolené v příslušném kalendářním roce, nikoli pro její dílčí čerpání.

K bodu 106 (§ 216 odst. 5)

V souvislosti se změnou koncepce výpočtu dovolené ve vazbě na týdenní pracovní dobu zaměstnance se celý nárok na dovolenou za příslušný kalendářní rok zaokrouhlí na hodiny nahoru.

K bodu 107 (§ 217 odst. 1)

Aby nedocházelo ze strany zaměstnavatele ke zvýhodňování či znevýhodňování zaměstnanců při určování čerpání dovolené v závislosti na počtu hodin ve směnách připadajících na dobu dovolené, stanoví se nově pravidlo, že zaměstnavatel je povinen vhodným rozvržením týdenní pracovní doby umožnit zaměstnanci, aby dovolenou za kalendářní rok mohl vyčerpat v týdenní výměře podle § 213 odst. 1 až 3 – tedy v ucelených týdnech, ledaže se se zaměstnancem dohodl jinak. Přestože všichni zaměstnanci se stejnou týdenní pracovní dobou

budou mít stejnou délku dovolené odpovídající jejich týdenní pracovní době, způsob jejího čerpání bude ovlivněn reálným rozvržením této pracovní doby do směn v jednotlivých týdnech dovolené.

K bodu 108 (§ 218 nový odst. 2)

Právní úprava povinnosti zaměstnavatele určit zaměstnanci čerpání celé dovolené, včetně dovolené přesahující její minimální délku 4 týdnů, do konce kalendářního roku, v němž právo na ni vzniklo, byla s účinností od 1. 1. 2012 neodůvodněně přísnější a nevyhovovala běžným potřebám praxe. Často je v zájmu samotného zaměstnance převést část jeho nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku, zvláště za situace, kdy v tomto následujícím kalendářním roce potřebuje čerpat dovolenou již v době, kdy mu na ni ještě nevzniklo právo (zprav. v průběhu prvního čtvrtletí). Připouští se tedy možnost převedení nevyčerpané části dovolené, která přesahuje minimální výměru 4 týdnů a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů v kalendářním roce, do následujícího kalendářního roku, a to na žádost zaměstnance a s přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům. Návrhem je přitom respektován článek 9 bod 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132, o placené dovolené, který umožňuje „odložit“ tu část každoroční placené dovolené, která přesahuje stanovenou její minimální výměru (podle § 213 odst. 1 zákoníku práce činí minimální výměra 4 týdny v kalendářním roce).

K bodu 109 (§ 218 odst. 3)

Jde o legislativně technické promítnutí změny provedené podle předchozího bodu.

K bodu 110 (§ 218 nový odst. 6)

Aby při určování čerpání dovolené zaměstnavatelem nedocházelo k tříštění dovolené na části směn, stanoví se nově pravidlo, že jen výjimečně lze určit dovolenou v rozsahu kratším, než činí délka směny zaměstnance, ne však méně než činí její polovina, ledaže by se jednalo o zbývající část dovolené v příslušném kalendářním roce, která je kratší než polovina směny.

K bodu 111 (§ 219 odst. 2)

Při respektování pravidla, že případně-li svátek do doby čerpání dovolené, nezapočítává se do dovolené, dochází v praxi k situacím, kdy zaměstnanci, jehož směna z důvodu svátku neodpadla, a byl ji proto povinen v souladu s § 91 odst. 4 ve svátek odpracovat, požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené na tento den a zaměstnavatel mu vyhoví a čerpání dovolené pouze na tento den určí. V takovém případě není důvodné, aby takto poskytnutá dovolená pouze na den svátku nebyla započítána do dovolené.

K bodu 112 (§ 221)

Podmínka, že se za změnu zaměstnání v průběhu téhož kalendářního roku považuje bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele se jeví nedůvodnou, poněvadž převzetí závazku poskytnout na žádost zaměstnance nevyčerpanou dovolenou u dosavadního zaměstnavatele zaměstnavatelem novým vyžaduje dohodu obou zúčastněných zaměstnavatelů a není tedy nutné, aby možnost takové dohody byla vázána pouze na bezprostřední návaznost obou pracovních poměrů. Je tedy na zaměstnanci, zda před skončením dosavadního pracovního poměru o uspokojení svého práva na nevyčerpanou dovolenou novým zaměstnavatelem požádá a na obou zaměstnavatelích, zda příslušnou dohodu v tomto směru uzavrou i v případě, kdy oba pracovní poměry nebudou na sebe navazovat bezprostředně.

K bodům 113 a 114 (§ 222)

S ohledem na změnu koncepce dovolené, při níž již není rozhodné, zda zaměstnanec pracuje v rámci rovnoměrného nebo nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby, se věty druhé v odstavcích 1 a 4 staly obsoletními, a proto se ruší.

K bodu 115 (§ 223)

V rámci nové koncepce dovolené se krácení dovolené upravuje pouze pro případ neomluveného zameškání směny zaměstnancem, a to odečtením počtu neomluveně zameškaných hodin ve směně od celkového počtu hodin připadajících zaměstnanci na jeho dovolenou v kalendářním roce. Dosavadní postih zaměstnance za neomluvenou absenci možností krátit jeho dovolenou o 1 až 3 dny se snižuje na počet skutečně zameškaných hodin, a tím i zmírňuje. Zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval po celý kalendářní rok, se i při neomluvené absenci zachovává právo na dovolenou alespoň v rozsahu 3 týdnů; tato podmínka vyplývá z čl. 3 bodu 3 Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 132 o placené dovolené, podle něhož „dovolená nesmí být kratší než 3 pracovní týdny za 1 rok práce“. Neomluvené zameškání směn je porušením základních povinností zaměstnance a může být zaměstnavatelem postíženo i jiným způsobem (např. rozvázáním pracovního poměru).

Nutnost projednání s odborovou organizací, zda se v daném případě jedná o neomluvenou absenci, zůstává nedotčena.

K bodu 116 (§ 224 odst. 1)

Z důvodu implementace rámcových dohod sociálních partnerů je do § 224 odst. 1 navrhováno rozšíření povinnosti zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce o povinnost předcházet riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti.

K bodu 117 [§ 235 odst. 3 písm. b)]

Cílem doplnění § 235 odst. 3 písm. b) o další důvod, kdy zaměstnanci, který nesplnil svůj závazek z kvalifikační dohody, nevzniká v případě skončení pracovního poměru povinnost k úhradě nákladů na zvýšení nebo prohloubení kvalifikace podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (tj. tehdy, jestliže zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti), je zabránění porušování zásady dobrých mravů zaměstnavatelem tak, aby nemohl požadovat na zaměstnanci úhradu nákladů na zvýšení nebo prohloubení kvalifikace v případě, kdy zaměstnanec sice nesplnil závazek z kvalifikační dohody, ale z důvodu nesplnění povinnosti zaměstnavatele. Doplnění tohoto důvodu svým charakterem odpovídá již zakotveným důvodům vyjmenovaným v § 235 odst. 3 písm. a) až d), kdy nevzniká povinnost zaměstnance k úhradě nákladů v případě porušení kvalifikační dohody.

K bodům 118 až 122 [§ 239 odst. 1 a 3, § 240 odst. 1, § 241 odst. 2, § 247 odst. 1 písm. a)]

Těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyním, které kojí, se v plném rozsahu zachovávají zvláštní pracovní podmínky, v souvislosti s povinností zaměstnavatele převést je na jinou vhodnou práci a možnost přeložit je do jiného místa jen na jejich žádost. Totéž platí o podmínkách nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství podle zvláštního právního předpisu, kterým je zákon o nemocenském pojištění. Pokud jde o mladistvé zaměstnance, respektuje se nadále povinnost zaměstnavatele zajistit, aby byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb, mimo jiné, též v případě jejich převedení. Do ustanovení § 239 odst. 1 a 3, § 240 odst. 1 a § 247 odst. 1 písm. a) se bez jakýchkoli věcných změn promítají pouze změny legislativně technické spočívající v nahrazení pojmu „převedení“ podle § 41 a „přeložení“ podle § 43 zákoníku práce pojmy „výkon jiné práce“, popřípadě „dočasný výkon jiné práce“ a „výkon práce

v jiném místě“, jejichž cílem je dosáhnout terminologického souladu s § 41 a 43 ve znění provedených změn. Nově se stanoví povinnost zaměstnavatele sdělit písemně zaměstnankyni nebo zaměstnanci, v čem spočívají vážné provozní důvody, které neumožňují zaměstnavateli vyhovět žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, a to na ochranu oprávněného zaměstnance, který by měl být vždy o těchto důvodech vyrozuměn.

K bodu 123 (§ 248 odst. 2)

S náhradou škody v pracovním právu souvisí i funkce prevenční. Zaměstnavatelům jsou uloženy povinnosti a práva k předcházení škodám na zdraví i na majetku, které směřují k zabránění vzniku možné budoucí škody i k odvrácení škody již hrozící. Je navrhováno provádění kontroly věcí, které zaměstnanci k zaměstnavateli vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádění prohlídek zaměstnanců, omezit na případy, kdy je dán závažný důvod spočívající v ochraně majetku zaměstnavatele nebo zdraví osob na pracovišti.

K bodu 124 (§ 249 odst. 2)

Jedná se o doplnění ustanovení vylučující zakročovací povinnost zaměstnance při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli. Podle navrhované úpravy nebude mít zaměstnanec povinnost zakročit nejen v případě, jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe, ostatní zaměstnance, popřípadě jiné fyzické osoby. Důvodem je skutečnost, že na pracovištích zaměstnavatele se mohou pohybovat nejen zaměstnanci zaměstnavatele nebo jiného zaměstnavatele, ale i jiné fyzické osoby, které nejsou v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli. To předpokládá i ustanovení § 101 odst. 5 zákoníku práce, podle něhož se povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.

K bodům 125 až 127 (§ 254)

V návaznosti na zrušení pojmu „převedení“ v § 41 se terminologicky mění tento pojem u dohody o odpovědnosti na „pojem výkon jiné práce“.

K bodu 128 (§ 271b odst. 3)

Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání činí rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu. V případě, že poškozenému zaměstnanci je náhrada za ztrátu na výděлку poskytována, následně dojde ke skončení jeho pracovního poměru a on je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, je mu tato náhrada poskytována stále ve stejné výši i v době, kdy je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Problém nastává v případě, že poškozenému zaměstnanci před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhrada poskytována nebyla. V případě, že se poškozený zaměstnanec stane uchazečem o zaměstnání, chybí zde poúrazový výdělek. Proto je pro případy, že je poškozený veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, stanoven fiktivní poúrazový výdělek ve výši minimální mzdy.

V praxi je sporné, zda se má v tomto případě při výpočtu náhrady vycházet z aktuální minimální mzdy, nebo z minimální mzdy platné v den zařazení uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání. Existují 2 názory:

Jeden názor vychází z toho, že se má zaměstnanci zohlednit skutečná (zvýšená) částka minimální mzdy, neboť je-li zaměstnanec veden jako uchazeč o zaměstnání, je nepochybné,

že mu pracovní potenciál do určité míry zbývá a snahou by tedy mělo být, aby znovu pracoval. Kdyby pracoval, dosahoval by ve většině případů výdělek v aktuální výši minimální mzdy, a proto je mu ji třeba v této výši zohlednit. Podle tohoto názoru není možné, aby zaměstnanci, který je se stejnou nemocí z povolání veden jako uchazeč o zaměstnání, byla zohledňována jiná výše minimální mzdy oproti druhému, se stejnou nemocí z povolání jen proto, že jeden z nich byl veden v evidenci například o dva měsíce dříve, kdy sazba byla nižší.

Druhý názor se opírá o některé nálezy Ústavního soudu a o judikaturu Nejvyššího soudu. Vychází v zásadě z toho, že změna právního předpisu není podstatnou změnou poměrů na straně poškozeného, která by měla mít za následek takovou změnu ve výpočtu, která by poskytovanou náhradu snížila. Vychází ze zákazu retroaktivity, zachování nabytých práv a minimalizace dopadů pro zdravotně postižené, z právní jistoty pro poškozené a z dobrých mravů.

MPSV se již v roce 2013 (v souvislosti s přijetím nařízení vlády č. 246/2012 Sb., podle něhož došlo od 1. 1. 2013 ke zvýšení minimální mzdy u poživatelů částečných invalidních důchodů z 6000 Kč na 8000 Kč) přiklonilo spíše k druhému názoru, protože účelem a smyslem zvýšení minimální mzdy není poškodit bývalé zaměstnance, kterým je poskytována náhrada za ztrátu na výdělku. MPSV vycházelo z toho, že u těchto bývalých zaměstnanců se nejedná o doplatek platu, ale o fikci jejich výdělku. Uplatnění nového způsobu stanovení minimální mzdy by pro ně mělo zcela absurdně negativní dopad, protože by znamenalo snížení jejich příjmu, ačkoliv důvod ke změně právní úpravy byl zcela opačný.

Věc je třeba řešit systémově, protože není možné, aby v konkrétním případě výše náhrady u poškozených, kteří jsou uchazeči o zaměstnání, závisela pouze na tom, ke kterému výkladu se zaměstnavatel, popřípadě pojišťovna, u které je zaměstnavatel ze zákona pojištěn, přikloní.

Proto se navrhuje jednoznačně stanovit, že za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se v těchto případech považuje výdělek ve výši minimální mzdy platné v den zařazení poškozeného do evidence uchazečů o zaměstnání.

K bodu 129 (nadpis hlavy IV v části jedenácté)

Jedná se o legislativně technickou změnu spojenou se změnou systematiky části jedenácté zákoníku práce.

K bodu 130 (§ 273 odst. 2)

Členové vyjednávacího výboru (§ 290 zákoníku práce) jsou zrovnoprávněni s ostatními zástupci zaměstnanců (§ 276 odst. 1 zákoníku práce) i s členy evropské rady zaměstnanců (§ 297 zákoníku práce), pokud jde o definici plnění pracovních úkolů pro účely náhrady škody, což je v souladu s čl. 10 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství, ve kterém se stanoví, že členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců požívají při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnáni.

K bodu 131 (§ 280 odst. 1)

V návaznosti na návrh úpravy v bodě 18 se navrhuje do stávajícího ustanovení § 280 zakotvit povinnost zaměstnavatele projednat sociální plán se zaměstnanci v případě, že jej má

povinnost předkládat.

K bodům 132 a 133 (§ 313 odst. 1)

Úprava zákoníku práce je navržena tak, aby se snížila administrativní náročnost zaměstnavatelů zrušením povinnosti zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání v případě ukončení dohody zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce s výjimkou těch, u kterých je prováděn výkon rozhodnutí srážkami z dohody o provedení práce nebo kteří byli účastní nemocenského pojištění podle § 7a zákona o nemocenském pojištění. Tato právní úprava nabízí řešení jak požadavku na snížení administrativní náročnosti zaměstnavatelů, tak zakotvení povinnosti zaměstnavatelů vydat toto potvrzení ve stanovených případech ve vztahu k souvisejícím právním předpisům (§ 7a zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 299 zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád), zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Při přípravě stávající právní úpravy bylo v důvodové zprávě k zákonu č. 365/2011 Sb., změna zákoníku práce, navrženo provést legislativně technické zpřesnění § 313 odst. 1, které spočívalo v tom, že je nutné uvádět všechny druhy základních pracovněprávních vztahů, proto právní úprava § 313 odst. 1 zákoníku práce stanovuje zaměstnavateli povinnost vydat zaměstnanci při skončení základního pracovněprávního vztahu, který byl založen pracovní smlouvou nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) a stanoví taxativně v § 313 odst. 1 písm. a) až f) náležitosti tohoto potvrzení. Údaje, které jsou rozhodné pro posouzení práva na poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, je zaměstnavatel podle § 313 odst. 2 povinen na žádost zaměstnance uvést v odděleném potvrzení. V této souvislosti je třeba též odkázat na § 265 odst. 2, který zakotvuje odpovědnost zaměstnavatele za škodu zaměstnanci, kterou mu způsobil porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů. Odpovědnost zaměstnavatele podle § 265 odst. 2 vznikne i v případě, kdy byla zaměstnanci způsobena škoda uvedením nepravdivých, neúplných nebo nepřesných údajů v potvrzení o zaměstnání.

Stávající právní úprava § 313 odst. 2 zákoníku práce souvisí s ustanovením § 39 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu (viz zákon o nemocenském pojištění) v délce alespoň 12 měsíců; překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou. Podle § 42 odst. 2 zákona o zaměstnanosti musí skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání doložit krajské pobočce Úřadu práce, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením o výši průměrného výdělku, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti.

Změnou zákona o nemocenském pojištění byli zaměstnanci činní na základě dohod o provedení práce zahrnuti do okruhu pojištěných osob (§ 7a). Podmínkou účasti na nemocenském a důchodovém pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce bylo dosažení započitatelného příjmu z této činnosti. Dosažení stanovené hranice příjmu založí účast na pojištění bez ohledu na to, na jakou dobu byla dohoda o provedení práce sjednána. Podmínkou účasti na nemocenském (§ 7a) a důchodovém pojištění (§ 5 odst. 1 písm. f) a § 8 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů) zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce je dosažení započitatelného příjmu z této činnosti (v částce vyšší než 10 000 Kč v měsíci).

Založení účasti na nemocenském pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce si vyžádalo změnu zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších

předpisů, který zakotvil, že i zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou chráněni při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Povinnosti zaměstnavatele, resp. plátce mzdy podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále je „OSŘ“), a povinného jsou stanoveny v hlavě druhé Srážky ze mzdy v § 276 až 302 OSŘ. Nově, s účinností od 1. 9. 2015, zákon č. 164/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, stanovil, mimo jiné, že ustanovení o výkonu rozhodnutí (exekuce) srážkami ze mzdy se použijí i na výkon rozhodnutí (exekuce) srážkami z odměny i z dohody o provedení práce.

V § 313 odst. 1 písm. e) je v souvislosti s požadovanými údaji uváděnými v potvrzení o zaměstnání doplněn text ustanovení o identifikaci orgánu, který nařídil srážky ze mzdy.

K bodům 134 a 135 (§ 317 až § 317b)

K § 317

Zákoník práce umožňuje vykonávat práci mimo pracoviště zaměstnavatele, neboť takovou práci nezakazuje. Předpokládá, že zaměstnanci mohou pracovat nejen na pracovištích zaměstnavatele, ale i na jiném dohodnutém místě (§ 2 odst. 2 a § 317 zákoníku práce) a že v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být sjednáno více míst výkonu práce (§ 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Zákoník práce také nevylučuje, aby zaměstnanec v některé dny pracoval na pracovištích zaměstnavatele a v jiné dny doma nebo na jiném sjednaném místě. Chybí však podrobnější úprava práce, která bývá označována jako domácká práce (homeworking) a práce na dálku (teleworking). Práce na dálku (teleworking) je definována v Rámcové dohodě o práci na dálku, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni 16. července 2002 v Bruselu (dále jen „Rámcová dohoda“).

V souladu s Rámcovou dohodou se navrhuje stanovit, že zaměstnavatel je povinen k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce s tím, že je možné tyto náklady paušalizovat. Protože v případě práce z domova může mít zaměstnanec pocit izolace, ukládá se zaměstnavateli, aby přijal opatření, která této izolaci zabrání. Příkladem takového opatření je možnost zaměstnance setkávat se na pracovišti se svými kolegy, samozřejmě za předpokladu, že o to bude mít zaměstnanec zájem (požádá o toto setkání).

V případě práce na dálku jsou zaměstnavateli uloženy povinnosti, které se týkají zajištění technického a programového vybavení potřebného pro výkon práce a zajištění ochrany údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem. Zaměstnanci se ukládá povinnost chránit data a údaje.

K § 317a

Navržené ustanovení § 317a umožňuje na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, aby si rozvrhnul pracovní dobu sám, přičemž se na jeho pracovněprávní vztah nebudou vztahovat některá ustanovení zákoníku práce týkající se pracovní doby, osobních překážek v práci a odměňování. Konkrétně se navrhuje, aby se při odměňování těchto zaměstnanců nepoužila ustanovení o mzdě nebo platu, příp. náhradním volnu za práci přesčas, za noční práci, za práci v sobotu a v neděli a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, a při poskytování platu ustanovení o zvláštním příplatku a příplatku za rozdělenou směnu. Pokud jde o práci ve svátek, respektuje návrh čl. 2 odst. 2 Evropské sociální charty Rady Evropy, který zavazuje smluvní strany poskytovat zaměstnancům placené volno v době

veřejných svátků. Nebudou-li zaměstnanci konající na základě dohody práci mimo pracoviště zaměstnavatele v den svátku vykonávat práci, přísluší jim náhrada mzdy (popř. nekrácená mzda nebo plat), stejně jako ostatním zaměstnancům. Rozvrhnou-li si však tito zaměstnanci sami práci na svátek, zvýšená mzdová nebo platová práva za práci ve svátek jim nepřísluší.

K § 317b

Toto ustanovení upravuje u kategorie vrcholových řídicích zaměstnanců příslušné odchylky od obecné úpravy týkající se oblastí pracovní doby a doby odpočinku, odměňování a překážek v práci. V daném ohledu jde o možnost aplikace výjimky, kterou umožňuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby v článku 17 bod 1 písmeno a). Uvedené výjimky bylo využito z hlediska problematiky pracovní doby těchto zaměstnanců velice restriktivním způsobem tak, že dosah odchylky je limitován na to, co je přísně nezbytné za účelem zabezpečení zájmů, které i pro použití těchto odchylek musí být chráněny. Účel a cíl směrnice tak není v rámci využití uvedené výjimky popřen, jelikož rozsah pracovní doby těchto zaměstnanců je limitován v souladu s požadavky směrnice. Uvedená úprava je tak plně v souladu s možností aplikace dané výjimky v kontextu judikatury Soudního dvora Evropské unie a výkladu unijních orgánů.

Především by tito zaměstnanci měli mít možnost rozvrhovat si pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin týdně sami, a to i na dny pracovního klidu. Šlo by o maximální rozsah pracovní doby bez rozlišování mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a prací přesčas. Na vrcholové řídicí zaměstnance by se nevztahovala obecná ustanovení týkající se definice práce přesčas, určení délky stanovené týdenní pracovní doby, maximální délky směny, rozsahu práce přesčas a evidence odpracované práce přesčas. Všechna ostatní ustanovení týkající se obecné právní úpravy pracovní doby by se na tyto zaměstnance vztahovala. Zvláštní důraz je pak v této souvislosti kladen na nutnost přednostní aplikace ustanovení § 79a a § 245 odst. 1 zákoníku práce, čímž by byla vyloučena možnost rozvrhovat si pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin u mladistvých vrcholových řídicích zaměstnanců, neboť u těchto zaměstnanců je nutné dodržet požadavky směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Při odměňování vrcholových řídicích pracovníků, se navrhuje neaplikovat ustanovení o mzdě nebo náhradním volnu za práci přesčas, mzdě za noční práci, ani mzdě za práci v sobotu a v neděli. Uvedeným postupem se u této specifické skupiny zaměstnanců značně sníží nadbytečná administrativní zátěž. Navíc není smyslem a účelem zákona poskytovat stejný stupeň ochrany zaměstnancům, jejichž vysoký sociální standard je dán již vymezením jejich předpokládané vysoké výdělkové úrovně a pozice u zaměstnavatele. Pokud jde o kompenzaci výkonu, resp. nevýkonu práce ve svátek, navrhuje se shodná úprava jako u zaměstnanců uvedených v § 317a, neboť i tito zaměstnanci si mají sami rozvrhovat pracovní dobu a k odchylné úpravě tedy není žádný důvod.

Dále se navrhuje, aby při jiných důležitých osobních překážkách v práci těmto zaměstnancům nepřislušela náhrada mzdy, s výjimkou náhrady mzdy podle stávajícího ustanovení § 192 zákoníku práce. Pro účely poskytování náhrady mzdy podle tohoto ustanovení by byl zaměstnavatel povinen určit rozvržení pracovní doby do směn.

K bodu 136 (§ 329)

Pro pracovněprávní účely je pravidlo stavení běhu lhůt podle občanského zákoníku nevhodné z hlediska délky možného prodloužení nejen o zbytek lhůty, ale o dalších šest měsíců. Zákoník práce obsahuje celou řadu tzv. krátkých lhůt počítaných na dny. U těchto lhůt nelze spravedlivě požadovat jejich prodloužení v současném rozsahu. Navrhuje se speciální úprava, která bude zavedena do zrušeného § 329 zákoníku práce. Úprava obecně stanoví, že po odpadnutí zákonné překážky pouze doběhne zbytek zákonem stanovené lhůty bez

prodlužování. Pro případy, kdy zbývá po odpadnutí překážky podle věty první méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet. Nepoužije se tedy automatické prodlužování o šest měsíců, ale je zde přitom stanovena určitá krátká zákonná korekce, která zvyšuje možnost řádného uplatnění práva.

Jedním z vhodných příkladů problematičnosti užití výše uvedeného stavení prekluzivní lhůty je dvouměsíční lhůta, která je dána § 72 zákoníku práce, v jejímž rámci mohou strany pracovního poměru uplatnit u soudu neplatnost skončení pracovního poměru. Od 1. 1. 1989 byla novelou starého zákoníku práce č. 188/1988 Sb. zkrácena lhůta pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze tří na dva měsíce. Do 1. 1. 2014 se jednalo o stabilní úpravu, která nedoznala žádných změn ani v novém zákoníku práce, který je účinný od 1. 1. 2007. Nad předmětnou úpravou této prekluzivní lhůty panovala celospolečenská shoda, ani ze strany sociálních partnerů nebyl dosud vyvinut žádný tlak na modifikaci úpravy. Účinnost nového občanského zákoníku však vyvolává potřebu reagovat na vyvstalou právní situaci tak, aby úprava znovu odrážela pojetí, které je hluboce zakořeněno v pracovním právu. Ustanovení § 654 odstavec 2 občanského zákoníku odkazuje na přiměřenou aplikaci ustanovení o běhu promlčecí lhůty, tj. ustanovení § 645–652. Z toho vyplývá, že se i v případě plynutí prekluzivní lhůty mohou vyskytnout překážky, které způsobí, že prekluzivní lhůta bude spočívat. Může tedy např. nastat situace, kdy dojde v souladu s již zmiňovaným § 647 k uzavření dohody o mimosoudním jednání a takové jednání bude neúspěšné, prodlouží se zmiňovaná prekluzivní lhůta o dalších šest měsíců. Předně lhůta se staví a prodlužuje, i kdyby mimosoudní jednání bylo velmi krátké (např. v řádu dní). Soudní praxe zatím nijak nevymezila okamžik vzniku této překážky pro plynutí lhůty, takže moment stavení je sporný. Tzv. dohoda o mimosoudním jednání, která je předpokladem stavení lhůt nemá jasně daná pravidla, není jasně dáno, zda se návrh na zahájení takového jednání musí činit výslovně. Z uvedeného stručného výčtu je patrné, že institut dohody o mimosoudním jednání není ve spojení se stavením lhůty a jejím prodlužováním ve spojení s krátkou prekluzivní lhůtou, jejíž účel je dán naprosto jednoznačně, ničím přínosným. Tento konstrukt nezvyšuje ochranu žádné ze stran, dokonce snižuje jejich právní jistotu a je jednoduše zneužitelný k umělému prodlužování lhůt. Např. na rozdíl od § 650 a 651 zde lze jen těžko nalézt přínos pro účastníky pracovněprávních vztahů.

Je nezbytné tedy shrnout, že s ohledem na problematičnost účinného právního stavu (a to nejen s ohledem na § 647 občanského zákoníku, který byl uveden jako vhodný příklad), je nežádoucí, aby byl zachován, a je vhodné reagovat, alespoň dílčím způsobem, na novou koncepci počítání času v občanském zákoníku.

Není zcela jednoznačné, zda bylo záměrem zákonodárce při přijímání občanského zákoníku, aby docházelo k prodlužování o šest měsíců i u lhůt, které jsou sami kratší než tato stanovená lhůta, nadto ještě u lhůt, které po uplynutí oné krátké doby mají prekludovat. Jestliže obecně dle teorie na počátku konstrukce každé prekluzivní lhůty stojí veřejný zájem na tom, aby bylo možné domáhat se příslušného práva jen po určitou dobu s tím následkem, že po jejím uplynutí to již nebude možné, je několikanásobné prodloužení původní lhůty v rozporu s účelem a smyslem zavádění takové prekluzivní lhůty. Lze předpokládat, že chtěl-li by zákonodárce mírnější dopady po uplynutí lhůty, konstruoval by dané lhůty jako promlčecí.

K bodu 137 (§ 334 odst. 2)

Nově se zavádí pravidlo, že zaměstnavatel doručuje písemnost zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Vzhledem k praktickým problémům, které vznikaly v souvislosti s požadavkem, aby zaměstnavatel nejprve prokázal, že písemnost nebylo možno doručit zaměstnanci, a to ani na jiném místě kdekoliv by byl k zastizení, upravuje se návrhem postup

tak, že pokud nebylo možno doručit na pracovišti, může zaměstnavatel přistoupit k doručení písemnosti náhradním způsobem (nově se umožňuje doručení písemnosti i datovou schránkou) nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen.

K bodu 138 (§ 336 odst. 1)

Navrhuje se, aby zaměstnavatel doručoval písemnost zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na adresu, kterou mu zaměstnanec písemně sdělil. Nově se tedy stanovuje určitá míra odpovědnosti zaměstnance v oblasti písemného oznámení aktuální adresy, na níž chce, aby mu bylo zaměstnavatelem v rámci základního pracovněprávního vztahu doručováno. Zaměstnanec sám bude povinnou osobou, která bude písemně nahlašovat správné a aktuální údaje k doručování a ponese tak parciální odpovědnost v oblasti doručování.

K bodu 139 (§ 336 odst. 3 a 4)

Nejčastěji zaměstnavatelé využívají služeb poskytovatele poštovních služeb, který je do roku 2017 výhradním držitelem poštovní licence na území ČR, a který je povinen po dobu platnosti licence zajistit všeobecnou dostupnost základních poštovních služeb. Lhůta 10 pracovních dnů stanovená zákoníkem práce nekoresponduje s aktuálními poštovními podmínkami nejčastěji využívaného poskytovatele poštovních služeb, které stanoví jako standardní lhůtu k uložení zásilky 15 kalendářních dnů, tedy nikoli pracovních. Z důvodu tohoto zjevného rozporu mohou vznikat, a také vznikají, problémy s vykázáním správného doručení písemnosti zaměstnanci, neboť počítání 10 pracovních dnů, jakožto doby úložní není jednoznačné. Dále se z důvodu upřesnění počátku běhu 15 denní lhůty pro vyzvednutí tak, aby byl jasněji navázán na okamžik neúspěšného pokusu o doručení písemnosti, vypouští slovo „uloženou“ v sousloví „uloženou písemnost“.

K bodu 140 (§ 336 odst. 4)

Navrhuje se pro případ, že zaměstnanec znemožní doručení písemnosti tím, že ji odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, bude zaměstnanec doručovatelem o následcích svého konání poučen, ovšem nebude již nadále nutné provádět o tomto poučení písemný záznam. Tím dojde k zjednodušení daného procesu oproti současnému stavu, kdy provedení písemného záznamu o poučení znemožňovalo úspěšné doručení písemnosti zaměstnanci.

K bodu 141 (§ 337 odst. 3)

V praxi se poměrně často vyskytují případy, kdy zaměstnanec není schopen doručit písemnost svému zaměstnavateli, neboť ten se v místě zapsaném ve veřejném rejstříku fyzicky již nenachází. Zpravidla se tak stává po ukončení déle trvajících překážek v práci (např. rodičovská dovolená), kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec při návratu zpět do práce zjistí, že zaměstnavatel v místě svého sídla fakticky neexistuje (např. obchodní společnost je převedena na jiného, fyzická osoba – zaměstnavatel se v místě pobytu ani v místě podnikání nezdržuje). Zaměstnanec či zaměstnankyně se tedy ocitají v neřešitelné situaci, kdy nemohou ani konat práci, ale ani z vlastní vůle pracovní poměr ukončit. Z tohoto důvodu se navrhuje, aby i zaměstnavatel nesl odpovědnost za to, že řádně neposkytl součinnost k převzetí písemnosti nebo znemožnil doručení písemnosti, a proto se navrhuje fikce doručení s tím, že písemnost se považuje za doručenu dnem, kdy pokus o její doručení zaměstnancem nebyl úspěšný.

K bodům 142 a 143 (§ 338 a § 340)

Navrhovaná právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vychází ze Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů

členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (dále jen „Směrnice“). Podle čl. 1 odst. 1 Směrnice se tato směrnice vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení. Převodem se podle čl. 1 odst. 2 Směrnice rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou. Z judikatury SD EU dále vyplývá, že při posuzování okolností transakce je třeba zohlednit zejména druh podniku nebo závodu, zda došlo k převodu hmotných statků (budov a movitých věcí) a nehmotných statků, jaká je hodnota nehmotných statků v den převodu, zda byla novým zaměstnavatelem převzata většina původních zaměstnanců, zda došlo k převzetí zákazníků, jaký je stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu a dobu, po kterou byly tyto činnosti přerušeny.

K převodu činnosti zaměstnavatele a tím i k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít podle zákoníku práce nebo podle jiného právního předpisu. Podle občanského zákoníku sloučení nebo splynutí se považuje za převod činnosti zaměstnavatele (§ 178), rozdělení sloučením, odštěpení, jakož i jiné způsoby rozdělení, se považují za převod činnosti zaměstnavatele (§ 179), koupě závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele (§ 2175) a pacht závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele (§ 2349).

Podle stávající právní úpravy § 338 dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců automaticky v každém případě při převedení činnosti nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému způsobilému zaměstnavateli. Není přitom zohledněna tzv. hospodářská jednotka, ani skutečnost, zda se jedná o tzv. insourcing, nebo outsourcing, jak vyplývá zejména z judikatury SD EU (např. rozhodnutí ve věci *Spijkers*, *Ryaagard* nebo *Suzen*). Proto se navrhuje zpřesnit právní úpravu a stanovit podmínky pro případ převodu činnosti zaměstnavatele nebo jeho části na jiného zaměstnavatele.

K bodu 144 (§ 346d odst. 1, 2 a 4)

Jedná se v zásadě o legislativně technické zpřesnění, kdy limity zajištění dluhu jsou vztaženy nejen na základní pracovněprávní vztahy ve smyslu § 3 zákoníku práce, ale i na pracovněprávní vztahy ostatní, pravidelně od těch základních odvozené.

K bodu 145 (§ 346d odst. 8)

Stávající ustanovení § 346d obsahuje výčet právních jednání podle občanského zákoníku, která, s ohledem na specifický charakter pracovněprávního vztahu, mohou přivodit při jejich aplikaci snížení míry ochrany zaměstnance. Výčet v tomto ustanovení je nyní doplňován o další nástroj, jehož použití v pracovněprávních vztazích je nežádoucí. Prokáže-li výstavce směnky v rámci své procesní obrany obsah kauzy směnky a to, že byla vystavena k zajištění dluhu z pracovněprávního vztahu, nemůže soud právu ze směnky dopřát ochrany. Již zřejmě řidší jsou a budou případy, kdy by na dluh z pracovněprávního vztahu vystavoval směnku zaměstnavatel, nicméně ani toto nelze vyloučit.

K bodu 146 [§ 348 odst. 1 písm. a)]

Odstraňuje se neopodstatněná výjimka u této překážky na straně zaměstnavatele, kdy šlo dosud o jedinou překážku v práci, za kterou byla poskytována náhrada mzdy, nebyla započítávána do pracovní doby a bylo nutné si překážkou zameškaný čas napracovat v rámci stanovené týdenní pracovní doby či sjednané kratší pracovní doby jindy.

K bodu 147 (§ 353 odst. 3)

Ustanovení § 353 odst. 3 zákoníku práce bylo koncipováno s cílem vyloučit nepřesný výpočet průměrného výdělku, v případě, kdy dojde k zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána. K tomuto účelu se stanoví, že se doby odpracované v rozhodném období, ve kterém došlo k zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas, zahrnou také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta.

Praktické uplatnění této úpravy plní sledovaný cíl pouze při odměňování platem, a to v případě, kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na poskytnutí náhradního volna za práci přesčas, avšak zaměstnavatel zaměstnanci toto volno v zákonem stanovené, nebo jinak dohodnuté, době neposkytne. Důsledkem takové situace je vždy povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci v nejbližším výplatním termínu, následujícím po marném uplynutí lhůty k poskytnutí náhradního volna, plat za práci přesčas.

Dojde-li ke stejné situaci u zaměstnavatele odměňujícího mzdou, není shodný postup možný vzhledem k úpravě mzdy za práci přesčas v § 114 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení přísluší zaměstnanci odměňovanému mzdou za dobu práce přesčas dosažená mzda, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. Místo příplatku se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna. Dosaženou mzdu je zaměstnavatel zaměstnanci povinen vyplatit vždy za kalendářní měsíc, ve kterém práci přesčas konal, nemůže tedy být ani teoreticky zúčtována v jiném rozhodném období. V jiném zúčtovacím období může být zaměstnanci vyplacen pouze příplatek za práci přesčas, nedojde-li k čerpání náhradního volna. Tento příplatek však představuje pouze zlomek mzdy za práci přesčas a uplatnění úpravy vyplývající z § 353 odst. 3 zákoníku práce by (v rozporu s jejím smyslem) výši průměrného výdělku zkreslilo.

K bodu 148 (§ 356 odst. 2)

Výpočet průměrného hrubého měsíčního výdělku z hodinového výdělku je v současné době upraven v § 356 odst. 2 zákoníku práce. Právní úprava obsažená v § 356 odst. 2 zákoníku práce je nedostatečná, protože zde chybí nejen způsob výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance, ale i výpočet průměrného hrubého měsíčního výdělku u zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Cílem navrhované právní úpravy je stanovení přesného způsobu výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby tak, aby nedocházelo k rozdílné aplikaci tohoto ustanovení a poškozování jedné ze smluvních stran z důvodu chybné aplikace na základě odlišných výkladů. Správná a spravedlivá aplikace by měla spočívat v použití tzv. „váženého průměru týdenní pracovní doby“, ve kterém bude zohledněna různá týdenní pracovní doba zaměstnance v rozhodném období.

U zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se neuplatňují ustanovení upravující pracovní dobu a dobu odpočinku pro zaměstnance v pracovním poměru. Cílem navrhované právní úpravy je sjednocení způsobu výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku se zaměstnanci v pracovním poměru tak, aby odměna za práci odpovídala skutečně odpracované době připadající v rozhodném období na jeden týden.

K bodu 149 (§ 357 odst. 1)

V § 357 odst. 1 zákoníku práce se navrhuje zvýšit ochranu zaměstnance proti nepřiměřeně nízkým příjmům i prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy. U zaměstnanců, kteří nejsou chráněni prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy, dochází k nivelizaci plnění, která mají nahrazovat spravedlivou odměnu za práci. Při realizaci uvedené právní úpravy dojde k přiblížení průměrného výdělku zaměstnance ke skutečné výši jeho odměny za práci.

K bodu 150 (§ 363)

Reaguje na změny v navržených ustanoveních, které transponují požadavky práva EU.

K bodu 151 (§ 363a)

Problematika sporů z individuálních pracovněprávních vztahů, tj. pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, byla v souvislosti s nabytím účinnosti stávajícího zákoníku práce ovlivněna, pokud se jedná o postavení zaměstnavatele a zaměstnance v těchto vztazích a došlo tím k nikoli marginální změně výše ochrany, kterou právní předpisy v oblasti soukromého práva poskytují zaměstnanci. Řešení těchto sporů prostřednictvím rozhodčího řízení představuje určitý zásah do zásady autonomie smluvních stran, ale právě pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci jsou takovými právními vztahy podřízenými obecné úpravě civilního práva, kde je třeba vhodnou právní úpravou vyvážit nerovnováhu mezi postavením zaměstnavatele a zaměstnance. Obdobně tak činí samotný občanský zákoník, pokud se jedná o vyvážení nerovnováhy v postavení mezi spotřebitelem a podnikatelem. Při porovnání podmínek arbitrability spotřebitelských sporů a sporů z individuálních pracovněprávních vztahů je však třeba zdůraznit, že případné dopady nepříznivého rozhodčího nálezů pro spotřebitele a pro zaměstnance do jejich majetkové sféry jsou z podstaty věci rozdílné. Příjem z pracovněprávního vztahu je pro zaměstnance povětšinou jediným příjmem zaměstnance a v případě, že se mu nepodaří se jej domoci, má to zpravidla pro něj fatální následky v majetkové sféře. Tento závěr lze obdobně vztáhnout na situaci, kdy se zaměstnavatel domáhá svých nároků při odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Vedle toho je třeba zmínit, že rozhodčí řízení, jak je upraveno v zákoně č. 216/1994 Sb., ve znění pozdějších předpisů, neposkytuje zaměstnanci, na rozdíl od soudního řízení, některá procesní práva nebo tyto práva výrazně zkracuje. Rozhodce např. nemá možnost předvolat svědka, přitom svědecká výpověď je v pracovněprávních sporech častým a důležitým důkazním prostředkem. Rozhodce taktéž nemá možnost vyžádat si u zaměstnavatele nebo třetího subjektu listiny nebo jiné důkazní prostředky, které zaměstnanec k prokázání svých tvrzení označí, ale fyzicky jimi nedisponuje. Je to začasť právě zaměstnavatel, který (a často jediný) těmito důkazními prostředky disponuje (evidence odpracované doby, záznamy o pracovních úrazech, atd.). A je to také zaměstnavatel, kdo má faktickou moc působit na ostatní zaměstnance pro případ, že v řízení chtějí předstoupit jako svědci.

Jako zásadní argument pro vyloučení možnosti rozhodovat spory z individuálních pracovněprávních vztahů v rozhodčím řízení předkladatel vnímá skutečnost, že případné sjednání rozhodčí doložky vychází většinou z iniciativy zaměstnavatele, který je sváže s uzavřením pracovní smlouvy (jejíž návrh zaměstnanci též pravidelně předkládá). Zájemce o zaměstnání, jako slabší smluvní strana, je v takovém případě postaven před zásadní rozhodnutí (jehož zásadnost se všemi shora popsanými důsledky ani nemusí primárně vnímat) uzavřít pracovní smlouvu a přitom akceptovat i rozhodčí doložku nebo podmínky neakceptovat a práci nezískat.

Z naznačených důvodů pak předkladatel přistupuje k úpravě, kterou již obsahoval původní zákoník práce ve znění účinném do 31. 12. 2006 v ustanovení § 207. Předkladatel si je přesto vědom toho, že oblast sporů z pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je natolik významná a i bez změn právní úpravy dochází postupem času v těchto vztazích k faktickým změnám, že považuje za potřebné, aby tato oblast byla podrobena bližšímu a systematickému zkoumání. Za tímto účelem je předkladatel rozhodnut zahájit ve spolupráci s Ministerstvem spravedlnosti, jako gestorem obecné úpravy civilního

práva, expertní práce k hledání vhodných institutů mimosoudního řešení pracovněprávních sporů.

Vzhledem k tomu, že zákon o rozhodčím řízení jako procesní norma vymezuje, jaké spory jsou v pravomoci rozhodců rozhodovat, je v rámci části třetí tohoto návrhu zakotvena výluka z pravomoci rozhodců do zákona č 216/1994 Sb. zákona o rozhodčím řízení.

K bodu 152 (§ 393)

Navrhovanou změnou se odstraní aplikační nejasnost při vymezování vztahu § 393 zákoníku práce a § 80 zákona o požární ochraně (tato změna je součástí změn v další části návrhu zákona). Pokud má ustanovení § 393 dopad pouze na zaměstnance obce zařazené v jednotce sboru dobrovolných hasičů obce, pak je nadbytečné. Pokud má dopadat na širší okruh osob, pak současné znění vyvolává otázky například vztahu tohoto ustanovení k zmíněnému § 80, který rovněž řeší otázky náhrady škody vzniklé úrazem při činnosti v jednotce. Z tohoto důvodu návrh vypouští členy jednotek sboru dobrovolných hasičů obce z hlediska právní úpravy zákoníku práce a zpřesňuje § 80 zákona o požární ochraně, který speciální úpravu náhrady škody při úrazech členů jednotek sboru dobrovolných hasičů obce bude řešit v celém komplexu.

K Čl. II – přechodná ustanovení

K bodu 1

Přechodné ustanovení stanoví pravidlo, podle něhož převedení zaměstnance na jinou práci podle § 41 nebo jeho přeložení podle § 43 zákoníku práce, k němuž došlo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí zákoníkem práce, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

K bodu 2

Právní jistota účastníků pracovněprávních vztahů vyžaduje, aby výpověď, která byla dána přede dnem účinnosti navrhovaného zákona, se řídila dosavadními předpisy.

K bodu 3

Práva a povinnosti vyplývající z § 62 a § 280 zákoníku práce vzniklé před nabytím účinnosti tohoto zákona se posoudí podle stávajících právních předpisů.

K bodu 4

Zkrácení maximálního období, během něhož výkon práce na dohodu o pracovní činnosti nesmí přesáhnout v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, lze požadovat teprve v případě, že toto období započalo plynout nejdříve ode dne účinnosti tohoto zákona.

K bodu 5

Toto ustanovení stanoví, že právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, jakož i čerpání této dovolené se řídí ustanoveními zákoníku práce o dovolené ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

K bodu 6

Práva a povinnosti vyplývající z § 224 odst. 1 zákoníku práce vzniklé před nabytím účinnosti tohoto zákona se posoudí podle stávajících právních předpisů.

K bodu 7

Přechodné ustanovení souvisí s úpravou § 271b, který nově jednoznačně stanoví, že se při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti příslušející

poškozenému, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, jako dosažený výdělek zohledňuje výdělek ve výši minimální mzdy platné v den zařazení uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání. Úprava přechodného ustanovení deklaruje skutečnost, že se uvedený výpočet náhrady provede od účinnosti tohoto zákona u všech poškozených.

K bodu 8

Změněná úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů bude moci být uplatněna až ode dne nabytí účinnosti navrhovaného zákona.

K Čl. III – změna zákona č. 133/1985 Sb.

Změnou se jednoznačně vymezuje odpovědnost za škodu na zdraví nebo smrti vzniklou při činnosti zaměřené ve prospěch požární ochrany. Návrh naplňuje princip, že odpovědnost nese ten, kdo aktivitu na úseku požární bezpečnosti nařídil a organizuje. Úprava navazuje na změnu § 393 odst. 1 zákoníku práce, která byla dosud zřejmě kolizní se zákonem o požární ochraně ve vztahu k členům jednotek sboru dobrovolných hasičů obce. Navrhovanou úpravou se předpokládá stanovení jednoznačného postupu podle speciální právní úpravy zákona o požární ochraně.

K Čl. IV – změna zákona č. 216/1994 Sb.

V zákoníku práce se navrhuje výslovně zakotvit, že spory z pracovněprávních vztahů vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem rozhodují pouze soudy (viz čl. I bod 151, blíže též odůvodnění úpravy). Vzhledem k tomu, že zákon o rozhodčím řízení jako procesní norma vymezuje, jaké spory jsou v pravomoci rozhodců rozhodovat, je doplněna výluka z pravomoci rozhodců do tohoto zákona.

K Čl. V – přechodná ustanovení k zákonu č. 216/1994 Sb.

K bodům 1 a 2

S ohledem na potřebu zachování právní jistoty smluvních stran rozhodčí smlouvy je třeba ponechat již uzavřené rozhodčí smlouvy v platnosti, přičemž se uplatní zákon o rozhodčím řízení v dosavadním znění. Stejně tak se dokončí již zahájená rozhodčí řízení podle dosavadní právní úpravy a zůstanou zachovány účinky již vydaných rozhodčích nálezů ve věcech sporů z pracovněprávních vztahů vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

K Čl. VI – změna zákona č. 221/1999 Sb.

K bodům 1 a 2

V zákoně o vojácích z povolání, který dosud upravoval dovolenou shodně se zákoníkem práce, se promítají všechny změny koncepce dovolené tak, jak jsou navrženy v zákoníku práce.

K Čl. VII - přechodné ustanovení k zákonu č. 221/1999 Sb.

Přechodné ustanovení je koncipováno shodně s přechodným ustanovením o dovolené v zákoníku práce tak, aby dovolená, na kterou vzniklo právo za účinnosti dosavadních právních předpisů, bylo uspokojeno podle těchto předpisů.

K Čl. VIII – změna zákona č. 435/2004 Sb.

K bodům 1 a 2

V zákoně o zaměstnanosti se v § 5 a § 100 v návaznosti na změny provedené v § 41 zákoníku práce nahrazuje dosavadní pojem „převezení na jinou práci“ pojmem „výkon jiné práce“. Jde o legislativně technickou změnu.

K Čl. IX – změna zákona č. 251/2005 Sb.

K bodu 1 (§ 4 odst. 1 písm. i) a j) a v § 5 odst. 1 písm. l)

Jedná se o terminologickou změnu legislativně reagující na zákon č. 250/2016 Sb., jež má nabýt účinnosti dne 1. 7. 2017 spočívající ve vyloučení termínu správní delikt, jež předmětný zákon nadále neužívá.

K bodům 2 až 4 (§ 4 odst. 1 písm. k), § 5 odst. 1 písm. l) a § 7 odst. 1 písm. f)

Jedná se o zrušení ustanovení, která jsou při navrženém zrušení § 93a zákoníku práce (další dohodnuté práce ve zdravotnictví) redundantní.

K bodu 5 až 7 (nadpis části čtvrté)

Jedná se o terminologické změny legislativně reagující na zákon č. 250/2016 Sb., jež má nabýt účinnosti dne 1. 7. 2017 spočívající ve vyloučení termínu správní delikt, jež předmětný zákon nadále neužívá.

K bodům 8 a 22 [§ 11 odst. 1 písm. a) a § 24 odst. 1 písm. a)]

Aktuálně stanoví § 11 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, že se fyzická osoba dopustí přestupku na úseku rovného zacházení mimo jiné tím, že nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o odměňování za práci. Stejně je v § 24 odst. 1 písm. a) citovaného zákona formulována skutková podstata správního deliktu, pokud jde o rovnost při odměňování.

Rovnost při odměňování je zajištěna prostřednictvím § 109 odst. 4 a 110 zákoníku práce. V § 109 odst. 4 jsou stanovena hlediska, která je zaměstnavatel povinen při poskytování mzdy a platu respektovat. Těmito hledisky jsou složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, výkonnost a dosahované pracovní výsledky. Mimo bližší charakteristiky mezd a platů má toto ustanovení význam i pro posouzení spravedlivé odměny za práci a ochranu proti diskriminaci, protože uplatnění hledisek odměňování, která nespádají do uvedeného okruhu (nemají souvislost s vykonávanou prací), by mohlo vést k poškozování zaměstnanců. Jednotlivá hlediska odměňování podrobněji rozpracovává § 110 v odst. 3 až 5. Ten také rozšiřuje povinnost uplatnit kritéria uvedená v § 109 odst. 4 i na poskytování odměny z dohody, tím, že ukládá zaměstnavateli povinnost poskytovat zaměstnancům za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu, plat, nebo odměnu z dohody. Protože při aplikaci § 11 odst. 1 písm. a) a § 24 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce nelze rovnost při odměňování vykládat (posuzovat) jinak, než podle § 109 a 110 zákoníku práce, navrhuje se v zájmu jednoznačnosti právní úpravy výslovně stanovit, že porušením rovného přístupu k zaměstnancům při odměňování se rozumí porušení povinnosti poskytovat zaměstnancům stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

K bodům 9 a 23 (§ 13 a § 26)

Navrhuje se nové znění § 13 a § 26 zákona o inspekci práce, neboť aktuální úprava je kazuistická a porušení povinností, které § 13 a § 26 zákona o inspekci práce výslovně neoznačuje jako přestupek nebo správní delikt právnické osoby, nelze postihnout pokutou. Plnění některých povinností, které zákoník práce ukládá zaměstnavatelům v souvislosti s odměňováním, tak není prakticky vymahatelné (např. povinnosti vydat zaměstnanci mzdový nebo platový výměr, sjednat, stanovit, nebo určit pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu, vydat zaměstnancům při vyúčtování mzdy doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách, tzv. výplatní pásku). Nově formulované skutkové podstaty přestupků a správních deliktů na úseku odměňování zaměstnanců mají zajistit zvýšenou ochranu práv zaměstnanců a umožnit postihovat i ta porušení povinností při odměňování, která aktuální úprava nezohledňuje. Vzhledem k tomu, že zákoník práce (prováděcí nařízení vlády, delegovaná ustanovení OSŘ) formuluje povinnosti zaměstnavatelů

při odměňování dostatečně jednoznačně, nejsou důvodné obavy, že by nebylo zřejmé, jaká porušení lze podle nově navrženého znění § 13 a § 26 postihovat.

Navrhuje se nově stanovit peněžní sankce ve dvou úrovních, a to 1 000 000 Kč za porušení jakýchkoliv stanovených povinností v oblasti odměňování a 2 000 000 Kč za takové porušení práv zaměstnanců, v jejich důsledku zaměstnavatel neposkytne za práci zaměstnanci odměnu nebo její část, na kterou mu vzniklo právo, ve lhůtě, ve které je splatná. Skutková podstata podle § 13 odst. 1 písm. b) [26 odst. 1 písm. b)] je speciální skutkovou podstatou ve vztahu k obecné skutkové podstatě stanovené v § 13 odst. 1 písm. a) [26 odst. 1 písm. a)]. Postižení pachatele za přestupek podle § 13 odst. 1 písm. b) [správní delikt podle 26 odst. 1 písm. b)] tedy vylučuje jeho postižení za tentýž skutek podle § 13 odst. 1 písm. a) [26 odst. 1 písm. a)].

Zvýšení horní hranice se navrhuje u pokuty za porušení stanovené povinnosti při určení množství požadované práce a pracovního tempa, a to z 500 000 Kč na 1 000 000 Kč. Akcentuje se tím potřeba zvýšené ochrany zaměstnanců před nepřiměřenou fyziologickou a neuropsychickou zátěží.

Výši sankce za porušení povinnosti při poskytování odměny za pracovní pohotovost, určení množství požadované práce a pracovního tempa a za uplatnění způsobu odměňování, který je v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce, se navrhuje zachovat ve výši 2 000 000 Kč. Porušení rovného přístupu k zaměstnancům při odměňování je výslovně uvedeno jako přestupek v § 11 odst. 1 písm. a) a jako správní delikt právnické osoby v § 24 odst. 1 písm. a), s možností uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč, není tedy důvod zdvojovat tuto úpravu v § 13 a § 26.

V ustanovení § 13, které upravuje přestupky na úseku odměňování zaměstnanců, se nadále neuvádí porušování povinností při poskytování platu, vzhledem k tomu že podle § 109 odst. 3 zákoníku práce nemůže žádná fyzická osoba poskytovat zaměstnancům za práci plat.

S ohledem na skutečnost, že poznámky pod čarou č. 40 až 44 budou po novelizaci § 13 a § 26 postrádat odkaz v textu zákona, navrhuje se jejich zrušení.

K bodům 10, 11 a 24 (§ 14 a § 27 odst. 2)

V návaznosti na navrženou úpravu ustanovení § 13 se navrhuje rovněž změna v § 14, který upravuje přestupky na úseku náhrad; navrhuje se vypustit pojem platu v ustanovení týkajícím se porušení povinnosti při poskytování náhrady, neboť plat podle § 109 odst. 3 zákoníku práce může poskytovat pouze právnická, nikoliv fyzická osoba.

Dále se navrhuje sjednotit horní hranici pokuty za přestupek a správní delikt právnické osoby na úseku náhrad s horní hranicí pokuty za přestupek a správní delikt právnické osoby na úseku odměňování. Porušení povinnosti poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu v případech, kdy to zaměstnavateli ukládá právní předpis, je nesporně obdobně závažné jako porušení stanovených povinností v oblasti odměňování.

Patří-li mezi podmínky, za jejichž splnění musí být vykonávána závislá práce a v nichž spočívá její podstata, kromě jiných, i výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu z dohody a na náklady zaměstnavatele, přičemž tyto podmínky jsou si vzájemně na roveň, pak i neposkytnutí náhrad výdajů spojených s výkonem práce (zejména cestovních náhrad), a tím de facto nepřípustné přenášení nákladů zaměstnavatele na zaměstnance, by mělo být možno sankcionovat uložením pokuty až do výše 1 000 000 Kč, obdobně jako je tomu v případě porušení stanovených povinností v oblasti odměňování.

K bodům 12 a 25 (§ 15 a § 28)

Jedná se o aktualizaci ustanovení reagující přesným vymezením skutkových podstat na současnou právní úpravu pracovní doby a doby odpočinku a na aktuální trendy v přístupu ke správnímu trestání. Dále je provedena formální úprava daného ustanovení jako ustanovení

z části transpozičního, neboť porušení některých skutkových podstat je porušením povinností vyplývajících z práva Evropské unie.

K bodu 13 (§ 16 odst. 1 a § 29 odst. 1)

Ve skutkových podstatách přestupku a správního deliktu právnické osoby na úseku dovolené se zrušují pojmy „dovolená za odpracované dny“ a „další dovolená“, s nimiž již nová koncepce dovolené nepočítá.

K bodům 14 a 15 [§ 18 odst. 1 písm. a) a b) a § 31 odst. 1 písm. a) a b)]

Ve skutkových podstatách přestupku a správního deliktu právnické osoby podle § 18 odst. 1 písm. a) a b) a § 31 odst. 1 písm. a) a b) se terminologicky dávají do souladu zrušené pojmy „převedení“ a „přeložení“ s novou úpravou změn pracovního poměru.

K bodům 16 až 21 a 26 až 30 (§ 22a, § 23 až § 25, § 27, § 29 až § 35)

Jedná se o terminologické změny legislativně reagující na zákon č. 250/2016 Sb., jež má nabýt účinnosti dne 1. 7. 2017 spočívající ve vyloučení termínu správní delikt, jež předmětný zákon nadále neužívá.

K bodu 20 (§ 22a odst. 2)

Navrhuje se namísto obligatorního uložení sankce zavést fakultativní ukládání sankcí na základě správního uvážení, což jednak zabránilo ukládání sankcí v případech minimální společenské škodlivosti jednání zaměstnavatele, zvláště v případě kdy dojde k nápravě a jednak povede k upřednostnění opatření odlišných od pokuty, kdy uložení pokuty je nutno chápat jako prostředek ultima ratio.

K bodu 30 a 31 (§ 35 odst. 2, 3 a § 36)

Jedná se o změny legislativně reagující na zákon č. 250/2016 Sb., jež má nabýt účinnosti dne 1. 7. 2017, jež obsahuje obdobná ustanovení o určení výše pokuty právnické osobě, popř. podnikající fyzické osobě, za přestupek a ustanovení upravující zánik odpovědnosti právnické osoby, popř. podnikající fyzické osoby, za přestupek, jako stávající ustanovení 35 odst. 2 a 3 a § 36 zákona o inspekci práce. Zvláštní úprava obsažená v ustanoveních 35 odst. 2 a 3 a § 36 se tak stala nadbytečnou.

K Čl. X – změna zákona č. 187/2006 Sb.

K bodům 1 až 18

Do zákona o nemocenském pojištění se v ustanoveních týkajících se vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství promítají formulační změny provedené v zákoníku práce nahrazením dosavadního pojmu „převedení“ pojmem „výkon jiné práce“ a pojmu „přeložení“ pojmem „dočasná změna místa výkonu práce nebo pracoviště“.

Dále se v těchto ustanoveních provádějí formulační upřesnění navazující na zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, týkající se převedení státních zaměstnankyň na jiné služební místo v souvislosti s těhotenstvím a porodem. Podle ustanovení § 61 odst. 2 zákona o státní službě je těhotná státní zaměstnankyně, zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyně, která kojí, převedena na jiné pro ni vhodné služební místo, jestliže konala službu, kterou nesmějí být tyto státní zaměstnankyně zaměstnány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání.

K Čl. XI – změna zákona č. 294/2008 Sb.

Navrhuje se zrušit přechodné ustanovení, které stanovilo časově omezené období pro aplikaci další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví v § 93a zákoníku práce, která se tímto návrhem zákona rovněž zrušuje.

K Čl. XII – účinnost

Navrhuje se, aby zákon nabyl účinnosti dnem 1. července 2017, s výjimkou ustanovení týkajících se dovolené. Účinnost změn v oblasti dovolené je vždy nutno vázat na kalendářní rok, a proto účinnost zákona, pokud jde o tyto změny, může nastat jen k 1. dni příslušného kalendářního roku.

V Praze dne 24. srpna 2016

Předseda vlády:

Mgr. Bohuslav Sobotka v.r.

Ministryně práce a sociálních věcí:

Mgr. Michaela Marksová v.r.

Závěrečná zpráva o hodnocení dopadů regulace

Obsah materiálu

A. Shrnutí závěrečné zprávy RIA	str. 4
B. Závěrečná zpráva o hodnocení dopadů regulace	str. 5
1. Důvod předložení a cíle	str. 5
1.1 Název	
1.2 Obecný úvod	
2. Analýza k jednotlivým tematickým okruhům dle požadavků hodnocení dopadů regulace	str. 6
2.1 Vrcholová řídicí zaměstnanci	str. 6
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
2.2 Změny pracovního poměru	str. 9
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
2.3 Přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů	str. 16
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
2.4 Problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	str. 21
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	

h. Návrh řešení	
2.5 Konto pracovní doby	str. 23
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
2.6 Členové vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců	str. 28
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
2.7 Ochrana před stresem, násilím a obtěžováním na pracovišti	str. 31
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
2.8 Minimální výše odměny z dohody	str. 33
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
2.9 Práce vykonávané mimo pracoviště zaměstnavatele (homeworking, teleworking)	str. 37
a. Definice problému	
b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti	
c. Identifikace dotčených subjektů	
d. Popis cílového stavu	
e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
2.10 Týdenní pracovní doba při zjišťování průměrného výdělku	str. 40
a. Definice problému	

<ul style="list-style-type: none"> b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti c. Identifikace dotčených subjektů d. Popis cílového stavu e. Zhodnocení rizika f. Návrh variant řešení g. Vyhodnocení nákladů a přínosů h. Návrh řešení 	
2.11 Ochrana výše průměrného výdělku nejnižšími úrovněmi zaručené mzdy	str. 43
<ul style="list-style-type: none"> a. Definice problému b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti c. Identifikace dotčených subjektů d. Popis cílového stavu e. Zhodnocení rizika f. Návrh variant řešení g. Vyhodnocení nákladů a přínosů h. Návrh řešení 	
2.12 Dovolená	str. 46
<ul style="list-style-type: none"> a. Definice problému b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti c. Identifikace dotčených subjektů d. Popis cílového stavu e. Zhodnocení rizika f. Návrh variant řešení g. Vyhodnocení nákladů a přínosů h. Návrh řešení 	
2.13 Běh lhůt v pracovněprávních vztazích	str. 57
<ul style="list-style-type: none"> a. Definice problému b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti c. Identifikace dotčených subjektů d. Popis cílového stavu e. Zhodnocení rizika f. Návrh variant řešení g. Vyhodnocení nákladů a přínosů h. Návrh řešení 	
2.14 Doručování písemností v rámci základního pracovněprávního vztahu	str. 59
<ul style="list-style-type: none"> a. Definice problému b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti c. Identifikace dotčených subjektů d. Popis cílového stavu e. Zhodnocení rizika f. Návrh variant řešení g. Vyhodnocení nákladů a přínosů h. Návrh řešení 	
2.15 Vyloučení rozhodčí doložky a zákaz uplatnění směnky	str. 63
<ul style="list-style-type: none"> a. Definice problému b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti c. Identifikace dotčených subjektů d. Popis cílového stavu 	

e. Zhodnocení rizika	
f. Návrh variant řešení	
g. Vyhodnocení nákladů a přínosů	
h. Návrh řešení	
3. Implementace doporučené varianty a vynuťování	str. 67
4. Přezkum účinnosti regulace	str. 68
5. Konzultace a zdroje dat	str. 68
6. Dopady navrhované úpravy	str. 68
6.1. Na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty	
6.2. Na podnikatelské prostředí České republiky	
6.3 Sociální dopady	
6.4 Dopady na životní prostředí	
6.5. Na územní samosprávné celky	
6.6 Na spotřebitele	
6.7 Ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti žen a mužů	
6.8 Na ochranu soukromí a osobních údajů	
6.9. Na výkon státní statistické služby	
7. Zhodnocení korupčních rizik – CIA	str. 74
8. Dopady na bezpečnost nebo obranu státu	str. 77
9. Kontakty na zpracovatele RIA	str. 77

A. SHRUTÍ ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY RIA

1. Základní identifikační údaje

1. Základní identifikační údaje	
Název návrhu zákona: Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.	
Zpracovatel / zástupce předkladatele: Ministerstvo práce a sociálních věcí	Předpokládaný termín nabytí účinnosti, v případě dělené účinnosti 1. 4. 2017, část 1. 1. 2018
Implementace práva EU: ANO	
2. Cíl návrhu zákona	
Hlavním cílem návrhu zákona je provedení věcných změn v zákoníku práce směřujících k prohloubení flexibility základních pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany postavení zaměstnance v těchto právních vztazích, a to v reakci na požadavky praxe, především sociálních partnerů, a s ohledem na vývoj českého právního řádu, judikatury českých soudů i Soudního dvora Evropské unie. Zároveň je přihlédnuto k možnosti přiměřeného snížení administrativní náročnosti kladené na zaměstnavatele v souvislosti s aplikací pracovního kodexu.	
3. Agregované dopady návrhu zákona	
3.1 Dopady na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty: ANO	
Vliv na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty může mít minimální výše odměny z dohody a ochrana výše průměrného výdělku nejnižšími úrovněmi zaručené mzdy (lze očekávat možné zvýšení rozpočtových nákladů). Změna koncepce dovolené může, avšak nemusí mít vliv na výdaje státního a ostatních veřejných	

rozpočtů, a to v závislosti na dohodnutých podmínkách aktualizace mzdového a personálního software v souvislosti s parametrickými změnami a změnami právní úpravy v rámci příslušných licenčních smluv.
3.2 Dopady na mezinárodní konkurenceschopnost ČR: NE
3.3 Dopady na podnikatelské subjekty: ANO
Vliv na podnikatelské prostředí České republiky mohou mít zvýšené finanční náklady spojené s náhradou mzdy u členů evropské rady zaměstnanců a členů vyjednávacího výboru, s minimální výší odměny z dohody a s doplatky do nejnižších úrovní zaručené mzdy. Změna koncepce dovolené nepovede ke zvýšení administrativní náročnosti na straně zaměstnavatelů, neboť je více provázána s odpracovanou týdenní pracovní dobou zaměstnance a je tak kompatibilní s dosavadními povinnostmi zaměstnavatelů na úseku vedení evidence pracovní doby. Z hlediska nákladů na úpravy software - viz shodně s dopady na státní a ostatní veřejné rozpočty.
3.4 Dopady na územní samosprávné celky (obce, kraje): NE
3.5 Sociální dopady: NE
Nepředpokládají se negativní sociální dopady, neboť nedochází ke snížení úrovně ochrany zaměstnanců. Navrhovaná právní úprava nepřináší rizika diskriminace a nerovného zacházení, neboť se bude aplikovat u všech zaměstnanců shodně, bez snahy jakoukoliv určitou skupinu zaměstnanců zvýhodnit či znevýhodnit.
3.6 Dopady na spotřebitele: NE
3.7 Dopady na životní prostředí: NE
3.8 Dopady ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti žen a mužů: NE
3.9 Dopady na výkon státní statistické služby: NE
3.10 Korupční rizika: NE
3.11 Dopady na bezpečnost nebo obranu státu: NE

B. Závěrečná zpráva o hodnocení dopadů regulace

1. Důvod předložení a cíle

1.1 Název

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

1.2 Obecný úvod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), je soukromoprávní předpis, který se řídí liberálním principem. Zákoník práce upravuje práva a povinnosti zaměstnanců v soukromoprávních vztazích. Úvodem je třeba zdůraznit, že předkládaný návrh necílí na celý zákoník práce, nýbrž pouze na níže uvedené základní problémy.

Je nutno zdůraznit, že soukromoprávní povaha novelizovaného předpisu značně komplikuje přesnou kvantifikaci dopadů, když soukromoprávní vztahy předpokládají velkou míru flexibility a dispozitivity, tj. smluvní strany mohou mnohé (ale také nemusí) v pracovněprávních vztazích sjednat. Určitou ochranou pro zaměstnance je dvoustrannost četných právních jednání, k jejichž uzavření je třeba shodné vůle obou stran.

Dále je třeba akcentovat, že materiál jako celek byl připravován v úzké spolupráci se zástupci sociálních partnerů, aby co nejvíce odrážel praktické a aplikační potřeby stran, které jsou fakticky pracovněprávními vztahy nejvíce dotčeny.

2. Analýza k jednotlivým tematickým okruhům dle požadavků hodnocení dopadů regulace

2.1 Vrcholoví řídicí zaměstnanci

a. Definice problému

Požadavek na právní uchopení této zvláštní kategorie zaměstnanců vzešel od Svazu průmyslu a dopravy ČR. Opírá se o zkušenosti z praxe, která u určitých kategorií zaměstnanců, zejména u tzv. vrcholového managementu, pociťuje potřebu aplikace výjimky, kterou umožňuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „směrnice o pracovní době“), když v článku 17 bod 1 písmeno a) stanoví, že u vrcholových řídicích pracovníků nebo u jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat, se lze při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků odchýlit od článků upravujících minimální denní a týdenní odpočinek, maximální délku týdenní pracovní doby, přestávky na odpočinek, délku noční práce a referenční období, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčné činnosti délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci.

Této výjimky prozatím ČR nevyužívala a na předmětnou kategorii zaměstnanců se vztahovala obecná úprava pracovní doby a doby odpočinku obsažená v části čtvrté zákoníku práce. U vrcholových řídicích manažerů, jejichž charakter práce vykazuje oproti standardním pracovněprávním vztahům četná specifika, se především zástupcům zaměstnavatelů jeví současná úprava pracovní doby a doby odpočinku jako zbytečně rigidní. I v kontextu právní úpravy tohoto tématu v ostatních členských státech Evropské unie tedy zástupci zaměstnavatelů požadují flexibilnější právní úpravu.

b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Kategorie vrcholových řídicích zaměstnanců není dosud zákoníkem práce jako zvláštní kategorie zaměstnanců upravena. Z hlediska posuzování jejich práv a povinností v rámci pracovněprávního vztahu zákoník práce tedy neumožňuje žádné výjimky a aplikuje se na ně obecná právní úprava. Jelikož postavení vrcholového řídicího zaměstnance a pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a vrcholovým řídicím zaměstnancem vykazuje určitá specifika, jeví se v uživatelské praxi aplikování standardních obecných ustanovení na vrcholové řídicí zaměstnance jako nepružné, přehnaně ochranné a zejména pak zaměstnavatelské straně nevyhovující.

c. Identifikace dotčených subjektů

- zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají zaměstnance splňující podmínky obsažené v nově navrženém § 12 zákoníku práce, který vymezuje zvláštní kategorii vrcholových řídicích zaměstnanců
- zaměstnanci, splňující podmínky obsažené v nově navrženém § 12 zákoníku práce, který vymezuje zvláštní kategorii vrcholových řídicích zaměstnanců
- státní orgány – Státní úřad inspekce práce

d. Popis cílového stavu

Cílem navrhované změny zákoníku práce je vytvoření nové zvláštní kategorie zaměstnanců, tzv. vrcholových řídicích zaměstnanců, u nichž by se oproti tradičním obecným pracovněprávním institutům mohly aplikovat určité odchylky. Jejich rozsah by měl odpovídat možnostem, které jsou pro danou kategorii zaměstnanců účelné a nezbytné, přičemž by mělo být zvláště pamatováno na skutečnost, že je nutno při rozsahu odchýlení se reflektovat rámec stanovený v dané oblasti právními předpisy Evropské unie a relevantní judikaturou. Snahou je tedy především jasně definovat tuto novou zvláštní kategorii zaměstnanců tak, aby do ní spadali skutečně pouze vrcholoví řídicí zaměstnanci a omezila se možnost účelového zneužívání tohoto institutu v praxi na úkor ochrany a bezpečnosti zdraví zaměstnanců.

Vymezení této nové kategorie zaměstnanců by tak mělo plně odpovídat principu flexicurity a základním zásadám pracovněprávních vztahů. Navržené řešení má za cíl respektovat právní předpisy EU/ES, zejm. směrnici o pracovní době. Plně reflektuje její dikci a konstantní judikaturu vztahující se k možnostem a rozsahu použití odchylek, se kterými počítá čl. 17 směrnice o pracovní době (relevantními rozsudky v tomto ohledu jsou například rozsudek Isère či Jaeger). Uvedené výjimky je tedy v překládaném návrhu využito velice restriktivním způsobem tak, že dosah odchylky je limitován na to, co je přísně nezbytné za účelem zabezpečení zájmů, které i pro použití těchto odchylek musí být chráněny. Účel a cíl směrnice tak není v rámci využití uvedené výjimky popřen.

Navrhovaná úprava je tedy plně v souladu s možností aplikace dané výjimky v kontextu judikatury SD EU a výkladu unijních orgánů.

e. Zhodnocení rizika

Mezi zásadní rizika právní úpravy vrcholových řídicích zaměstnanců patří fragmentace obecné právní úpravy, která vede ke zvýšení nepřehlednosti právního předpisu pro uživatele.

Dalším rizikem u jakékoliv snahy aplikovat výjimku, kterou obecně právní předpisy Evropské unie dovolují, je možnost jejího využití nad rámec hranice, kterou ještě závazné právní předpisy Evropské unie a konstantní judikatura SD EU dovolují. Této skutečnosti se snaží předkladatel v maximální možné míře zabránit.

Naopak jako riziko nepřijetí zvláštní právní úpravy může být vnímána neochota přizpůsobovat se aktuálním trendům moderní doby v kontextu dovoleného rozsahu aplikace příslušné výjimky, se kterou evropské předpisy počítají.

f. Návrh variant řešení

Varianta 0 Zachování současného stavu

Varianta I Vymezení zvláštní kategorie vrcholových řídicích zaměstnanců

Při volbě této varianty by se jednalo o zavedení nové zvláštní kategorie zaměstnanců, kterou zákoník práce dosud neupravoval.

Tato kategorie zaměstnanců by byla vymezena v přehledné definici v části první hlavě II zákoníku práce, s tím, že za vrcholového řídicího zaměstnance by na základě dohody se zaměstnavatelem mohl být považován pouze vedoucí zaměstnanec v pracovním poměru v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu, a zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu, a dále jemu přímo podřízený vedoucí zaměstnanec, jestliže s ním zaměstnavatel sjednal mzdu nebo složku mzdy, na kterou mu vznikne právo v každém kalendářním měsíci, alespoň ve výši 75 000 Kč (jedná se o cca 3násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za rok 2015). Jednalo by se tedy

pouze o zaměstnance odměňovaného mzdou, tedy zaměstnance vykonávajícího práci pouze v soukromém sektoru, který by musel dosahovat v rámci hierarchie určitého stupně řízení a zároveň by musel být odměňován mzdou nebo složkou mzdy, která dosáhne alespoň výše 75 000 Kč po celou dobu trvání období, ve kterém by mohl užívat statut vrcholového řídicího zaměstnance.

S touto zvláštní kategorií zaměstnanců by souvisely i příslušné odchylky od obecné úpravy týkající se oblastí pracovní doby a doby odpočinku, odměňování a překážek v práci. Především by měli možnost rozvrhovat si pracovní dobu do rozsahu 48 hodin týdně sami, a to i na dny pracovního klidu. Možnost rozvrhovat si pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin by se přirozeně netýkala mladistvých vrcholových řídicích zaměstnanců, neboť u těchto zaměstnanců je nutné dodržet požadavky směrnice o ochraně mladistvých pracovníků, transponované v daném kontextu především v ustanovení § 79a a § 245 odst. 1 zákoníku práce. V případě 48 hodin u vrcholových řídicích zaměstnanců starších 18 let by se jednalo o maximální rozsah pracovní doby bez rozlišování mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a prací přesčas. Na vrcholové řídicí zaměstnance starší 18 let by se nevztahovala obecná ustanovení týkající se definice práce přesčas, určení délky stanovené týdenní pracovní doby, maximální délky směny, rozsahu práce přesčas a evidence odpracované práce přesčas. Uvedené výjimky by tedy bylo využito z hlediska problematiky pracovní doby těchto zaměstnanců velice restriktivním způsobem, to znamená tak, že dosah odchylky je limitován na to, co je přísně nezbytné za účelem zabezpečení zájmů, které i pro použití těchto odchylek musí být chráněny. Účel a cíl směrnice tak není v rámci využití uvedené výjimky popřen, jelikož rozsah pracovní doby těchto zaměstnanců je limitován v souladu s požadavky směrnice. Uvedená úprava je tímto plně v souladu s možností aplikace dané výjimky v kontextu judikatury SD EU a výkladu unijních orgánů.

Při jejich odměňování by se nepoužila ustanovení o mzdě nebo náhradním volnu za práci přesčas, mzdě, náhradním volnu nebo náhradě mzdy za svátek, mzdě za noční práci, ani mzdě za práci v sobotu a v neděli. Při jiných důležitých překážkách v práci by jim nepřislušela náhrada mzdy, s výjimkou náhrady mzdy podle stávajícího ustanovení § 192 zákoníku práce. Pro účely poskytování náhrady mzdy podle tohoto ustanovení by byl zaměstnavatel povinen určit rozvržení pracovní doby do směn.

Ve zbylých případech se bude na tuto kategorii zaměstnanců aplikovat obecná právní úprava zákoníku práce.

g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Náklady

Zaměstnanci

Z hlediska vrcholových řídicích zaměstnanců, tak jak jsou vymezeni ve variantě I, lze uvažovat o nákladech zejména v souvislosti se ztrátou práv v rámci odměňování v určitých specifických situacích, při kterých zákonodárce přiznává za výkon práce výhodnější odměnu. Lze však předpokládat, že v reálné úrovni sjednané mzdy bude již přihlédnuto i k ocenění práce za mimořádných podmínek.

Zaměstnavatelé

V případě volby varianty I nelze čekat výraznější dopad na zaměstnavatele.

Státní rozpočet, státní orgány (viz bod Identifikace dotčených subjektů)

V případě volby varianty I požadavky na státní rozpočet ani na příslušné státní orgány nevznikají.

Přínosy

Zaměstnanci

Z hlediska vrcholového řídicího zaměstnance, tak jak je vymezen ve variantě I, lze uvažovat o přínosech zejména ohledně možnosti tohoto zaměstnance rozvrhovat si pracovní dobu sám, kdy může tento lépe sladit svůj rodinný a pracovní život, aniž by byl v tomto ohledu závislý na vůli zaměstnavatele. Nerozlišování mezi kategoriemi výkonu práce ve směně a práce přesčas u vrcholového řídicího zaměstnance staršího 18 let umožní tomuto zaměstnanci větší flexibilitu při rozvrhování jeho pracovní doby.

Zaměstnavatelé

V případě volby varianty I lze teoreticky očekávat mírnou úsporu nákladů u zaměstnavatele v souvislosti s odpadnutím povinnosti platit vrcholovým řídicím zaměstnancům výhodnější odměny za výkon práce při určitých zákonem definovaných situacích (práce přesčas, práce v noci, práce v sobotu a v neděli, práce ve svátek). Prakticky však zřejmě k úsporám nebude a nemělo by docházet, protože taková úspora by neměla být hlavním důvodem pro nově zvolený postup. Naopak by se mzda zaměstnance měla co nejvíce shodovat s odpracovanou dobou a podmínkami, za kterých byla práce vykonána a to již s ohledem na zásadu spravedlivého odměňování. Uvažovat lze o určitém snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů spojené s vypracováváním písemných rozvrhů pracovní doby.

h. Návrh řešení

Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem se navrhuje při řešení problematiky vrcholových řídicích zaměstnanců uplatnění **varianty I**.

2.2 Změny pracovního poměru

a. Definice problému

Návrh předkládaného zákona předpokládá mimo jiné i zásadnější **změny v oblasti změn pracovního poměru**. Současná právní úprava v ustanovení § 41 zákoníku práce stanoví **převedení zaměstnance na jinou práci** jako jednostranné opatření zaměstnavatele, které lze provést **i bez souhlasu převáděného zaměstnance**. V případech uvedených v odstavci 1 se dokonce jedná o povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci; v případech podle odstavců 2 a 4 dává zákon zaměstnavateli takovou možnost. Převedení zaměstnance na jinou práci, a to i mimo rámec sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě, tak není závislé na vůli zaměstnance a vyplývá ze vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Principům pracovního práva a smluvní povaze pracovněprávních vztahů však odpovídá navázání změny obsahu pracovního poměru na souhlas obou smluvních stran. Je-li měněna podstatná náležitost pracovní smlouvy (druh práce), resp. obsah pracovněprávního vztahu, mělo by k takové změně v soukromém právu docházet na základě konsensu smluvních stran. Ostatně zákaz nucené nebo povinné práce s přípustnými výjimkami vyplývá z ratifikované Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 29/1930 o nucené nebo povinné práci (č. 506/1990 Sb.), kterou je Česká republika vázána.

Jedinou výjimkou v tomto směru by mohla být situace, kdy je výkon jiné práce v obecném zájmu, který přesahuje zájem smluvních stran. V takovém případě zájem jednotlivce může být narušen zájmem veřejným. To platí především, jde-li o opatření k odvrácení mimořádné nebo živelní události

nebo jiné hrozící nehody – tedy za situace předvídané v § 41 odst. 4 zákoníku práce. Za trvání pracovního poměru však nastávají i jiné případy, kdy je nutné změnit druh práce, který byl sjednán v pracovní smlouvě (nejčastěji z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti nebo předpokladů k výkonu sjednané práce). Ke změně druhu vykonávané práce v těchto jiných případech by však mělo docházet při respektování autonomie vůle zaměstnance. Základem pro změnu by tak měla být dohoda obou stran. Jednostranné převedení by mělo být možné pouze, pokud se jedná o veřejný zájem, tedy zájem přesahující zájmy zaměstnance.

Dosavadní právní úprava v § 45 ukládá zaměstnavateli povinnost vyhovět žádosti zaměstnance o převedení nebo přeložení, jestliže je taková žádost podložena lékařským doporučením o nevhodnosti dalšího výkonu dosavadní práce nebo na dosavadním pracovišti. Doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb však nemá relevantní oporu v zákoně o specifických zdravotních službách, neboť ten upravuje pouze lékařský posudek obsahující výrok o způsobilosti nebo způsobilosti s podmínkou či dlouhodobé ztrátě způsobilosti k výkonu posuzované činnosti. Posudek musí být přezkoumatelný. Vzhledem k nezávaznosti doporučení a neexistenci opory v jiném právním předpisu není vhodné tuto právní úpravu v zákoníku práce nadále ponechat.

Pokud jde o **přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce**, stanoví již současná právní úprava podmínku souhlasu zaměstnance s přeložením. Jedná-li se však o změnu podstatné náležitosti pracovní smlouvy (sjednaného místa výkonu práce), měl by být pouhý souhlas zaměstnance nahrazen dohodou smluvních stran o změně pracovní smlouvy ve smyslu § 40 zákoníku práce, a to i kdyby se jednalo o změnu dočasnou. Je-li důvodem pro takovou dočasnou změnu provozní potřeba zaměstnavatele, navazuje na přeložení právní úprava poskytování cestovních náhrad. Zvláštní úprava této situace má tedy i nadále své opodstatnění, leč ke změně místa výkonu práce by vždy mělo docházet jen na základě změny sjednaných esenciálních náležitostí pracovní smlouvy.

V širším kontextu s navrhovaným věcným řešením změn pracovního poměru souvisí i **dosavadní systematika** právní úpravy této problematiky v části druhé hlavy III zákoníku práce, v jejímž rámci je zařazena též úprava nástupu (návratu) zaměstnankyně nebo zaměstnance do práce po odpadnutí zákonem stanovené překážky v práci (§ 47), kdy tato problematika náleží nepochybně spíše mezi obecná ustanovení o překážkách v práci v části osmé zákoníku práce, než mezi změny pracovního poměru.

Zrušení jednostranné dispozice zaměstnavatele převést nebo přeložit zaměstnance bez ohledu na smluvními stranami dohodnutý obsah pracovního poměru v pracovní smlouvě a její nahrazení standardní dohodou smluvních stran o změně pracovní smlouvy při současném uložení nabídkové povinnosti zaměstnavatele navrhnout zaměstnanci jinou vhodnou práci, jestliže zaměstnanec dosavadní práci vykonávat nesmí bylo navrhováno již v roce 2011 expertní skupinou odborníků ustavenou při Ministerstvu práce a sociálních věcí za účelem přípravy novelizace zákoníku práce. Do vlastního návrhu zákona však tehdy tato problematika zařazena nebyla.

b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Zákoník práce ohledně změn pracovního poměru v § 40 odst. 1 stanoví obecné pravidlo, podle něhož obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Toto pravidlo plně respektuje smluvní vůli stran pracovního poměru vyjádřenou ujednáními v pracovní smlouvě, přičemž zákoník práce stanoví mezi základními náležitostmi pracovní smlouvy druh práce a místo výkonu práce. Jako výjimku z tohoto pravidla dále v odstavci 2 stanoví, že práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen konat jen v případech uvedených v tomto zákoně. Takovou povinnost má však zaměstnanec prakticky pouze tehdy, jde-li o výkon jiné práce (změna druhu práce) v taxativně

stanovených případech v § 41 odst. 1, 2 a 4, nikoli jde-li o jeho přeložení, které zaměstnavatel nemůže provést bez souhlasu zaměstnance.

Přestože jsou v zákoníku práce v souvislosti se změnami obsahu pracovního poměru, pokud jde o sjednaný druh práce nebo místo výkonu práce, užívány **pojmy převedení a přeložení zaměstnance**, které evokují jednostrannou dispozici zaměstnavatele vůči zaměstnanci, lze ve skutečnosti takovou dispozici využít jen při převedení zaměstnance na jinou práci (nikoli při jeho přeložení do jiného místa), a to ještě pouze z důvodů taxativně zákonem stanovených. Zaměstnavatel má v případech podle § 41 odst. 1 zákoníku práce povinnost převést zaměstnance na jinou pro něho vhodnou práci; podle odstavců 2 a 4 je mu přiznána taková možnost, avšak ve všech případech lze převedení realizovat, aniž by s tím zaměstnanec souhlasil – tedy i proti jeho vůli. Jedná se přitom o rozdílné situace, kdy povinnost zaměstnavatele zaměstnance převést na jinou práci podle odstavce 1 je dána tehdy, nemůže-li zaměstnanec, především z důvodů zdravotních, dosavadní práci vykonávat, zatímco možnost převést zaměstnance na jinou práci má zaměstnavatel v případech, kdy byla zaměstnanci dána výpověď z důvodů podle § 52 písm. f) a g) zákoníku práce, kdy bylo proti němu zahájeno trestní stíhání nebo jestliže dočasně pozbyl předpoklady pro výkon sjednané práce, nebo za situace, kdy to vyžaduje mimořádná nebo živelní událost nebo jiná hrozící nehoda.

Kromě toho je podle § 41 odst. 1 písm. c) a § 239 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel povinen převést těhotnou zaměstnankyni, která koná práci těhotným zaměstnankyním zakázanou nebo práci, která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, dočasně na jinou práci, která je pro ni vhodná, při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Totéž podle § 239 odstavce 2 platí pro zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí.

Četnost a rozmanitost důvodů, pro něž nemůže zaměstnanec dále konat dosavadní (sjednanou) práci, a pro které jej lze za současné situace jednostranně převést na jinou práci, odpovídá reálným potřebám praxe, nicméně forma povinného nebo možného jednostranného převedení zaměstnance zaměstnavatelem a přidělování jiné než sjednané práce, se vymyká smluvní povaze pracovněprávních vztahů, neboť změna dříve sjednaných podmínek tvořících obsah pracovního poměru by měla zásadně podléhat souhlasu obou účastníků těchto vztahů. Ve smyslu čl. II bodu 2 písm. d) Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 29/1930 o nucené nebo povinné práci (č. 506/1990 Sb.), kterou je Česká republika vázána, lze za výjimku, kdy je možné zaměstnanci po nezbytně nutnou dobu přidělovat jinou práci i bez jeho souhlasu, považovat toliko existenci mimořádné nebo živelní události či jiné hrozící nehody, na jejímž odvracení či při odstraňování bezprostředních následků se zaměstnanec svojí prací podílí. Ve všech ostatních případech by změna druhu práce měla být založena na dohodě.

Podle § 139 zákoníku práce se na některé případy převedení zaměstnance na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, vztahuje doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého zaměstnanec dosahoval před převedením. Navrhované zrušení jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci a jeho nahrazení dohodou o změně druhu práce z důvodů uvedených v tomto ustanovení by poskytnutí doplatku nebránilo.

Zaměstnankyni uvedené v § 239 odst. 1 a 2 zákoníku práce, která bez svého zavinění dosahuje při výkonu jiné práce, na níž byla převedena, nižšího výdělku než na dosavadní práci, přísluší vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství za podmínek stanovených v § 42 až 44 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud jde o možnost přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je takové přeložení z důvodu provozní potřeby zaměstnavatele podle § 43 zákoníku práce vázáno na souhlas zaměstnance. V takovém případě zůstává otázkou, proč by souhlas zaměstnance, byť s dočasnou změnou podstatné náležitosti pracovní smlouvy (tedy místa výkonu práce), neměl být vyjádřen standardně v režimu § 40 odst. 1 zákoníku práce, tedy ve formě změny obsahu pracovní smlouvy. V takovém případě by ovšem právní pojem „přeložení“ zcela ztratil

opodstatnění a bylo by jej možno zrušit. Ani to by však nebránilo, aby dosavadní náhrady v souvislosti s výkonem práce při dočasné změně místa výkonu práce zůstaly zachovány.

Z hlediska systematiky právní úpravy změn pracovního poměru je v části druhé hlavě III zákoníku práce tradičně zařazeno i ustanovení § 47 o podmínkách zařazení zaměstnankyně nebo zaměstnance na práci a pracoviště při jejich nástupu (návratu) do práce po odpadnutí v tomto ustanovení vyjmenovaných překážek v práci (např. po skončení dočasné pracovní neschopnosti, po mateřské dovolené), přestože by svojí povahou toto ustanovení spíše náleželo mezi obecná ustanovení o překážkách v práci v části osmé zákoníku práce.

Dosavadní právní úprava v § 45 ukládá zaměstnavateli povinnost vyhovět žádosti zaměstnance o převedení nebo přeložení, jestliže je taková žádost podložena lékařským doporučením o nevhodnosti dalšího výkonu dosavadní práce nebo na dosavadním pracovišti. Doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb však nemá relevantní oporu v zákoně o specifických zdravotních službách, neboť ten upravuje pouze lékařský posudek obsahující výrok o způsobilosti nebo způsobilosti s podmínkou či dlouhodobé ztrátě způsobilosti k výkonu posuzované činnosti. Posudek musí být přezkoumatelný. Vzhledem k nezávažnosti doporučení a neexistenci opory v jiném právním předpisu není vhodné tuto právní úpravu v zákoníku práce nadále ponechat a není k tomu ani věcný důvod. Stane-li se zaměstnanec nezpůsobilým výkonu posuzované činnosti, je třeba o tom vydat lékařský posudek s některým z posudkových závěrů aprobovaných v § 43 zákona o specifických zdravotních službách.

K souvisejícím právním předpisům

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o nemocenském pojištění upravuje v § 42 až 44 vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, jako dávku nemocenského pojištění v případech, kdy zaměstnankyně z důvodu těhotenství nebo matka v období do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyně, která kojí, byla převedena na jinou práci, na níž dosahuje nižšího výdělku.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o inspekci práce stanoví jako přestupek v § 12 a jako správní delikt v § 25 porušení povinností zaměstnavatele mimo jiné též na úseku změn pracovního poměru se sankcí až 2 mil. Kč. V § 18 odst. 1 písm. a) a § 31 odst. 1 písm. a) stanoví konkrétní skutkovou podstatu přestupku a správního deliktu na úseku zvláštních pracovních podmínek, jestliže zaměstnavatel „nepřevede těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, na jinou práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu“, za což lze uložit pokutu až do výše 1 mil. Kč.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o zaměstnanosti terminologicky navazuje na pojem „převedení“ v § 5 písm. e) bod 2 a § 100 odst. 2.

c. Identifikace dotčených subjektů

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci
- zaměstnavatelské a odborové organizace
- Státní úřad inspekce práce
- Česká správa sociálního zabezpečení

Pokud jde o počet či podíl převáděných nebo překládaných zaměstnanců podle ust. § 41 a 43 zákoníku práce, nejsou tyto údaje statisticky sledovány a nelze je ani kvalifikovaně odhadnout.

d. Popis cílového stavu

Cílový stav **v oblasti převedení na jinou práci** by měl vést k výraznému omezení výlučného dispozičního oprávnění zaměstnavatele k jednostrannému převedení zaměstnance na jinou práci mimo rámec pracovní smlouvy nezávisle na vůli zaměstnance při současném zachování povinnosti zaměstnavatele zabezpečit zaměstnanci jinou vhodnou práci, nemůže-li dosavadní z důvodů v zákoně uvedených vykonávat. Výkon této jiné práce, ať trvale či dočasně, by měl být vázán na souhlas zaměstnance se změnou pracovních podmínek sjednaných v pracovní smlouvě.

Dosavadní povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci by byla nahrazena povinností nabídkovou při zachování stávající definice pojmu „vhodná práce“, tj. práce, která je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Přitom v zákonem stanovených případech, v nichž je zaměstnavatel podle současné úpravy povinen zaměstnance převést na jinou pro něho vhodnou práci, i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil, by byl i nadále ze zákona povinen zaměstnanci takovou vhodnou práci nabídnout. Do výčtu důvodů, pro které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nabídku jiné vhodné práce učinit (§ 41 odst. 1 zákoníku práce) by byl doplněn též důvod spočívající v dočasném pozbytí předpokladů stanovených jinými právními předpisy pro výkon sjednané práce, protože i v tomto případě nesmí zaměstnanec, byť dočasně, dosavadní práci vykonávat. V ostatních stanovených případech, v nichž má dosud zaměstnavatel možnost zaměstnance i bez jeho souhlasu převést na jinou práci, by měl i nadále obecně možnost navrhnout zaměstnanci změnu pracovního zařazení, a to vždy, aniž by to zákon zvláště upravoval. Výjimkou by zaměstnavateli zůstala zachována možnost jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci i bez jeho souhlasu v případě mimořádné nebo živelní události či jiné hrozící nehody, jako je tomu dosud podle § 41 odst. 4 zákoníku práce.

Akceptace nabídky jiné vhodné práce zaměstnancem by byla založena na smluvním ujednání mezi oběma účastníky pracovněprávního vztahu ve formě dohody o změně pracovní smlouvy – tedy ve smyslu § 40 odst. 1 zákoníku práce. Aby bylo zabráněno spekulativnímu jednání ze strany zaměstnance, kterým by odmítal přijmout jinou pro něho vhodnou práci, stanovil by zákon, že v takovém případě jde o překážku v práci na straně zaměstnance, při níž zaměstnanci nepřisluší náhrada mzdy nebo platu. Naopak, pokud zaměstnavatel svou nabídkovou povinnost nesplní, ačkoli zařazení na jinou vhodnou práci zaměstnanci může navrhnout, nebo pokud takovou jinou vhodnou práci pro zaměstnance zaměstnavatel nemá, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci v takovém případě náhrada mzdy nebo platu náleží ve výši průměrného výdělku v souladu s ust. § 208 zákoníku práce.

Po zaměstnavateli však nelze spravedlivě požadovat, aby poskytoval zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu v situaci, kdy zaměstnanec sám svým zaviněným jednáním způsobil, že nesmí dosavadní práci vykonávat z důvodu, kdy tak rozhodl soud, správní úřad, jiný státní orgán nebo orgán územního samosprávného celku, nebo pozbyl-li dočasně předpoklady stanovené jinými právními předpisy pro výkon sjednané práce, a zaměstnavatel pro něho jinou vhodnou práci nemá, a proto ani v těchto výjimečných případech zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nebude příslušet.

Aby bylo možno identifikovat skutečné důvody, které vedly k dohodě o změně druhu práce, stanoví zákon, jakožto obsahovou náležitost dohody o změně pracovní smlouvy, povinnost uvést v ní důvod této změny a dobu, na kterou se změna sjednává. Podmínky pro poskytnutí doplatku do průměrného výdělku podle § 139 zákoníku práce nebo vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství podle § 42 až 44 zákona o nemocenském pojištění zůstávají nedotčeny.

V oblasti přeložení zaměstnance do jiného místa se navrhuje nahrazení pojmu „přeložení“ pojmem „změna místa výkonu práce“, je-li to z důvodu nezbytné provozní potřeby zaměstnavatele, a to při zachování stávající právní úpravy náhrad poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.

Navrhované cílové řešení, zejména pokud jde o výkon jiné vhodné práce, nejen posiluje smluvní volnost účastníků pracovního poměru při sjednávání jeho změn, ale současně přispívá ke zvýšení odpovědnosti samotného zaměstnance na řešení situace, kdy ze stanovených zákonných důvodů nesmí nebo nemůže dále konat dosavadní práci.

e. Zhodnocení rizika

Nepřijetí navrhovaných zásadních změn směřujících ke zrušení jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci rozhodnutím zaměstnavatele představuje další zakonzervování historicky překonané právní úpravy na úrovni „prvého“ zákoníku práce a výrazně oslabuje snahy o možnou a žádoucí liberalizaci pracovněprávních vztahů, kterou současný zákoník práce nejenom předpokládá, ale také připouští. Konsensus smluvních stran pracovního poměru ohledně jednou dohodnutých pracovních podmínek musí být výsledkem rovnoprávného vztahu mezi smluvními partnery, a proto tyto vztahy nelze ponechat na pozici nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance i v těch oblastech, v nichž se smluvní volnost může prosadit ve prospěch ochrany zaměstnance. Právo zaměstnance rozhodnout se zcela svobodně, zda jinou práci, než ke které se zavázal v pracovní smlouvě, je připraven a ochoten vykonávat, lze omezit jen zcela výjimečně v zájmu veřejném. Dispozice zaměstnavatele k převedení zaměstnance i bez jeho souhlasu je však podle současné pracovněprávní úpravy nepřiměřeně rozsáhlá a některé z důvodů, jež takové převedení zaměstnance zaměstnavateli umožňují, rozhodně nemají povahu veřejného zájmu (viz např. důsledek výpovědi dané zaměstnanci z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) zákoníku práce).

Návrh variant řešení

Varianta 0 - Zachování současného stavu

Touto variantou nedojde k nápravě současného stavu, kdy zaměstnavatel vůči zaměstnanci je v některých případech povinen, v jiných oprávněn jednostranně disponovat s jeho pracovním zařazením, a to i tehdy, kdy veřejný zájem nepřevažuje nad zájmem jednotlivce, což může být vnímáno jako výkon nucené práce.

Varianta I - Zrušení institutů jednostranného převedení na jinou práci a přeložení k výkonu práce do jiného místa a jejich nahrazení dvoustranným ujednáním smluvních stran pracovního poměru o příslušné změně druhu či místa výkonu práce, jakožto podstatných náležitostí pracovní smlouvy.

Posiluje se smluvní prvek vzájemného vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu závislé práce. Pokud v případě ztráty způsobilosti zaměstnance dále konat dosud sjednané práce zaměstnanec odmítne přijmout zaměstnavatelem navrženou jinou pro něho vhodnou práci, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnance, při níž zaměstnanci nebude příslušet náhrada mzdy nebo platu. Naopak, nebude-li mít zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci nebo mu takovou práci nenabídne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci bude povinen poskytovat náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku v režimu § 208 zákoníku práce. Současně se ale stanoví, že zaměstnavatel není povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu v případě, kdy zaměstnanec sám svým zaviněným jednáním způsobil, že nesmí dosavadní práci vykonávat z důvodu, kdy tak rozhodl soud, správní úřad, jiný státní orgán nebo orgán územního samosprávného celku, nebo pozbyl-li dočasně předpoklady stanovené jinými právními předpisy

pro výkon sjednané práce, a zaměstnavatel pro něho jinou vhodnou práci nemá, a proto ani v těchto výjimečných případech zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nebude příslušet.

Institut jednostranného převedení nezapadá do současného pojetí pracovního poměru, jakožto soukromoprávního individuálního závazkového vztahu. Převedení, jakožto jednostranný akt je možné akceptovat pouze v případě veřejného zájmu, který přesahuje osobu zaměstnavatele a zaměstnance. Jedná se o případ odvrácení mimořádné události (živelné události) nebo jiné hrozící nehody nebo zmírnění jejích bezprostředních následků (stávající § 41 odst. 4 zákoníku práce). Ostatní případy je třeba řešit s využitím vůle smluvních stran, tedy formou dvoustranné změny pracovní smlouvy na základě nabídky jiné vhodné práce. V převážné většině případů, kdy je zaměstnavateli uložena povinnost takovou nabídku zaměstnanci učinit, lze rovněž rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. d) až g) zákoníku práce.

Institut přeložení k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, vyžaduje-li to nezbytná provozní potřeba, je již i podle současné právní úpravy podmíněn souhlasem zaměstnance a není tedy důvodu, přestože jde o dočasnou změnu sjednaného místa výkonu práce, aby takováto změna nebyla podložena standardní dohodou smluvních stran o změně obsahu pracovního poměru ve formě dodatku k pracovní smlouvě.

Podle dosavadní právní úpravy zaměstnanci v souvislosti s přeložením k výkonu práce v jiném místě přísluší náhrada cestovních výdajů za podmínek uvedených v § 165 zákoníku práce a bude náležet i nadále, pokud ke změně místa výkonu práce v rámci zaměstnavatele dojde z důvodu provozní potřeby zaměstnavatele.

Zrušení institutu přeložení a jeho nahrazení institutem dočasné změny místa výkonu práce, a to výhradně na smluvním základě dohodou zaměstnavatele a zaměstnance o změně místa výkonu práce uzavřené z podnětu zaměstnavatele za situace, kdy to vyžaduje jeho naléhavá provozní potřeba, nebude tak mít jakýkoli věcný dopad na poskytování příslušných náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce. Změna místa výkonu práce může být provedena jen v rámci zaměstnavatele. V tomto případě zaměstnanci vzniká právo na cestovní náhrady poskytované v souvislosti s výkonem práce v jiném místě podle § 165 odst. 1 zákoníku práce. Dohoda o dočasné změně místa výkonu práce musí obsahovat důvod a dobu trvání této změny.

f. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Varianta 0

Náklady

Pokud by byl zachován dosavadní právní stav, zůstanou náklady beze změny.

Přínosy

Tato varianta však nenabízí ani žádné přínosy.

Kromě toho zachovat povinnost nebo možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci i bez jeho souhlasu (tzv. „z donucení“) se jeví kontraproduktivním, jestliže zaměstnanci mohou na toto opatření zaměstnavatele reagovat negativně, např. snížením výkonnosti, aktivity při plnění pracovních úkolů, nebo se jejich výkonnost sníží v důsledku potřeby dlouhodobějšího zapracování na nový druh práce. Půjde v podstatě o setrvalý stav.

Varianta I

Náklady

Změny navržené v rámci této varianty zachovávají dosavadní úroveň nákladů na cestovní náhrady v souvislosti s přeložením zaměstnance. Relativně může dojít dokonce ke snížení výdajů na náhrady mezd a platů za situace, kdy tato náhrada zaměstnanci nepřísluší z důvodu jeho neakceptace nabídky jiné vhodné práce nebo v případech, kdy náhrada nepřísluší z důvodu zaviněného jednání zaměstnance, v jehož důsledku nemůže dosavadní práci dále konat (např. zadržení řidičského oprávnění pro požití alkoholu, dočasný zákaz činnosti). Četnost případů, kdy zaměstnanec nebude akceptovat návrh zaměstnavatele na změnu dosud vykonávané práce na jinou vhodnou práci, přestože tak zaměstnavatel musí učinit, a kdy z důvodu neakceptace vhodné nabídky nevznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu, závisí na individuálním přístupu každého konkrétního zaměstnance, a nelze ji proto ani kvalifikovaně odhadnout.

Přínosy

Přínosem je posílení smluvní volnosti při změnách pracovního poměru, jestliže zaměstnanec, který pozbyl způsobilost dále konat dosavadní práci sám má právo rozhodnout, zda přijme či odmítne jinou vhodnou práci, kterou je mu zaměstnavatel povinen nabídnout. Nese ovšem také sám důsledek odmítnutí vhodné nabídky.

Zaměstnanec však neztrácí z důvodu svého zabezpečení motivaci k akceptaci návrhu zaměstnavatele na změnu místa výkonu práce.

g. Návrh řešení

Z výše uvedených srovnání se jeví jako vhodná **varianta I**.

2.3 Přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů

a. Definice problému

Návrh předkládaného zákona předpokládá mimo jiné změny i v oblasti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Platná právní úprava nezohledňuje aktuální judikaturu Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SD EU“) a dostatečně neřeší převod činnosti zaměstnavatele v případě insourcingu a outsourcingu.

b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vychází ze Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (dále jen „Směrnice“).

Podle čl. 1 odst. 1 Směrnice se tato směrnice vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení. Převodem se podle čl. 1 odst. 2 Směrnice rozumí převod hospodářské jednotky, která si

zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou. Směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku nebo bez tohoto cíle.

Podle čl. 2 Směrnice se převodcem rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu a nabyvatelem se rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která se v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.

V § 338 zákoníku práce je upraven přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů; naše právní úprava však nezohledňuje judikaturu SD EU a vychází pouze z poněkud kontroverzního rozhodnutí ve věci Schmidt, ve kterém SD EU stanovil, že k přechodu práv a povinností stačí pouze podobnost činností před přechodem a po přechodu a skutečnost, že zaměstnanec je znovu zaměstnán nabyvatelem.

Z jiných rozhodnutí SD EU (například ve věci Spijkers, Ryaagard nebo Suzen) vyplynulo, že za převod podniku nelze považovat pouhý převod činností, nýbrž musí dojít k převodu určité stabilní hospodářské jednotky, která si i po transakci zachovává svou totožnost. Tento princip je nyní uveden v čl. 1 odst. 2 Směrnice. Z judikatury SD EU dále vyplývá, že při posuzování okolností transakce je třeba zohlednit zejména druh podniku nebo závodu, zda došlo k převodu hmotných statků (budov a movitých věcí) a nehmotných statků, jaká je hodnota nehmotných statků v den převodu, zda byla novým zaměstnavatelem převzata většina původních zaměstnanců, zda došlo k převzetí zákazníků, jaký je stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu a dobu, po kterou byly tyto činnosti přerušeny.

K převodu činnosti zaměstnavatele a tím i k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít podle zákoníku práce nebo podle jiného právního předpisu.

Podle občanského zákoníku sloučení nebo splynutí se považuje za převod činnosti zaměstnavatele (§ 178), rozdělení sloučením, odštěpení, jakož i jiné způsoby rozdělení, se považují za převod činnosti zaměstnavatele (§ 179), koupě závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele (§ 2175) a pacht závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele (§ 2349).

K převodu činnosti podle judikatury SD EU dochází také v případě

- insourcingu, kdy si zaměstnavatel začne činnosti, které pro něj dříve vykonával na základě smlouvy jiný subjekt, vykonávat sám (například na základě smlouvy pro zaměstnavatele A úklidové činnosti vykonával subjekt B, po vypovězení smlouvy si tyto činnosti vykonává zaměstnavatel A sám),
- outsourcingu, kdy zaměstnavatel, který si určité činnosti vykonával sám, uzavře smlouvu s jiným subjektem, který tyto činnosti bude vykonávat (například zaměstnavatel A si sám provádí úklidové služby, později uzavře smlouvu o provádění úklidové činnosti se subjektem B, který tyto činnosti pro zaměstnavatele A začne vykonávat),
- změny dodavatele, kdy k převodu dochází mezi 2 subjekty, které mezi sebou nemají smluvní vztah (zaměstnavatel A má smlouvu se subjektem B na provádění úklidové činnosti, zaměstnavatel A na základě výsledků výběrového řízení uzavře smlouvu o úklidové činnosti se subjektem C a vypoví smlouvu subjektu B – k převodu činnosti dochází mezi subjekty B a C, které mezi sebou nemají žádný smluvní vztah).

V § 51a zákoníku práce je upravena situace, kdy zaměstnanec dá zaměstnavateli výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V takovém případě skončí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni

přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Současná právní úprava respektuje právo zaměstnance na svobodný výběr zaměstnavatele, pro něhož bude zaměstnanec pracovat. Pokud se má změnit osoba zaměstnavatele a zaměstnanec si z jakéhokoliv důvodu nepřeje pro přejímajícího zaměstnavatele pracovat, může dát v této souvislosti výpověď a pracovní poměr pak neskončí uplynutím standardní dvouměsíční výpovědní doby, nýbrž nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

V praxi to však znamená, že zaměstnanec může s výpovědí vyčkávat a dát výpověď i několik hodin přede dnem přechodu, což v konečném důsledku znamená, že výpovědní doba bude trvat například pouhé hodiny. Přejímající zaměstnavatel si tak do poslední chvíle před přechodem nemůže být jistý počtem zaměstnanců, kteří k němu skutečně přejdou.

Na druhé straně nastávají situace, kdy zaměstnavatel zaměstnance vůbec neinformuje nebo jej neinformuje včas a dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec v takovém případě nemá možnost uplatnit výpověď podle § 51a zákoníku práce. Ve chvíli, kdy dojde k přechodu, se § 51a zákoníku práce neuplatní a zaměstnanec tak může dát jen výpověď podle § 51 odst. 1 zákoníku práce (s nejméně dvouměsíční výpovědní dobou).

c. Identifikace dotčených subjektů

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci
- odborové organizace

d. Popis cílového stavu

Navrhuje se zpřesnit právní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v souladu s judikaturou SD EU a po vzoru britské právní úpravy stanovit podmínky pro případ převodu zaměstnavatele nebo jeho části na jiného zaměstnavatele.

Jde o tyto podmínky

- činnosti musí být vykonávány po převodu činností stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- bezprostředně před převodem činnosti zde existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností,
- nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu,
- musí být převáděn rovněž majetek, případně možnost jeho užívání, je-li tento majetek pro výkon činností nezbytný.

Navrhuje se stanovit jednak subjektivní lhůtu 15 dnů, ve které zaměstnanec musí dát výpověď, aby ke skončení pracovního poměru došlo dnem, který předchází dni přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů s tím, že pokud nebude informován včas, aby mohl dát výpověď, ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se přechod uskutečnil s 15-ti denní výpovědní dobou. Navrhovaná právní úprava tak zohledňuje jak zájmy přejímajícího zaměstnavatele, tak zájmy zaměstnance, který nebyl včas, popřípadě vůbec, informován o připravovaném přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

e. Zhodnocení rizika

Nebyla shledána žádná rizika ať už v případě zachování současného stavu, tak v případě změny právní úpravy.

f. Návrh variant řešení

1. K návrhu úpravy § 51a

Varianta 0 - Zachování současného stavu

Varianta I - Navrhuje se stanovit subjektivní lhůtu 15 dnů, ve které zaměstnanec musí dát výpověď, aby ke skončení pracovního poměru došlo dnem, který předchází dni přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů s tím, že pokud nebude informován tak, aby mohl dát výpověď před uskutečněním přechodu práv a povinností, mohl tuto výpověď dát ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se přechod uskutečnil.

Obdobně, pokud zaměstnanec nebude informován o přechodu práv a povinností 30 dnů před přechodem, navrhuje se, aby také mohl dát výpověď ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se přechod uskutečnil. Výpovědní doba bude 15 denní a začne běžet dnem doručení zaměstnavateli.

2. K návrhu úpravy § 338

Varianta 0 - Zachování současného stavu

Varianta I - Pro případ převodu činnosti zaměstnavatele budou stanoveny podmínky, za kterých k převodu činnosti (a tím i k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů) dochází.

Jde o tyto podmínky:

- a) činnosti musí být vykonávány po převodu činností stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- b) činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- c) bezprostředně před převodem činnosti zde existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností,
- d) nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu,
- e) musí být převáděn rovněž majetek, popřípadě možnost jeho užívání, je-li tento majetek pro výkon činností nezbytný.

g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

K návrhu úpravy § 51a

Varianta 0

Náklady

Žádné nebyly identifikovány.

Přínosy

Zachování stávající konstantní právní úpravy.

Varianta I

Náklady

Větší administrativní náročnost pro zaměstnavatele, který musí zajistit, aby každý zaměstnanec byl o přechodu práv a povinností informován.

Přínosy

Zaměstnanec bude moci dát zaměstnavateli výpověď i v případě, že nebyl včas informován o přechodu práv a povinností. Nový zaměstnavatel bude v předstihu vědět, kteří zaměstnanci k němu přejdou. Tak tomu bude však jen v případě, že zaměstnavatel bude včas zaměstnance, kterých se přechod týká, informovat.

K návrhu úpravy § 338

Varianta 0

Přínosy

Zachování stávající konstantní právní úpravy.

Náklady

Žádné nebyly identifikovány.

Varianta I

Náklady

Žádné nebyly identifikovány.

Přínosy

Zaměstnavatelé i zaměstnanci budou moci lépe posoudit, zda dochází k převodu činnosti zaměstnavatele, a tudíž i přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, neboť v zákoníku práce budou stanoveny podmínky, za kterých k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází

h. Návrh řešení

V obou případech se navrhuje **varianta I**.

2.4 Problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

a. Definice problému

Návrh předkládaného zákona předpokládá změny v oblasti právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zejména na úseku právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku. Tyto změny jsou navrhovány v souvislosti se směrnicí o pracovní době a směrnicí Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků (dále jen „směrnice o ochraně mladistvých“) a s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie. V České republice prozatím nebyla respektována skutečnost, že se daná evropská právní úprava vztahuje i na pracovněprávní vztahy založené na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, resp. že nikterak nerozlišuje mezi pracovněprávními vztahy založenými rozličným způsobem. Směrnice používá kategorii pracovník a bez rozlišování skutečnosti, v jakém pracovněprávním vztahu bude závislá práce vykonávána, garantuje ochranu všem pracovníkům. V České republice tedy prozatím ochrana zaměstnanců vykonávajících práci v těchto atypických formách pracovněprávního vztahu (obdobnou právní úpravu můžeme nalézt v rámci členských států pouze ve Slovenské republice) požadovaná příslušnými směrnicemi není plně transponována, a tudíž ani řádně implementována.

b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Právní vztahy založené dohodami o pracovní činnosti a dohodami o provedení práce podle § 3 zákoníku práce, patří mezi základní pracovněprávními vztahy, v nichž je vykonávána závislá práce. Tyto pracovněprávní vztahy upravuje část třetí zákoníku práce v § 74 až 77.

Podle ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce platí, že pokud není v zákoníku práce stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru. V tomto odstavci jsou pod písmeny a) až i) taxativně vyjmenovány okruhy právní úpravy provedené zákoníkem práce, které se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahují. Mezi tyto vyjmenované okruhy patří podle § 77 odst. 2 písm. d) i právní úprava pracovní doby a doby odpočinku s tou výjimkou, že výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Pro účely náhrady odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) za podmínek stanovených v § 192 a 193 zákoníku práce platí pro zaměstnance zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit (§ 194 zákoníku práce). Může jít o faktické, ale také pouze jen o fiktivní rozvržení týdenní pracovní doby do směn, podle něhož bude zaměstnavatel zaměstnanci v případě vzniku jeho dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance poskytovat náhradu z odměny z dohody.

c. Identifikace dotčených subjektů

- zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají zaměstnance na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
- zaměstnanci konající práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
- státní orgány – Státní úřad inspekce práce

d. Popis cílového stavu

Cílem navrhované změny v právní úpravě pracovní doby a doby odpočinku je posílení ochrany zaměstnanců pracujících na základě dohod konaných mimo pracovní poměr a garance jejich práv odpovídajících směrnici o pracovní době a směrnici o ochraně mladistvých. Z uvedeného důvodu se předkládá návrh věcných změn v ustanovení § 76 odst. 3, v § 77 odst. 2 písm. d) a h) zákoníku práce.

e. Zhodnocení rizika

Mezi zásadní rizika při nepřijetí právní úpravy je hrozba řízení pro porušení Smlouvy (tzv. infringement) ze strany příslušných orgánů Evropské unie.

Rizikem u snahy o transpozici příslušných právních předpisů Evropské unie je možnost jejich nesprávné transpozice.

f. Návrh variant řešení

Varianta 0 - Zachování současného stavu

Varianta I - Aplikování požadavků směrnice o pracovní době a směrnice o ochraně mladistvých i na zaměstnance konající práci na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr

Při volbě varianty I budou naplněny požadavky příslušných směrnic týkající se ochrany a bezpečnosti zdraví pracovníků zejména v souvislosti s nepřetržitým denním odpočinkem a odpočinkem v týdnu, přestávkami v práci na jídlo a oddech, noční prací a maximálním limitem týdenní pracovní doby u mladistvých zaměstnanců. Bude korigována i maximální délka vyrovnávacího období u dohody o pracovní činnosti, neboť směrnice o pracovní době nepřipouští bez existence kolektivní smlouvy vyrovnávací období delší než 6 měsíců, což ve vnitrostátním kontextu koresponduje s vyrovnávacím obdobím v délce 26 týdnů.

g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Náklady

Zaměstnanci

Z hlediska zvolené právní úpravy ve variantě I nelze u zaměstnanců uvažovat o žádných nákladech. V souvislosti s návrhem povinnosti poskytovat zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přestávku v práci na jídlo a oddech lze uvažovat o nepatrném prodloužení doby v rámci kalendářního dne, která bude souviset se samotným výkonem práce.

Zaměstnavatelé

V případě volby varianty I lze očekávat výraznější dopad na zaměstnavatele v souvislosti s nutností dodržovat při plánování a rozvrhování pracovní doby zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pro ně nové a dosud neznámé povinnosti a požadavky vyplývající z příslušných směrnic.

Státní rozpočet, státní orgány (viz bod Identifikace dotčených subjektů)

V případě volby varianty I požadavky na státní rozpočet ani na příslušné státní orgány nevznikají. V případě kontrolních orgánů bude pouze třeba při jejich kontrolní činnosti věnovat zvýšenou pozornost novým skutečnostem a povinnostem zaměstnavatelů, které mohou být porušeny.

Přínosy

Zaměstnanec

Při variantě I lze očekávat výrazný přínos pro zaměstnance vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spočívající v ochraně a bezpečnosti jejich zdraví v souladu s požadavky příslušných směrnic, kterého se mnozí zaměstnanci pracující na dohody o pracích mimo pracovní poměr dosud marně dožadovali.

Zaměstnavatelé

U zaměstnavatelů nebyly identifikovány žádné přínosy.

Státní rozpočet, státní orgány (viz bod Identifikace dotčených subjektů)

V případě přijetí varianty I bude výrazně sníženo riziko řízení pro porušení Smlouvy EU (tzv. infringementu), což lze vnímat jako řádné splnění povinností členského státu vůči Evropské unii i jako prevenci proti případným nepříjemnostem spojeným s řízením pro porušení Smlouvy EU, která by v extrémním případě mohla vést až k finanční sankci vůči České republice.

h. Návrh řešení

Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem se navrhuje při řešení problematiky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uplatnění **varianty I**.

2.5 Konto pracovní doby

a. Definice problému

Konto pracovní doby je poměrně nový právní institut, který existuje v českém právním řádu teprve od roku 2007. Cílem vzniku této úpravy bylo umožnit zaměstnavateli flexibilněji rozvrhovat a přidělovat práci zaměstnanci s ohledem na měnící se potřebu práce v důsledku snížení poptávky po výrobcích nebo službách. Byly tedy stanoveny základní podmínky pro zavedení konta pracovní doby (např. zavedení jen kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, účet pracovní doby, účet mzdy, stálá mzda, apod.). Právní úprava ale jinak pozitivně nevymezovala samotnou odlišnost tohoto právního institutu od ostatních „standardních“ pracovních režimů. Spokojila se jenom s konstatováním, že konto pracovní doby je zvláštní způsob (nerovnoměrného) rozvržení pracovní doby (§ 86 odst. 1 zákoníku práce), zaměstnanec v kontu pracovní doby nemá právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (§ 34b odst. 1 zákoníku práce) a nevzniká u něho překážka v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 zákoníku práce). Během devíti let aplikační praxe, vyvstala řada nejasností při interpretaci jednotlivých ustanovení konta pracovní doby a došlo ke zjištění, že právní úprava vůbec neřeší řadu existujících problémů, a je tedy nedostatečná (např. krácení stálé mzdy-viz níže, právo na náhradu mzdy při překážkách v práci, legálnost výkonu práce mimo rozvrh směn zaměstnance, nejasnost, zda zaměstnavatel je povinen přidělovat práci v rozsahu hodin, které zaměstnanci předem rozvrhl apod.).

Problémem se v praxi ukázala otázka uplatnění stálé mzdy a její případné krácení. Při uplatnění konta pracovní doby přísluší zaměstnanci za práci v pracovní době stálá mzda. Stálá mzda nepřisluší za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje. Postup pro krácení stálé mzdy za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje a stálá mzda nepřisluší, však není zákonem upraven. Podle obvyklých postupů

uplatňovaných při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby pro krácení měsíčních mzdových sazeb by se tedy měla krátit stálá mzda v případě, kdy zaměstnanec nepracuje, ačkoliv podle rozvrhu pracovat měl, v poměru délky takto neodpracované doby k celkové délce pracovní doby rozvržené v daném kalendářním měsíci.

Specifikem konta pracovní doby však je to, že může být pracovní doba rozvrhována v rámci vyrovnávacího období v jednotlivých měsících značně nerovnoměrně, v některých měsících v malém rozsahu, v jiných naopak ve velkém rozsahu. Rozvrhne-li se malý počet hodin, může i krátkodobá překážka v práci způsobit při aplikaci uvedeného postupu krácení značné snížení nebo neposkytnutí stálé mzdy. Vzhledem ke skutečnosti, že náhrada mzdy zpravidla přísluší za neodpracovanou dobu, může nastat situace, že zaměstnanec zůstane v daném měsíci bez prostředků. Krácení stálé mzdy podle podmínek platných v daném kalendářním měsíci proto neodpovídá charakteru režimu konta pracovní doby, jehož základním smyslem je vypořádat práva na mzdu i práva v oblasti pracovní doby za celé vyrovnávací období.

b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Podmínkou uplatnění konta pracovní doby je jeho zavedení v kolektivní smlouvě, a pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, tak i ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Souhlas zaměstnance, který bude pracovat v kontu pracovní doby, zákon nevyžaduje. Konto pracovní doby je vymezeno jako zvláštní způsob rozvržení pracovní doby, jehož bližší vymezení zákoník práce nespécifikuje - lze ho dovodit pouze z § 34b odst. 1 a § 208 (tj. zaměstnanec v kontu nemá právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a nevzniká mu zároveň překážka v práci na straně zaměstnavatele). Zaměstnavatel je povinen pro tohoto zaměstnance vést účet pracovní doby, na kterém se evidují některé specifické údaje o pracovní době (§ 87 odst. 2 zákoníku práce). U konta pracovní doby je dále zaveden zvláštní způsob zjišťování práce přesčas (§ 98 odst. 2 zákoníku práce) a je zaměstnavateli umožněna kratší lhůta pro seznámení zaměstnance s jeho písemným rozvrhem pracovní doby (§ 84 zákoníku práce). V případě sjednání v kolektivní smlouvě je dále umožněn časově omezený přesun zápočtu odpracované práce přesčas do pracovní doby dalšího vyrovnávacího období (§ 86 odst. 4 zákoníku práce) a na ně navazují další odchylky (viz § 67 odst. 1 písm. d) a § 91 odst. 5 zákoníku práce).

V oblasti odměňování vznikají zaměstnanci práva na mzdu za vykonanou práci podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek podle § 113 odst. 1 zákoníku práce. Tato práva se v rámci vyrovnávacího období evidují a zúčtují podle § 121 odst. 1 zákoníku práce až po jeho skončení. Jsou-li vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci doplatit rozdíl. Za jednotlivé kalendářní měsíce v rámci vyrovnávacího období přísluší zaměstnanci podle § 120 odst. 1 zákoníku práce stálá mzda, sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem.

V současné době je v § 121 odst. 2 zákoníku práce stanovena obecná zásada, že stálá mzda přísluší zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci, v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne a naopak že nepřísluší za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje. Stálá mzda tedy přísluší za období kalendářního měsíce ve stejné výši bez ohledu na velikost rozvržené pracovní doby a krátí se za dobu, kdy zaměstnanec nepracuje, ačkoliv podle rozvrhu pracovat měl. Zaměstnanec, který nepracoval celý měsíc proto, že mu zaměstnavatel nerozvrhl pracovní dobu, je na tom tedy paradoxně lépe, než ten, který po část měsíce pracoval.

Mzda je podle § 141 odst. 1 zákoníku práce splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo. Stálá mzda

je formou mzdy poskytovanou za období kalendářního měsíce, a proto by měla být podle obecně platných zásad zúčtována k výplatě podle poměrů platných v tomto měsíci.

Nejnižší přípustná výše stálé mzdy zaměstnance je podle § 120 odst. 1 zákoníku práce omezena 80 % jeho průměrného výdělku, nebo 85 % podle § 120 odst. 2 při uplatnění postupu podle § 86 odst. 4 zákoníku práce (započtení až 120 hodin práce přesčas do pracovní doby v následujícím vyrovnávacím období). Stálá mzda tak může být sjednána nebo stanovena pod úroveň minimální mzdy nebo pod příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy.

c. Identifikace dotčených subjektů

- zaměstnavatelé, kteří provozují podnikatelskou činnost, u nichž se uplatňuje konto pracovní doby
- zaměstnanci, kteří pracují v režimu konta pracovní doby
- státní orgány – Státní úřad inspekce práce

d. Popis cílového stavu

Cílovým stavem je právní úpravu konta pracovní doby zpřesnit a doplnit chybějící nebo matoucí právní instituty. Konkrétně se navrhuje legálně vymezit konto pracovní doby jako zvláštní pracovní režim, při jehož uplatnění nemusí zaměstnavatel rozvrhovat pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, resp. kratší pracovní doby. Z uvedeného bude tedy zřejmé, že pokud zaměstnavatel zaměstnanci pracovní dobu rozvrhne do směn, musí mu v tomto rozsahu práci i přidělit. Pokud tak neučiní, doba, po kterou zaměstnanec nebude v rozvržené směně vykonávat práci, se bude posuzovat jako překážka v práci na straně zaměstnavatele, za kterou bude zaměstnanci náležet náhrada mzdy (§ 208 zákoníku práce), a tato doba se započte jako odpracovaná (§ 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce). Dále se nově navrhuje odstranit nedostatek stávající právní úpravy tak, aby bylo umožněno zaměstnavateli legálně nařídit nebo dohodnout výkon práce mimo rozvrh směn, aniž jsou zároveň splněny obě podmínky pro výkon práce přesčas (viz § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce), jelikož z podstaty právní úpravy konta pracovní doby vyplývá, že zaměstnavatel nemusí rozvrhovat pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (tj. je to jedna z podmínek pro posouzení práce přesčas). Podmínky pro práci mimo rozvrh směn ale zůstávají pro konto pracovní doby stejné jako u práce přesčas (např. výjimečnost, nařizování, dohodnutá práce přesčas, limity této práce). Dále se nově navrhuje zahrnout pod pojem „dny pracovního klidu“ i dny, kdy není zaměstnavatelem rozvržena směna zaměstnanci při uplatnění konta pracovní doby nebo je rozvržena v kratším rozsahu, než odpovídá polovině průměrné délky směny zaměstnance. Cílem této úpravy je zvýšit ochranu zaměstnance, aby mu nemohla být bez omezení zaměstnavatelem kdykoliv (při dodržení minimálních dob odpočinku) nařizována práce ve smyslu nově navrženého ustanovení § 86 odst. 4 zákoníku práce ve dnech, kdy nemá zaměstnanec rozvrženou směnu nebo jí má rozvrženou v minimálním rozsahu.

V oblasti odměňování je cílovým stavem úpravy zavést přesnější a spravedlivější mechanismus, podle něhož se bude stálá mzda krátit podle poměrů platných za celé vyrovnávací období, a to zejména vzhledem ke skutečnosti, že krácení stálé mzdy ve vztahu ke kalendářnímu měsíci může vést k poškozování mzdových práv zaměstnance.

Konkrétně se navrhuje, aby se stálá mzda v tomto případě v příslušném kalendářním měsíci krátila o násobek počtu neodpracovaných hodin a částky, která se vypočte jako podíl úhrnu předpokládaných stálých mezd, které mají být zaměstnanci za vyrovnávací období vyplaceny a celkového počtu hodin, které má zaměstnanec ve vyrovnávacím období odpracovat (předpokládaná hodnota jedné hodiny). Navrhuje se, aby pro krácení stálé mzdy nebylo možné uplatnit jiný postup.

Navrhovaný postup je možno vyjádřit tímto vztahem:

$$SMZ = SMStM - PNH \times \Sigma SMVO : \Sigma HVO$$

SMZ - zkrácená stálá mzda v příslušném kalendářním měsíci

SMStM - sjednaná nebo stanovená stálá mzda

PNH – počet neopracovaných hodin v příslušném kalendářním měsíci

ΣSMVO – součet sjednaných nebo stanovených stálých mezd za vyrovnávací období

ΣHVO – součet hodin, které mají být odpracovány ve vyrovnávacím období (odpovídající stanovené týdenní pracovní době).

Rozepíše-li zaměstnavatel zaměstnanci v kalendářním měsíci v rámci možností daných právním předpisem extrémně vysoké množství pracovní doby, může nastat potřeba zkrátit zaměstnanci při značném rozsahu překážek v práci při použití navrhovaného způsobu krácení stálé mzdy značnou částku nebo dokonce více než činí stálá mzda. Toto krácení je však zcela v pořádku, protože bude zaměstnanci příslušet za uvedené překážky náhrada mzdy nebo se uplatní jiné standardní postupy.

Při zavedení krácení stálé mzdy ve vztahu k celému vyrovnávacímu období by proto nebylo logické ani spravedlivé, aby k takto zkrácené stálé mzdě byl poskytován doplatek do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy, na který by mohlo zaměstnanci při odpracování určité doby vzniknout právo. Proto se navrhuje vyloučit v těchto případech doplácení do minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy.

Uplatní-li se postup, kterým se zamezí poskytování doplatku do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy, musí se zároveň zajistit ochrana proti sjednávání nebo stanovování stálé mzdy nepřiměřeně nízké. Navrhuje se proto, aby stálou mzdu nebylo možné sjednat nebo stanovit pod úrovní minimální mzdy nebo příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy.

e. Zhodnocení rizika

K uvedeným návrhům postupů nejsou identifikována žádná rizika.

f. Návrh variant řešení

Varianta 0 - Zachování dosavadního stavu

Varianta I - Zpřesnění v oblasti konta pracovní doby a nová koncepce krácení stálé mzdy

Zavedení nové zpřesňuje definice konta pracovní doby, zavedení možnosti a podmínek pro výkon práce zaměstnance mimo jeho rozvrh pracovní doby, zvýšení ochrany zaměstnance tak, aby zaměstnavatel nemohl kdykoliv zaměstnanci nařídít práci mimo rozvrh směn a vyhnout se tak účelově povinnosti vypracovávat písemný rozvrh pracovní doby a seznamovat s ním zaměstnance předem (tj. uplatňovat tzn. „práci na zavolanou“), popř. vyhýbat se rozvrhování velmi krátkých směn své zákonné povinnosti poskytnout náhradu mzdy při případném vzniku překážky v práci na jeho straně, tj. při nepřidělování práce v rozvržené směně (tzn. z toho tedy vyplývá, že překážka v práci nemůže vzniknout mimo rozvrh směn zaměstnance), přispěje k vyjasnění celkové právní úpravy institutu konta pracovní doby a zamezí nežádoucí (často účelové) rozdílné interpretaci, jak je tomu v současné době za stávající právní úpravy.

Navrhuje se krácení stálé mzdy v příslušném kalendářním měsíci o násobek počtu neodpracovaných hodin a částky, která se vypočte jako podíl úhrnu předpokládaných stálých mezd, které mají být zaměstnanci za vyrovnávací období vyplaceny, a celkového počtu hodin, které má zaměstnanec ve vyrovnávacím období odpracovat.

Navrhovaný postup vede k zachování funkce stálé mzdy jako jednoduchého nástroje vyrovnaného zálohového uspokojování mzdových práv zaměstnance, jehož hlavní funkcí je omezení vlivů výkyvů v potřebě práce na odměňování zaměstnanců. Variantou se zajišťuje, že se zaměstnanec

nedostane vlivem rozdílné potřeby práce v jednotlivých kalendářních měsících do existenčních potíží a zůstane i v těchto případech zachována alimentární funkce mzdy.

g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Varianta 0

Náklady

Při uplatnění nulové varianty lze identifikovat hned několik nákladů v podobě neodstranění některých matoucích ustanovení, mezer v právní úpravě a zjevných neoprávněných disproporcí. Nedošlo by tedy k legalizaci možnosti nařízení práce mimo rozvrh směn v kontu pracovní doby, k neodstranění mezery v právní úpravě v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele u kontu pracovní doby, kdy zaměstnanec nemá v určitých případech nárok ani na stálou mzdu dle § 121 odst. 2 zákoníku práce, ani na náhradu mzdy dle ustanovení § 208 zákoníku práce. Taktéž by nebyly nastaveny přesnější a spravedlivější mechanismy krácení stálé mzdy, a mohlo by tak nadále docházet k poškozování mzdových práv zaměstnance.

Přínosy

Při uplatnění nulové varianty nelze identifikovat žádné přínosy.

Varianta I

Náklady

Pro zaměstnavatele daná varianta však může potenciálně způsobit zvýšenou administrativní zátěž z důvodu nově vymezených omezujících podmínek pro výkon práce zaměstnance mimo rozvrh jeho směn nebo ve dnech pracovního klidu.

Obě varianty jsou z hlediska celkových nákladů na mzdy zaměstnanců vykonávajících práci v režimu kontu pracovní doby srovnatelné. Dojde-li při uplatňování krácení stálé mzdy ve vztahu k příslušnému kalendářnímu měsíci k vynaložení nižších prostředků na mzdy, o to více prostředků bude muset zaměstnavatel vyplatit po skončení vyrovnávacího období při uspokojování mzdových práv, která mu vznikala během celého vyrovnávacího období. Navrženou variantou I se zvyšuje rovnoměrnost vynakládání prostředků na mzdy.

Přínosy

Varianta I přináší nutné zpřesnění úpravy kontu pracovní doby a je přínosem, jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance (vymezení kontu pracovní doby, podmínky pro výkon práce mimo rozvrh směn).

h. Návrh řešení

Navrhuje se **varianta I**.

2.6 Členové vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců

a. Definice problému

Zástupci zaměstnanců jsou definováni v § 276 odst. 1 zákoníku práce jako odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Rada zaměstnanců je dále definovaná v § 281 zákoníku práce. Naproti tomu evropská rada zaměstnanců či vyjednávací výbor jsou z podstaty věci jiné instituty upravené v § 288 a násl. zákoníku práce v souvislosti s poskytováním nadnárodních informací a projednáním. Jelikož zákoník práce pod legislativní zkratku „zástupci zaměstnanců“ nezahrnuje členy evropské rady zaměstnanců, ani členy vyjednávacího výboru, je nutné přiznat jim některá další práva, která by jako faktičtí zástupci měli mít a zrovnoprávnit je tak s ostatními zástupci zaměstnanců. Jde o následující ustanovení:

Ustanovení § 97 odst. 2 zákoníku práce, které stanoví, že při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba. Zde je nutné přiznat totéž i zástupcům zaměstnanců v evropských radách zaměstnanců, resp. členům evropské rady zaměstnanců a členům vyjednávacího výboru. Dosud totiž tito zástupci podléhají obecné právní úpravě ohledně překážek v práci na straně zaměstnanců, kteří mají pružnou pracovní dobu dle § 97 odst. 1 zákoníku práce. To má za následek, že zasáhne-li výkon činností těchto zástupců do volitelné pracovní doby, jako výkon práce se neposuzuje a neposkytuje se za něj ani náhrada mzdy (platu). Dále se nezapočítávají do odpracovaných hodin, a zaměstnanec proto musí pracovní dobu napracovat.

Ustanovení § 273 odst. 1 a 2 zákoníku práce pro účely náhrady škody stanoví definici plnění pracovních úkolů. V odst. 2 je stanoveno, že plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či zástupce zaměstnanců v evropské radě zaměstnanců.

Nedostatek stávající úpravy tak spočívá v nepříznivém postavení členů vyjednávacího výboru a členů evropské rady zaměstnanců ve srovnání se zaměstnanci činnými pro zástupce zaměstnanců, pokud se jedná o vyhodnocení překážky v práci spočívající v činnosti vyjednávacího výboru nebo v činnosti evropské rady zaměstnanců při pružném rozvržení pracovní doby.

b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Institut člena vyjednávacího výboru a člena evropské rady zaměstnanců byl začleněn do českého pracovního práva, resp. zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, na základě Směrnice Rady č. 94/45/EC ze dne 22. 9. 1994 o zřízení evropské podnikové rady nebo procedury v podnicích s působností v rozsahu Společenství a ve sdruženích podniků s působností v rozsahu Společenství pro účely informování zaměstnanců a konzultování s nimi, a to novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 155/2000 Sb.

Dle důvodové zprávy byla tato směrnice přijata s cílem podporovat dialog mezi vedením podniků a zaměstnanci, k provedení Charty základních sociálních práv zaměstnanců a návazně na Dohodu o sociální politice, připojenou k Protokolu o sociální politice Maastrichtské smlouvy. Tato tzv. Sociální charta ES požaduje rozvíjení forem informování zaměstnanců a konzultací s nimi, a to zvláště v podnicích působících ve dvou a více členských státech EU. Protože dosavadní procedury v jednotlivých státech EU nenavazovaly na nadnárodní struktury podniků, bylo třeba zajistit informování a konzultování se zaměstnanci těchto podniků, a to formou směrnice. Na základě této směrnice jsou v podnicích působících za určitých podmínek na území dvou nebo více členských států EU zřizovány evropské rady zaměstnanců nebo vytvářeny jiné vhodné procedury pro nadnárodní

informování zaměstnanců a konzultace s nimi. Směrnice stanoví požadavky na definování určitých pojmů a stanovení některých procedur. Ponechává členským státům právo stanovit, kdo je zástupcem zaměstnanců, požaduje stanovení specifické ochrany těchto osob, minimální obsah konzultací a informací a další požadavky.

Právní úprava týkající se nadnárodního informování prošla významnou změnou v roce 2011. V tomto roce byl zákonem č. 185/2011 Sb. upraven zákoník práce z důvodu transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství.

Vnitrostátní úprava k ochraně člena vyjednávacího výboru a člena evropské rady zaměstnanců je obsažena v ust. § 203 odst. 2 písm. a bod 3. zákoníku práce, jež stanoví, že pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci přísluší s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců podle tohoto zákona a především v ust. § 289 odst. 5 zákoníku práce, jež stanoví, že nestanoví-li ujednání o evropské radě zaměstnanců nebo ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání nebo úprava členského státu, v němž má sídlo ústředí, výhodnější podmínky, použijí se pro účely kolektivního zastupování zaměstnanců § 276 a § 278 odst. 2 až 4 obdobně, a to pro členy vyjednávacího výboru, evropské rady zaměstnanců nebo zástupce zaměstnanců podle jiného ujednaného postupu, jakož i pro zaměstnavatele. Ustanovení § 276 odst. 8 se použije, i když ústředí nemá sídlo nebo není umístěno v České republice. Pro tlumočníky, překladatele, odborníky a poradce se použije § 276 odst. 4. Dle ustanovení § 276 odst. 2 platí, že zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni ve svých právech ani diskriminováni.

c. Identifikace dotčených subjektů

- zaměstnavatelé zaměstnanců, kteří jsou členy evropských rad zaměstnanců nebo evropského vyjednávacího výboru
- zástupci zaměstnanců, kteří jsou členy evropských rad zaměstnanců nebo evropského vyjednávacího výboru

d. Popis cílového stavu

Cílem je přiznat zástupcům zaměstnanců v evropské radě zaměstnanců či členům vyjednávacího výboru stejná práva jako mají ostatní zástupci zaměstnanců v § 97 odst. 2 a § 273 odst. 2 zákoníku práce a vylepšit jejich postavení s ohledem na ustanovení § 276 odst. 2 zákoníku práce.

e. Zhodnocení rizika

Česká republika se zavázala transponovat směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství. Ve výše uvedeném směru se úprava jeví jako nedostatečná, na což poukazují sociální partneři. V současné době probíhá v Evropské komisi projekt zahrnující zejména právní analýzy, který má za cíl zhodnotit implementaci směrnice ve všech členských státech. Při novelizaci zákoníku práce je vhodné upravit výše uvedené, aby se předešlo negativnímu hodnocení České republiky.

f. Návrh variant řešení

Varianta 0 - Zachování současného stavu

Varianta I - Zrovnoprávnění členů evropské rady zaměstnanců a evropského výboru zaměstnanců s ostatními zástupci zaměstnanců

Do ustanovení § 97 odst. 2 zákoníku práce se zahrnou členové evropské rady zaměstnanců a evropského výboru zaměstnanců a dojde k jejich zrovnoprávnění s ostatními zástupci zaměstnanců, pokud jde o překážky na straně zaměstnance při pružné pracovní době.

Do ustanovení § 273 odst. 2 zákoníku práce se zahrnou členové vyjednávacího výboru a dojde k jejich zrovnoprávnění se zástupci zaměstnanců definovanými v § 276 odst. 1 zákoníku práce a s členy evropské rady zaměstnanců, se kterými již definice plnění pracovních úkolů pro účely náhrady škody počítá.

g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Náklady

Z výše uvedeného návrhu obecně vyplývají finanční náklady spojené s náhradou mzdy nebo platu dnes neposkytovaných v době volitelné pracovní doby, na kterou případně výkon činnosti člena evropské rady zaměstnanců nebo člena vyjednávacího výboru připadne. Podle veřejně přístupné databáze vytvořené při European Trade Union Institute (<http://www.ewcdb.eu/>) je v současné době evidováno v tomto seznamu cca 140 nadnárodních společností, které působí i na území České republiky a u kterých byla ustavená evropská rada zaměstnanců. Z databáze dále vyplývá, že výše uvedené evropské rady zaměstnanců se scházejí průměrně 2 x ročně. V databázi není uvedeno složení evropských rad podle členských států, není tak možné zjistit kolika zaměstnanců a zaměstnavatelů se aktuálně změna dotkne. *K našemu dotazu bylo sděleno, že podrobnějšími databázemi nedisponují ani reprezentativní sociální partneři v České republice.* Nicméně lze konstatovat, že kategorie těchto zástupců se velmi často překrývá s kategorií zástupců dle § 276 odst. 1 zákoníku práce, a proto v realitě náhradu mzdy či platu dostávají.

Přínosy

Pokud jde o přínosy, z povahy věci jsou veškeré přínosy nepřímé. Nepřímým přínosem je cíl navrhované změny, tedy zamezení diskriminace těchto zástupců oproti zástupcům definovaným v § 276 odst. 1 zákoníku práce a obecně podpora sociálního dialogu v České republice, a to s ohledem na nadnárodní informace a projednání.

h. Návrh řešení

Jednoznačně se navrhuje **varianta I.**

2.7 Ochrana před stresem, násilím a obtěžováním na pracovišti

a. Definice problému

S obtěžováním a násilím na pracovišti i stresem spojeným s prací se dnes setkává mnoho zaměstnanců, a to i na úrovni EU. Pokud jde o Českou republiku, přestože zákoník práce v této oblasti již dnes obsahuje právní nástroje ochrany zaměstnanců, poznatky z praxe ukazují, že nejsou zcela dostačující. Na základě šetření Eurofondu, které bylo provedeno v roce 2015, byla Česká republika spolu s Rakouskem a Finskem vyhodnocena jako nejhorší ve věci šikany na pracovišti s tím, že až 20 procent zaměstnanců je na pracovišti šikanováno. Na základě průzkumu katedry psychologie Univerzity Palackého v Olomouci byl prokázán dopad šikany na psychiku ve formě depresí, úzkosti a celkové sklíčenosti.

Vědomí uvedených problémů i v evropském kontextu vedlo evropské sociální partnery – Evropskou odborovou konfederaci (EOK) na straně odborů a Konfederaci evropského podnikání (BUSINESSEUROPE), Evropskou asociaci řemesel a malých a středních podniků (UEAPME) a Evropské centrum podniků veřejného sektoru (CEEP) k uzavření rámcové dohody o stresu spojeném s prací ze dne 8. 10. 2004 a autonomní rámcové dohody o obtěžování a násilí na pracovišti ze dne 26. 4. 2007.

b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Zákoník práce v § 1a odst. 1 písm. e) a § 16 jako jednu ze svých základních zásad zakotvuje zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Obecný právní rámec ochrany před diskriminací v České republice tvoří zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů, který za jednu z forem diskriminace považuje mj. rovněž obtěžování a zároveň je i definuje. Zákoník práce, pokud jde o definice různých forem diskriminace, odkazuje v § 16 odst. 2 na zmíněný antidiskriminační zákon, což tedy platí i pro obtěžování a jeho definici. Právě absence úpravy obtěžování zaměstnance v zákoníku práce se však s ohledem na poznatky z praxe ukazuje jako závažný nedostatek vedoucí ve svém důsledku k oslabování právní ochrany zaměstnance.

Nejde nicméně jen o problém obtěžování, výše uvedené se týká i násilí na pracovišti a stresu spojeného s prací, s nímž se zaměstnanci setkávají. Zde je situace o to komplikovanější, neboť pojem „násilí“ ani „stres“ antidiskriminační zákon, ani zákoník práce neupravuje.

K uzavírání rámcových dohod zmocňuje evropské sociální partnery primární právo EU. V případě, že jsou tyto dohody předloženy prostřednictvím Evropské komise Radě EU, schvalují se ve formě směrnice, a zavazují členské státy k jejich transpozici do vnitrostátního práva. Druhým typem dohod jsou tzv. autonomní rámcové dohody sociálních partnerů, které zavazují evropské sociální partnery tyto dohody realizovat na národní úrovni. Přestože tyto autonomní rámcové dohody nezavazují členské státy, přesto jsou považovány v důsledku svého faktického významu za „soft law“. Tímto typem dohod je i Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti a Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací.

c. Identifikace dotčených subjektů

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci
- Státní úřad inspekce práce

d. Popis cílového stavu

Cílem je přispět k větší ochraně zaměstnanců - a obecně většímu povědomí o této problematice - zakotvením výslovné ochrany proti stresu, násilí a obtěžování na pracovišti do zákoníku práce.

e. Zhodnocení rizika

Jistým rizikem navrhované úpravy mohou být různé výklady implementace obou rámcových dohod sociálních partnerů, pokud jde o pojmy „obtěžování“, „stres“ a „násilí“.

Především jde o pojem „obtěžování“, který je definován v antidiskriminačním zákoně. Pokud by měl být pro účely pracovního práva zakotven a definován v zákoníku práce, došlo by k nežádoucímu tříštění právní úpravy.

f. Návrh variant řešení

Varianta 0 - Zachování současného stavu

Varianta I - Doplnění ochrany zaměstnance

Do § 224 odst. 1 zákoníku práce by bylo doplněno rozšíření povinnosti zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům vhodné pracovní podmínky o předcházení stresu spojeného s prací, násilí a obtěžování na pracovišti, což přispěje k větší ochraně zaměstnanců.

g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Varianta 0

Náklady

Přetrvávající problémy s praktickou aplikací a ochranou zaměstnance před stresem a násilím na pracovišti.

Přínosy

S výjimkou známé právní úpravy přínosy identifikovány nebyly.

Varianta I

Náklady

Navrhovaná úprava povede zaměstnavatele k zohledňování dalších aspektů péče o zaměstnance v rámci stávajících mechanismů.

Přínosy

Jasně navržené řešení formou rozšíření povinnosti zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky o předcházení stresu spojeného s prací, násilí a obtěžování na pracovišti, přispěje k větší ochraně zaměstnanců. Zakotvení této úpravy zvýší povědomí o problematice

v pracovněprávních vztazích. Bude tak ještě účelněji naplněno právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky dle čl. 28 Listiny základních práv a svobod.

h. Návrh řešení

Je navrhována **varianta I**, která má podporu sociálních partnerů.

2.8 Minimální výše odměny z dohody

a. Definice problému

Současná právní úprava stanoví, že odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda, resp., že v případě, kdy odměna z dohody minimální mzdy nedosáhne, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek. Sazba minimální mzdy tak v případě odměny z dohody představuje nejnížší nepodkročitelnou úroveň.

Odměna z dohody naproti tomu není předmětem ochrany, kterou poskytuje institut zaručené mzdy, jenž se podle dikce zákona výslovně vztahuje pouze na mzdu či plat. Ze znění příslušných právních předpisů tak výslovně nevyplývá povinnost poskytovat zaměstnanci odměnu z dohody nejméně ve výši nejnížší úrovně zaručené mzdy. Důsledkem je nerovnost mezi dvěma zaměstnanci, se kterými zaměstnavatel sjednal, nebo jim stanovil nebo určil mzdu nebo plat nebo sjednal odměnu z dohody nižší než je nejnížší úroveň zaručené mzdy nebo z jiných důvodů zúčtoval k výplatě nižší částku než je nejnížší úroveň zaručené mzdy (u zaměstnanců, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě). Zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnavatel poskytne doplatek do hodnoty nejnížší úrovně zaručené mzdy a zaměstnanci konajícímu práci na základě dohody do výše sazby minimální mzdy. Odměna z dohody se sjednává individuálně, a proto zaměstnanci konající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemohou být chráněni prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

S ohledem na skutečnost, že sazba nejnížší úrovně zaručené mzdy je shodná se sazbou mzdy minimální, je aktuálně oslabena ochrana zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zejména v případě, že se jedná o práci zařazenou v 2. až 8. skupině prací.

b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Problematika minimální a zaručené mzdy je obsažena jednak v níže citovaných ustanoveních zákoníku práce a jednak v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnížších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení o minimální mzdě“).

Ustanovení § 77 odst. 2 písm. h) zákoníku práce uvádí, že na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, se zásadně vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru, což však neplatí, pokud jde o odměňování, s výjimkou minimální mzdy.

Ustanovení § 111 odst. 1 zákoníku práce zejména stanoví, že mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Odstavec 2 téhož ustanovení odkazuje ve věci aktuální výše základní sazby minimální mzdy na nařízení o minimální mzdě a odstavec 3 ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout doplatek do výše minimální mzdy v případě, že její výše mzda, plat nebo

odměna z dohody nedosahuje. Sazba minimální mzdy i v případě odměny z dohody konané mimo pracovní poměr představuje nejnižší nepodkročitelnou úroveň odměny za práci, což je zákonem upraveno explicitně.

Ustanovení § 112 odst. 1 zákoníku práce definuje zaručenou mzdu jako mzdu nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru. Odstavec 2 citovaného ustanovení pak odkazuje ve věci určení nejnižších úrovní zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny prací na nařízení o minimální mzdě s tím, že nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší, než základní sazba minimální mzdy; nejnižší úroveň zaručené mzdy se vztahují na zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat a na zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě. Odstavec 3 upravuje povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Nařízení o minimální mzdě představuje prováděcí právní předpis veskrze technického charakteru, kterým je na základě zmocnění v zákoníku práce mj. stanovena základní sazba minimální mzdy, nejnižší úroveň zaručené mzdy, sazba minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance, sazby minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy při odlišné délce stanovené týdenní pracovní doby. V současnosti základní sazba minimální mzdy odpovídá nejnižší úrovni zaručené mzdy pro 1. skupinu prací (tj. 58,70 Kč za hodinu nebo 9 900 Kč za měsíc; resp. 55,10 Kč za hodinu nebo 9 300 Kč za měsíc při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance).

V konkrétním případě může nejnižší přípustná výše odměny za práci konanou na základě dohody o práci mimo pracovní poměr vyplývat rovněž z uplatnění ustanovení § 110 zákoníku práce, které stanoví, že za stejnou práci (práci stejné hodnoty) přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody a vymezuje, co se stejnou prací rozumí.

Skutečnost, že zaměstnavateli nevyplývá povinnost poskytovat odměnu z dohody nejméně ve výši nejnižší úrovně zaručené mzdy ze zákona výslovně, může v určitých případech vést k nedodržení principu rovnosti v odměňování zaměstnanců. Ačkoliv je možno v praxi v řadě případů porovnáním s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nepřímou stejnou odměnu z dohody ve smyslu § 110 odst. 1 zákoníku práce určit, nelze z hlediska nepřipustnosti diskriminace, resp. z hlediska uplatňování principu rovnosti v odměňování jednotlivých skupin zaměstnanců z výše popsaných důvodů současnou právní úpravu považovat za optimální.

c. Identifikace dotčených subjektů

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci konající práci na základě dohody o provedení práce
- zaměstnanci konající práci na základě dohody o pracovní činnosti
- stát, státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

d. Popis cílového stavu

Cílovým stavem je zabezpečit faktickou rovnost v odměňování zaměstnanců bez ohledu na to, zda konají práci v pracovním poměru či mimo něj tak, aby nejnižší přípustná výše odměny za práci byla prvotně určena složitostí, odpovědností a namáhavostí práce. Nadále by nemělo být pro tento účel podstatné, zda formou odměny za vykonanou závislou práci je mzda, plat nebo odměna z dohody.

Navrhovaná změna zároveň usnadňuje zaměstnavateli správné určení nejnižší přípustné odměny z dohody a zaměstnanci zajišťuje vyšší předvídatelnost minimálního sociálního standardu vyplývajícího z odměny, kterou za práci obdrží.

Za širší cíl navržené právní úpravy lze rovněž považovat potlačení prekarity, kterou práce konaná na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v některých případech představuje; navržená úprava tak v oblasti odměňování jednoznačně posiluje postavení zaměstnance konajícího práci mimo pracovní poměr.

e. Zhodnocení rizika

Ponechání současné právní úpravy beze změn by znamenalo zachování nerovného přístupu k odměňování různých skupin zaměstnanců. Ochrana poskytovaná odměně za práci institutem zaručené mzdy by se za zákonem daných podmínek vztahovala nadále pouze na mzdu a plat, nikoliv na odměny z dohod. Přetrvala by obtížnost a, v některých případech, faktická nemožnost nepřímo na základě ustanovení § 110 zákoníku práce správně určit nejnížší přípustnou odměnu z dohody tehdy, kdy zaměstnavatel nemá k dispozici referenční zaměstnance v pracovním poměru. S ohledem na právo garantované Listinou základních práv a svobod na spravedlivou odměnu za práci je současná úprava z ústavněprávního hlediska nevyhovující.

Přijetí navrhované právní úpravy může v ojedinělých případech zaměstnavatelům způsobit zvýšení nákladů na odměny za práci; to se bude ovšem týkat pouze těch zaměstnanců pracujících na základě dohod mimo pracovní poměr, jejichž odměna z dohody nedosáhla ani příslušné nejnížší úrovně zaručené mzdy.

f. Návrh variant řešení

Varianta 0 - Zachování současného stavu

Varianta I - Rozšíření ochrany systémem nejnížších úrovní zaručené mzdy na odměny z dohod

Zvolením této varianty by došlo k zahrnutí odměn z dohod pod ochranu systému nejnížších úrovní zaručené mzdy; z díkce příslušných ustanovení zákoníku práce by pro zaměstnavatele výslovně vyplývala povinnost poskytovat zaměstnanci odměnu z dohody nejméně ve výši nejnížší úrovně zaručené mzdy. Při určování nejnížší přípustné výše odměny z dohody by tak byl stanoven obecný referenční rámec (rozčlenění prací do 8 skupin), který by byl pro zaměstnance i zaměstnavatele předvídatelný, neboť je závazně stanoven nařízením o minimální mzdě.

g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Varianta 0

Náklady

Zaměstnanci konající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Z hlediska nákladů nemá tato varianta žádný dopad na skupinu zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zaměstnavatelé

Z hlediska nákladů nemá tato varianta žádný dopad na zaměstnavatele.

Stát, státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

Z hlediska nákladů nemá tato varianta žádný dopad na veřejné rozpočty.

Přínosy

Zaměstnanci konající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Z hlediska přínosů nemá tato varianta žádný dopad na skupinu zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zaměstnavatelé

Z hlediska přínosů nemá tato varianta žádný dopad na zaměstnavatele.

Stát, státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

Z hlediska přínosů nemá tato varianta žádný dopad na veřejné rozpočty.

Varianta I

Náklady

Zaměstnanci konající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Z hlediska nákladů nemá tato varianta žádný dopad na skupinu zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zaměstnavatelé

Tato varianta může v některých jednotlivých případech zvýšit náklady zaměstnavatele na odměňování zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Stát, státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

Tato varianta může v některých jednotlivých případech zvýšit náklady na odměňování zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr obdobně jako v případě ostatních zaměstnavatelů.

Přínosy

Zaměstnanci konající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Tato varianta zvyšuje míru ochrany odměny za práci skupiny zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zároveň umožňuje přesnější diferenciaci výše nejnižší přípustné odměny z dohody s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost práce.

Zaměstnavatelé

Tato varianta usnadňuje zaměstnavateli správné stanovení nejnižší přípustné výše odměny z dohody (nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou jednoznačně stanoveny nařízením vlády).

Stát, státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

Tato varianta předpokládá zvýšení příjmů ze sociálního pojištění a daně z příjmů do státního rozpočtu.

h. Návrh řešení

Je navrhována **varianta I**.

2.9 Práce vykonávané mimo pracoviště zaměstnavatele (homeworking, teleworking)

a. Definice problému

V současném znění zákoníku práce nejsou dostatečně upraveny některé podmínky výkonu prací mimo pracoviště zaměstnavatele. Chybí podrobnější úprava institutu domácí práce (homeworking) a práce na dálku (teleworking), zejména povinnosti zaměstnavatele týkající se ochrany přenosu dat a povinnosti zaměstnance data chránit, umožnění paušalizace nákladů a zabránění izolace zaměstnance, což není v souladu s tím, k čemu vyzývá Rámcová dohoda o práci na dálku, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni 16. července 2002 v Bruselu.

„Práce z domova se u nás využívá již řadu let, i když pouze u relativně omezeného segmentu pracovní síly, jejíž povaha práce tuto formu výkonu zaměstnání umožňuje. Současný zákoník práce upravuje práci z domova relativně vágně, doporučuje pouze, že místo výkonu práce má být definováno pracovní smlouvou. Překážkou bránící většímu využívání práce z domova jsou obavy zaměstnavatelů z nemožnosti zajistit dodržování pravidel bezpečnosti týkající se výkonu práce. Práci z domova využívají i malé a střední firmy. Dle průzkumu AMSP (2009) 30 % oslovených firem tuto možnost nabízelo. Podobný podíl (25 %) firem využívajících práci z domova potvrdil i výzkum Václavkové (2007). Hlavním důvodem využívání práce z domova je úspora nákladů firmy. Důvody jejího nevyužívání, dle citovaného průzkumu AMSP (2009), jsou především následující: nemožnost kontrolovat zaměstnance, obtížná komunikace se zaměstnancem, pochybnosti o produktivitě práce. Tato forma zaměstnávání dle zaměstnavatelů představuje možnost, jak poskytnout práci matkám s dětmi a jak zaměstnávat více lidí, když jsou prostorové kapacity firem omezené.“¹

b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Zákoník práce umožňuje vykonávat práci mimo pracoviště zaměstnavatele, neboť takovou práci nezakazuje. Předpokládá, že zaměstnanci mohou pracovat nejen na pracovištích zaměstnavatele, ale i na jiném dohodnutém místě (§ 2 odst. 2 a § 317 zákoníku práce) a že v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být sjednáno více míst výkonu práce [§ 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Zákoník práce také nevylučuje, aby zaměstnanec v některé dny pracoval na pracovištích zaměstnavatele a v jiné dny doma nebo na jiném sjednaném místě. Chybí však podrobnější úprava práce, která bývá označována jako domácí práce (homeworking) a práce na dálku (teleworking).

Práce na dálku (teleworking) je jednou z forem organizace práce, pro niž je charakteristické, že je konána na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele, a využívá se při ní informačních technologií. Zákoník práce práci na dálku umožňuje (nezakazuje ji), ale výslovně ji neupravuje. Při klasické domácí práci (homeworking) se informační technologie většinou nevyužívají, jde zpravidla o manuální práci, jejímž výsledkem jsou například textilní, sklářské nebo košíkářské výrobky. Zákoník práce již neobsahuje definici domácího pracovníka (domáckého zaměstnance), předpokládá však, že zaměstnanci mohou pracovat nejen na pracovištích zaměstnavatele nebo doma, ale i na jiném dohodnutém místě. Pokud zaměstnanec koná práci mimo pracoviště zaměstnavatele, ale v pracovní době, kterou rozvrhuje zaměstnavatel, vztahují se na pracovněprávní vztahy tohoto zaměstnance všechna ustanovení zákoníku práce stejně, jako na zaměstnance, kteří pracují na pracovištích

¹ KOTÍKOVÁ, J., KROTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ, H. Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. Praha: 2013, 1. vydání, s. 147.

zaměstnavatele. Pouze v případě, že si zaměstnanec vykonávající práci mimo pracoviště zaměstnavatele rozvrhuje pracovní dobu sám, nevztahují se na něj některá ustanovení zákoníku práce.

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,

b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,

c) mu nepřisluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Práce na dálku (teleworking) je definována v Rámcové dohodě o práci na dálku, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni 16. července 2002 v Bruselu (dále jen „Rámcová dohoda“). Rámcová dohoda byla sjednána na podnět Evropské rady, která vyzvala sociální partnery, aby vyjednali dohody, které by modernizovaly organizaci práce, včetně pružných forem práce, s cílem zvýšit produktivitu a konkurenceschopnost podniků a dosáhnout nezbytné rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou. V Rámcové dohodě je uvedeno, že „sociální partneři považují práci na dálku za cestu pro podniky a pro organizace ve veřejných službách k modernizaci organizace práce a pro pracovníky za cestu ke sladění pracovního a rodinného života, která jim dává větší autonomii při plnění jejich úkolů. Chce-li Evropa co nejvíce získat z informační společnosti, musí podněcovat tuto novou formu organizace práce tak, aby flexibilita a ochrana šly ruku v ruce, zvyšovala se kvalita práce, a aby se zvýšila šance pro zdravotně postižené lidi na pracovním trhu.“.

Podle Rámcové dohody je práce na dálku formou organizace a/nebo výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy/poměru, kdy závislá práce, která by mohla být také vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory. Pracovník na dálku je každá osoba provádějící práci na dálku, jak je definována výše. Práce na dálku je dobrovolná, pracovník na dálku požívá stejných práv jako srovnatelný pracovník pracující v prostorách zaměstnavatele, zaměstnavatel je odpovědný za ochranu údajů, musí být respektováno pracovníkovo právo na ochranu soukromí. Rámcová dohoda také řeší otázku vybavení (zařízení), bezpečnost a ochranu zdraví, organizaci práce, vzdělání (výcvik) a kolektivní práva.

Ve zprávě o provádění Rámcové dohody, která byla vypracována zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců v říjnu 2006 se mimo jiné uvádí, že práce na dálku se nejvíce provádí ve Velké Británii a v Nizozemsku (8% všech pracujících), nejméně naopak v České republice a v Maďarsku (kolem 2% všech pracujících). Ze závěrů zprávy vyplývá, že práce na dálku přináší „lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a poskytuje podnikům příležitost kombinovat vyšší flexibilitu s jistotou – tzv. „flexicuritu“.

c. Identifikace dotčených subjektů

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci

d. Popis cílového stavu

Navrhuje se v souladu s Rámcovou dohodou stanovit, že je zaměstnavatel povinen hradit náklady související s prací konanou mimo pracoviště zaměstnavatele a přijmout opatření zabraňující izolaci zaměstnance. Rozdíl mezi domácí prací a prací na dálku spočívá ve využití informačních technologií. Proto v případě práce na dálku jsou zaměstnavateli uloženy též povinnosti týkající se zajištění technického a programového vybavení potřebného pro výkon práce a zajištění ochrany údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem. Také zaměstnanci se ukládá povinnost chránit data a údaje související s výkonem jeho práce.

Dále se navrhuje, aby se u zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele a zároveň se dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, nepoužila úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, aby mu při jiných důležitých osobních překážkách v práci nepříslušela náhrada mzdy nebo platu, s výjimkou jiných důležitých osobních překážek v práci a náhrad při dočasné pracovní neschopnosti, a dále aby se při jeho odměňování nepoužila ustanovení o mzdě nebo platu, příp. náhradním volnu za práci přesčas, ve svátek, za noční práci, za práci v sobotu a v neděli, při poskytování platu ustanovení o příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, o zvláštním příplatku, příplatku za rozdělenou směnu a o příplatku za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah.

e. Zhodnocení rizika

Zachování současného stavu, kdy chybí podrobnější právní úprava práce na dálku, by pravděpodobně vedlo k tomu, že i nadále bude tato flexibilní forma práce málo využívána. Zaměstnavatelé se na evropské úrovni zavázali k plnění některých opatření - například zamezit izolaci zaměstnance, popřípadě k plnění povinností spojených s využíváním informačních technologií již v Rámcové dohodě, takže případné zvýšené náklady nebudou důsledkem navrhované právní úpravy.

f. Návrh variant řešení

Varianta 0 - Zachování současného stavu

Varianta I - Upravit zákonem podrobněji výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele v souladu s Rámcovou dohodou.

g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Náklady

Nepředpokládá se, že by bližší specifikací podmínek práce mimo pracoviště zaměstnavatele vznikly zaměstnancům nebo zaměstnavatelům dodatečné náklady.

Přínosy

Pozitivní právní úprava práce konané mimo pracoviště zaměstnavatele může přispět k jejímu rozšíření a tím i k většímu zapojení zdravotně postižených zaměstnanců, zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti, studentů a dalších osob do pracovního procesu a ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatelů.

h. Návrh řešení

Je navrhována **varianta I.**

2.10 Týdenní pracovní doba při zjišťování průměrného výdělku

a. Definice problému

Stávající právní úprava § 356 odst. 2 zákoníku práce je nedostatečná z toho důvodu, že zde chybí nejen správný způsob aplikace výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance v rozhodném období, ale i výpočet průměrného hrubého měsíčního výdělku u zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterým není stanovena týdenní pracovní doba. Z tohoto důvodu je problematika výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku aplikována pouze na základě odlišných výkladů.

Institut průměrného hrubého měsíčního výdělku je používán pro pracovněprávní účely, například při náhradě mzdy (platu) při některých překážkách v práci a za dovolenou. Při výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance může zaměstnavatel chybně aplikovat § 356 odst. 2 zákoníku práce, protože v tomto ustanovení není uveden pro takový případ postup. Hlavní problém tedy spočívá v rozdílné aplikaci tohoto ustanovení z důvodu odlišných výkladů této problematiky.

b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Výpočet průměrného hrubého měsíčního výdělku z hodinového výdělku je v současné době upraven v § 356 odst. 2 zákoníku práce. Tato právní úprava je nedostatečná z toho důvodu, že zde chybí nejen správný způsob aplikace výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance v rozhodném období, ale i výpočet průměrného hrubého měsíčního výdělku u zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterým není stanovena týdenní pracovní doba. Z tohoto důvodu je problematika výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku aplikována pouze na základě odlišných výkladů. Správná a spravedlivá aplikace by měla spočívat v použití tzv. váženého průměru týdenní pracovní doby, ve kterém bude zohledněna různá týdenní pracovní doba zaměstnance v rozhodném období.

c. Identifikace dotčených subjektů

- zaměstnanci

d. Popis cílového stavu

Cílovým stavem je stanovení přesného způsobu výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby tak, aby nedocházelo k rozdílné aplikaci tohoto ustanovení a poškozování jedné ze smluvních stran.

Na základě uvedeného příkladu je zřejmý správný postup výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance v rozhodném období.

Příklad:

Týden	Týdenní pracovní doba v hodinách	Počet odpracovaných hodin za týden	Součin (b) * (c)
(a)	(b)	(c)	(d)
1	40	40	1 600
2	40	40	1 600
3	40	40	1 600
4	40	40	1 600
5	37,5	37,5	1 406,3
6	37,5	37,5	1 406,3
7	37,5	37,5	1 406,3
8	37,5	37,5	1 406,3
9	37,5	37,5	1 406,3
10	37,5	37,5	1 406,3
11	37,5	37,5	1 406,3
12	37,5	37,5	1 406,3
Celkem	460	460	17 650

Týdenní pracovní doba (TPD) v rozhodném období se vypočte pomocí váženého průměru takto:

$$TPD = \Sigma \text{ sl. (d) } / \Sigma \text{ sl. (c)}$$

TPD = 38,37 hodin / týden

Při změně týdenní pracovní doby v rozhodném období (1. měsíc 40 hodin týdně a 2. a 3. měsíc 37,5 hodiny týdně) činí týdenní pracovní doba zaměstnance při odpracování všech směn 38,37 hodiny týdně. Tato vypočtenou týdenní pracovní dobu lze dosadit do vzorce pro výpočet průměrného hrubého měsíčního výdělku (§ 356 odst. 2 zákoníku práce):

$$PMV = PHV * TPD * 4,348$$

$$PMV = 200 * 38,37 * 4,348$$

$$PMV = 33\,367 \text{ Kč / měsíc}$$

kde:

PMV – průměrný hrubý měsíční výdělek

PHV – průměrný hrubý hodinový výdělek

TPD – týdenní pracovní doba

Při změně týdenní pracovní doby zaměstnance v průběhu rozhodného období by činil průměrný hrubý měsíční výdělek při odpracování všech směn **33 367 Kč**, přičemž při 40 hodinové týdenní pracovní době by činil **34 784 Kč** a při 37,5 hodinové týdenní pracovní době by činil **32 610 Kč**.

U zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se neuplatňují ustanovení upravující pracovní dobu a dobu odpočinku pro zaměstnance v pracovním poměru. Podle § 74 odst. 2 zákoníku práce není zaměstnavatel v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr povinen rozvrhnout zaměstnanci týdenní pracovní dobu. Cílem úpravy ustanovení § 356 odst. 2 zákoníku práce je sjednocení způsobu výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku se zaměstnanci v pracovním poměru tak, aby odměna za práci odpovídala skutečně odpracované době v rozhodném období.

Správný postup výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku u zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je uveden na příkladu:

Průměrný hodinový výdělek (Kč)	Počet odpracovaných hodin v rozhodném období	Počet týdnů v rozhodném období	Podíl (c) / (d)
(a)	(c)	(d)	(e)
200	210	12	17,5

Průměrný hrubý měsíční výdělek se vypočte podle vzorce:

$$PMV = PHV * sl. (e) * 4,348$$

$$PMV = 200 * 17,5 * 4,348$$

$$PMV = 15\,218 \text{ Kč}$$

kde:

sl. (e) – vyjadřuje podíl počtu odpracovaných hodin v rozhodném období a počtu týdnů v rozhodném období, tj. počet odpracovaných hodin připadajících na jeden týden.

e. Zhodnocení rizika

Bez navrhované úpravy ustanovení § 356 odst. 2 zákoníku práce by hlavní riziko spočívalo v nesprávné aplikaci tohoto ustanovení, tj. chybném a nerovném postupu při výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance v rozhodném období.

U zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spočívá hlavní riziko v chybném vykazování odpracovaných hodin zaměstnance.

f. Návrh variant řešení

Varianta 0 - Zachování současného stavu

Varianta I - Úprava § 356 odst. 2 zákoníku práce

Při volbě této varianty by bylo ustanovení § 356 odst. 2 zákoníku práce upraveno v tom smyslu, že by byl přesně výpočet průměrného hrubého měsíčního výdělku při změně týdenní pracovní doby zaměstnance v rozhodném období specifikován, aby nedocházelo k chybnému postupu a s tím souvisejícímu poškození jedné strany pracovněprávního vztahu.

U zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by touto úpravou bylo eliminováno chybné vykazování odpracovaných hodin.

g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Náklady

Předpokládá se, že vlivem zpřesnění výpočtu institutu průměrného hrubého měsíčního výdělku by neměla být významným způsobem ovlivněna výdajová stránka státního rozpočtu. Přesné vyčíslení finančních dopadů není možné zjistit z důvodu nedostatku potřebných údajů pro výpočet.

Přínosy

Při zpřesnění výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku u dohod konaných mimo pracovní poměr se předpokládá pozitivní vliv na výdajovou stránku státního rozpočtu z důvodu lepšího vykazování odpracovaných hodin při vyplácení podpory v nezaměstnanosti podle § 50 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Podle citovaného ustanovení se výše podpory v nezaměstnanosti stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovní právních předpisů, přičemž průměrný měsíční čistý výdělek se podle § 356 odst. 3 zákoníku práce vypočítá z průměrného hrubého měsíčního výdělku.

h. Návrh řešení

Je navrhována **varianta I.**

2.11 Ochrana výše průměrného výdělku nejnižšími úrovněmi zaručené mzdy

a. Definice problému

Průměrný výdělek je používán v celém národním hospodářství, tedy v podnikatelské i v nepodnikatelské sféře. V případě, kdy je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, zvýší se průměrný výdělek zaměstnance pouze na úroveň této minimální mzdy. Hlavní problém tedy spočívá v tom, že tito zaměstnanci nejsou chráněni prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy a může docházet k rozdílům mezi výší mzdy a náhrady mzdy.

b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Ochrana zaměstnance ve formě dorovnání jeho průměrného výdělku do úrovně minimální mzdy je v současné době upravena v § 357 odst. 1 zákoníku práce. Tato právní úprava je nedostatečná z toho důvodu, že zde chybí i ochrana zaměstnance proti nepřiměřeně nízkým příjmům prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy.

Důvodem navržené právní úpravy je skutečnost, že institut minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy spolu úzce souvisí. Minimální mzda představuje nejnižší úroveň zaručené mzdy v 1. skupině prací. Výpočet nejnižších úrovní zaručené mzdy v dalších skupinách prací (celkem 8) je uveden v následujícím příkladu.

Příklad:

Minimální měsíční mzda (MM) s účinností od 1. ledna 2016 činí 9 900 Kč (nařízení vlády č. 233/2015 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb.). Výpočet nejnižších úrovní zaručené mzdy v roce 2016 vychází z hodinových sazeb minimální mzdy (HS).

Hodinová sazba minimální mzdy (HS) se vypočte takto:

$$HS = MM / PPH$$

$$HS = 9\,900 / 168,67$$

$$HS = 58,70 \text{ Kč / hodina}$$

kde:

HS – hodinová sazba minimální mzdy

MM – měsíční sazba minimální mzdy

PPH – průměrný počet pracovních hodin v měsíci bez svátků

Podle § 112 odst. 2 zákoníku práce se další nejnižší úrovně zaručené mzdy stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Pro získání jednotlivých nejnižších úrovní zaručené mzdy se hodinová sazba minimální mzdy (HS) vynásobí koeficientem, který se získá jako sedmá odmocnina ze dvou (koef.: 1,1040895). Tyto hodinové sazby minimální mzdy se zaokrouhlí na desetiny.

Skupina prací	HS (nezaokrouhlená)	HS (zaokrouhlená)
1	58,70	58,70
2	64,81	64,80
3	71,55	71,60
4	79,00	79,00
5	87,22	87,20
6	96,30	96,30
7	106,32	106,30
8	117,39	117,40

Uvedený příklad závislosti mezi minimální mzdou a nejnižšími úrovněmi zaručené mzdy jednoznačně prokázal, že ochrana prostřednictvím doplatku do minimální mzdy je zcela nedostatečná pro činnosti zařazené do vyšších skupin prací.

c. Identifikace dotčených subjektů

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci

d. Popis cílového stavu

Cílovým stavem je zvýšit ochranu zaměstnance v případě, kdy jeho průměrný výdělek je nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy. Nedostatečnost ochrany pouze doplatkem do minimální

mzdy je demonstrována v části 1.3. Při realizaci uvedené právní úpravy dojde k přiblížení průměrného výdělku zaměstnance ke skutečné výši jeho odměny za práci.

e. Zhodnocení rizika

Bez navrhované úpravy ustanovení § 357 odst. 1 zákoníku práce by hlavním rizikem bylo setrvání v nedostatečné ochraně zaměstnanců, které vede k nivelizaci průměrného výdělku.

f. Návrh variant řešení

Varianta 0 - Zachování současného stavu

Varianta I - Úprava § 357 odst. 1 zákoníku práce

Při volbě této varianty by bylo ustanovení § 357 odst. 1 zákoníku práce upraveno v tom smyslu, že by ochrana zaměstnanců s nižším průměrným výdělkem byla zvýšena i na příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy. Při realizaci této varianty by též došlo k přiblížení průměrného výdělku zaměstnance ke skutečné výši jeho mzdy (platu).

g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Varianta 0

Náklady

Při použití této varianty nevzniknou náklady žádnému z dotčených subjektů.

Přínosy

Tato varianta nebude mít žádné finanční ani jiné přínosy, protože spočívá v zachování současného stavu.

Varianta I

Náklady

Zaměstnancům nevzniknou žádné náklady. Zaměstnavatelům by náklady vzniknout mohly, ale pouze v případech, kdy by zaměstnancům, kteří vykonávají práce zařazené do vyšších skupin pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy, byl dosud poskytován nižší, než navrhovaný průměrný výdělek. Není předpoklad, že by těchto případů bylo tolik, aby zásadním způsobem ovlivnila navrhovaná změna výsledky hospodaření zaměstnavatele. Přesné vyčíslení finančních dopadů však není možné zjistit z toho důvodu, že není znám přesný počet zaměstnanců s nižším průměrným výdělkem než zaručená mzda a jejich zařazení do skupin prací.

Předpokládá se, že navržená právní úprava může mít vliv i na výdajovou stránku státního rozpočtu a dalších veřejných rozpočtů. Přesné vyčíslení finančních dopadů však není možné zjistit z toho důvodu, že není znám přesný počet zaměstnanců s nižším průměrným výdělkem než zaručená mzda a jejich zařazení do skupin prací. V podnikatelské sféře se u této skupiny zaměstnanců očekávají zvýšené finanční výdaje zaměstnavatelů vlivem doplatků do nejnižších úrovní zaručené mzdy. Tyto náklady by však neměly mít zásadní vliv.

Přínosy

V případě volby varianty I se navrženou úpravou § 357 odst. 1 zákoníku práce předpokládá pozitivní vliv na zaměstnance z důvodu zvýšené ochrany finančního plnění ze základního pracovněprávního vztahu alespoň formou zvýšení průměrného výdělku na nejnižší úroveň zaručené mzdy. Současně dojde i k přiblížení průměrného výdělku zaměstnance ke skutečné výši jeho odměny za práci. Přesné vyčíslení finančních přínosů však není možné zjistit z toho důvodu, že není znám přesný počet zaměstnanců s nižším průměrným výdělkem než zaručená mzda a jejich zařazení do skupin prací. Mimo finanční přínos je diferenciací příjmů od zaměstnavatele v závislosti na náročnosti vykonávané práce a posílení principu rovnosti a spravedlivého odměňování.

Finanční přínosy zaměstnavatelům nevzniknou. Jiným než finančním přínosem je vytvoření nástroje pro diferenciaci příjmů zaměstnanců podle náročnosti vykonávané práce a tím i zvýšení spravedlnosti při odměňování, což je pro zaměstnance velice citlivá věc ovlivňující i kvalitu vykonávané práce.

Pro státní rozpočet a další veřejné rozpočty bude přínosem zvýšení příjmů z vyšších daní a zákonného pojistného. Přesné vyčíslení finančních přínosů však není možné zjistit z toho důvodu, že není znám přesný počet zaměstnanců s nižším průměrným výdělkem než zaručená mzda a jejich zařazení do skupin prací.

h. Návrh řešení

Je navrhována **varianta I.**

2.12 Dovolena

a. Definice problému

Dosavadní úprava dovolené, přestože je v praxi dlouhodobou aplikací zažitá, je poznamenána některými přetrvávajícími problémy projevujícími se především jednak ve značně omezené možnosti převodu nevyčerpané dovolené z jednoho kalendářního roku do roku následujícího, jednak ale také v těžko srovnatelném postavení jednotlivých skupin zaměstnanců při stanovení jejich práva na dovolenou v příslušném kalendářním roce a při jejím čerpání, a to zejména v těch případech, kdy mezi nimi existují rozdíly v rozvržení týdenní pracovní doby do různého počtu směn (rovnoměrné, nerovnoměrné). Navrhovaná právní úprava především z těchto důvodů předpokládá mimo jiné i zásadní změny v oblasti dovolené, pokud jde o podmínky vzniku práva na dovolenou a způsobu jejího čerpání. Potřeba provedení některých změn vyplývá z ryze praktických potřeb a požadavků zaměstnavatelů podporovaných i zástupci zaměstnanců, zejména mít možnost za stanovených podmínek převést legitimně část dovolené nevyčerpané zaměstnancem v příslušném kalendářním roce do roku následujícího, a to nejen v případech, v nichž to dosud připouští zákoník práce, ale i tehdy, kdy je to v zájmu a na podnět samotného zaměstnance. Stejně tak je k odstranění dosavadních výkladových pochybností nutno jednoznačně upravit situaci, kdy zaměstnanec, jehož směna neodpadá z důvodu svátku, čerpá dovolenou určenou pouze v tento den, a to z hlediska jejího započítávání do dovolené. Účelné je rovněž stanovit, že pro vznik práva na dodatkovou dovolenou, jako zvláštní typ dovolené založené na výkonu práce zaměstnancem ve „ztížených“ podmínkách, je rozhodující skutečný výkon práce za ztížených podmínek, nikoli započtení jiných dob, které zákoník práce za odpracované považuje pouze fiktivně.

Cílem zásadní změny koncepce dovolené je eliminace existujících disparit mezi srovnatelnými zaměstnanci v oblasti vzniku práva na dovolenou a při jejím čerpání, vznikajících především v důsledku zařazení zaměstnanců v rozdílných pracovních režimech, a to z hlediska rozvržení jejich týdenní pracovní doby do směn, a ze skutečnosti, že prakticky ve všech případech je právo na dovolenou v příslušném kalendářním roce nutno přepočítávat na „pracovní dny dovolené“ bez ohledu na délku směn připadajících zaměstnanci na tyto dny v době dovolené. To platí i pro splnění podmínky odpracování 60 dnů v kalendářním roce rozhodné pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok (její poměrnou část). Důsledkem toho je, že někteří zaměstnavatelé, ačkoli v rozporu s dosavadní právní úpravou, mají tendence přepočítávat den dovolené na průměrnou délku směny zaměstnance (např. dovolenou čerpanou při 12 hodinové směně přepočítat na 1,5 dne dovolené). Velmi výrazný a rozdílný dopad na délku dovolené zaměstnance v příslušném kalendářním roce způsobuje též rozdílná úprava dovolené do doby před splněním podmínky odpracování 60 dnů (čekací doby) a po jejím splnění, kdy se délka dovolené „skokově“ prodlouží. Současná právní úprava dovolené je navíc poměrně komplikovaná i z toho hlediska, že vedle sebe rozlišuje více typů dovolené s rozdílným režimem konkrétních podmínek ovlivňujících jejich délku (vedle dovolené za kalendářní rok též dovolená za odpracované dny a samostatně dodatková dovolená), dále zákon stanoví krácení dovolené, složitě nastavuje pravidlo pro přepočítávání dovolené v důsledku změny rozvržení týdenní pracovní doby.

Výše popsané problémy současné právní úpravy dovolené a její aplikace v praxi jsou dlouhodobě signalizovány především zaměstnavateli, diskutovány jsou odbornou veřejností a vnímají je rovněž sociální partneři.

b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Dovolená je tradičním institutem pracovního práva a jejím účelem je zajistit zaměstnanci přiměřenou dobu soustředěného odpočinku během kalendářního roku v závislosti na délce nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli a odpracované době v příslušném kalendářním roce. Zákoník práce upravuje dovolenou v části deváté v § 211 až 223. Zaměstnanci vzniká za podmínek uvedených v této části právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část nebo na dovolenou za odpracované dny, popřípadě vedle toho na dodatkovou dovolenou.

Vznik práva na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část je závislý na splnění těchto podmínek (§ 212):

- nepřetržité trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli po celý kalendářní rok (popř. po jeho část),
- výkon práce alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přičemž za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny.

Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. Nevznikne-li zaměstnanci právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, přísluší mu dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce (§ 214).

Přestože je základní koncepce právní úpravy dovolené za kalendářní rok založená na současném plnění obou výše uvedených podmínek (doby nepřetržitého trvání pracovního poměru a odpracovaných dnů) dlouhodobě konstantní a díky tomu v praxi zažitá, naráží se při její aplikaci na skutečnost, že pro každého zaměstnance představuje odpracovaný den jinou délku směny (tj. 12 a méně hodin) a že tedy v rámci počtu dnů podmiňujících vznik jeho práva na dovolenou fakticky každý může odpracovat jiný celkový počet hodin. Kromě toho je třeba připustit, že zásadní a velmi rozdílný dopad na délku dovolené zaměstnance v příslušném kalendářním roce způsobuje též rozdílná

úprava dovolené do doby před splněním podmínky odpracování 60 dnů a po jejím splnění (tedy před a po splnění tzv. „čekací doby“), kdy se délka dovolené splněním čekací doby „skokově“ prodlouží (viz dva zaměstnanci, jejichž pracovní poměr trvá shodně po dobu 6 měsíců, z toho 3 měsíce jsou v pracovní neschopnosti, avšak jeden z nich odpracoval za trvání pracovního poměru 59 dnů a získal právo na 2/12 dovolené za kalendářní rok, zatímco druhý odpracoval 60 dnů, a protože u něho nenastaly podmínky pro krácení dovolené, získal právo na 6/12 dovolené za kalendářní rok). Při stanovení práva na dovolenou, jejíž délka je vždy odvozena od výměry dovolené podle § 213 (tedy určena počtem týdnů dovolené za kalendářní rok) je prakticky ve všech případech nutno přepočítat týden dovolené na „pracovní dny dovolené“, a to bez ohledu na délku směn připadajících zaměstnanci podle jejich rozvržení na tyto dny v době čerpání dovolené.

Zvláště patrné jsou rozdíly při provádění přepočtu týdne dovolené na pracovní dny dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrným rozvržením týdenní pracovní doby na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku. V takovém případě podle § 213 odst. 4 platí, že těmto zaměstnancům přísluší tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jejich dovolené připadá v celoročním průměru. Proto zaměstnanci zařazení v delších směnách (tedy zpravidla s nižším průměrným počtem pracovních dnů v týdnu) vykazují oproti jiným zaměstnancům nižší počet pracovních dnů dovolené v příslušném kalendářním roce.

Na délku poměrné části dovolené za kalendářní rok má přímý vliv skutečnost, zda pracovní poměr zaměstnanec trval po celý kalendářní měsíc. Pokud ano, přísluší mu za něj 1/12 dovolené za kalendářní rok. Zaměstnanec, jehož pracovní poměr tedy vznikne například druhý den příslušného kalendářního měsíce, nezíská za tento měsíc právo na 1/12 dovolené, přestože v něm odpracoval všechny rozvržené směny.

Obdobné disproporce mezi zaměstnanci v důsledku rozdílné délky týdenní pracovní doby, jejího rozvržení a především délky jednotlivých směn mohou vznikat také při čerpání dovolené. Pouze tam, kde stejná délka směny připadá zaměstnanci vždy na všechny jeho pracovní dny v každém týdnu, je také doba čerpání dovolené v pracovních dnech ekvivalentem fakticky odpovídajícím požadovanému poměru dovolené k zaměstnancem odpracované době v příslušném kalendářním roce. Jinak ovšem podle současné právní úpravy nelze dovodit nic jiného, než že za den dovolené nutno považovat pracovní den zaměstnanec bez ohledu k délce konkrétní směny, která podle rozvrhu směn zaměstnanci na tento den připadá. Existují i některé další drobnější disproporce, které mají vliv na faktickou délku dovolené zaměstnanec v příslušném kalendářním roce a které vyplývají ze skutečnosti, že základní srovnávací jednotkou dovolené je týden, popř. den, a to bez vazby na skutečně odpracovanou týdenní pracovní dobu konkrétním zaměstnancem.

Z výše uvedených skutečností vyplývá, že u srovnatelných zaměstnanců téhož zaměstnavatele vzniká právo na dovolenou a k jejímu čerpání dochází fakticky za rozdílných podmínek.

Pokud jde o dodatkovou dovolenou, jako samostatný (nadstavbový) typ dovolené, má tato dovolená v pracovněprávní úpravě nezastupitelné místo a přísluší zaměstnanci, který pracuje v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který koná práce zvláště obtížné. Konkrétní práce a pracoviště a podmínky, za nichž dodatková dovolená přísluší, jsou stanoveny v § 215. Při určování práva na tuto dovolenou (s výjimkou zákonného požadavku, aby výkon některých zvláště obtížných prací byl zaměstnancem prováděn alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby) a především při čerpání této dovolené nehraje délka jednotlivých směn připadajících na tuto dovolenou roli obdobně, jak bylo výše uvedeno ohledně dovolené za kalendářní rok nebo dovolené za odpracované dny. Podle dosavadní právní úpravy se i na tento typ dovolené obecně vztahují doby, které se za výkon práce považují, ačkoli zaměstnanec fakticky práci nekoná (§ 216 odst. 2 a § 348 odst. 1). V praxi je diskutováno, zda takovouto fikci je důvodné vtahovat též na dodatkovou dovolenou, je-li jejím účelem kompenzovat zaměstnanci skutečný výkon zvláště exponovaných prací.

V oblasti čerpání dovolené stanoví zákoník práce (po jeho novele provedené zákonem č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. ledna 2012) v § 217 odst. 1 a § 218 odst. 1 striktní požadavek, aby „celá“ dovolená (tj. bez ohledu na její výměru), na níž zaměstnanci vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, byla také v tomto roce zcela vyčerpána, ledaže by tomu bránily naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo překážky v práci na straně zaměstnance. Takový požadavek ohledně dovolené, jejíž délka přesahuje minimální výměru 4 týdnů, zdá se být nepřiměřený a je přísnější, než vyžaduje článek 9 bod 2 revidované Úmluvy Mezinárodní organizace práce ze dne 24. 6. 1970 č. 132 (č. 229/1998 Sb.) o placené dovolené. Nejenže v praxi existují situace, kdy u zaměstnance vstupujícího do pracovního poměru např. v posledním čtvrtletí kalendářního roku, lze jeho právo na dovolenou s přesností stanovit prakticky až v závěru tohoto roku, ale i situace, kdy je v zájmu a ve prospěch zaměstnance, aby si část dovolené, na níž získal právo v kalendářním roce, mohl z vlastního podnětu převést do následujícího kalendářního roku a mohl ji tak čerpat v tomto roce, aniž by již splnil podmínky nároku na „novou“ dovolenou.

Podle dosavadní právní úpravy dochází ke krácení dovolené v případech jejího „přečerpání“, a to způsobem stanoveným v § 223. Jde o opatření ex post, které směřuje jen k postihu vyplacené náhrady mzdy nebo platu za dovolenou, kterou je zaměstnanec za této situace povinen vrátit. Pracovní volno, které však zaměstnanec neoprávněným čerpáním dovolené získal, již kompenzovat nelze.

K souvisejícím právním předpisům

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o inspekci práce stanoví jako přestupek v § 16 a jako správní delikt v § 29 porušení povinností zaměstnavatele na úseku dovolené se sankcí až 200 tis. Kč.

c. Identifikace dotčených subjektů

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci
- zaměstnavatelské a odborové organizace
- Státní úřad inspekce práce

d. Popis cílového stavu

Cílový stav v oblasti právní úpravy dovolené by přijetím navrhovaných změn měl zajistit:

a) dílčí změny, a to

- Pro účely vzniku práva na dodatkovou dovolenou, která náleží zaměstnanci za výkon práce ve zvláště exponovaných pracovních podmínkách, by s výjimkou práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, napříště nebyly uznány ty doby, které sice zákoník práce obecně za výkon práce považuje (§ 216 odst. 2 a § 348 odst. 1), během nichž však zaměstnanec práci fakticky nevykonává (např. v době překážky v práci podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v době čerpání dovolené, mateřské dovolené nebo pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání). Není důvodné, aby dovolená, jejíž účel spočívá v ocenění prací vykonávaných zaměstnancem v exponovaném pracovním prostředí nebo za zvlášť obtížných podmínek, příslušela též za dobu, kdy zaměstnanec takové práce fakticky nekoná.

- Připustit možnost převedení nevyčerpané části dovolené, která přesahuje minimální výměru 4 týdnů a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů v kalendářním roce, do následujícího kalendářního roku, a to na žádost zaměstnance a s přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům. Právní úprava povinnosti zaměstnavatele určit zaměstnanci čerpání celé dovolené do konce kalendářního roku, v němž právo na ni vzniklo, je od 1. 1. 2012 neodůvodněně přísnější a nevyhovuje běžným potřebám praxe. Často je v zájmu samotného zaměstnance převést část jeho nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku, zvláště za situace, kdy v tomto následujícím kalendářním roce potřebuje čerpat dovolenou již v době, kdy mu na ni ještě nevzniklo právo (zprav. v průběhu prvního čtvrtletí). Návrhem je přitom respektován článek 9 bod 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 132, o placené dovolené, který umožňuje „odložit“ tu část každoroční placené dovolené, která přesahuje její stanovenou minimální výměru (podle § 213 odst. 1 zákoníku práce činí minimální výměra 4 týdny v kalendářním roce).
- Vyloučit nezapočítávání svátku do dovolené v případě, kdy zaměstnanci, který je povinen ve svátek směnu odpracovat za podmínek uvedených v § 91 odst. 4 zákoníku práce, bylo čerpání dovolené určeno pouze na tento den (svátek tedy nepřípadl do souvislé doby čerpání dovolené zaměstnancem); v ostatních případech, kdy svátek připadl do doby čerpání dovolené zaměstnancem se i tomuto zaměstnanci nadále svátek do dovolené nezapočte. Při respektování pravidla, že případně-li svátek do doby čerpání dovolené, nezapočítává se do dovolené, dochází v praxi k situacím, kdy zaměstnanci, jehož směna z důvodu svátku neodpadla, a byl ji proto povinen v souladu s § 91 odst. 4 ve svátek odpracovat, požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené na tento den a zaměstnavatel mu vyhoví a čerpání dovolené pouze na tento den určí. V takovém případě není důvodné, aby takto poskytnutá dovolená pouze na den svátku nebyla započítána do dovolené.
- Zrušit ustanovení § 221 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož pro účely možnosti poskytnutí dovolené, kterou zaměstnanec nevyčerpal u dosavadního zaměstnavatele, zaměstnavatelem novým, se za změnu zaměstnání v průběhu téhož kalendářního roku považuje bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele. Podmínka se jeví nedůvodnou, poněvadž převzetí závazku poskytnout na žádost zaměstnance nevyčerpanou dovolenou u dosavadního zaměstnavatele zaměstnavatelem novým vyžaduje dohodu obou zúčastněných zaměstnavatelů a není tedy nutné, aby možnost takové dohody byla vázána pouze na bezprostřední návaznost obou pracovních poměrů. Je tedy na zaměstnanci, zda před skončením dosavadního pracovního poměru o uspokojení svého práva na nevyčerpanou dovolenou novým zaměstnavatelem požádá, a na obou zaměstnavatelích, zda příslušnou dohodu v tomto směru uzavřou i v případě, kdy oba pracovní poměry nebudou na sebe navazovat bezprostředně.

b) zásadní koncepční změnu, která zahrnuje zejména

- zrušení samostatného typu dovolené za odpracované dny;
- zrušení krácení dovolené s výjimkou krácení za neomluvenou absenci zaměstnance;
- odstranění disproporcí vznikajících mezi zaměstnanci v právu na dovolenou a při jejím čerpání z důvodu rozdílné délky směn, a to s využitím týdenní pracovní doby namísto pracovních dnů dovolené, jako základního kritéria pro stanovení délky dovolené.

Návrh nové koncepce dovolené je založen **na týdenní pracovní době zaměstnance**, z níž se odvozuje jeho právo na dovolenou, a k níž se poměruje i čerpání této dovolené. Z dosavadních typů dovolené se zachovává pouze dovolená za kalendářní rok a její poměrná část a dodatková dovolená a zrušuje se dovolená za odpracované dny, neboť v navrhované úpravě není pro její zachování důvod.

Právo na dovolenou za kalendářní rok napříště získá zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (§ 79 zákoníku práce) nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby (§ 80 zákoníku práce).

Podmínkou vzniku práva na tuto dovolenou tedy je, že během 52 týdnů v kalendářním roce zaměstnanec odpracuje stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu připadající v průměru na každý z těchto 52 týdnů. Protože zákoník práce v § 350a vymezuje pojem týdne jako 7 po sobě následujících kalendářních dnů, je zřejmé, že jde o jakákoli období 7 takto následujících dnů a že v každém kalendářním roce existuje dvaapadesátinásobek uvedeného počtu po sobě následujících dní. Příkladně-li v průměru na týden za uvedené období vyšší počet odpracovaných hodin, než činí stanovená nebo sjednaná kratší týdenní pracovní doba, a to především u zaměstnanců s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby do směn v rámci příslušného vyrovnávacího období, nepřihlíží se k tomu při stanovení délky dovolené za kalendářní rok. Délka dovolené za kalendářní rok koresponduje s délkou stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby konkrétního zaměstnance a stanoví se jejím vynásobením počtem týdnů dovolené (výměrou dovolené podle § 213 odst. 1 až 3) příslušející zaměstnancům konkrétního zaměstnavatele za kalendářní rok. Právo na dovolenou je tak ve výsledku vyjádřeno v hodinách při zachování požadavku, aby dovolená byla odvozena od její výměry v týdnech.

Příklad 1 – Dovolená za kalendářní rok

1.1 – výpočet při stanovené týdenní pracovní době

Zaměstnanec, jehož stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin a výměra dovolené u zaměstnavatele činí 5 týdnů, konal u téhož zaměstnavatele za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci po dobu 52 týdnů v příslušném kalendářním roce, během nichž odpracoval celkem 2 080 hodin - tedy v průměru 40 hodin připadajících na jeden týden. Přísluší mu tedy „v plné délce“ dovolená za kalendářní rok, tj. $40 \times 5 = 200$ hodin.

Pokud by tento zaměstnanec v rozvržených směnách odpracoval během 52 týdnů v kalendářním roce více hodin, například 2 100, tj. v průměru 40,38 hodin týdně, nepřihlíží se k této skutečnosti. Přísluší mu rovněž „v plné délce“ dovolená za kalendářní rok, tj. $40 \times 5 = 200$ hodin.

1.2 - výpočet dovolené při sjednané kratší týdenní pracovní době

Zaměstnanec, jehož sjednaná kratší týdenní pracovní doba činí 30 hodin a výměra dovolené u zaměstnavatele činí 5 týdnů, konal u téhož zaměstnavatele za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci po dobu 52 týdnů v příslušném kalendářním roce, během nichž odpracoval 1 585 hodin, tj. v průměru 30,4 hodin. Přísluší mu tedy „v plné délce“ dovolená za kalendářní rok, tj. $30 \times 5 = 150$ hodin. K odpracovaným hodinám nad průměrnou délku sjednané kratší týdenní pracovní doby se rovněž nepřihlíží.

Jestliže zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok, protože za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli nekonal u něho během kalendářního roku práci po dobu 52 týdnů (buď z toho důvodu, že pracovní poměr vznikl nebo skončil v průběhu kalendářního roku a netrval po dobu alespoň 52 týdnů, nebo proto, že během 52 týdnů zaměstnanec neodpracoval v průměru připadajícím na týden stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, například z důvodu překážek v práci, které se nepovažují za výkon práce), přísluší mu za předpokladu, že u zaměstnavatele konal za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci alespoň po dobu 4 týdnů po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, poměrná část dovolené za kalendářní rok. Délka této poměrné části dovolené za kalendářní rok činí jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.

Příklad 2 – Poměrná část dovolené za kalendářní rok

Zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru 1. 11. k zaměstnavateli, který poskytuje zaměstnancům 5 týdnů dovolené za kalendářní rok, a do konce kalendářního roku konal u něho práci po dobu 8 týdnů ve stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Za tuto dobu odpracoval v průměru 40 hodin týdně. Protože zaměstnanec splnil podmínku výkonu práce alespoň po dobu 4 týdnů, přísluší mu tedy poměrná část dovolené za kalendářní rok, tj. osm dvaapadesátin ze stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin vynásobené počtem týdnů dovolené příslušející zaměstnancům zaměstnavatele v kalendářním roce, tj. 5. Proveďte se následující výpočet dovolené: $40 : 52 = 0,769 \times 8 = 6,152 \times 5 = 30,76$, po zaokrouhlení na hodiny směrem nahoru tedy 31 hodin.

V případě dodatkové dovolené podle § 215 zákoníku práce je navrhován obdobný postup odvozování její délky z týdenní pracovní doby zaměstnance v závislosti na tom, zda zaměstnanec pracuje po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu za podmínek uvedených v tomto ustanovení po celý kalendářní rok nebo jen po jeho část. Výměra dodatkové dovolené za kalendářní rok je vždy 1 týden. Týdnem dodatkové dovolené zaměstnance, který pracuje v exponovaných podmínkách po celý kalendářní rok, je v takovém případě dovolená v délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby (opět vyjádřená v hodinách). Nekoná-li zaměstnanec práci za těchto podmínek po celý kalendářní rok, stanoví se délka dodatkové dovolené obdobně, jako v případě poměrné části dovolené za kalendářní rok – tedy jako jedna dvaapadesátina stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby za každou zaměstnancem odpracovanou stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu.

Příklad 3 – Dodatková dovolená – poměrná část

Zaměstnanec v pracovním poměru konal u téhož zaměstnavatele v průběhu kalendářního roku po dobu 6 měsíců práce, při nichž byl vystaven účinkům ionizujícího záření. Za těchto podmínek odpracoval 882 hodin při stanovené týdenní pracovní době 37,5 hodin. Stanovenou týdenní pracovní dobu odpracoval v uvedeném období celkem 23,51krát. Za této situace mu tedy přísluší dodatková dovolená v délce $37,5 : 52 \times 23 = 16,58$. Při zaokrouhlení na celé hodiny nahoru bude zaměstnanci příslušet dodatková dovolená v délce 17 hodin.

Požadavky dosavadní právní úpravy na čerpání dovolené, pokud jde o to, aby

- její čerpání bylo určeno podle písemného rozvrhu vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců,
- při jejím určení bylo přihlédnuto nejen k provozním potřebám zaměstnavatele, ale i k oprávněným zájmům zaměstnance,
- dovolená mohla být zpravidla vyčerpána vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na ni vzniklo, pokud není zákonem stanoveno jinak,
- poskytuje-li se dovolená v částech, aby alespoň jedna její část činila nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené,
- určená doba čerpání dovolené byla zaměstnavatelem zaměstnanci písemně oznámena alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době,

zůstávají návrhem změn nedotčeny. Stejně tak to platí o možnosti určit zaměstnanci dovolenou, i když ještě nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, a o poskytování této dovolené v pozdějším období než v kalendářním roce, kdy právo na ni vzniklo.

Je-li nově navrhováno stanovení výpočtu délky dovolené v hodinách, musí také její čerpání probíhat v hodinách, i když tím není oslaben požadavek, aby dovolená byla vyčerpána, pokud možno, vcelku či aby jednotlivé části s ohledem na účel dovolené, jakožto dobu ročního odpočinku, nepředstavovaly části jednotlivých směn. Znamená to, že dovolená, jejíž délka byla určena celkovým

počtem hodin, musí být v tomto počtu hodin také vyčerpána v závislosti na délce jednotlivých směn připadajících na dobu dovolené; počet „pracovních“ dní dovolené zde tedy nehraje roli. Bude-li zaměstnanec čerpat dovolenou ve dnech, na něž mu připadají směny s nižším než průměrným počtem hodin, bude fakticky dovolenou čerpat více pracovních dnů v kalendářním roce a naopak.

Aby byl zajištěn rovný přístup k zaměstnancům při určování čerpání dovolené v ucelených částech, navrhuje se, aby zaměstnavateli byla napříště uložena povinnost umožnit zaměstnanci vhodným rozvržením jeho týdenní pracovní doby čerpání dovolené za kalendářní rok v příslušné výměře v týdnech, ledaže se s ním dohodl jinak (§ 217 odst. 1 třetí věta), a vedle toho i omezení možnosti určit zaměstnanci čerpání dovolené v rozsahu kratším než činí délka směny pouze ve výjimečných případech, nejméně však v délce její jedné poloviny, pokud by nešlo o zbývající část nevyčerpané dovolené povinnost, která je kratší než polovina směny (§ 218 nový odst. 6).

Příklad 4 – Čerpání dovolené

Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance v režimu nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby činí 40 hodin, výměra dovolené činí 5 týdnů. Zaměstnanec v průběhu kalendářního roku během období 52 týdnů odpracoval 2 100 hodin (viz příklad 1.1). Má tedy právo na dovolenou za kalendářní rok v délce 200 hodin (40 x 5). Bude-li tuto dovolenou čerpat po dobu 15 dnů, na něž připadají směny po 10 hodinách, a ve zbývajících dnech směny po 8 hodinách (tedy 6 dnů), pak celkový počet pracovních dnů dovolené za kalendářní rok bude činit 21 dnů a k dočerpání zbývají ještě 2 hodiny, které by zaměstnanec musel vyčerpat pravděpodobně v rámci některé z jeho směn, popřípadě by zbývající hodiny mohly být převedeny do následujícího kalendářního roku.

V rámci navrhované změny koncepce dovolené, v níž se nepočítá s dodatečným krácením dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části, k němuž nyní dochází, jestliže zaměstnanec při splnění podmínky odpracování alespoň 60 dnů v tomto roce nekonal práci z důvodu stanovených překážek v práci, které se nepovažují za výkon práce, a to po dobu 100 a více dní (směn), se tato podmínka modifikuje tak, že se zaměstnanci naopak tyto překážky v práci za výkon práce uznávají, avšak pouze do limitu dvacetinásobku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce, s výjimkou doby mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené příslušející zaměstnanci do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, doby dočasné pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a doby jiných důležitých osobních překážek v práci uvedených v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., které se jako dosud za výkon práce považují v plném rozsahu a nezapočítávají se do uvedeného limitu.

Podmínkou pro zápočet překážek v práci do výše uvedeného limitu je, že zaměstnanec v příslušném kalendářním roce s vyloučením těchto překážek odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Překážky v práci připadající na jednotlivé směny zaměstnance se tak započítávají či nezapočítávají do počtu hodin odpracovaných zaměstnancem po stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, čímž se výsledná délka dovolené koriguje. S ohledem na to je třeba všechny překážky v práci vztahující se k jednotlivým směnám konkrétního zaměstnance nebo jejich částem vyjádřit v hodinách – tedy podle toho, na jak dlouhou směnu nebo její část zaměstnanci případly.

Příklad 5 – Vliv překážek v práci na dovolenou za kalendářní rok

5.1 – při započtení překážek v práci do odpracované doby

Zaměstnankyně se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin rozvrženou pravidelně do pěti směn v týdnu byla od 26. 5. uznána dočasně práce neschopnou z důvodu rizikového těhotenství a z této pracovní neschopnosti dnem 8. 8. nastoupila na mateřskou dovolenou. V rámci téhož kalendářního roku během 52 týdnů vzhledem k zápočtu uvedených překážek v práci do odpracované doby

zaměstnankyně „odpracovala“ stanovenou týdenní pracovní dobu a získala tak právo na dovolenou za kalendářní rok ve výměře 5 týdnů, neboť doba dočasné pracovní neschopnosti se jí v počtu až do limitu 800 hodin posuzuje jako výkon práce, stejně jako celá doba mateřské dovolené, která není pro zápočet odpracované doby limitována. Zaměstnankyně má tak právo na dovolenou za kalendářní rok v délce 200 hodin.

5.2 – při částečném započtení překážek v práci do odpracované doby

Zaměstnankyně pracující za podmínek v příkladu 5.1 byla od 26. 5. uznána dočasně práce neschopnou a pracovní neschopnost trvala do konce kalendářního roku. Od počátku roku do vzniku pracovní neschopnosti odpracovala 104 směn po osmi hodinách (832 hodin). Za dobu pracovní neschopnosti zameškala celkem 156 směn po 8 hodinách (1 248 hodin), z toho 56 směn (448 hodin) nelze za odpracovanou dobu považovat. Na dovolenou lze tedy zaměstnankyni započítat pouze 1 632 hodin, tj. 40 dvaapadesátin stanovené týdenní pracovní doby vynásobené 5 týdny dovolené ($40 : 52 \times 5$). Zaměstnankyni, která v daném případě konala práci alespoň 4 týdny v kalendářním roce po stanovenou týdenní pracovní dobu a odpracovala 40ti násobek stanovené týdenní pracovní doby po 40 hodinách, vznikne právo na poměrnou část dovolené za kalendářní rok, a to v délce 154 hodin (po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru).

5.3 – při nezapočtení překážek v práci do odpracované doby

Zaměstnankyně se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin týdně čerpala po celý kalendářní rok rodičovskou dovolenou. Protože však z důvodu této překážky v práci v tomto roce neodpracovala ani dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby, nepřísluší jí za tento rok právo na dovolenou.

V rámci nové koncepce dovolené se navrhuje ponechat krácení dovolené pouze pro případ neomluveného zameškání směny zaměstnancem, a to odečtením počtu neomluveně zameškaných hodin ve směně od celkového počtu hodin připadajících zaměstnanci na jeho dovolenou v kalendářním roce. Vzhledem k dodržení povinnosti vyplývající z čl. 3 bodu 3 Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 132 o placené dovolené, podle něhož „dovolená nesmí být kratší než 3 pracovní týdny za 1 rok práce“ je třeba zajistit, aby v případě krácení dovolené pro neomluvenou absenci byla zaměstnanci zachována uvedená výměra dovolené. To je umožněno též tím, že dovolenou pro neomluvenou absenci nebude již napříště možno krátit až o 3 dny za jednu zameškanou směnu, nýbrž maximálně o stejný počet zameškaných hodin ve směně. Nutnost projednání s odborovou organizací, zda se v daném případě jedná o neomluvenou absenci, zůstává nedotčena.

e. Zhodnocení rizika

Hlavním rizikem ponechání současné právní úpravy dovolené bez jakýchkoli změn (nulová varianta) je především nízká flexibilita jejího čerpání (převod do dalšího období, nestejná délka směn připadajících zaměstnanci na den dovolené).

Rizikem nepřijetí varianty I je v zásadě zachování dosavadních přísných pravidel pro čerpání dovolené založených na striktním čerpání v příslušném kalendářním roce bez ohledu na výměru dovolené a neodstranění diferencí mezi srovnatelnými zaměstnanci při čerpání dovolené vyplývajících z různé délky jejich směn připadajících na dobu dovolené.

Rizikem přijetí varianty II je nezbytnost přechodu na zcela nový systém sledování dovolené v hodinách, a tudíž i vyšší nároky na detailní a přesné vedení evidence odpracované doby a překážek v práci, které mají vliv na délku dovolené v kalendářním roce, i když taková evidence přímo navazuje na požadavky zákoníku práce ohledně evidence pracovní doby. Tato varianta se neobejde bez zásahu do dosavadních mzdových programů.

f. Návrh variant řešení

Varianta 0 - Zachování současného stavu

Tato varianta nepřináší žádný kvalitativní posun, a to ani směrem k zajištění příznivějších podmínek pro stanovení práva na dovolenou, ani při jejím čerpání ve srovnatelných skupinách zaměstnanců z hlediska jejich týdenní pracovní doby, avšak při rozdílném rozvržení této pracovní doby do různých dlouhých směn. Neumožňuje ani pružně reagovat na požadavky praxe na flexibilnější čerpání dovolené v delším časovém horizontu, a to na žádost a ve prospěch zaměstnanců.

Varianta I - Dílčí změny dovolené

Tato varianta představuje **pouze dílčí věcné změny v dosavadní úpravě dovolené**, a to

- zrušení fiktivních dob, které se považují za výkon práce, ačkoli zaměstnanec fakticky nepracuje za podmínek rozhodných pro dodatkovou dovolenou, s výjimkou práce v tropických a jinak obtížných oblastech,
- umožnění převedení stanovené části nevyčerpané dovolené přesahující její stanovenou minimální délku (4 týdny v kalendářním roce) na žádost zaměstnance a je-li to v jeho prospěch do následujícího kalendářního roku (jde-li o pedagogické pracovníky a akademické pracovníky vysokých škol bude možné takto převést část dovolené přesahující 6 týdnů v kalendářním roce),
- započítávání svátku do dovolené v případě, kdy zaměstnanec byl povinen v den svátku směnu odpracovat a čerpání dovolené bylo určeno na žádost zaměstnance jen na tento den – tedy svátek nepřípadl do souvislé doby čerpání dovolené,
- zrušení podmínky bezprostředně navazujícího pracovního poměru v případě převzetí závazku nového zaměstnavatele uspokojit právo zaměstnance na dovolenou, na níž mu vzniklo právo u předchozího zaměstnavatele.

a reflektuje požadavky sociálních partnerů, jakož i zkušenosti z aplikační praxe. Varianta představuje řešení především těch situací, které z hlediska aplikace zákonných ustanovení činily obtíže.

Varianta II - Změna koncepce dovolené

Tato varianta představuje vedle všech výše uvedených dílčích věcných změn popsaných v předchozí variantě I zásadní průlom v dosavadní koncepci dovolené s tím, že za srovnatelné časové jednotky pro určení délky dovolené a jejího čerpání již nepovažuje odpracované dny (směny) ve vztahu k čerpaným dnům dovolené, nýbrž odpracované hodiny ve stanovené nebo kratší týdenní pracovní době v poměru k počtu hodin dovolené v příslušném kalendářním roce.

Navíc se touto variantou mění způsob výpočtu délky dovolené, a to jednotně ve všech případech, takže již není třeba rozlišovat způsoby výpočtu dovolené zaměstnance při rovnoměrném a nerovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby a ruší se rovněž dosavadní způsob krácení dovolené za neodpracovanou dobu, s výjimkou jejího krácení při neomluvené absenci zaměstnance. Varianta umožňuje zrušit i jeden ze samostatných typů dovolené, a to dovolenou za odpracované dny.

g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Varianta 0

Náklady

Pokud by byl zachován dosavadní právní stav, zůstanou náklady zaměstnavatelů spočívající ve výdajích na náhrady mezd a platů za dovolenou, popřípadě za nevyčerpanou dovolenou, prakticky beze změny.

Přínosy

Varianta nenabízí ani žádné přínosy oproti současnému stavu.

Varianta I

Náklady

Změny navrhované v této variantě nepovedou ke zvýšení nákladů zaměstnavatelů ani ke zvýšení jejich administrativní zátěže, lze spíše očekávat snížení výdajů na náhrady mezd a platů poskytovaných při dodatkové dovolené, bude-li upuštěno od započítávání dob, které se pouze považují za výkon práce, výkonem práce však ve skutečnosti nejsou.

Přínosy

Přínosem varianty je posílení smluvního principu v pracovněprávních vztazích a odstranění těch regulativů, jejichž použití v oblasti poskytování dovolené není nezbytně nutné (např. rozšíření možnosti převodu „nadlimitní“ části dovolené do následujícího kalendářního roku za předpokladu, že o to zaměstnanec požádá a bude-li to v jeho prospěch).

Varianta II

Náklady

Změny navržené v rámci této varianty jsou zásadní a podstatně změní dosavadní ustálený postup při výpočtu dovolené a při jejím čerpání. To samozřejmě bude klást zvýšené nároky zaměstnavatele i zaměstnance v přizpůsobení se novým změněným podmínkám.

Nicméně náklady na tuto variantu, pokud jde o výdaje na náhradu mezd a platů za dovolenou poskytované za konkrétní počet hodin, v nichž byla dovolená čerpána, se nebudou výrazně odchylovat od dosavadních nákladů, neboť v současné době je tato náhrada rovněž poskytována za „neodpracované hodiny“ nebo – v případě nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby – často za počet hodin odpovídající průměrné délce směny zaměstnance.

Nezbytná aktualizace mzdových a personálních programů používaných zaměstnavateli při zpracování mzdové a personální agendy v reakci na změnu právní úpravy je zpravidla (podle podmínek konkrétní smlouvy) prováděna v rámci poskytnuté licence na určitou dobu. Jak bylo zjištěno, pohybuje se cena pořízení takové licence ke zpracování mzdové agendy u vybraných 8 poskytovatelů v průměru v rozmezí 30 až 130 tis. Kč. Pořízení této licence, které však není podmíněno nebo ovlivněno navrhovanými změnami v oblasti dovolené, je volbou každého zaměstnavatele, zda zpracování příslušných agend bude zajišťovat s využitím nebo bez využití výpočetní techniky.

Přínosy

Převedení dovolené na hodiny při zachování požadavku její výměry v týdnech znamená zpřesnění dosavadní právní úpravy a povede k odstranění rozdílů mezi srovnatelnými zaměstnanci, neboť všem

bude dovolená náležet v rozsahu jejich konkrétní týdenní pracovní doby vynásobené počtem týdnů dovolené (výměrou dovolené).

h. Návrh řešení

Z uvedených variant se jako nejvhodnější navrhuje **varianta II**, přestože představuje nejzásadnější zásah do dosavadní koncepce dovolené.

2.13 Běh lhůt v pracovněprávních vztazích

a. Definice problému

V zákoníku práce není upravena komplexně oblast počítání času a instituty promlčení a prekluze, proto se subsidiárně aplikuje zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“). Tento stav působí od přijetí předmětného právního předpisu jisté aplikační problémy v pracovněprávních vztazích. Pro účely pracovněprávní je aplikace šestiměsíční lhůty podle občanského zákoníku při stavení lhůt dle zákoníku práce nedůvodná a zakládá se tím nejistota v postavení a vzájemných právech a povinnostech mezi účastníky.

b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Problematika počítání času, promlčení a běhu lhůt je od účinnosti občanského zákoníku předmětem diskusí s ohledem na rozšíření počtu překážek, se kterými je spojeno tzv. stavení běhu lhůt. Stavení promlčení nastává tehdy, jestliže promlčecí lhůta pro určitou zákonem stanovenou překážku neběží. Současný stav, kdy se na pracovněprávní vztahy uplatní subsidiárně ustanovení § 652 občanského zákoníku, je nežádoucí. Podle tohoto ustanovení promlčecí lhůta neběží po dobu, kdy nastala zákonem předvídaná překážka, která znemožnila jedné ze stran smluvního závazku plnit nebo něco konat, a dále se prodlužuje o šest měsíců. Pro účely pracovního práva je stav neúměrného prodlužování lhůt nevyhovující, neboť zná celou řadu lhůt počítaných na dny (tzv. krátké lhůty). Stavení běhu takových krátkých lhůt o šest měsíců, citelně zasahuje právní jistotu mezi účastníky pracovněprávních vztahů. Prodlužování celkové délky lhůt podle občanského zákoníku má zamezovat přílišné tvrdosti zákona. Pro pracovněprávní vztahy ovšem zavádí nežádoucí stav právní nejistoty. Smyslem krátkých lhůt v pracovním právu je především umožnit včasné a řádné řešení vztahu mezi účastníky, např. v oblastech vzniku škody, pracovních úrazů a dalších. Užívání pravidla podle občanského zákoníku prodlužuje citelně celkovou délku lhůty, a tím nenapomáhá k pohotovému a flexibilnímu řešení problémů vzešlých z pracovněprávních vztahů. Několikanásobné prodlužování je v rozporu s veřejným zájmem, účelem a smyslem ochrany zaměstnavatele a zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

c. Identifikace dotčených subjektů

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci

d. Popis cílového stavu

Cílovým stavem je zajištění stability v pracovněprávních vztazích a zaručení právní jistoty mezi stranami. Pro pracovněprávní lhůty se navrhuje obecně neprodlužovat při stavení lhůt nadměrně o šest měsíců, zachovat nadále pravidlo, že po odpadnutí překážky pouze doběhne lhůta zákonem původně stanovená. Pro případy, kdy zbývá po odpadnutí překážky podle věty první méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet. Nepoužije se tedy automatické prodlužování o šest měsíců, ale je zde přitom stanovena určitá krátká zákonná korekce, která zvyšuje možnost řádného uplatnění práva. Zatímco pro účely občanskoprávní je šestiměsíční lhůta k uplatnění práva řádně a včas dostatečně přiměřená, pro účely pracovněprávní je, jak již bylo zmíněno, příliš dlouhá, v rozporu s účelem, který je v pracovněprávních vztazích zamýšlen, a proto by měl cílový stav vést k vymezení se vůči pravidlu o prodloužení lhůty o 6 měsíců při odpadnutí překážky běhu lhůty, které vyplývá z § 652 občanského zákoníku, a navrátit stranám pracovněprávních vztahů právní jistotu ohledně jejich práv a povinností.

e. Zhodnocení rizika

Nedoporučuje se ponechání současného stavu. Prodloužení krátkých lhůt počítaných na dny o celkovou dobu v řádech měsíců prodlužuje dobu, po kterou jsou obě smluvní strany v nejistotě. Lze předpokládat, že dochází také k navýšení rizika spojeného s vyšší mírou administrativní zátěže zaměstnavatele, např. při hlášení pracovních úrazů a náhradě škody. Úprava občanského zákoníku není v tomto konkrétním případě pro pracovněprávní vztahy přínosná. Naopak lze mít za to, že se jedná o zhoršení postavení zaměstnanců. Užívání pravidla podle občanského zákoníku prodlužuje citelně celkovou délku lhůt a komplikuje pracovněprávní vztahy nezamýšleným způsobem. V případě navrhované změny dojde rámcově k návratu původního běhu lhůt pro účely pracovního práva. Navrhovaná změna s sebou nenese žádná rizika ani spojená s právní jistotou, ani případné kolize nové úpravy v praxi.

f. Návrh variant řešení

Varianta 0 - Zachování současného stavu

Varianta I - Změny v zákoníku práce lze pojmout komplexně a provést zvláštní úpravu počítání času. Toto řešení je ovšem příliš radikální, navíc není žádoucí se zcela uvedeným způsobem vyčlenit z úpravy občanského zákoníku, která je v určitých aspektech modernější než předchozí úpravy, a zohledňuje některé výjimečné případy dříve neexistující. Samostatná koncepce totiž není pro pracovněprávní vztahy třeba ve všech směrech a je zbytečné přejímat část úpravy podle občanského zákoníku, nebo vymýšlet koncepci naprosto odlišnou, což by pro předpis bylo nadměrným zatížením.

Výchozí kostrou případné nové úpravy by byla původní úprava vycházející z tzv. starého občanského zákoníku. Vzhledem ke skutečnosti, že byl tento předpis nahrazen, nelze tuto úpravu běhu času považovat za vhodné a efektivní řešení.

Navrhuje se stanovit odlišný režim stavení lhůt v zákoníku práce, který použití občanského zákoníku vyloučí. V případě, že nastanou zákonné překážky, pro které lhůta neběží, neprodlužuje se její celková délka tak, jak stanoví občanský zákoník, ale po odpadnutí překážky doběhne lhůta původní, případně dojde k 10-ti dennímu prodloužení. Dochází k prodloužení běhu lhůty přiměřeně. Toto pravidlo se navrhuje zavést do zrušeného § 329 zákoníku práce. Standard ochrany slabší strany v pracovněprávních vztazích se tím zachovává.

g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Varianta 0

Náklady

Při nulové variantě hrozí rizika soudních sporů vzniklých z právní nejistoty. Několikanásobné prodlužování lhůt je v rozporu s veřejným zájmem, účelem a smyslem ochrany zaměstnavatele a zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

Přínosy

S výjimkou zachování úpravy známě účastníkům žádné přínosy identifikovány nebyly.

Varianta I

Náklady

Varianta I s sebou nenese žádné náklady.

Přínosy

Nesnižuje se standard ochrany zaměstnance. Vylučují se případné kolize nové úpravy v praxi.

h. Návrh řešení

Je navrhována **varianta I**.

2.14 Doručování písemností v rámci základního pracovněprávního vztahu

a. Definice problému

Navrhovaná právní úprava předpokládá mimo jiné změny i v oblasti doručování písemností v rámci základního pracovněprávního vztahu, konkrétně doručování písemnosti zaměstnavatelem a úpravu postupu při doručování písemnosti, dále v doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb a konečně v doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem. Současná právní úprava vystavuje zaměstnavatele i zaměstnance velké nejistotě v případě doručování písemností. Zejména se v aplikační praxi projevuje jako velký problém nepřizpůsobení úložní doby písemnosti při doručování prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb. Negativní důsledky na řádné doručení písemností prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb má rovněž stávající zákonná povinnost písemného záznamu o poučení, kdy provedení tohoto záznamu o poučení znemožňuje úspěšnost doručení písemnosti zaměstnanci. Neřešeným problémem v oblasti doručování písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli je i nemožnost doručit písemnost ze strany zaměstnance svému zaměstnavateli v případě, že se zaměstnavatel v místě zapsaném ve veřejném rejstříku fyzicky již nenachází (např. obchodní společnost je převedena na jiného, fyzická osoba – zaměstnavatel se v místě pobytu ani v místě podnikání nezdržuje).

b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Zákoník práce stanoví, že písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr nebo platový výměr a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

Do vlastních rukou zaměstnance musí být uvedena jednání (právní jednání a tzv. faktická jednání) doručena vždy, učinil-li je zaměstnavatel písemně, aniž by bylo samo o sobě rozhodující, zda zákon pro ně předepisuje (pod sankcí neplatnosti) písemnou formu. I kdyby bylo právní jednání platné, přestože bylo učiněno jen ústně nebo konkludentně, musí být doručeno zaměstnanci do vlastních rukou, rozhodl-li se zaměstnavatel právní jednání uskutečnit v písemné podobě. Písemná forma je zachována též tehdy, byl-li projev vůle učiněn elektronicky nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednatelce osoby (§ 562 odst. 1 občanského zákoníku).

Přednost má osobní doručení zaměstnavatelem nebo doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Pouze v případě, že to není možné (např. proto, že zaměstnanec nedochází do zaměstnání a má bydliště mimo sídlo zaměstnavatele, popřípadě mimo sídlo jeho organizační jednotky, a nelze mu doručovat ani elektronicky, neboť s tím nevyslovil souhlas a není možné doručování ani do jeho datové schránky), může zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Odmítne-li zaměstnanec převzít listinu, kterou se mu zaměstnavatel nebo jeho zástupce pokusil doručit, považuje se tím listina za doručitou. O tomto následku zaměstnanec nemusí být – na rozdíl od odmítnutí písemnosti při doručování prováděném prostřednictvím provozovatele poštovních služeb – při odmítnutí převzít písemnost poučen. V případě, že zaměstnanec neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, nepokládá se písemnost za doručitou. Oproti doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nastává při osobním doručování fikce doručení jen tehdy, jestliže zaměstnanec odmítne písemnost převzít.

Doručení listiny zaměstnanci, popř. to, že zaměstnanec odmítl písemnost přijmout, musí být zaměstnavatel připraven (kdykoli v budoucnu) v případě potřeby prokázat. Důkaz o doručení (pokusu o doručení) zpravidla poskytne zaměstnavatelem vyhotovený písemný záznam, na němž zaměstnanec potvrdí svým podpisem převzetí listiny nebo na němž bude potvrzeno (tím, kdo doručení za zaměstnavatele prováděl, popřípadě též svědky doručení), že zaměstnanec přijetí písemnosti odmítl.

Při doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb zasílá zaměstnavatel písemnost, která musí být odeslána jako doporučená zásilka určená do vlastních rukou, na poslední adresu zaměstnance, která mu je známa. Je to např. adresa uvedená v osobním dotazníku, pokud zaměstnanec neoznámil její změnu. Jiné osobě může být písemnost doručena jen, jestliže ji zaměstnanec k tomu určil na základě plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance.

Nebyl-li zaměstnanec zastížen, uloží se písemnost u provozovatele poštovních služeb a zaměstnanec je písemným oznámením vyzván, aby si ji do 10 pracovních dnů vyzvedl. Pokud si zaměstnanec zásilku v této lhůtě nevyzvedne, považuje se za doručitou posledním, tj. 10. dnem úložní lhůty (fikce doručení). Nedoručená písemnost se vrací zaměstnavateli. Písemnost se považuje za doručitou také tehdy, jestliže ji zaměstnanec odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení. Za den doručení se pak považuje den, kdy zaměstnanec doručení písemnosti znemožnil.

V případě doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem doručuje zaměstnanec písemnosti zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Může ji však také doručit předáním na pracovišti nejbližšímu nadřízenému nebo odevzdat na jiném místě, kam se

zpravidla zaměstnavateli písemnosti doručují (podatelna). K tomu, aby pracovněprávní jednání nebo jiný projev vůle zaměstnance učiněný písemně došel zaměstnavateli, je zapotřebí, aby se dostal do sféry jeho dispozice. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti potvrdit (např. razítkem na kopii). Na rozdíl od doručování zaměstnavatelem není v zákoně uvedena fikce doručení, pokud by např. zaměstnavatele nebylo možné osobně zastihnout, a není výslovně upravena ani možnost zaslání písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

c. Identifikace dotčených subjektů

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci

d. Popis cílového stavu

Cílový stav by měl vést k narovnání v současnosti nejistého postavení zaměstnavatelů v případě doručování písemnosti zaměstnanci, stejně jako při doručování písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli a zvýšení právní jistoty obou smluvních stran základního pracovněprávního vztahu. Přizpůsobuje se délka úložní doby písemnosti s dobou užívanou i jinými procesně-právními předpisy a smluvními podmínkami majoritních poskytovatelů poštovních služeb. V případě doručování písemnosti určené zaměstnavateli se jedná o potřebnou změnu, která vyhoví požadavkům z praxe zejména, když zaměstnavatel neposkytl potřebnou součinnost nebo jinak znemožnil doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele.

Hlavním cílem je zvýšení právní jistoty účastníků základních pracovněprávních vztahů, a to v návaznosti na navrhované úpravy v oblasti doručování písemnosti v pracovněprávních vztazích, které si vyžádala zejména praxe a požadavky sociálních partnerů.

e. Zhodnocení rizika

Zachování současného stavu znamená zachování současných negativních dopadů na zaměstnavatele a zaměstnance v oblasti doručování. Nadále bude trvat nejistota zaměstnavatelů v případě doručování písemností zaměstnanci, stejně jako při doručování písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli. Dále nenastane přizpůsobení úložní doby písemnosti, nadále bude trvat povinnost písemného záznamu o poučení, kdy provedení písemného záznamu o poučení znemožňovalo úspěšnost doručení písemnosti zaměstnanci. A konečně dojde k vyřešení problémů v oblasti doručování písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli, kdy zaměstnanec není schopen doručit písemnost svému zaměstnavateli, neboť ten se v místě zapsaném ve veřejném rejstříku fyzicky již nenachází (např. obchodní společnost je převedena na jiného, fyzická osoba – zaměstnavatel se v místě pobytu ani v místě podnikání nezdržuje).

Varianta I žádná rizika nemá. Dojde k zpružnění procesu doručování a zvýšení právní jistoty obou smluvních stran.

f. Návrh variant řešení

Varianta 0 - Zachování současného stavu

Varianta I - Dílčí úprava doručování

V případě varianty I budou realizovány změny navrhované v oblasti doručování, tedy dojde k narovnání v současnosti nejistého postavení zaměstnavatelů v případě doručování písemnosti

zaměstnanci, stejně jako při doručování písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli a zvýšení právní jistoty obou smluvních stran základního pracovněprávního vztahu.

g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Varianta 0

Náklady

Nedojde k navýšení nákladů/výdajů zaměstnanců a zaměstnavatelů v souvislosti s doručováním.

Přínosy

Bude-li zachován současný právní stav v oblasti doručování, zůstává právní oblast beze změn, včetně konstantní judikatury. Znamená však zakonzervování současného stavu a trvajících problémů v aplikační praxi.

Varianta I

Náklady

Nedojde k navýšení nákladů/výdajů zaměstnanců a zaměstnavatelů v souvislosti s doručováním.

Přínosy

Realizací této varianty dojde k narovnání v současnosti nejistého postavení zaměstnavatelů v případě doručování písemnosti zaměstnanci, stejně jako při doručování písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli a zvýšení právní jistoty obou smluvních stran základního pracovněprávního vztahu. Vzhledem k praktickým problémům, které vznikaly v souvislosti s požadavkem, aby zaměstnavatel nejprve prokázal, že písemnost nebylo možno doručit zaměstnanci, a to ani na jiném místě kdekoliv by byl k zastížení, upravuje se návrhem postup tak, že pokud nebylo možno doručit na pracovišti, může zaměstnavatel přistoupit k doručení písemnosti náhradním způsobem (prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, služeb elektronických komunikací nebo datovou schránkou) nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen.

Nabízí se rovněž vyřešení disproporce ve stanovení úložní doby mezi pracovněprávní úpravou a podmínkami stanovenými provozovatelem poštovních služeb. V případě doručování písemnosti určené zaměstnavateli se jedná o potřebnou změnu, která vyhoví požadavkům z praxe zejména, když zaměstnavatel neposkytl potřebnou součinnost nebo jinak znemožnil doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele.

Z tohoto důvodu se navrhuje, aby i zaměstnavatel nesl odpovědnost za to, že řádně neposkytl součinnost k převzetí písemnosti nebo znemožnil doručení písemnosti, a proto se navrhuje fikce doručení s tím, že písemnost se považuje za doručenu dnem, kdy pokus o její doručení zaměstnancem nebyl úspěšný.

h. Návrh řešení

Navrhuje se **varianta I**.

2.15 Vyloučení rozhodčí doložky a zákaz uplatnění směnky

a. Definice problému

V souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku a doprovodného zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, došlo k dílčím posunům v postavení stran pracovněprávního vztahu. Navrhovaná právní úprava předpokládá mimo jiné změny i v ochraně zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, které jsou vyvolány potřebou posílit postavení zaměstnanců jako slabší strany pracovněprávních vztahů v těchto vztazích, a to s ohledem na novou úpravu civilního práva, kterou přinesl občanský zákoník, jenž je v subsidiárním postavení k zákoníku práce a uplatní se v případě, kdy zákoník práce právní úpravu neobsahuje. Uvedená změna přinesla mimo jiné větší smluvní volnost (rozšíření autonomie vůle), z čehož vyplynula větší odpovědnost smluvních stran za obsah sjednaného smluvního závazku. Při posuzování nástrojů, které byly zvoleny ke zvýšení ochrany zaměstnanců, byly identifikovány dvě oblasti, v nichž ochrana zaměstnanců nedosahuje dostatečné míry nápravy nerovnosti ve vztahu k zaměstnavatelům. Jednou z oblastí je procesní úprava projednávání a rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů, druhou oblastí pak zajištění a utvrzení pohledávek a dluhů vzniklých z pracovněprávních vztahů, a to za použití směnky.

b. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Individuální pracovněprávní vztahy, tj. pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, upravuje zákoník práce, který patří mezi právní normy soukromého práva a k občanskému zákoníku, jako obecnému předpisu soukromého práva, je ve vztahu speciality. Rozdíl ve vztazích, které obecně upravuje občanský zákoník a v pracovněprávních vztazích, konkrétně v individuálních pracovněprávních vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tkví v tom, že v pracovněprávních vztazích nejsou jeho strany v rovnocenném postavení, kdy zaměstnavatel je nejen ekonomicky silnější, ale především je ve vztahu nadřízenosti vůči zaměstnanci (viz definice pojmu závislá práce v § 2 odst. 1 zákoníku práce). K vyrovnání tohoto nerovného postavení zákoník práce obsahuje různá ustanovení chránící zaměstnance, především pak v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance je tak jednou ze zásad pracovního práva, které podle § 1a odst. 2 zákoníku práce chrání veřejný pořádek.

Rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů náleží do působnosti obecných soudů. Vedle toho však není vyloučeno, aby majetkové spory v pracovněprávních vztazích projednávali a rozhodovali rozhodci v řízení podle zákona č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o rozhodčím řízení“). Předpokladem pro takový postup je, že se na tom dohodnou zaměstnanec a zaměstnavatel v pracovní smlouvě nebo dohodě, a to buď až v okamžiku vzniku konkrétního sporu, nebo dopředu pro řešení všech těchto sporů, které mezi nimi vzniknou v budoucnu.

Vedle uvedených postupů lze mimosoudně projednávat spory z pracovněprávních vztahů v rámci mediace prováděné zapsanými mediátory, a to podle zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Mediací se rozumí postup při řešení konfliktu za účasti jednoho nebo více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými tak, aby jim pomohli dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením mediační dohody.

V souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku byl přijat doprovodný zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého

práva, ve znění zákona č. 115/2015 Sb., kterým byl novelizován i zákoník práce. Mimo jiné tak došlo k upřesnění použití úpravy relativních majetkových práv v pracovněprávních vztazích, a to za účelem zajištění míry ochrany zaměstnance a účelu pracovněprávního vztahu, kdy použití některých právních jednání bylo modifikováno nebo rovnou vyloučeno. Úprava byla promítnuta do nového § 346d zákoníku práce, kdy došlo k vyloučení použití zástavního práva, zadržovacího práva, postoupení pohledávky nebo např. omezení možnosti ujednat smluvní pokutu.

c. Identifikace dotčených subjektů

- zaměstnavatelé
- zaměstnanci
- Státní úřad inspekce práce a jednotlivé oblastní inspektoráty práce

d. Popis cílového stavu

Cílem navrhované úpravy v oblasti rozhodování sporů z pracovněprávních vztahů je vyloučení smluvního ujednání rozhodčí doložky mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a tím posílení postavení zaměstnance jako slabší strany nejen při uzavírání pracovní smlouvy, ale i později v průběhu trvání pracovního poměru, a v návaznosti na to podřízení nalézacího řízení v této oblasti výlučné pravomoci obecných soudů. Navrhuje se, aby zákon stanovil, že spory z individuálních pracovněprávních vztahů rozhodují pouze soudy. V zásadě se jedná o návrat k právnímu stavu před 1. lednem 2007, neboť původní zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb. obsahoval obdobné ustanovení v § 207). Výluku z pravomoci rozhodců se navrhuje doplnit též do zákona o rozhodčím řízení. Nedotčena tím zůstává oblast kolektivních pracovněprávních vztahů, kde je žádoucí, aby spory z těchto vztahů bylo možno svěřit k projednání a rozhodnutí rozhodci. Stejně tak navržená úprava nezasáhne do možnosti mimosoudního řešení sporu z pracovněprávních vztahů prostřednictvím mediace. Zůstává tak u těchto sporů zachována možnost stran domoci se mimosoudní cestou a rychlým způsobem řešení svého problému tam, kde lze očekávat jeho smírné vyřešení.

V oblasti vyloučení použití směnky pro zajištění dluhu z pracovněprávního vztahu je cílem nepřipustit situaci, kdy zaměstnavatel bude zaměstnance nutit k vystavení směnky v souvislosti se zajištěním dluhu vzniklého z pracovněprávního vztahu, ať již existujícího, nebo takového, který může vzniknout v budoucnu (např. při sjednání odpovědnosti za svěřené hodnoty nebo věci). Navrhuje se tak rozšířit oblast omezení zajišťujících adekvátní ochranu zaměstnance, jak jsou již nyní obsažena v § 346d zákoníku práce.

e. Zhodnocení rizika

V případě nepřijetí navrhované změny zákona lze identifikovat následující rizika:

V oblasti rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů by přetrvало riziko, že zaměstnavatel zneužije svého postavení a podmíní uzavření pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu souvisejícího s pracovním poměrem právě uzavřením rozhodčí smlouvy, která ve svém důsledku povede k omezení možnosti zaměstnance domáhat se svých oprávněných nároků a ztížení možnosti domoci se spravedlnosti. Stávající právní úprava rozhodčího řízení dává účastníkům příležitost vyloučit v řízení možnost přezkoumat rozhodčí nález soudem. Dalším výrazným znakem rozhodčího řízení je, že si smluvní strany rozhodčí smlouvy sjednají způsob určení rozhodce, který jejich věc projedná a rozhodne. Jelikož při zakládání pracovního poměru je to pravidelně zaměstnavatel, kdo předkládá zaměstnanci návrh pracovní smlouvy, v případě podmínění

pracovního poměru uzavřením rozhodčí smlouvy též stanoví podmínky, za kterých bude rozhodčí smlouva uzavřena. Autonomie vůle na straně zaměstnance je v tomto případě zásadně limitována jeho ekonomickými potřebami, jelikož příjem z pracovního poměru je většinou jediným nebo významně převažujícím zdrojem finančních prostředků, zatímco u zaměstnavatele nebývá pravidlem, že by neobsazení jediného pracovního místa mělo za následek výpadek 100 % příjmu.

Rozhodčí řízení, jak je upraveno v zákoně č. 216/1994 Sb., ve znění pozdějších předpisů, neposkytuje zaměstnanci, na rozdíl od soudního řízení, některá procesní práva nebo tyto práva výrazně zkracuje. Rozhodce např. nemá možnost předvolat svědka, přitom svědecká výpověď je v pracovněprávních sporech častým a důležitým důkazním prostředkem. Rozhodce taktéž nemá možnost vyžádat si u zaměstnavatele nebo třetího subjektu listiny nebo jiné důkazní prostředky, které zaměstnanec k prokázání svých tvrzení označí, ale fyzicky jimi nedisponuje. Je to právě začasté zaměstnavatel, který (a často jediný) těmito důkazními prostředky disponuje (evidence odpracované doby, záznamy o pracovních úrazech, atd.). A je to také zaměstnavatel, kdo má faktickou moc působit na ostatní zaměstnance pro případ, že v řízení chtějí předstoupit jako svědci. Ze své povahy je tak rozhodčí řízení upravené zákonem č. 216/1994 Sb., které bylo primárně namířeno na rychlé řešení sporů hospodářské povahy mezi obchodníky, tedy subjekty v zásadě v rovném postavení, za stávající situace nevhodné pro řešení sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Jako zásadní argument pro vyloučení možnosti rozhodovat spory z individuálních pracovněprávních vztahů v rozhodčím řízení předkladatel vnímá skutečnost, že případné sjednání rozhodčí doložky vychází většinou z iniciativy zaměstnavatele, který je sváže s uzavřením pracovní smlouvy (jejíž návrh zaměstnanci též pravidelně předkládá). Zájemce o zaměstnání, jako slabší smluvní strana, je v takovém případě postaven před zásadní rozhodnutí (jehož zásadnost se všemi shora popsánymi důsledky ani nemusí primárně vnímat) uzavřít pracovní smlouvu a přitom akceptovat i rozhodčí doložku nebo podmínky neakceptovat a práci nezískat.

V oblasti zajištění dluhu z pracovněprávních vztahů je třeba označit za riziko použití nástroje, který je způsobilý, v případě použití laickou osobou, přivodit změnu postavení zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli. Směnka jako abstraktní cenný papír neobsahuje kauzu, tu je třeba v rámci procesní obrany prokazovat. Taková situace pro zaměstnance znamená nebezpečí, že svá práva v procesní rovině neobhájí. V souvislosti se stávajícím zněním § 346d odst. 3 zákoníku práce, v němž je zakotven zákaz sjednání závazku k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele, nelze vyloučit, že zaměstnavatel zneužije směnku k obejití tohoto zákazu, když práva ze směnky lze převést pouhým rubopisem.

f. Návrh variant řešení

V oblasti rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů

Varianta 0 - Zachování současného stavu

Varianta I - Vyloučení rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů rozhodci.

Varianta II - Zpřísnění právní úpravy rozhodčího řízení v oblasti individuálních pracovněprávních vztahů.

V oblasti zajištění dluhu z pracovněprávních vztahů

Varianta 0 - Zachování současného stavu

Varianta I - Vyloučení možnosti zajištění dluhu z pracovněprávních vztahů směnkou.

g. Vyhodnocení nákladů a přínosů

V oblasti rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů

Varianta 0

Náklady

Žádné nebyly identifikovány.

Přínosy

S výjimkou zachování právní úpravy účastníkům řízení (zaměstnancům a zaměstnavatelům) známé jiné přínosy identifikovány nebyly.

Varianta I

Náklady

Zaměstnanci, zaměstnavatelé – v případě, kdy by za stávající úpravy účastníci spor řešili v rámci rozhodčího řízení, může v rámci řízení před obecným soudem dojít k prodloužení doby, kdy bude právo nalezeno.

Státní úřad inspekce práce a jednotlivé oblastní inspektoráty práce – určité, nikoli však podstatné zvýšení rozsahu kontrolní činnosti

Přínosy

Dojde k odstranění jednoho z možných nátlakových prostředků na zaměstnance. Přitom nadále zůstává k dispozici možnost mimosoudního řešení sporů v rámci mediaci.

Varianta II

Náklady

Zaměstnanci, zaměstnavatelé – nutnost seznámit se s novou právní úpravou – v případě, kdy by za stávající úpravy účastníci spor řešili v rámci rozhodčího řízení, může v rámci řízení před obecným soudem dojít k prodloužení doby, kdy bude právo nalezeno.

Státní úřad inspekce práce a jednotlivé oblastní inspektoráty práce – určité, nikoli však podstatné zvýšení rozsahu kontrolní činnosti.

Sledovaný cíl by nebyl zcela naplněn.

Přínosy

Došlo by k posílení ochrany zaměstnanců v pracovněprávních sporech.

V oblasti zajištění dluhu z pracovněprávních vztahů

Varianta 0

Náklady

Žádné nebyly identifikovány. Nebude dosaženo cíle posílení postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích a zvýšení jeho právní jistoty.

Přínosy

S výjimkou zachování právní úpravy stranám pracovněprávního vztahu známé jiné přínosy identifikovány nebyly.

Varianta I

Náklady

Náklady přijetí opatření pro jejich adresáty nebyly identifikovány.

Přínosy

Posílení právní jistoty na straně zaměstnanců.

h. Návrh řešení

V oblasti rozhodování sporů z individuálních pracovněprávních vztahů

Na základě výše uvedeného se jako vhodná jeví **varianta I**.

V oblasti zajištění dluhu z pracovněprávních vztahů

Na základě výše uvedeného je vhodná **varianta I**.

3. Implementace doporučené varianty a vynucování

Pokud jde o všechny navrhované okruhy změn, vzhledem k jejich povaze provede implementaci doporučené varianty Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Vynucování plnění bude ponecháno na soudech, protože pracovněprávní vztahy jsou součástí soukromoprávních vztahů.

Ke kontrole dodržování povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů, v nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích, je podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, příslušný Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Je předpokládána úzká metodická spolupráce ve věci osvěty ohledně navrhovaných okruhů změn mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí a Státním úřadem inspekce práce. V případě potřeby se uvažuje o proškolení zaměstnanců inspektorátů v předmětné oblasti.

4. Přezkum účinnosti regulace

Přezkum účinnosti regulace bude proveden s delším časovým odstupem tak, aby bylo možno přihlídnout k výsledkům vynucování jejího plnění soudy a výše uvedených orgánů veřejné správy. Za určitý ukazatel účinnosti a efektivity regulace lze považovat budoucí rozhodovací činnost soudů v pracovněprávní oblasti s využitím aplikace měněných a zaváděných institutů. Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě dlouhodobého monitorování rozhodovací praxe vyhodnotí, zda není třeba dalších úprav a zda byl naplněn cíl a účel novely jako takové.

Činnosti inspekce práce nejen ohledně ukládání sankcí za přestupky a správní delikty jsou každoročně monitorovány Státním úřadem inspekce práce a zprávy poté zveřejňovány na <http://www.suip.cz/rocni-zpravy/>. I v rámci uvedených činností je vyhodnocována efektivita a účinnost regulace s tím, že dané poznatky jsou postupovány k dalšímu využití odboru Ministerstva práce a sociálních věcí, který je věcně příslušný k metodologickému vedení Státního úřadu inspekce práce. Ten pak na základě daných informací sjednocuje postup jednotlivých oblastních inspektorátů v rámci Státního úřadu inspekce práce.

5. Konzultace a zdroje dat

Konzultace byly vedeny se sociálními partnery v rámci pracovní skupiny vedené Ministerstvem práce a sociálních věcí. Tato pracovní skupina diskutovala navrhovaná řešení a v řadě z nich našla shodu. Konzultace se konaly nejčastěji ve formě pravidelných jednání k celkové novelizaci zákoníku práce.

O konzultace byly požádány následující subjekty:

- Českomoravská konfederace odborových svazů
- Asociace samostatných odborů
- Svaz průmyslu a dopravy
- Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů
- Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska

Dále byla využita databáze ohledně evropských rad zaměstnanců vytvořená při European Trade Union Institute (<http://www.ewcdb.eu/>). K tématu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů byly využity rovněž podklady Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze.

6. Dopady navrhované úpravy

6.1 Na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

U návrhů, které nejsou níže podrobně rozebrány, je předpokládán neutrální rozpočtový dopad.

Minimální výše odměny z dohody

Neočekává se, že by návrh měl podstatný dopad na veřejné rozpočty. V jednotlivých případech lze očekávat možné zvýšení rozpočtových nákladů na odměňování některých zaměstnanců konajících práci na základě dohod mimo pracovní poměr. Na příjmové straně lze očekávat zvýšení odvodů sociálního pojištění a daní z vyšších odměn z dohod.

Ochrana výše průměrného výdělku nejnižšími úrovněmi zaručené mzdy

Předpokládá se, že navržená právní úprava bude mít vliv i na výdajovou stránku státního rozpočtu. Přesné vyčíslení finančních dopadů však není možné zjistit z toho důvodu, že není znám přesný počet zaměstnanců s nižším průměrným výdělkem než zaručená mzda a jejich zařazení do skupin prací. Lze však předpokládat, že nepůjde o vysoké výdaje, které by nemohly být pokryty v rámci jednotlivých kapitol státního rozpočtu.

Dovolená

Změna koncepce dovolené může, avšak nemusí mít vliv na výdaje státního a ostatních veřejných rozpočtů, a to v závislosti na zaměstnavateli dohodnutých podmínkách aktualizace mzdového a personálního software v souvislosti s parametrickými změnami a změnami právní úpravy v rámci příslušných licenčních smluv. Podle vyjádření některých poskytovatelů ekonomických účetních systémů, jsou klientům poskytovány licence k provozování těchto systémů až na dobu 5 let v pořizovacích cenách od 30 až 120 tis. Kč s tím, že součástí licence je pravidelná aktualizace na platnou právní úpravu. Záleží tedy na konkrétně dohodnutých podmínkách v rámci příslušné smlouvy.

Nepředpokládají se ani zvýšené náklady na poskytování náhrady mezd a platů za dovolenou, neboť i podle dosavadní právní úpravy tato náhrada přísluší za konkrétní počet hodin neodpracovaných zaměstnancem z důvodu čerpání dovolené, popřípadě je poskytována za průměrný počet hodin připadajících zaměstnanci na směnu v případě nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby.

6.2 Na podnikatelské prostředí České republiky

U návrhů, které nejsou níže podrobně rozebrány, je předpokládán neutrální dopad na podnikatelské prostředí České republiky.

Vrcholoví řídící zaměstnanci

Celkové náklady na mzdy současných zaměstnanců, kteří se stanou vrcholovými řídicími zaměstnanci, by měly být v porovnání se současným stavem srovnatelné. Dojde však ke snížení administrativní náročnosti při evidenci odpracované doby.

Změny pracovního poměru

Návrh změn právní úpravy týkající se změn pracovního poměru, respektive dosavadních institutů převedení a přeložení zaměstnance, směřující k posílení smluvního principu a odstranění jednostranného opatření zaměstnavatele v případech, kdy je dosud povinen nebo kdy má možnost zaměstnance převést na jinou práci, aniž by ten s tím souhlasil, nepřináší zaměstnavatelům zvýšení administrativní zátěže ani zvýšené výdaje. Naopak, v případech, kdy nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby náhradu mzdy nebo platu zaměstnanci poskytoval, návrh tuto náhradu zaměstnanci nepřiznává.

Konto pracovní doby

Se zvýšeným výdajem mzdových prostředků bude nutno počítat, nastanou-li překážky v práci na straně zaměstnavatele, kdy doposud nesl celou tíži těchto překážek zaměstnanec, protože za tuto dobu neobdržel ani stálou mzdu, nevznikala mu práva na dosaženou mzdu (nekonal práci), ani na náhradu mzdy, protože tato náhrada při kontu pracovní doby nepřisloužela.

Lze předpokládat, že vzhledem k rozsahu těchto překážek, kdy má zaměstnavatel v režimu konta více možností jim v organizaci pracovní doby předcházet, nebudou finanční dopady zásadní a nelze je vzhledem k individuální povaze kvantifikovat.

Členové vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců

Pro zaměstnavatele z uvedeného návrhu nevyplývají žádné jednorázové náklady. Pokud jde o opakující se finanční náklady lze obecně očekávat zvýšené finanční náklady spojené s náhradou mzdy nebo platu dnes neposkytovaných v době volitelné pracovní doby, na kterou případně výkon činnosti člena evropské rady zaměstnanců nebo člena vyjednávacího výboru připadne. Jejich vyčíslení však není možné, neboť neexistují žádné statistiky ohledně množství takto zapojených zástupců do evropských rad zaměstnanců ani frekvence výkonu jejich činnosti, a to ještě s ohledem na pružnou pracovní dobu ve volitelné části.

Minimální výše odměny z dohody

Předpokládají se pouze minimální dopady na podnikatelské prostředí, které budou mít povahu zvýšení nákladů na odměňování některých zaměstnanců konajících práci na základě dohod mimo pracovní poměr v omezeném množství jednotlivých případů. Předpokládaný dopad nelze považovat za natolik významný, že by mohl negativně ovlivnit podnikatelské prostředí v České republice. Návrh usnadňuje zaměstnavateli správné stanovení výše odměny z dohody, neboť stanoví její nepodkročitelnou výši pro všechny skupiny prací.

Ochrana výše průměrného výdělku nejnižšími úrovněmi zaručené mzdy

Ochrana zaměstnanců s nižším průměrným výdělkem než je zaručená mzda je navrhována pro zaměstnance v celém národním hospodářství, tj. v podnikatelské i v nepodnikatelské sféře. V podnikatelské sféře se u této skupiny zaměstnanců očekávají zvýšené finanční výdaje zaměstnavatelů vlivem doplatků do nejnižších úrovní zaručené mzdy. Přestože chybí údaje pro to, aby se mohly dopady vyčíslit, nelze předpokládat, že by tato úprava významně zasáhla do hospodaření podnikatelských subjektů.

Dovolená

Na podnikatelské prostředí České republiky nemají navrhované změny přímý vliv, neboť navrhovanou úpravou se v zásadě oproti dosavadnímu stavu nové povinnosti podnikatelským subjektům neukládají, nýbrž stávající úprava se jednak přizpůsobuje požadavkům praxe, jednak směřuje k odstranění některých diferencí mezi zaměstnanci v souvislosti se stanovením práva na dovolenou a při jejím čerpání. Pokud jde o zásadní změnu koncepce dovolené podle upřednostněné varianty II, v níž se vedle dílčích změn obsažených ve variantě I navrhuje zásadně nový přístup ke stanovení práva na dovolenou a způsobu jejího čerpání při současném zachování již nyní platných limitů, je třeba počítat s určitým obdobím adaptace zaměstnavatelů i zaměstnanců na nové podmínky vyplývající z nové právní úpravy a nelze vyloučit i určité náklady spojené se zaváděním změn do praxe (např. proškolení personalistů a mzdových účetních), včetně nákladů na přizpůsobení mzdových programů nové právní úpravě, a to v závislosti na zaměstnavateli dohodnutých podmínkách aktualizace mzdového a personálního software v souvislosti s parametrickými změnami a změnami právní úpravy v rámci příslušných licenčních smluv. Podle vyjádření některých poskytovatelů ekonomických účetních systémů, jsou klientům poskytovány licence k provozování těchto systémů až na dobu 5 let v pořizovacích cenách od 30 až 120 tis. Kč s tím, že součástí licence je pravidelná aktualizace na platnou právní úpravu. Záleží tedy na konkrétně dohodnutých podmínkách v rámci příslušné smlouvy.

Nepředpokládají se však zvýšené náklady na poskytování náhrady mezd a platů za dovolenou, neboť i podle dosavadní právní úpravy tato náhrada přísluší za konkrétní počet hodin neodpracovaných zaměstnancem z důvodu čerpání dovolené, popřípadě je poskytována za průměrný počet hodin připadajících zaměstnanci na směnu v případě nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby.

6.3 Sociální dopady

Pokud jde o všechny náměty, nepředpokládají se negativní sociální dopady, neboť nedochází ke snížení úrovně ochrany zaměstnanců oproti současné právní úpravě. Naopak, některé dílčí prvky ochrany zaměstnanců jsou posíleny – viz § 206a návrhu, podle něhož se nově garantuje návrat zaměstnanců z rodičovské dovolené na původní práci a pracoviště, stejně jako je tomu dosud v případě mateřské dovolené.

6.4 Dopady na životní prostředí

Pokud jde o všechny náměty, nepředpokládají se dopady na životní prostředí.

6.5 Na územní samosprávné celky

Pokud jde o všechny náměty, v oblasti ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích navrhované změny zákona nepovedou k nárůstu platových nákladů oproti současné době, ale vytvoří lepší podmínky pro dodržování zákonných ustanovení v oblasti pracovněprávní. Zvýší se tak právní jistota i územních samosprávných celků jako zaměstnavatelů.

6.6 Na spotřebitele

Pokud jde o všechny náměty, nepředpokládají se dopady na spotřebitele.

6.7 Ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti žen a mužů

Pokud jde o všechny náměty, navrhovaná právní úprava nepřináší rizika diskriminace a nerovného zacházení. Obecná definice a podmínky jejího naplnění se budou aplikovat u všech zaměstnanců shodně, bez snahy jakoukoliv určitou skupinu zaměstnanců zvýhodnit či znevýhodnit.

Tabulka hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů

Název a jednací číslo materiálu
Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. MPSV Č. j.: 2016/5042 -52
Stručný popis materiálu
Návrhu zákona předpokládá provedení věcných změn v zákoníku práce směřujících k prohloubení flexibility základních pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany postavení zaměstnance v těchto právních vztazích, a to v reakci na požadavky praxe, především sociálních partnerů, a s ohledem na vývoj českého právního řádu, judikatury českých soudů i SD EU. Zároveň je přihlédnuto k možnosti přiměřeného snížení administrativní náročnosti kladené na zaměstnavatele v souvislosti s aplikací zákoníku práce.

1. Týká se materiál fyzických osob?	
× ANO	<input type="checkbox"/> NE
	Hodnocení
	Materiál se netýká postavení fyzických osob a nemá dopad na rovnost žen a mužů.
Analýza a popis stávajícího stavu - odůvodnění dopadu na fyzické osoby	
Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnancem může být každá fyzická osoba, která dosáhla věku 15 a zároveň dokončila povinnou školní docházku, a že právní předpisy nevylučují, aby zaměstnavatelem byla fyzická osoba, lze konstatovat, že se materiál týká mimo jiné i fyzických osob.	
2. Je postavení žen a mužů v oblasti, které se materiál dotýká, rovné?	
<input type="checkbox"/> ANO	× NE
Analýza a popis výchozího stavu	
<p>S odkazem na bod 1.4 Identifikace dotčených subjektů Závěrečné zprávy o hodnocení dopadů regulace je možné přesně stanovit, které novelizované oblasti mají dopad na fyzické osoby. Častěji jsou v rámci pracovněprávních vztahů fyzické osoby v postavení zaměstnanců. Nutno však zdůraznit, že zaměstnanci, jako subjekty individuálních pracovněprávních vztahů, mají již v současnosti zákoníkem práce garantováno rovné zacházení se všemi zaměstnanci a dále zákoník práce explicitně stanoví, že je jakákoliv diskriminace zakázána.</p> <p>S ohledem na uvedené lze považovat postavení žen a mužů v pracovněprávní oblasti de iure za rovné. Zákoník práce je totiž univerzální předpis, který předpokládá, že jeho ustanovení budou obecně aplikována jak na ženy, tak na muže. Jediné rozdíly jsou činěny v případě, že je konkrétní problematika považována za hodnou ochrany ze strany veřejného zájmu (zj. v záležitostech vyplývajících ze zdravotních dopadů s ohledem na vykonávanou práci a rozdílnou fyziologii žen a mužů - např. zvláštní ochrana těhotných žen atd.). Taková úprava je součástí zákoníku také z důvodu plnění mezinárodních závazků a závazků vůči EU. Existuje zde však jistá nerovnost de facto. Nerovnosti mezi ženami a muži se na pracovním trhu projevují zejména v oblasti potřeby sladování pracovního a rodinného života. ČR patří v evropském srovnání mezi země s největším tzv. negativním vlivem mateřství na míru zaměstnanosti žen. Zaměstnanost českých matek s dětmi pod 15 let dosahuje pouhých 57 %, což je jedna z nejnižších hodnot v EU (bližší viz http://www.genderstudies.cz/download/Sekundarni%20analiza%20zprava%20final_format.pdf).</p> <p>Dlouhodobě v ČR také platí, že na rodičovskou odchází ve více než 98 % případů ženy (viz údaje Českého statistického úřadu z roku 2014 zde: https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002155507.pdf/c782ac5e-10a7-4422-9bf4-1046678df7dc?version=1.0). Toto ukazuje, že ženy významněji čelí potřebě flexibilního zaměstnávání a ochraně v pracovněprávních vztazích.</p> <p>V návrhu zákona se řeší institut vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele/ky (§ 241) v souvislosti s ne/poskytnutím kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby zaměstnankyni/ci, která/ý o to požádá. V této otázce dochází k posunu v tom smyslu, že v případě zamítnutí žádosti zaměstnankyně/ce o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel/ka povinen/na zaměstnankyni/ci sdělit důvody zamítnutí písemně.</p> <p>Písemné sdělení zaměstnankyni/ci zajistí vyšší transparentnost v této oblasti a případně také možnost se domáhat nápravy např. podnětem k prošetření dodržování pracovněprávních předpisů příslušným oblastním inspektorátem práce. Návrh zákona však nadále ponechává určitou míru obecnosti, neboť taxativní vymezení vážných provozních důvodů není vzhledem k různorodosti těchto důvodů z hlediska praxe (v podmínkách různých zaměstnavatelů/lek) možné.</p> <p>Při posuzování vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele/ky je však možné pracovat</p>	

<p>s judikátem Nejvyššího soudu č. 21 Cdo 1821/2013. S ohledem na výše uvedené má tedy návrh zákona spíše neutrální dopad na rovnost žen a mužů; stávající nerovnosti nelze předmětnou novelou zákona plně vyřešit.</p> <p>Nástrojem, který by faktickou nerovnost žen a mužů měl na trhu práce odstraňovat zcela, však nemůže být předpis soukromého práva, jenž je založen na smluvní volnosti stran.</p>					
3a. Je-li postavení žen a mužů v dané oblasti rovné, přináší materiál zhoršení výchozího stavu?			3b. Je-li postavení žen a mužů v dané oblasti nerovné, přináší materiál zlepšení výchozího stavu?		
<input type="checkbox"/> ANO Materiál přináší zhoršení.	<input type="checkbox"/> NE Materiál přináší zlepšení.	<input type="checkbox"/> NE Postavení žen a mužů se nemění.	<input type="checkbox"/> ANO Materiál přináší zlepšení.	<input checked="" type="checkbox"/> NE Postavení žen a mužů se nemění.	<input type="checkbox"/> NE Materiál přináší zhoršení.
Hodnocení					
Materiál má negativní dopad na rovnost žen a mužů.	Materiál má pozitivní dopad na rovnost žen a mužů.	Materiál má neutrální dopad na rovnost žen a mužů.	Materiál má pozitivní dopad na rovnost žen a mužů.	Materiál má neutrální dopad na rovnost žen a mužů, neřeší však stávající nerovnosti a tím přispívá k zachování nežádoucího stavu.	Materiál má negativní dopad na rovnost žen a mužů.
Analýza a popis případných změn materiálu					
Navrhovaná úpravy dopadá, jak bylo výše uvedeno, také na fyzické osoby - zaměstnance a zaměstnavatele. Z Důvodové zprávy i ze Závěrečné zprávy hodnocení dopadů regulace vyplývá, že má navrhovaná novela zákona neutrální dopad do oblasti rovnosti žen a mužů. Standart ochrany rovného zacházení, ani zákazu diskriminace se nesnižuje.					
Další poznámky a připomínky					
×					

6.8 Na ochranu soukromí a osobních údajů

Pokud jde o všechny náměty, z hlediska ochrany soukromí a osobních údajů nebyly identifikovány žádné negativní dopady.

K problematice dohod konaných mimo pracovní poměr

Problematiky poskytování osobních údajů se dále pouze okrajově dotýká nově navrhovaná díkce ustanovení § 77 zákoníku práce, ve které je obsažena povinnost evidence pracovní doby i u zaměstnanců vykonávajících závislou práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Při nakládání s těmito osobními údaji budou mít zaměstnavatelé z hlediska jejich zpracování a ochrany stejné povinnosti jako u osobních údajů zaměstnanců v pracovním poměru. Poskytování těchto údajů je tedy primárně součástí pracovněprávního vztahu, nově veškerých základních pracovněprávních vztahů dle ustanovení § 3 zákoníku práce a riziko jejich zneužití nebo nechtěných zásahů do soukromí se s ohledem na povahu poskytovaných údajů jeví jako velice málo pravděpodobné.

K části šesté - odměňování

Předkládané návrhy ustanovení týkající se změn ustanovení části šesté zákoníku práce – Odměňování za práci a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu, předpokládají zpracovávání osobních údajů, kterými jsou údaje o finančních částkách, které zaměstnanec obdrží jako odměnu za práci nebo za pracovní pohotovost nebo o částkách, které jsou zaměstnanci sražené z příjmu. Uvedené osobní údaje podléhají plně režimu ochrany zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Navržené změny nemění dosavadní režim používání uvedených osobních údajů, a proto není ani ohrožena ochrana soukromí a osobních údajů.

Zpracování osobních údajů o mzdě, platu a odměně z dohody zaměstnance

Nově se stanoví povinnost zaměstnavatele poskytnout za práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr odměnu z dohody nejméně ve výši příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy. Údaj o případné nové výši odměny z dohody, na kterou zaměstnanci vznikne právo, bude podléhat ochraně stejně jako údaj o poskytnuté výši této odměny před úpravou. Stejně tak se nic nemění na způsobu ochrany údaje o mzdě, na kterou nově zaměstnanci vznikne právo, jestliže nepracoval z důvodu svátku nebo o stálé mzdě při uplatnění konta pracovní doby, pro niž se navrhuje stanovit nový způsob krácení. Stejnému režimu ochrany bude podléhat i údaj o výši platu za práci přesčas vedoucího zaměstnance a o výši doplatku ke mzdě nebo platu při výkonu jiné práce.

Ochrana osobních údajů o srážkách z příjmu zaměstnance a o průměrném výdělku zaměstnance

Vyloučení provádění srážek k uspokojení závazků zaměstnance nemá vliv na způsoby ochrany osobních údajů v této oblasti. Údaje o průměrném výdělku zaměstnance podléhají stejnému způsobu ochrany osobních údajů jako údaje o mzdě, platu a odměně z dohody. Navrhovaná změna přepočtu hodinových průměrných výdělků na měsíční při změnách týdenní pracovní doby v rozhodném období nebo hodinových průměrů odměny z dohody na měsíční průměrnou odměnu z dohody ne zavedeným způsobu ochrany těchto údajů nic nemění.

Dosavadní zavedená praxe tedy zajišťuje, že s osobními údaji v oblasti odměňování bude i po přijetí navrhovaných úprav zákoníku práce nakládáno striktně podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Pro dodržení stanovených povinností bude moci správce zpracovávat osobní údaje pouze v souladu s § 5 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů i bez souhlasu subjektu údajů. Při tom však bude povinen dbát práva na ochranu soukromého a osobního života subjektu údajů a dodržovat i další povinnosti stanovené zákonem o ochraně osobních údajů.

6.9 Na výkon státní statistické služby

Pokud jde o všechny náměty, navrhovaná úprava nebude mít dopad na výkon státní statistické služby.

7. Zhodnocení korupčních rizik – CIA

Navrhovaná právní úprava zasahuje do oblasti pracovního práva, řeší soukromoprávní instituty. Tato sféra práva není doménou rozhodování orgánů veřejné správy. Tato skutečnost sama o sobě zásadně eliminuje faktor nárůstu případných korupčních rizik.

Předkladatel provedl zhodnocení korupčních rizik ve smyslu čl. 9 odst. 2 písm. i) Legislativních pravidel vlády. Předkládaný návrh je svým rozsahem přiměřený cílům, k nimž je předkládán.

Navrhovanou úpravou nedochází k rozšiřování ani k jakékoli změně kompetencí orgánů veřejné správy, návrh tedy nepřináší zjevná korupční rizika.

1. Přiměřenost

Opatření jsou navržena tak, aby nedošlo k nepřiměřenému zasahování do svobody soukromoprávní úpravy pracovněprávních vztahů.

Při opatřeních spočívajících ve snaze o řádnou transpozici požadavků práva EU i při opatřeních vyplývajících z požadavků praxe bylo použito pouze prostředků nutných k dosažení jejich účelu s tím, že snahou předkladatele je v co nejmenší možné míře zasahovat do svobody soukromoprávní úpravy pracovněprávních vztahů. Návrhem nedochází k neúměrnému rozšiřování kompetencí příslušných orgánů veřejné správy.

Opatření v oblasti odměňování za práci, podmínek provádění srážek z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu a náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce jsou navržena tak, aby nedošlo k nepřiměřenému zasahování do svobody soukromoprávní úpravy pracovněprávních vztahů. Návrhem opatření v této oblasti se blíže specifikuje minimální sociální standard v případech, kde dosavadní praxe vykazovala vyšší míru nejistot (krácení stálé mzdy při kontu pracovní doby, přepočet hodinového průměrného výdělku na měsíční, poskytování platu s přihlédnutím k případné práci přesčas), kde dosavadní právní úprava mohla vést k nerovnostem nebo jinak narušovala smysl a účel zákona (doplácení do minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy při výkonu prací mimo pracovní poměr). Pravidla však zůstávají nadále transparentní. Návrhem dochází k celkovému zpřehlednění a zpřesnění právní úpravy.

Pokud jde o návrh nové úpravy počítání času, návrhem nedochází k neúměrnému rozšiřování subjektivní a objektivní lhůty v nežádoucích případech. Návrhem dochází k celkovému zpřehlednění a zpřesnění právní úpravy v oblasti promlčení a prekluze, aby nedocházelo k nejasnostem při subsidiárním užívání občanského zákoníku. Navrhovanou úpravou nedochází k hlubší změně vymezení samotného institutu promlčení a prekluze, ale pouze ke změně mechanismu prodlužování lhůt.

Pokud se týká činnosti orgánů inspekce práce, pak předloženým návrhem dochází pouze ke zpřesnění skutkových podstat v míře, která je přiměřená a nezbytná k řádnému provedení kontroly nově zaváděných skutkových podstat na úseku pracovní doby, doby odpočinku a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci do zákona o inspekci práce.

2. Efektivita

Opatření navrženého zákona odpovídají požadavku na efektivitu.

Ke kontrole dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích, včetně povinností v oblasti odměňování za práci, podmínek provádění srážek z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu a náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce, je podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, příslušný Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

Zpřesněním skutkových podstat v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souvislosti s dodržováním limitů v oblasti pracovní doby a doby odpočinku se zvýší efektivita a účinnost kontrol inspektorátů práce.

Vynucování plnění výše uvedených povinností bude ponecháno na soudech, protože pracovněprávní vztahy jsou součástí soukromoprávních vztahů.

3. Odpovědnost

Navrhovaným zákonem nedochází k hlubší změně vymezení odpovědnosti. Je z něho zřejmé, kdo je v dané věci kompetentní rozhodovat a provádět kontroly. Navrhovaná právní úprava činí

odpovědnými v pracovněprávních vztazích i nadále zaměstnavatele i zaměstnance, a to včetně oblasti odměňování za práci, podmínek provádění srážek z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu a náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce. Tyto sféry jsou součástí soukromého práva a nevede se o nich řízení.

Nedochází ke koncentraci moci u jednoho či více obtížně kontrolovatelných orgánů ani ke zbytečnému rozdělení pravomocí mezi větší množství orgánů veřejné správy. Dochází pouze k precizaci skutkových podstat tak, aby mohly kontrolní orgány řádně kontrolovat plnění povinností stanovených v předkládaném zákoně.

Odpovědnými v případě navrhované právní úpravy jsou především subjekty pracovněprávních vztahů, zejména tedy zaměstnavatelé a zaměstnanci.

V rámci kontrolní činnosti jsou odpovědné příslušné inspektoráty práce, při posuzování pracovněprávních sporů či při kontrole rozhodnutí správních orgánů pak příslušné soudy.

Z uvedeného je zřejmé, že nemůže docházet k žádnému soustředování pravomocí u jakéhokoliv orgánu.

Pravomoci v oblasti odměňování za práci, podmínek provádění srážek z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu a náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce jsou upraveny v souladu s principy soukromého práva s přihlédnutím k výkonu závislé práce ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti.

Z principů uplatňování pracovněprávních vztahů i ustanovení v oblasti odměňování za práci, podmínek provádění srážek z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu a náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce jednoznačně vyplývá, že se nevede řízení a neplní se na základě rozhodnutí.

4. Opravné prostředky

Při uplatňování navržených opatření, včetně v oblasti odměňování za práci, podmínek provádění srážek z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu a náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce nelze předpokládat jakékoliv zásahy orgánů veřejné správy, nevede se řízení, a proto není třeba stanovovat prostředky účinné obrany. K prostředkům ochrany proti porušení zákonné úpravy slouží z titulu soukromoprávních vztahů poškozené straně řádné či mimořádné opravné prostředky uplatněné u věcně a místně příslušného soudu.

V případě, že orgány inspekce práce shledají při kontrole u zaměstnavatele porušení ustanovení zákoníku práce, pak tato skutečnost je konstatována v kontrolním protokolu, který je podkladem ve správním řízení o uložení pokuty.

Proti kontrolnímu protokolu může kontrolovaná osoba podat námitky, jež vyřizuje vedoucí kontrolní skupiny, kontrolující nebo nadřízený kontrolujícího. V případě, kdy orgán kontroly zahájí správní řízení a rozhodnutím uloží zaměstnavateli pokutu za porušení ustanovení v oblasti ochrany soukromí zaměstnance, případně, považuje-li orgán inspekce práce skutkové zjištění za dostatečné a vydá příkaz, lze proti těmto individuálním správním aktům brojit řádným opravným prostředkem. V případě vyčerpání těchto prostředků lze uplatnit správní žalobu, případně též kasační stížnost.

5. Kontrolní mechanismy

Návrh zákona posiluje kontrolní mechanismy, které souvisejí s dodržováním právních předpisů soukromými subjekty v oblasti pracovněprávních vztahů, neboť zpřesňuje stávající skutkové podstaty zejména na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v oblasti minimálních standardů pracovní doby a doby odpočinku.

Návrh zákona posiluje právní jistotu, která souvisí s dodržováním právních předpisů soukromými subjekty v oblasti pracovněprávních vztahů. Ke kontrole dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních

vztazích, včetně povinností v oblasti odměňování za práci, podmínek provádění srážek z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu a náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce je podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, příslušný Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

Kritérium korupčních příležitostí

Navrhovaná úprava nepřináší žádná nová korupční rizika či příležitosti.

Transparence a otevřená data

Navrhovaná právní úprava nemá vliv na dostupnost informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

Srovnání se stávající legislativou

Při přípravě tohoto návrhu zákona byl brán též zřetel na aktuální poznatky z praxe, společenský diskurz a na názory odborné veřejnosti a především pak na názory sociálních partnerů. Stávající právní úprava ve výše zmíněných diskutovaných oblastech byla pouze vhodně doplněna s ohledem na požadavky vyplývající z právních předpisů EU či na požadavky praxe a sociálních partnerů. Nová právní úprava umožní správním orgánům efektivněji postihnout porušování právních předpisů.

Systematický sběr dat

Data o zjištěných korupčních rizicích budou průběžně vyhodnocována.

Závěr

Vyhodnocením poznatků podle metodiky CIA bylo zjištěno, že vzhledem k charakteru právního předpisu, tj. zákoníku práce, který je soukromoprávním předpisem, nedojde ke vzniku žádných korupčních rizik. Pokud jde o změnu zákona o inspekci práce, dochází pouze k zpřesnění stávající právní úpravy, tj. nerozšiřují se kompetence kontrolního správního orgánu.

Při existenci základních principů správního řízení, při důsledném uplatňování rozhodovacích a kontrolních mechanismů na dotčených správních úřadech a při nezávislosti a nestrannosti justice lze předpokládat, že dojde k minimalizaci potenciálních korupčních rizik.

8. Dopady na bezpečnost nebo obranu státu

Vzhledem k povaze výše navrhovaných změn lze konstatovat, že návrh zákona nemá dopady a bezpečnost nebo obranu státu, a to i s odkazem na bod 1.4 Identifikace dotčených subjektů Závěrečné zprávy o hodnocení dopadů regulace, podle něhož je možné přesně stanovit, které subjekty a oblasti navrhovaná úprava ovlivňuje.

9. Kontakty na zpracovatele RIA

JUDr. Zdeněk Hejhal
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Oddělení pracovněprávní
Na Poříčním právu 1, Praha 2, 128 00

tel.:+420221922267
e-mail: zdenek.hejhal@mpsv.cz

Mgr. Petr Schweiner
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Oddělení pracovněprávní
Na Poříčním právu 1, Praha 2, 128 00
tel.:+420221922637
e-mail: petr.schweiner@mpsv.cz

JUDr. Helena Úlehlová
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Oddělení mzdověprávní
Na Poříčním právu 1, Praha 2, 128 01
Tel.: +420221922349
e-mail: helena.ulehlova@mpsv.cz

Mgr. Dana Roučková
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Oddělení mzdověprávní
Na Poříčním právu 1, Praha 2, 128 00
tel.:+420222192283,
e-mail: dana.rouckova@mpsv.cz

Mgr. Pavel Knebl
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Oddělení kolektivního vyjednávání
Na Poříčním právu 1, Praha 2, 128 01
Tel.: +420221922696
e-mail: pavel.knebl@mpsv.cz

Mgr. Jan Vácha
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Oddělení kolektivního vyjednávání
Na Poříčním právu 1, Praha 2, 128 01
Tel.: +420221922393
e-mail: jan.vacha@mpsv.cz

Platné znění s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ČÁST PRVNÍ

VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

HLAVA I

PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 1

Tento zákon

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),
- e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění¹⁰⁷⁾ a některé sankce za jeho porušení.

¹⁾ Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

~~Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.~~

Směrnice Rady 97/74/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se oblast působnosti směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irska.

Směrnice Rady 2006/109/ES ze dne 20. listopadu 2006, kterou se z důvodu přistoupení Bulharska a Rumunska upravuje směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

Čl. 13 směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS).

Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).

Směrnice Rady ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (89/656/EHS).

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.

Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě.

Čl. 15 směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění).

Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA).

Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF).

Směrnice Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009, o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci.

Díl 3

Vedoucí zaměstnanec a vrcholový řídicí zaměstnanec

§ 11

Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

§ 12

Vrcholovým řídicím zaměstnancem může být na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jen

- a) vedoucí zaměstnanec v přímé řídicí působnosti**
 - 1. statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu,**
 - 2. zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu, nebo**
- b) vedoucí zaměstnanec, přímo podřízený vedoucímu zaměstnanci uvedenému v písmenu a),**

za předpokladu, že s ním zaměstnavatel sjednal mzdu nebo složku mzdy, na kterou mu vznikne právo v každém kalendářním měsíci, alespoň ve výši 75 000 Kč.

§ 34a

~~Není-li v pracovní smlouvě~~ **Není-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem písemně 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 šířeji 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 šířeji než jedna obec.

§ 34b

~~(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby (§ 86 a 87).~~

(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být rozvrhována stanovená týdenní pracovní doba, nebo kratší pracovní doba, a v tomto rozsahu i přidělována práce, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak.

(2) Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu.

§ 37

Informování o obsahu pracovního poměru

(1) Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat

- a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- d) údaj o výpovědních dobách,
- e) ~~údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,~~
- e) **údaj o stanovené týdenní pracovní době a způsobu jejího rozvržení včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení,**
- f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení

smluvních stran těchto kolektivních smluv.

(2) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.

(3) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c), d) a e) a v odstavci 2, týkající se měny, ve které bude zaměstnanci vyplácena mzda nebo plat, mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis.

(4) Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíc.

(5) Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

~~Převedení na jinou práci, pracovní cesta a přeložení~~

§ 41

~~Převedení na jinou práci~~

Výkon jiné práce

(1) ~~Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci, Zaměstnavatel je povinen přidělit zaměstnanci jinou vhodnou práci v rámci sjednaného druhu práce, a není-li to možné, navrhnout mu jinou vhodnou práci, než byla sjednána,~~

- a) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- b) nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice¹⁹⁾,
- c) koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,

- d) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
- e) jestliže je to třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,
- f) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci,
- g) požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci- **nebo**
- h) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené jinými právními předpisy pro výkon sjednané práce.**

~~(2) Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci,~~

- ~~a) dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g),~~
- ~~b) bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,~~
- ~~e) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.~~

~~(3) Není-li možné dosáhnout účelu převedení podle odstavců 1 a 2 převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.~~

~~(4) Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozíci nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.~~

~~(5) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoje nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.~~

~~(6) Při převedení zaměstnance na jinou práci podle odstavců 1 až 3 je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.~~

~~(7) Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat; dochází-li převedením zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání, s výjimkou případů uvedených v odstavci 2 písm. e) a v odstavci 4.~~

(2) Za vhodnou práci podle odstavce 1 se považuje práce, která je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

(3) Jestliže zaměstnanec zaměstnavatelem navrženou jinou vhodnou práci odmítne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance, při níž zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nepřísluší. Nemá-li v případech uvedených v odstavci 1 zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci po dobu jejího trvání přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Věta druhá platí obdobně, pokud zaměstnavatel nenavrhne zaměstnanci zařazení na jinou vhodnou práci, ačkoli takovou vhodnou práci pro něho má. Jestliže zaměstnanec svým zaviněným jednáním způsobil, že dosavadní práci nesmí vykonávat z důvodů uvedených v odstavci 1 písm. e) a h) a zaměstnavatel pro něho jinou vhodnou práci nemá, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu.

(4) Zaměstnavatel může přidělit zaměstnanci i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby jinou práci, než byla sjednána, pouze je-li to třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozcí nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků.

(5) Dochází-li ke změně sjednaného druhu práce z důvodů uvedených v odstavci 1, musí dohoda obsahovat důvod této změny a dobu, na kterou se změna sjednává.

(6) Odstavec 5 platí obdobně, koná-li zaměstnanec na základě dohody o změně pracovní smlouvy jinou práci v případě, že

- a) bylo proti němu zahájeno trestní stíhání pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení, nebo**
- b) nemůže konat původní práci pro prostoj nebo pro přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.**

¹⁹⁾ § 4 odst. 1 zákona č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění pozdějších předpisů.

~~§ 43~~

~~Přeložení~~

~~(1) Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.~~

~~(2) Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.~~

§ 43

Změna místa výkonu práce z důvodu nezbytné provozní potřeby

(1) Vyžaduje-li nezbytně provozní potřeba zaměstnavatele, aby zaměstnanec konal práci v jiném místě výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, může se zaměstnavatel dohodnout se zaměstnancem o změně místa výkonu práce. Dohoda musí obsahovat důvod a dobu trvání této změny. Dohoda musí být uzavřena písemně.

(2) Změnu místa výkonu práce podle odstavce 1 lze provést jen v rámci zaměstnavatele. Pracovní úkoly zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejímž pracovišti zaměstnanec koná práci.

Společná ustanovení o změnách pracovního poměru a návratu do práce

~~§ 44~~

~~Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy.~~

~~§ 45~~

~~Požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, protože podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, zaměstnavatel je povinen mu to umožnit, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Práce a pracoviště, na které zaměstnance převádí, musí být pro zaměstnance vhodné.~~

~~§ 46~~

~~Jestliže zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen~~

~~po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce.~~

~~§ 47~~

~~Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.~~

~~*****~~

~~§ 51a~~

~~Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.~~

§ 51a

(1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo v souvislosti s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

(2) Došlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, aniž o tom byl zaměstnanec informován, může dát zaměstnanec v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne, kdy k uvedenému přechodu došlo. Výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

(3) Podle odstavce 2 se postupuje též, nebyl-li zaměstnanec informován o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nejpozději 30 dnů před tímto přechodem.

~~*****~~

§ 62

(1) Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nejméně

- a) 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. Skončí-li za podmínek uvedených ve větě první pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písmenech a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z těchto důvodů dohodou.

(2) Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců; rovněž je povinen informovat o

- a) důvodech hromadného propouštění,
- b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

(3) Předmětem jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. **Jde-li o zaměstnavatele podle odstavce 1 písm. c), je zaměstnavatel povinen ve lhůtě podle odstavce 2 předložit odborové organizaci a radě zaměstnanců sociální plán týkající se opatření uvedených ve větě první. Sociální plán musí být písemný a musí obsahovat údaje uvedené v odstavci 2. Zpracováním sociálního plánu a jeho předložením odborové organizaci a radě zaměstnanců je splněna informační povinnost zaměstnavatele podle odstavce 2.**

(4) Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o opatřeních uvedených v odstavcích 2 a 3, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení písemné informace doručí zaměstnavatel odborové organizaci a radě zaměstnanců.

(5) Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou

zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci a radě zaměstnanců. Odborová organizace a rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku^{21a)}, je povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu pouze na její žádost.

(6) V případě, že u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti uvedené v odstavcích 2 až 5 vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

(7) Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce podle § 63.

§ 76

Dohoda o pracovní činnosti

(1) Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období ~~52 týdnů~~ **26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.**

(4) V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

§ 77

Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

(2) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

~~a) výkon jiné práce a dočasnou změnu místa výkonu práce,~~

a) výkon jiné práce a změnu místa výkonu práce,

- b) dočasné přidělení,
- c) odstupné,
- ~~d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,~~
- d) část čtvrtou; ustanovení § 78 odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, 83, 88 až 90a, 92, 94, § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3 se však použijí s tím, že pro účely těchto dohod se směnou rozumí doba výkonu práce,**
- e) překážky v práci na straně zaměstnance,
- f) dovolenou,
- g) skončení pracovního poměru,
- ~~h) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a~~
- h) mzdu, plat, minimální mzdu a odměnu za pracovní pohotovost, a**
- i) cestovní náhrady.

(3) Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté. U dohody o provedení práce a u dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206.

(4) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit

- a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
- b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
- c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

(5) Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti nezletilého

zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance podle věty první se vyžaduje přivolení soudu.

(6) Zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

ČÁST ČTVRTÁ

PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

HLAVA I

OBECNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DÉLKA PRACOVNÍ DOBY

§ 78

(1) Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je

- a) pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele,
- b) dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou,
- c) směnou část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat,
- d) dvousměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- ~~e) třísměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,~~
- e) vícesměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,**
- f) nepřetržitým pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- g) nepřetržitým provozem provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu,
- h) pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec

jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele,

- i) práci přesčas práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Práci přesčas není, napracovával-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,
- j) noční práci práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou,
- k) zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1,
- l) rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,
- m) nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(2) Ustanovení odstavce 1 písm. d) až f) platí i v případě, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše 1 hodiny.

§ 79

Stanovená týdenní pracovní doba

(1) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.

(2) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců

- a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
- b) s ~~třísměnným a nepřetržitým~~ **víceměnným nebo nepřetržitým** pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
- c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.

(3) Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v odstavcích 1 a 2 může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis; **takto zkrácená stanovená týdenní pracovní doba se považuje za stanovenou týdenní pracovní dobu**. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle věty první nesmí však provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3.

§ 79a

U ~~zaměstnance mladšího než 18 let~~ **mladistvého zaměstnance** nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

HLAVA II

ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Díl I

~~Základní ustanovení~~

§ 81

(1) Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.

(2) Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

~~(3) Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.~~

§ 82

Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.

§ 84

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení, **která však nesmí být kratší než 2 dny**.

HLAVA III

ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ REŽIMY

Díl 2 1

Pružné rozvržení pracovní doby

§ 85

(1) Pružné rozvržení pracovní doby je zvláštní pracovní režim, který zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.

(2) Zaměstnanec je povinen odpracovat základní pracovní dobu podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby.

(3) V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

(4) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m).

(5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní

- a) při pracovní cestě zaměstnance,**
- b) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven,**
- c) brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,**
- d) v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, a**
- e) v dalších případech určených zaměstnavatelem.**

(6) V případech uvedených v odstavci 5 platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

Díl 3 2

Konto pracovní doby

§ 86

(1) Konto pracovní doby je zvláštní pracovní režim, ve kterém zaměstnavatel nemusí rozvrhovat stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, a který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

(2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených

v § 109 odst. 3.

(3) Délka vyrovnávacího období u konta pracovní doby nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Zaměstnavatel může při uplatnění konta pracovní doby nařídít nebo se zaměstnancem dohodnout výkon práce mimo rozvrh směn, a to v rozsahu a za podmínek stanovených v § 93. Ustanovení § 98 odst. 2 tím není dotčeno.

(5) Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období podle odstavce 3 v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby, a to jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

§ 87

(1) Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.

(2) Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje

- a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
- b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a
- c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

(3) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

~~HLAVA III~~

HLAVA IV

PŘESTÁVKA V PRÁCI A BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA

§ 88

(1) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle

věty první.

(2) Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.

(3) Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.

(4) Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

§ 89

(1) Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby.

(2) Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

~~HLAVA IV~~

HLAVA V

DOBA ODPOČINKU

Díl 1

~~Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny~~

Nepřetržitý denní odpočinek

§ 90

~~(1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.~~

(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

(2) Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku

a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době ~~a při práci přesčas,~~
při práci přesčas a při uplatnění konta pracovní doby,

b) v zemědělství,

c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména

1. ve veřejném stravování,
2. v kulturních zařízeních,
3. v telekomunikacích a poštovních službách,
4. ve zdravotnických zařízeních,
5. v zařízeních sociálních služeb^{22a)},

d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,

e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

§ 90a

~~Odpocinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny~~ **Nepřetržitý denní odpočinek**, zkrácený v rozsahu podle § 90 odst. 2, může být zaměstnanci staršímu 18 let nahrazen při sezónních pracích v zemědělství tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.

Díl 2

Dny pracovního klidu

§ 91

(1) Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky²³⁾. **Za den pracovního klidu se při uplatnění konta pracovní doby považuje i den, ve kterém zaměstnavatel předem nerozvrhl zaměstnanci směnu nebo ji rozvrhl v rozsahu kratším, než odpovídá polovině průměrné délky směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby při pětidenním pracovním týdnu.**

(2) Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně.

(3) V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

- a) naléhavé opravné práce,
- b) nakládací a vykládací práce,
- c) inventurní a závěrkové práce,

- d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
- e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
- f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,
- g) práce v dopravě,
- h) krmení a ošetřování zvířat.

(4) Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

(5) Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výkon prací uvedených v odstavcích 3 a 4 nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích, uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

(6) U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Ustanovení věty první je možné použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, ~~odměnu z dohody~~ **odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „odměna z dohody“)** a pro zjišťování průměrného výdělku.

²³⁾ Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.

Díl 3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu § 92

~~(1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.~~

(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 35 hodin a mladistvý zaměstnanec v trvání alespoň 48 hodin.

(2) Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se poskytnout zaměstnavatel nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

(3) V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou

být přerušeny, může zaměstnavatel ~~rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších~~ poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu zaměstnancům starším 18 let pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

(4) ~~Jestliže to je dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak~~ V zemědělství je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu podle odstavce 3 za podmínky, že bude tento odpočinek za období

a) 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin,

b) 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin.

~~HLAVA V~~

HLAVA VI

PRÁCE PŘESČAS

§ 93

(1) Práci přesčas je možné konat jen výjimečně.

(2) Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého ~~odpočinku mezi dvěma směny~~ denního odpočinku, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

(3) Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 2 pouze na základě dohody se zaměstnancem.

(4) Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(5) Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odstavce 4 se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

§ 93a

~~Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví~~

(1) ~~Další dohodnutou prací přesčas ve zdravotnictví (dále jen „další dohodnutá práce přesčas“) se rozumí práce v nepřetržitém provozu spojená s příjmem, léčbou, péčí nebo se~~

~~zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává~~

~~a) lékař, zubní lékař nebo farmaceut^{23a)};~~

~~b) zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu^{23b)}; (dále jen „zaměstnanec ve zdravotnictví“). Další dohodnutá práce přesčas je práce konaná nad rozsah uvedený v § 93 odst. 4.~~

~~(2) Zaměstnanec ve zdravotnictví, který nesouhlasí s výkonem další dohodnuté práce přesčas, nesmí být k jejímu sjednání nucen ani být vystaven jakékoli újmě. O uplatnění další dohodnuté práce přesčas je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce.~~

~~(3) Další dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně, a v případě zaměstnanců poskytovatele zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně, v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.~~

~~(4) Dohoda o další dohodnuté práci přesčas~~

~~a) musí být sjednána písemně;~~

~~b) nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru;~~

~~c) nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích;~~

~~d) může být okamžitě zrušena, a to i bez udání důvodu v období 12 týdnů od sjednání; okamžité zrušení musí být provedeno písemně;~~

~~e) může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu; výpověď musí být dána písemně. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.~~

~~(5) Zaměstnavatel vede aktuální seznam všech zaměstnanců ve zdravotnictví vykonávajících další dohodnutou práci přesčas.~~

~~(6) Pokud se v tomto ustanovení nestanoví něco jiného, platí pro další dohodnutou práci přesčas obdobně ustanovení zákoníku práce týkající se práce přesčas.~~

^{23a)} ~~Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů.~~

~~^{23b)} Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů.~~

HLAVA VI

HLAVA VII

NOČNÍ PRÁCE

§ 94

(1) Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

(2) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb

- a) před zařazením na noční práci,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
- c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

Úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována.

(3) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení.

(4) Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

HLAVA VII

HLAVA VIII

PRACOVNÍ POHOTOVOST

§ 95

(1) Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna

podle § 140.

(2) Při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat pracovní pohotovost pouze v době mimo časové úseky základní a volitelné pracovní doby.

~~(2)~~ **(3)** Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda nebo plat; odměna podle § 140 za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas (§ 93).

~~(3)~~ **(4)** Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

~~HLAVA VIII~~

HLAVA IX

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DOBĚ ODPOČINKU

§ 96

(1) Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce

a) odpracované

1. směny [§78 odst. 1 písm. c)],

2. práce přesčas [§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93],

~~3. další dohodnuté práce přesčas (§ 93a),~~

~~4~~ **3.** noční práce (§ 94),

~~5~~ **4.** doby v době pracovní pohotovosti (~~§ 95 odst. 2~~ **§ 95 odst. 3**),

b) pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel [§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95].

(2) Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

§ 97

(1) Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. ~~Věta první neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanci poskytuje náhrada~~

~~mzdy nebo platu (§ 192).~~

(2) Při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost ~~zástupců zaměstnanců~~ **v odborové organizaci, radě zaměstnanců nebo o činnost zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnost členů evropské rady zaměstnanců nebo členů vyjednávacího výboru**, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba.

(3) Překážky v práci na straně zaměstnavatele při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny.

(4) Za dobu 1 dne se považuje pro účely odstavců 1 až 3 doba odpovídající průměrné délce směny ~~vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby zaměstnance.~~

~~(5) Při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.~~

§ 98

(1) Práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu.

(2) Práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 nebo podle § 87 odst. 3.

§ 99

Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

~~HLAVA IX~~

HLAVA X

ZMOCŇOVACÍ USTANOVENÍ

§ 100

(1) Vláda stanoví nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, jimiž jsou

- a) členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu²⁴⁾,
- b) zaměstnanci údržby pozemních komunikací²⁵⁾,
- c) zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce²⁶⁾,
- d) zaměstnanci městské hromadné dopravy²⁷⁾,
- e) členové posádky letadla a zaměstnanci zajišťující provozování letiště²⁸⁾,
- f) členové posádky plavidla²⁹⁾,
- g) zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu²⁹⁾,

přítom blíže vymezí okruh zaměstnanců uvedených v písmenech a) až g) a upraví postup a další povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců při úpravě pracovní doby a doby odpočinku.

(2) Vláda může stanovit nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku³¹⁾, který je složen ze zaměstnanců zaměstnavatele, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání, jejichž pracovní povinnosti zahrnují přímé plnění úkolů této jednotky; to však neplatí, pokud jde o délku stanovené týdenní pracovní doby. Délka směny v případě odchylek podle věty první při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 16 hodin.

HLAVA III

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O BEZPEČNOSTI A OCHRANĚ ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

§ 111

Minimální mzda

(1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci ~~v základním pracovněprávním vztahu podle § 3 zaměstnance, který nemá právo na příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy podle § 112 odst. 2. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.~~

(2) Nedosáhne-li mzda zaměstnance uvedeného v odstavci 1 minimální mzdy, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek ve výši rozdílu mezi mzdou, které dosáhl v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí

předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

(2)(3) Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 7 955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy.

~~(3)(4) Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek~~

- ~~a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda;~~
- ~~b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo~~
- ~~c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.~~

§ 112

Zaručená mzda

~~(1) Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru (§ 113 odst. 4 a § 136).~~

(1) Zaručenou mzdou je mzda, plat nebo odměna z dohody, na které zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru podle § 113 odst. 4, platového výměru podle § 136, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

(2) Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, ~~a pro zaměstnance zaměstnancům~~, kterým se za práci poskytuje plat **a zaměstnancům konajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy **minimální mzda**. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak,

aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance může vláda stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy podle věty druhé a třetí až o 50 % nižší.

(3) Nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli **nebo odměna z dohody** příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

- a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy, ~~nebo~~
- b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené **měsíční mzdy-, nebo**
- c) **k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy.**

§ 115

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

(1) Za dobu práce ve svátek²³⁾ přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek²³⁾, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

(2) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

~~(3) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.~~

(3) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se mzda nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

§ 117

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví tento zákon v ~~§ 111 odst. 2~~ **§ 111 odst. 3** jako základní sazbu minimální mzdy.

§ 120

~~(1) Uplatní-li se konto pracovní doby (§ 86 a 87), přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši (dále jen "stálá mzda"), sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku.~~

~~(2) Uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4, přísluší zaměstnanci za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku.~~

~~(3) Na účtu mzdy zaměstnance (§ 87 odst. 1) se vykazuje~~

~~a) stálá mzda zaměstnance,~~

~~b) dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle tohoto zákona a podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek (§ 113).~~

§ 121

~~(1) Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je po uplynutí tohoto období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) nebo po skončení pracovního poměru souhrn práva na dosaženou mzdu [§ 120 odst. 2 písm. b)] za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.~~

~~(2) Stálá mzda se poskytne zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci. Stálá mzda zaměstnanci přísluší v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřislouží.~~

§ 120

(1) Uplatní-li se konto pracovní doby podle § 86 a 87, poskytuje se zaměstnanci ve vyrovnávacím období podle § 86 odst. 3 a § 87 odst. 3 zvláštní forma mzdy (dále jen „stálá mzda“). Stálá mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem na jednotlivé kalendářní měsíce ve shodné měsíční výši. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku, a současně nesmí být sjednána v kolektivní smlouvě nižší než minimální mzda nebo stanovena vnitřním předpisem nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy.

(2) Uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 5, přísluší zaměstnanci stálá mzda, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku, a současně nesmí být sjednána v kolektivní smlouvě nižší než minimální mzda nebo stanovena vnitřním předpisem nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy.

(3) Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřisluší. Stálá mzda se v příslušném kalendářním měsíci zkrátí o násobek počtu neodpracovaných hodin a částky, která se vypočte jako podíl úhrnu předpokládaných stálých mezd, které mají být zaměstnanci za vyrovnávací období vyplaceny a celkového počtu hodin, které má zaměstnanec ve vyrovnávacím období odpracovat. Postup podle § 111 odst. 2 a § 112 odst. 3 písm. a) se nepoužije.

(4) Na účtu mzdy zaměstnance podle § 87 odst. 1 se vykazuje

a) stálá mzda zaměstnance,

b) dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle tohoto zákona a podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek podle § 113.

§ 121

Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd a rozdílu mezi součtem stálých mezd a souhrnem práv na dosaženou mzdu podle § 120 odst. 4 písm. b), zjištěným po uplynutí vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 a § 87 odst. 3 nebo po skončení pracovního poměru, je-li souhrn práv na dosaženou mzdu vyšší.

§ 122

Určení a sjednání platu

(1) Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak, a to podle tohoto zákona, nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle ~~§ 111 odst. 2~~ § 111 odst. 3, § 112 odst. 2, § 123 odst. 6, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem

v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak^{43a)}.

(2) Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo který je vedoucím organizační složky státu⁷⁾ nebo územního samosprávného celku⁴⁴⁾ (dále jen "vedoucí organizační složky"), určuje plat orgán, který ho na pracovní místo ustanovil, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Obdobně se postupuje u zástupce vedoucího zaměstnance podle věty první, pokud není pracovní místo tohoto vedoucího zaměstnance dočasně obsazeno, nebo pokud vedoucí zaměstnanec práci přechodně nevykonává.

§ 127

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

(1) Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna **v rozsahu práce konané přesčas** místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

(2) Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek podle odstavce 1.

~~(3) Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.~~

(3) Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci v kalendářním roce nařídit podle § 93 odst. 2. Plat za práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti je zaměstnavatel povinen tomuto zaměstnanci vždy poskytnout. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

§ 128

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

(1) Zaměstnanci přísluší za práci ve ztíženém pracovním prostředí příplatek. Ztíženým pracovním prostředím je pracovní prostředí podle § 117 věty druhé.

(2) Vláda stanoví nařízením výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a podmínky pro jeho poskytování. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 5 % částky, kterou stanoví tento zákon v ~~§ 111 odst. 2~~ **§ 111 odst. 3** jako základní sazbu minimální mzdy za měsíc.

§ 130

Příplatek za rozdělenou směnu

(1) Zaměstnanci, ~~který pracuje ve směnách rozdělených~~ **kterému zaměstnavatel rozvrhl směny rozdělené** na 2 nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.

(2) Rozdělenou směnou se pro účely ~~téhož zákona~~ **odstavce 1** rozumí směna, ve které souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.

§ 139

(1) ~~Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat,~~ **Koná-li zaměstnanec jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, jestliže je to nutné**

- a) z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu¹⁹⁾ [§ 41 odst. 1 písm. b)],
- b) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním [§ 41 odst. 1 písm. d)],
- c) k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků (§ 41 odst. 4), nebo
- d) pro prostoj nebo pro přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (~~§ 41 odst. 5)~~ **[§ 41 odst. 5 písm. b)]**,

~~přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením~~ **přísluší mu za tuto dobu doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před výkonem této jiné práce.**

(2) ~~Je-li zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 2 písm. b) na jinou práci, než byla sjednána, přísluší mu mzda nebo plat podle vykonávané práce; nebude-li však zaměstnanec~~

~~pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.~~

(2) Koná-li zaměstnanec jinou práci podle § 41 odst. 6 písm. a), přísluší mu mzda nebo plat podle vykonávané práce; jinak přísluší zaměstnanci za dobu výkonu jiné práce doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před výkonem této jiné práce, pokud

- a) zaměstnanec nebude pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, nebo**
- b) dojde k podmíněnému zastavení trestního stíhání, narovnání, dohodě o vině a trestu nebo k podmíněnému odložení podání návrhu na potrestání zaměstnance, popřípadě k odstoupení od jeho trestního stíhání, pro úmyslný trestný čin podle písmene a).**

(3) Vláda může stanovit nařízením, za jakých podmínek uhradí příslušný správní úřad náklady na případný doplatek mzdy nebo platu poskytnutý zaměstnanci převedenému na jinou práci z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. d) zaměstnavateli, který jej poskytl.

¹⁹⁾ § 4 odst. 1 zákona č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění pozdějších předpisů.

§ 146

Srážky ze mzdy smějí být provedeny jen

- a) v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním zákonem,
- b) na základě dohody o srážkách ze mzdy ~~nebo k uspokojení závazků zaměstnance,~~
- c) k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace.

§ 152

Cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při

- a) pracovní cestě (§ 42),
- b) cestě mimo pravidelné pracoviště,

- c) mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce, nebo pravidelného pracoviště,
- d) ~~přeložení (§ 43)~~ **změně místa výkonu práce podle § 40 odst. 1 a § 43,**
- e) dočasném přidělení (§ 43a),
- f) přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- g) výkonu práce v zahraničí.

Díl 2

~~Náhrady při přeložení a dočasném přidělení~~

Náhrady při změně místa výkonu práce a dočasném přidělení

§ 165

(1) ~~Je-li zaměstnanec přeložen nebo dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, které je současně odlišné od bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 164. Došlo-li u zaměstnance ke změně místa výkonu práce z důvodu nezbytné provozní potřeby nebo je-li zaměstnanec dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, a toto místo je současně odlišné od místa bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 164. Jestliže se zaměstnanec denně vrací do bydliště, doba strávená v tomto místě se nezapočítává do doby rozhodné pro poskytování stravného.~~

(2) Zaměstnanci, který pobírá stravné podle odstavce 1 a je v téže době vyslán na pracovní cestu mimo místo ~~přeložení nebo~~, **v němž koná práci nebo mimo místo dočasného přidělení**, přísluší stravné, které je pro zaměstnance výhodnější. Ostatní cestovní náhrady přísluší zaměstnanci jako při pracovní cestě.

§ 170

Zahraniční stravné

(1) Zaměstnanci přísluší při zahraniční pracovní cestě zahraniční stravné v cizí měně ve výši a za podmínek dále stanovených.

(2) Sjedná-li zaměstnavatel nebo určí před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu základní sazbu zahraničního stravného, musí tato základní sazba činit v celých měnových jednotkách, s přihlédnutím k podmínkám zahraniční pracovní cesty a způsobu stravování, nejméně 75 % a u členů posádek plavidel vnitrozemské plavby nejméně 50 % základní sazby zahraničního stravného stanovené pro příslušný stát prováděcím právním

předpisem vydaným podle § 189. Jestliže zaměstnavatel nepostupuje podle věty první, určí zaměstnanci zahraniční stravné z výše základní sazby zahraničního stravného stanovené prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189. Výši zahraničního stravného určí zaměstnavatel ze základní sazby zahraničního stravného sjednané nebo stanovené pro stát, ve kterém zaměstnanec stráví v kalendářním dni nejvíce času.

~~(3) Zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve výši základní sazby podle odstavce 2, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni déle než 18 hodin. Trvá-li tato doba déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci zahraniční stravné ve výši dvou třetin této sazby zahraničního stravného, a ve výši jedné třetiny této sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území České republiky 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území České republiky právo na stravné podle § 163 nebo § 176. Trvá-li doba strávená mimo území České republiky méně než 1 hodinu, zahraniční stravné se neposkytuje.~~

(3) Zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve výši základní sazby podle odstavce 2, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni déle než 18 hodin. Trvá-li tato doba déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné ve výši dvou třetin této sazby zahraničního stravného. Zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve výši jedné třetiny této sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území České republiky 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území České republiky právo na stravné podle § 163 nebo § 176. Trvá-li doba strávená mimo území České republiky méně než 1 hodinu, zahraniční stravné nepřísluší.

(4) Doby strávené mimo území České republiky, které trvají 1 hodinu a déle při více zahraničních pracovních cestách v jednom kalendářním dni, se pro účely zahraničního stravného sčítají. Doby, za které nevznikne zaměstnanci právo na zahraniční stravné, se připočítávají k době rozhodné pro poskytnutí stravného podle § 163.

(5) Bylo-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné ~~ve výši základní sazby~~ snížené za každé bezplatné jídlo až o hodnotu

- a) 70 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby,
- b) 35 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve dvoutřetinové výši základní sazby,
- c) 25 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby.

Nesjedná-li zaměstnavatel nižší hodnotu snížení zahraničního stravného, nebo ji neurčí před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné snížené o nejvyšší hodnotu stanovenou ve větě první.

(6) Po dobu návštěvy člena rodiny nebo po dobu dohodnutého přerušení zahraniční pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance zahraniční stravné zaměstnanci nepřísluší. Doba rozhodná pro právo na zahraniční stravné před návštěvou člena rodiny nebo dohodnutým přerušením zahraniční pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance končí ukončením výkonu práce, nebo jiným předem dohodnutým způsobem, a po návštěvě člena rodiny nebo přerušení zahraniční pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance začíná současně se začátkem výkonu práce, nebo jiným předem dohodnutým způsobem.

(7) Je-li zaměstnanec vyslán na zahraniční pracovní cestu do svého bydliště, přísluší mu stravné a zahraniční stravné pouze za cestu do bydliště a zpět, za cesty k výkonu práce a zpět a za dobu výkonu práce v tomto místě.

(8) Důvody pro neposkytnutí zahraničního stravného stanovené v odstavcích 6 a 7 je zakázáno rozšiřovat.

§ 176

Stravné

(1) Při poskytnutí stravného se § 163 odst. 1 až 3 nepoužijí. Zaměstnanci přísluší za každý kalendářní den pracovní cesty stravné ve výši

- a) 58 Kč až 69 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 88 Kč až 106 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 138 Kč až 165 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Tato výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.

(2) Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, může mu poskytnout stravné až do výše stravného podle odstavce 1 písm. a).

(3) Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu

- a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

(4) Stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá

- a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,

b) ~~12 až 18 hodin~~ **déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin**, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

(5) Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance na pracovní cestu výši stravného, přísluší zaměstnanci stravné ve výši dolní sazby rozpětí podle odstavce 1.

Díl 3

Náhrada při přijetí a přeložení

Náhrady při přijetí a změně místa výkonu práce z důvodu na straně zaměstnance

§ 177

(1) Je-li zaměstnavatelem sjednáno, popřípadě vnitřním předpisem stanoveno poskytnutí náhrady **poskytnutí náhrad** při přijetí do zaměstnání v pracovním poměru nebo ~~přeložení do jiného místa~~ **při změně místa výkonu práce podle § 40 odst. 1 z důvodu na straně zaměstnance**, mohou se tyto náhrady poskytovat až do výše a rozsahu podle § 165.

(2) ~~Náhradu~~ **Náhrady** podle odstavce 1 může zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat do doby, než zaměstnanec nebo člen jeho rodiny a jiná fyzická osoba, kteří s ním žijí v domácnosti, získají v obci místa výkonu práce přiměřený byt, nejdéle však 4 roky, a jde-li o pracovní poměr, který je sjednáván na dobu určitou, nejdéle do skončení tohoto pracovního poměru.

§ 179

(1) Při poskytování zahraničního stravného se ustanovení § 170 odst. 2 věty první a odstavce 5 nepoužije. Zaměstnanci přísluší za každý kalendářní den zahraniční pracovní cesty zahraniční stravné ve výši základní sazby zahraničního stravného stanoveného prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.

(2) Vedoucím organizačních složek státu a jejich zástupcům a statutárním orgánům a jejich zástupcům je možné určit zahraniční stravné až do výše přesahující o 15 % základní sazbu zahraničního stravného uvedenou v odstavci 1, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak⁵⁷⁾.

(3) Bylo-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty v zahraničí poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu

a) 70 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby,

b) 35 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve dvoutřetinové výši základní sazby,

c) 25 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby.

(4) Zahraniční stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během zahraniční pracovní cesty, která trvá

a) ~~5 až 12 hodin~~ **12 hodin a méně**, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,

b) ~~12 až 18 hodin~~ **déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin**, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

⁵⁷⁾ Například zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů.

§ 183

Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování

(1) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad, pokud se se zaměstnancem nedohodne, že záloha nebude poskytnuta. **Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, že zašle zálohu nebo její část na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem.**

(2) Při zahraniční pracovní cestě může zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem poskytnout zálohu v cizí měně nebo její část též cestovním šekem nebo zapůjčením platební karty zaměstnavatele. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí zálohy na zahraniční stravné v české měně nebo v jiné než v prováděcím právním předpisu vydaném podle § 189 stanovené cizí měně pro příslušný stát, pokud je k této měně Českou národní bankou vyhlášen kurz. Při určení výše zahraničního stravného v dohodnuté měně se nejprve zjistí korunová hodnota zahraničního stravného, která se přepočítá na dohodnutou měnu. Pro určení korunové hodnoty zahraničního stravného a částky zahraničního stravného v dohodnuté měně se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den vyplacení zálohy. **Poskytne-li zaměstnavatel zálohu nebo její část formou uvedenou v odstavci 1 větě druhé na platební účet vedený v české měně, použijí se pro přepočet měn kurzy uvedené ve větě čtvrté obdobně.**

(3) Jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné době, je zaměstnanec povinen do 10 pracovních dnů po dni ukončení pracovní cesty nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhradu předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad a vrátit nevyúčtovanou zálohu. Částka, kterou má zaměstnanec zaměstnavateli vrátit v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.

(4) Částku, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě vyšší, než činí právo zaměstnance, vrací zaměstnanec zaměstnavateli ve měně, kterou mu zaměstnavatel poskytl, nebo ve měně, na kterou zaměstnanec tuto měnu v zahraničí směnil, anebo v české měně. Částku, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě nižší, než činí právo zaměstnance, doplácí zaměstnavatel zaměstnanci v české měně, pokud se nedohodnou jinak. Při vyúčtování zálohy použije zaměstnavatel zaměstnancem doložený kurz, kterým byla poskytnutá měna v zahraničí směněna na jinou měnu, a kurzy uvedené v odstavci 2.

(5) Nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době, je zaměstnavatel povinen do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit jeho práva. Částka, kterou má zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.

§ 199

(1) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v § 191, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 2. Náhrada mzdy nebo platu přísluší ve výši průměrného výdělku.

(2) Vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci podle odstavce 1, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých přísluší náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317 § 317a).

§ 203

Jiné úkony v obecném zájmu

(1) Jiné úkony v obecném zájmu stanoví tento zákon nebo zvláštní zákon⁷⁰⁾.

(2) Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci

a) přísluší s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena

1. orgánu odborové organizace podle tohoto zákona,

2. rady zaměstnanců nebo volební komise podle tohoto zákona, jakož i zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle tohoto zákona (§ 283 až 285),

3. vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců podle tohoto zákona (§ 288 až 298),

4. orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu⁷¹⁾,

5. vyjednávacího výboru a člena výboru zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu^{71a)}.

b) přísluší k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,

c) přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,

d) k činnosti dárce při odběru krve a při aferéze; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud tyto skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru. Pokud na cestu k odběru, na odběr a cestu zpět nestačí 24 hodin, přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za prokázanou nezbytně nutnou další dobu, pokud zasahuje do pracovní doby. Nedojde-li k odběru, přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci,

e) k činnosti dárce dalších biologických materiálů; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud uvedené skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 48 hodin od nástupu cesty k odběru. Podle charakteru odběru a zdravotního stavu dárce může lékař určit, že pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku se zkracuje nebo prodlužuje; při prodloužení však nejvýše po dobu zasahující do pracovní doby v rámci 96 hodin od nástupu cesty k odběru. Nedojde-li k odběru, přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci,

f) k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti; přísluší pracovní volno v rozsahu nejvýše 12 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Kratší části jednotlivých směn, ve kterých bylo poskytnuto pracovní volno, se sčítají,

g) k činnosti člena Horské služby a fyzické osoby, která na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhá při záchranné akci v terénu; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,

h) k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka

soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež,

i) k činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,

j) k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 10 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,

k) k činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při zajišťování zdravotního dozoru při sportovní nebo společenské akci; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,

l) k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

⁷⁰⁾ Například § 7 odst. 5 zákona č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, § 15 odst. 9 a § 83 odst. 11 zákona o vysokých školách, § 184 školského zákona, § 38 zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, a § 90 odst. 1 zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), **§ 65 odst. 2 a § 72 odst. 3 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně.**

⁷¹⁾ Například § 200 obchodního zákoníku.

^{71a)} Zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 307/2006 Sb., o evropské družstevní společnosti, ve znění zákona č. 126/2008 Sb.

Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev.

HLAVA II

~~SPOLEČNÉ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE~~

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

§ 206a

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo po skončení služby v operačním nasazení anebo zaměstnankyně po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.

§ 207

Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

Nemůže-li zaměstnanec konat práci

- a) pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoje, a ~~nebyl-li převeden na~~ **nekoná-li** jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku,
- b) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a ~~nebyl-li převeden na~~ **nekoná-li** jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

§ 208

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; ~~to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87).~~

§ 210

Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do ~~pracovní doby~~ **směny**, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ~~nebo plat~~ ušla, přísluší mu náhrada mzdy ~~nebo platu~~ ve výši průměrného výdělku.

§ 211

~~Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na~~

- a) ~~dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,~~
- b) ~~dovolenou za odpracované dny,~~
- c) ~~dodatkovou dovolenou.~~

§ 211

Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na

- a) **dovolenou za kalendářní rok,**
- b) **poměrnou část dovolené,**
- c) **dodatkovou dovolenou.**

HLAVA II

~~DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST, VÝMĚRA DOVOLENÉ A DOVOLENÁ ZA ODPRACOVANÉ DNY~~

DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST A VÝMĚRA DOVOLENÉ

Díl 1

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

§ 212

~~(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.~~

~~- (2) Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.~~

~~(3) Poměrná část dovolené přísluší v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec změnil zaměstnání, pokud skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na sebe bezprostředně navazují; zaměstnanci přísluší v takovém případě poměrná část dovolené od nového zaměstnavatele.~~

~~(4) Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinna mu dovolenou nebo její část poskytnout právnická nebo fyzická osoba, pro kterou je uvolněný zaměstnanec činný; tato právnická nebo fyzická osoba je povinna mu poskytnout též tu část~~

~~dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje veelku za dobu před i po uvolnění.~~

§ 212

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

(2) Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

(3) Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1 nebo 2, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší poměrná část dovolené.

(4) Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

§ 213

(1) Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.

(2) Dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 činí 5 týdnů v kalendářním roce.

(3) Dovolená pedagogických pracovníků⁴⁷⁾ a akademických pracovníků vysokých škol⁷²⁾ činí 8 týdnů v kalendářním roce.

~~**(4) Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.**~~

(5)(4) Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby.

(6)(5) Vláda může nařízením stanovit pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou podle § 100 odst. 1 písm. c) podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech.

Díl 2

Dovolená za odpracované dny

§ 214

~~Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, přísluší dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Ustanovení § 212 odst. 1 věty druhé platí i zde.~~

HLAVA III

DODATKOVÁ DOVOLENÁ

§ 215

~~(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce 1 týdne. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvlášť obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.~~

(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, není-li pro zaměstnance uvedené v odstavci 2 písm. f) stanoveno jinak. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvlášť obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených

podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

(2) Za zaměstnance, kteří konají práce zvláště obtížné, se pro účely poskytování dodatkové dovolené považují zaměstnanci, kteří

- a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,
- g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách,
- i) jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti.

(4) Dodatková dovolená přísluší za stanovených podmínek jen zaměstnancům uvedeným v odstavcích 1, 2 a 3.

(5) Při změně délky týdenní pracovní doby v průběhu příslušného kalendářního

roku se pro účely stanovení práva na dodatkovou dovolenou použije § 213 odst. 4 obdobně.

(6) Pro účely dodatkové dovolené se v případech uvedených v odstavci 2 písm. a) až e) a g) až i) za výkon práce s výjimkou čerpání dovolené nepovažují doby uvedené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1; právo na dodatkovou dovolenou v těchto případech vzniká jen na základě skutečného výkonu práce za podmínek uvedených v odstavcích 1 a 2.

§ 216

(1) Za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.

~~(2) Pro účely dovolené se za výkon práce nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu (§ 199 odst. 2). Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.~~

~~(3) Pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu; to platí i pro účely krácení dovolené, s výjimkou neomluvené nepřítomnosti v práci.~~

~~(4) Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené.~~

(2) Pro účely dovolené se za výkon práce nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci podle § 191 přesahující v souhrnu dvacetinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobek kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce; to neplatí a za neodpracované se tyto překážky v práci považují v celém rozsahu, pokud mimo tyto překážky v práci zaměstnanec během kalendářního roku neodpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní pracovní doby.

(3) Pro účely dovolené se za výkon práce v celém rozsahu považuje a do limitu podle odstavce 2 se nezapočítává

a) doba čerpání mateřské dovolené,

- b) doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- c) doba dočasné pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklých při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním, a
- d) doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci uvedené v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2.

(4) Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinen mu dovolenou nebo její část poskytnout ten, pro koho byl zaměstnanec takto uvolněn; tato osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před i po uvolnění.

(5) Dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

Díl 2

Čerpání dovolené

§ 217

(1) Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpana zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. **Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci, kterému vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, čerpání dovolené ve výměře podle § 213 v týdnech, ledaže se s ním dohodl jinak.** Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

(2) Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

(3) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.

(4) Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává

vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení, kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu⁶¹⁾, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

(5) Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

§ 218

(1) Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.

(2) S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny, a u pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku.

~~(2)~~ **(3)** Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle odstavce 1 **nebo byla-li její část převedena podle odstavce 2**, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li ~~v odstavci 4~~ **v odstavci 5** stanoveno jinak.

~~(3)~~ **(4)** Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

~~(4)~~ **(5)** Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

(6) Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.

§ 219

(1) Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení na žádost zaměstnance. Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnanec také nástupem rodičovské dovolené.

(2) Případně-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené; **to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat (§ 91 odst. 4) a čerpání dovolené mu na jeho žádost bylo určeno pouze na tento den.** Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.

§ 221

(1) Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.

~~(2) Změnou zaměstnání podle odstavce 1 se rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele.~~

§ 222

(1) Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. ~~Zaměstnancům uvedeným v § 213 odst. 4 může být tato náhrada mzdy nebo platu poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.~~

(2) Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

(3) Jestliže vznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.

(4) Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo. ~~Ustanovení odstavce 1 věty druhé platí i zde.~~

(5) Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně.

~~§ 223~~

~~(1) Nepracoval-li zaměstnanec, který splnil podmínku stanovenou v § 212 odst. 1, v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, zaměstnavatel krátí dovolenou za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Dovolenu vyčerpanou podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit.~~

~~(2) Krátí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), může mu dovolenou krátit o 1 až 3 dny; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou sčítat.~~

~~(3) Při krácení dovolené podle odstavců 1 a 2 musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.~~

~~(4) Zaměstnanci, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu. Stejně se krátí dovolená pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost anebo že trestný čin byl amnestován.~~

~~(5) Dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená se může krátit pouze z důvodů uvedených v odstavci 2.~~

~~(6) Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce.~~

~~§ 223~~

Zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu podle věty první, který vznikl v tomto roce. Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 3 týdnů.

~~§ 224~~

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, **včetně předcházení riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti**, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby.

(2) Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu zejména

- a) při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod,
- b) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.

§ 235

(1) Do doby setrvání zaměstnance v zaměstnání na základě kvalifikační dohody se nezapočítává doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte (§ 196) a nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.

(2) Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek z kvalifikační dohody pouze zčásti, povinnost nahradit náklady zvýšení nebo prohloubení kvalifikace se poměrně sníží.

(3) Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká, jestliže

- a) zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování plnění sjednaného v kvalifikační dohodě, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci,
- b) pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodů porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) **nebo okamžitým zrušením z důvodů uvedených v § 56 odst. 1 písm. b)**,
- c) zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

- d) zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

Díl 3

Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby § 239

(1) Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen ~~převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a~~ **navrhnout jí jinou vhodnou práci,** při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

(2) Ustanovení odstavce 1 platí obdobně pro zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí.

(3) Dosahuje-li zaměstnankyně ~~při práci, na niž byla převedena,~~ **vykonávající jinou práci z důvodu uvedeného v § 41 odst. 1 písm. c) nebo g)** bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zvláštního právního předpisu⁷⁷⁾.

§ 240

(1) Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; ~~přeložit je může zaměstnavatel~~ **konat práci v jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, mohou** jen na jejich žádost.

(2) Ustanovení odstavce 1 platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje 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)^{77a)}.

§ 241

(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

(2) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje 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)^{77a)}, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebránil-li tomu vážné provozní důvody. **Důvody, pro které zaměstnavatel žádosti podle věty první nevyhověl, je povinen zaměstnankyni nebo zaměstnanci sdělit písemně.**

(3) Zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas.

^{77a)} § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

§ 247

(1) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb

a) před vznikem pracovního poměru a před ~~převedením na jinou práci~~ **změnou druhu vykonávané práce,**

b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.

(2) Mladiství zaměstnanci jsou povinni podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením.

(3) Při ukládání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci je zaměstnavatel povinen řídit se lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

§ 248

(1) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

~~(2) Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce podle věty první musí být dodržena ochrana osobnosti. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.~~

(2) Je-li dán závažný důvod spočívající v ochraně majetku zaměstnavatele nebo zdraví osob na pracovišti, je zaměstnavatel oprávněn v nezbytném rozsahu kontrolovat věci, které k němu zaměstnanci vnášejí nebo od něho odnášejí, nebo provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce podle věty první zaměstnavatel šetří důstojnost zaměstnance. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.

§ 249

(1) Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě (dále jen „škoda“), nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda nebo nemajetková újma, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.

(2) Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe, ~~nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké-jiné fyzické osoby~~.

(3) Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

§ 254

(1) Inventuru je zaměstnavatel povinen provést při uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, při zániku závazku z této dohody, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance ~~na jinou práci nebo~~ na jiné pracoviště, při ~~jeho přeložení~~ **změně místa výkonu práce** a při skončení pracovního poměru.

(2) Na pracovištích, kde pracují zaměstnanci společně zavázaní k vyúčtování svěřených hodnot, je zaměstnavatel povinen inventuru provést při uzavření dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty se všemi společně zavázanými zaměstnanci, při zániku závazku ze všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení ~~na jinou práci nebo~~ na jiné pracoviště nebo ~~přeložení~~ **při změně místa výkonu práce** všech společně zavázaných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně zavázaných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

(3) Jestliže zaměstnanec podle odstavce 2, jehož pracovní poměr skončil, nebo který vykonává jinou práci, ~~nebo který byl převeden na jinou práci,~~ nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo ~~přeložen~~ **u něhož došlo ke změně místa výkonu práce**, nepožádá zároveň o provedení inventury, je povinen nahradit schodek zjištěný nejbližší inventurou na jeho dřívějším pracovišti. Jestliže zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci společně zavázaní k vyúčtování svěřených hodnot, nepožádá zároveň o provedení inventury, je povinen, pokud od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty neodstoupil, schodek zjištěný nejbližší inventurou nahradit.

§ 271b

Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti

(1) Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle právních předpisů o důchodovém pojištění, ani k výdělků zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím, se nepřihlíží.

(2) Náhrada za ztrátu na výdělků podle odstavce 1 přísluší zaměstnanci i při pracovní neschopnosti z jiného důvodu, než je původní pracovní úraz nebo nemoc z povolání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského.

(3) Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity podle odstavce 1 přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy **platné v den zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání**. Pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

(4) Dosahuje-li zaměstnanec ze své viny nižšího výdělků než ostatní zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci.

(5) Zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil, přísluší náhrada za ztrátu na výdělků podle odstavce 1 pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Zaměstnavatel zaměstnanci neuhradí škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat.

(6) Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo důchodový věk, je-li důchodový věk vyšší než 65 let, anebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.

HLAVA IV

~~SPOLEČNÁ USTANOVENÍ~~

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADĚ MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY

§ 273

(1) Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.

(2) Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či ~~zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců~~ **člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru** nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

§ 280

Projednání

(1) Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat

- a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62, **včetně sociálního plánu, pokud je zaměstnavatel povinen jej předložit podle § 62 odst. 3,**
- c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- d) převod podle § 338 až 342,
- e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem³⁷⁾,
- f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5.

(2) Povinnosti uvedené v odstavci 1 písm. a) až c) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

³⁷⁾ Zákon č. 309/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb.

(1) Při skončení pracovního poměru, ~~dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti~~ **dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle zvláštního právního předpisu¹¹³⁾ nebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy¹¹⁴⁾** je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm

- a) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- b) druh konaných prací,
- c) dosaženou kvalifikaci,
- d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, **který orgán srážky nařídil**, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

(2) Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvlášť hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti⁹⁰⁾ je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

¹¹³⁾ § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁴⁾ § 299 občanského soudního řádu.

~~Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že~~

- a) ~~se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,~~

- ~~b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,~~
- ~~e) mu nepřisluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.~~

§ 317

(1) Podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být práce konána mimo pracoviště zaměstnavatele.

(2) Zaměstnavatel je povinen při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.

(3) Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou sjednat úhradu nákladů uvedených v odstavci 2 paušální částkou.

(4) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanci vykonávajícímu práci mimo pracoviště zaměstnavatele nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci vykonávajícímu práci mimo pracoviště zaměstnavatele na jeho žádost se pravidelně osobně setkávat s ostatními zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele.

(5) Je-li práce mimo pracoviště zaměstnavatele konána s využitím sítí elektronických komunikací, je

a) zaměstnavatel povinen zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení, a zajišťovat, zejména pokud jde o programové vybavení, ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,

b) zaměstnanec povinen počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.

(6) Odstavce 1 až 5 se nepoužijí, pokud zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele jen výjimečně.

§ 317a

(1) Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele podle § 317 odst. 1 a zároveň se dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) se na něj úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije,**
- b) při odměňování se nepoužijí § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 až 118, § 125 až 130, a § 135 odst. 2 a 3,**
- c) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192.**

(2) Pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 115 odst. 3 nebo náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

§ 317b

(1) Na pracovněprávní vztahy vrcholového řídicího zaměstnance se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) délka pracovní doby, kterou si může zaměstnanec rozvrhnout i na dny pracovního klidu podle § 91, nesmí překročit 48 hodin týdně,**
- b) § 78 odst. 1 písm. i), § 79, 83, 84, 93 a § 96 odst. 1 písm. a) bod 2 se nepoužijí,**
- c) při odměňování se nepoužijí § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 a 118,**
- d) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy, s výjimkou náhrady mzdy podle § 192.**

(2) Pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 115 odst. 3 nebo náhrady mzdy podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

§ 329

Nastane-li překážka, pro kterou lhůta stanovená tímto zákonem neběží, nemá to vliv na její původní délku. Zbývá-li po odpadnutí překážky podle věty první méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet.

§ 334

(1) Písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr (§ 113 odst. 4) nebo platový výměr (§ 136) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (dále jen "písemnost"), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

~~(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.~~

(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Není-li možné doručit písemnost na pracovišti, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, prostřednictvím datové schránky, souhlasí-li s tím zaměstnanec, nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen.

(3) Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenou také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

(4) Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy⁹⁴⁾ vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.

(5) Podmínky doručení písemnosti advokátovi se řídí § 48 občanského soudního řádu.

⁹⁴⁾ Zákon č. 26/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů.

§ 336

Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

(1) Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, ~~která je mu známa~~ **kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil**. Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance⁹⁶⁾.

(2) Doručení písemnosti zaměstnavatelem doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným záznamem o doručení.

(3) Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastižen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si ~~uloženou~~ písemnost do ~~10 pracovních~~ 15 dnů vyzvedl; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. V oznámení podle věty druhé musí být zaměstnanec rovněž poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.

(4) Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Jestliže si zaměstnanec ~~uloženou~~ písemnost (odstavec 3) nevyzvedne do ~~10 pracovních~~ 15 dnů, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti; ~~o poučení musí být proveden písemný záznam.~~

⁹⁶⁾ Například zákon č. 21/2006 Sb., o ověřování shody opisu nebo kopie s listinou a o ověřování pravosti podpisu a o změně některých zákonů (zákon o ověřování).

§ 337

Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem

(1) Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.

(2) Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance ⁹⁵⁾.

(3) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. **Jestliže zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy pokus o doručení písemnosti zaměstnancem nebyl úspěšný.**

(4) Písemnost určená zaměstnavateli doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo označenou svou uznávanou elektronickou značkou ⁹⁵⁾.

(5) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zaslaná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo označenou svou uznávanou elektronickou značkou⁹⁵⁾.

⁹⁵⁾ Zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů.

~~§ 338~~

~~(1) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem.~~

~~(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.~~

~~(3) Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.~~

~~(4) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak^{21a)}.~~

^{21a)} Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

§ 338

(1) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem.

(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (dále jen „činnost zaměstnavatele“), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy

přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

(3) Při převodu činnosti zaměstnavatele podle tohoto zákona musí být splněny následující podmínky:

- a) činnosti jsou po převodu vykonávány stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,**
- b) činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží,**
- c) bezprostředně před převodem existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností,**
- d) nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé, nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu, a**
- e) je převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání nedochází-li k převodu jeho vlastnictví, je-li tento majetek s ohledem na charakter činností pro jejich výkon zásadní.**

(4) Za činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména činnosti související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

(5) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak^{21a)}.

^{21a)} **Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.**

§ 340

Ustanovení § 338 a 339 se vztahují i na případy, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele ~~nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části~~ k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán (§ 347 odst. 2).

§ 346d

(1) Zástavním právem není možné zajistit dluh ~~ze základního~~ z pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanec vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu. Zástavní právo není možné zřídit k věci, k níž zaměstnanec vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu.

(2) Zaměstnavatel ani zaměstnanec nesmějí zadržet movitou věc druhé smluvní strany k zajištění dluhu vzniklého ~~ze základního~~ z pracovněprávního vztahu.

(3) Zaměstnance ani zaměstnavatele není možné zavázat k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele.

(4) Pohledávku ~~ze základního~~ z pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, není možné postoupit na jiného. Pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr není možné postoupit.

(5) Dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, nesmí převzít jiná osoba.

(6) Zaměstnanci se nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně.

(7) Smluvní pokuta smí být ujednána, jen stanoví-li to tento zákon.

(8) Směnkou nelze zajistit dluh z pracovněprávního vztahu.

§ 348

(1) Za výkon práce se považuje doba

a) kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, ~~a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,~~

b) dovolené,

c) kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,

d) kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

(2) Ustanovení odstavce 1 a § 216 odst. 2 a 3 se nepoužijí pro účely práva na mzdu nebo plat a odměnu z dohody anebo náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce.

(3) Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.

§ 353

(1) Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.

(2) Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.

(3) ~~Dojde-li ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas (§ 114 odst. 2 a § 127 odst. 2) k zúčtování platu za práci přesčas podle § 127 odst. 2 v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána, zahrnou se do odpracované doby podle odstavce 2 také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta plat za práci přesčas poskytnut.~~

§ 356

(1) Průměrný výdělek se zjistí jako průměrný hodinový výdělek.

~~(2) Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce; průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.~~

(2) Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, vypočte se tak, že se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce, a týdenní pracovní dobou zaměstnance. Dojde-li ke změně týdenní pracovní doby v rozhodném období, vypočte se týdenní pracovní doba tak, že se součet uplatněných týdenních pracovních dob v hodinách vynásobený počtem hodin v nich odpracovaných vydělí celkovým počtem odpracovaných hodin v rozhodném období. U zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 4,348 a podílem počtu hodin odpracovaných zaměstnancem v rozhodném období a počtu týdnů v rozhodném období.

(3) Má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, zjistí se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na důchodové spoření, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

(1) Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda (§ 111) **nebo příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 112)**, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě **nebo příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy**; to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku (§ 355).

(2) U zaměstnance, u kterého došlo ke změně pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna až po této změně, se vychází při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělků z průměrného výdělku zjištěného naposled před změnou pracovní smlouvy, pokud to je pro zaměstnance výhodnější.

Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, jsou nadpis hlavy IV v části první, § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, § 39 odst. 2 až 6, § 40 odst. 3, § 41 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmena c), d), f) a g), § 47 spočívající ve slovech „nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště“, § 51a, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d), § 54 písm. b) spočívající ve slovech „to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnanec v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. c) spočívající ve slovech „nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnanec v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. d) „o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnanec a nebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou“, § 62 až 64, § 78 odst. 1 písm. a) až f), j), k) a m) spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu“, ve slovech „za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích“ a ve větě „Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“, § 79 odst. 1, § 79a, § 85 odst. 4 spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m)“, § 86 odst. 3 a 4, § 88 odst. 1 a 2, § 90, 90a, § 92 odst. 1, 3 a 4, § 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4, § 93a odst. 1 až 3 a odst. 5, § 94, § 96 odst. 1 písm. a) body 1 a 3 a odst. 2, § 101, 102, § 103 odst. 1 písm. a) až h), j) a k) až do konce odstavce 1, odst. 2 až 5, § 104, § 105 odst. 1 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu“, odst. 3 písm. a), 4 a 7, § 106 odst. 1 až 4 písm. a), c), d), f) a g), § 108 odst. 2, 3, 6 a 7, § 110 odst. 1, § 113 odst. 4, § 136 odst. 2, § 191 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen omluvit

~~nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat“, § 195, 196, § 197 odst. 3 spočívající ve slovech „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let“, spočívající ve slovech „rodičovská dovolená přísluší“, § 197 odst. 3 věta druhá a třetí, § 198 odst. 1 až 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), § 213 odst. 1, § 217 odst. 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 218 odst. 1, § 222 odst. 2, § 229 odst. 1 spočívající ve slovech „odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat“, § 238 odst. 1 a 2, § 239, § 240 odst. 1, § 241 odst. 1 a 2, § 245 odst. 1, § 246 odst. 2 věta první, § 269 až 271, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 6 a 8, § 277 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“, § 278 odst. 1 až 3, odst. 4 věta druhá a třetí, § 279 odst. 1 písm. a), b), e) až h) a odst. 3, § 280 odst. 1 písm. a) až f), § 281 odst. 5, § 288 až 299, § 308 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmeno b), § 309 odst. 4 a 5, § 316 odst. 4 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o“ a písm. a), c), d), e), g) a h) a dále ve slovech „to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený“, § 319, § 338 odst. 2 a 3, § 339 odst. 1 v úvodní části ustanovení, § 339 odst. 2, 339a, 340, 345a, § 346b odst. 4 a § 350 odst. 2.~~

§ 363

Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, jsou nadpis hlavy IV v části první, § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, § 39 odst. 2 až 6, § 40 odst. 3, § 41 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmena c), d), f) a g), § 51a, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d), § 54 písm. b) spočívající ve slovech „to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. c) spočívající ve slovech „nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. d) spočívající ve slovech „o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou“, § 62 až 64, § 76 odst. 3, § 77 odst. 2 písm. d) spočívající ve slovech „s výjimkou § 78 odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, 83, 88 až 90a, 92, 94, § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3“, § 78 odst. 1 písm. a) až f), j), k) a m) spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu“, ve slovech „za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích“ a ve větě „Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“, § 79 odst. 1, § 79a, § 81, § 85 odst. 4 spočívající ve

slovesh „průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m)“, § 86 odst. 3 a 5, § 88 odst. 1 a 2, § 90, 90a, § 92 odst. 1, 3 a 4, § 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4, § 94, § 96 odst. 1 písm. a) body 1 a 2 a odst. 2, § 97 odst. 2 spočívající ve slovesh „v odborové organizaci, radě zaměstnanců nebo o činnost zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnost členů evropské rady zaměstnanců nebo členů vyjednávacího výboru“, § 101, 102, § 103 odst. 1 písm. a) až h), j) a k) až do konce odstavce 1, odst. 2 až 5, § 104, § 105 odst. 1 spočívající ve slovesh „Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu“, odst. 3 písm. a) a odst. 4 a 7, § 106 odst. 1 až 4 písm. a), c), d), f) a g), § 108 odst. 2, 3, 6 a 7, § 110 odst. 1, § 113 odst. 4, § 136 odst. 2, § 191 spočívající ve slovesh „Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat“, § 195, 196, § 197 odst. 3 spočívající ve slovesh „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let“, a ve slovesh „rodičovská dovolená přísluší“, § 197 odst. 3 věta druhá a třetí, § 198 odst. 1 až 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), § 206a spočívající ve slově „Nastoupí-li“, ve slovesh „zaměstnankyně po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, do práce“ a ve slovesh „je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště“, § 212 odst. 1 a 2, § 213 odst. 1 a 4, § 215 odst. 1 spočívající ve slovesh „a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, není-li pro zaměstnance uvedené v odstavci 2 písmeno f) stanoveno jinak“ a odst. 5, § 216 odst. 2, § 217 odst. 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 218 odst. 1, § 222 odst. 2, § 229 odst. 1 spočívající ve slovesh „odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat“, § 238 odst. 1 a 2, § 239, § 240 odst. 1, § 241 odst. 1 a 2, § 245 odst. 1, § 246 odst. 2 věta první, § 247 odst. 1 písm. a), § 269 až 271, § 273 odst. 2 spočívající ve slovesh „člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru“, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 6 a 8, § 277 spočívající ve slovesh „Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“, § 278 odst. 1 až 3, odst. 4 věta druhá a třetí, § 279 odst. 1 písm. a), b), e) až h) a odst. 3, § 280 odst. 1 písm. a) až f), § 281 odst. 5, § 288 až 299, § 308 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmeno b), § 309 odst. 4 a 5, § 316 odst. 4 spočívající ve slovesh „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o“, v

písmenech a), c), d), e), g) a h) a ve slovech „to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený“, § 317b písm. a) spočívající ve slovech „délka pracovní doby, kterou si může zaměstnanec rozvrhnout i na dny pracovního klidu podle § 91, nesmí překročit 48 hodin týdně“, § 319, § 338 odst. 2 až 4, § 339 odst. 1 v úvodní části ustanovení, § 339 odst. 2, 339a, 340, 345a, § 346b odst. 4 a § 350 odst. 2.

HLAVA XX

PRACOVNÍ SPORY

§ 363a

Spory z pracovněprávních vztahů vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem rozhodují pouze soudy.

§ 393

(1) Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají členové ~~jednotek sborů dobrovolných hasičů obce~~ a báňských záchranných sborů, kteří utrpí úraz při činnosti v těchto sborech. V těchto případech jim odpovídá ten, u něhož je sbor zřízen.

(2) Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají fyzické osoby, které na výzvu správních úřadů nebo územního samosprávného celku nebo velitele zásahu a podle jeho pokynů, popřípadě s jeho vědomím osobně napomáhají při zásahu proti mimořádné události nebo při odstraňování jejích následků a utrpí při těchto činnostech úraz. Za škodu vzniklou tímto úrazem jim odpovídá správní úřad nebo obec, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

(3) Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají fyzické osoby, které dobrovolně v rámci akce organizované územním samosprávným celkem vypomáhají při plnění důležitých úkolů v zájmu společnosti, například fyzické osoby, které dočasně vypomáhají při zvelebování obcí a utrpí při těchto činnostech úraz. Za škodu vzniklou tímto úrazem jim odpovídá ten, pro koho v době tohoto úrazu pracovaly.

(4) Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají členové družstev, kteří utrpí úraz při výkonu funkce nebo při dohodnuté činnosti pro družstvo, zdravotníci Červeného kříže, dárce při odběru krve, členové Horské služby, jakož i fyzické osoby, které na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhají při záchranné akci v terénu, fyzické osoby, které dobrovolně vykonávají pečovatelskou službu sociálního zabezpečení, a fyzické osoby, které byly pověřeny zaměstnavatelem určitou funkcí nebo činností, jestliže utrpěly úraz při plnění úkolů souvisejících s výkonem příslušné funkce nebo činnosti. Za škodu vzniklou tímto úrazem jim odpovídá ten, pro koho byli v době tohoto úrazu činní.

Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů

§ 80

Odškodňování úrazů

~~(1) Došlo-li u občana k poškození na zdraví nebo k jeho smrti~~

~~a) při jeho činnosti v jednotce sboru dobrovolných hasičů obce a v požární hlídce,~~

~~b) v souvislosti s pomocí, kterou poskytl při zdolávání požáru nebo při odstraňování jeho následků anebo při cvičení jednotky požární ochrany, (dále jen "poškozený"), uhradí škodu tím vzniklou stát, obdobně podle předpisů o odškodňování pracovních úrazů,⁹⁾ pokud mu nevznikl nárok na náhradu této škody již z pracovněprávního vztahu.~~

~~(2) Náhradu škody podle odstavce 1 poskytuje v zastoupení státu hasičský záchranný sbor kraje, v jehož územním obvodu k poškození na zdraví nebo k smrti poškozeného došlo.~~

⁹⁾ ~~§ 190 až 203, § 260 zákoníku práce. Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony.~~

§ 80

Odškodňování úrazů

(1) Došlo-li u fyzické osoby k poškození na zdraví nebo k její smrti (dále jen „poškozený“) při

a) činnosti v jednotce sboru dobrovolných hasičů obce v rámci operačního řízení, poskytne náhradu škody stát, pokud nevznikl nárok na náhradu této škody z pracovněprávního vztahu,

b) nařízeném cvičení nebo nařízené odborné přípravě, poskytne náhradu škody, pokud nevznikl nárok na náhradu této škody z pracovněprávního vztahu,

1. stát, jestliže cvičení nebo odbornou přípravu nařídil a organizuje hasičský záchranný sbor, nebo

2. zřizovatel jednotky, jestliže cvičení nebo odbornou přípravu nařídil a organizuje velitel jednotky sboru dobrovolných hasičů obce,

c) činnosti v požární hlídce, poskytne náhradu škody zřizovatel požární hlídky, nebo

d) poskytnutí pomoci (§ 18 a 19), poskytne náhradu škody stát.

(2) Je-li osobou povinnou k náhradě škody podle odstavce 1 stát, poskytne náhradu škody hasičský záchranný sbor kraje, v jehož územním obvodu k poškození na zdraví nebo ke smrti došlo.

(3) Při náhradě škody podle odstavce 1 se obdobně použijí ustanovení zákoníku práce o náhradě škody a nemajetkové újmy vzniklé pracovním úrazem.

**Zákon č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění
pozdějších předpisů**

§ 2

(1) Strany se mohou dohodnout, že o majetkových sporech mezi nimi, s výjimkou sporů z pracovněprávních vztahů vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, sporů ze smluv, které se spotřebitelem uzavírá podnikatel, sporů vzniklých v souvislosti s výkonem rozhodnutí a incidenčních sporů, k jejichž projednání a rozhodnutí by jinak byla dána pravomoc soudu nebo o nichž to stanoví zvláštní zákon, má rozhodovat jeden nebo více rozhodců anebo stálý rozhodčí soud (rozhodčí smlouva).

(2) Rozhodčí smlouvu lze platně uzavřít, jestliže strany by mohly o předmětu sporu uzavřít smír.¹⁾

(3) Rozhodčí smlouva se může týkat

a) jednotlivého již vzniklého sporu (smlouva o rozhodci), nebo

b) všech sporů, které by v budoucnu vznikly z určitého právního vztahu nebo z vymezeného okruhu právních vztahů (rozhodčí doložka).

(4) Není-li v rozhodčí smlouvě uvedeno jinak, vztahuje se jak na práva z právních vztahů přímo vznikající, tak i na otázku právní platnosti těchto právních vztahů, jakož i na práva s těmito právy související.

(5) Rozhodčí smlouva váže také právní nástupce stran, pokud to strany v této smlouvě výslovně nevyloučí.

¹⁾ § 99 občanského soudního řádu.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

~~§ 32~~

~~Délka řádné dovolené~~

~~(1) Voják má nárok na řádnou dovolenou v kalendářním roce v délce 37 kalendářních dnů, včetně 10 dnů, které jsou jinak dny jeho nepřetržitého odpočinku v týdnu. Případně-li v době dovolené svátek¹¹⁾ na den, který je jinak obvyklým dnem služby, nezapočítává se do řádné dovolené.~~

~~(2) Netrval-li služební poměr po celý kalendářní rok, má voják nárok na poměrnou část řádné dovolené. Poměrná část řádné dovolené se určí tak, že za každý kalendářní měsíc trvání služebního poměru má voják nárok na jednu dvanáctinu dovolené. Vznikne-li služební poměr nejpozději 15. den v měsíci, má voják nárok na poměrnou část dovolené i za tento kalendářní měsíc; za kalendářní měsíc, v němž služební poměr zanikl, má voják nárok na poměrnou část dovolené, jen jestliže v tomto měsíci trval služební poměr déle než 15 kalendářních dnů.~~

~~§ 33~~

~~Čerpání řádné dovolené~~

~~(1) Nástup řádné dovolené určuje nadřízený, a to s přihlédnutím k důležitým zájmům služby a k oprávněnému požadavku vojáka. Den nástupu řádné dovolené se musí vojákově určit nejméně 15 kalendářních dnů předem; tato lhůta se může zkrátit, jestliže s tím voják souhlasí. Nástup řádné dovolené se může na žádost vojáka změnit.~~

~~(2) Nástup řádné dovolené určí nadřízený tak, aby ji voják mohl vyčerpat do konce kalendářního roku. Jestliže voják ze služebních důvodů nebo pro důležité osobní překážky ve službě nemohl řádnou dovolenou v kalendářním roce vyčerpat, je nadřízený povinen poskytnout ji tak, aby ji vyčerpal nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Nadřízený je však povinen určit vojákově čerpání řádné dovolené alespoň 14 dnů v kalendářním roce veelku. Nebyla-li řádná dovolená nebo její poměrná část vyčerpána do zániku služebního poměru, náleží vojákově za tuto dobu služební plat.~~

~~(3) Nadřízený nemůže určit čerpání dovolené na dobu, kdy je voják uznán neschopným ke službě pro nemoc nebo úraz, ani na dobu, po kterou je vojákyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo voják na rodičovské dovolené. Na dobu trvání ostatních důležitých osobních překážek ve službě může nadřízený určit vojákově čerpání dovolené jen na jeho žádost.~~

~~(4) Vyžaduje-li to důležitý zájem služby, může nadřízený změnit vojákově původní určený nástup dovolené nebo ho z dovolené odvolat; voják má nárok na náhradu nákladů, které mu tím vznikly.~~

~~(5) Voják, jehož doba služby je rozvržena nerovnoměrně, čerpá dovolenou po tolik obvyklých dnů služby, kolik jich na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.~~

~~(6) Požádá-li vojákyně o poskytnutí řádné dovolené tak, aby řádná dovolená navazovala bezprostředně na konec mateřské dovolené,²⁾ a voják o poskytnutí řádné dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,²⁾ je služební orgán povinen jejich žádosti vyhovět.~~

~~§ 34~~

~~Přerušení řádné dovolené~~

~~——— Řádná dovolená se přerušuje, byl-li voják v době čerpání dovolené uznán neschopným ke službě pro nemoc nebo úraz nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny; řádná dovolená se přerušuje také nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.~~

~~§ 35~~

~~Krácení řádné dovolené~~

~~——— (1) Řádná dovolená se krátí při neschopnosti ke službě pro nemoc nebo úraz a při rodičovské dovolené, s výjimkou rodičovské dovolené, po kterou se vojákovi poskytuje peněžitá pomoc podle zvláštního právního předpisu,⁴⁾ za prvních 120 dnů a za každých dalších 30 dnů o jednu dvanáctinu. Řádná dovolená se nekrátí při neschopnosti ke službě pro služební úraz nebo nemoc z povolání.~~

~~——— (2) Řádná dovolená se krátí za každý den neomluvené nepřítomnosti vojáka ve službě o 2 dny, nejvíce o 22 dny v kalendářním roce.~~

~~——— (3) Je-li voják nepřítomen ve službě z důvodu výkonu trestu odnětí svobody, po dobu vazby, byl-li pravomocně odsouzen, po dobu, kdy byl nezvěstný více než 30 dnů, a po dobu dovolené bez nároku na peněžní náležitosti, řádná dovolená se krátí za každých 30 dnů nepřítomnosti o jednu dvanáctinu.~~

§ 32

Řádná dovolená a její poměrná část

(1) Vojákovi, který za nepřetržitého trvání služebního poměru konal v příslušném kalendářním roce službu po dobu 52 týdnů v rozsahu základní týdenní doby služby, přísluší řádná dovolená v délce 6 týdnů v kalendářním roce. Konal-li voják po dobu 52 týdnů službu, ale byla mu stanovena kratší týdenní doba služby, přísluší mu řádná dovolená odpovídající této kratší týdenní době služby.

(2) Vojákovi, kterému nevzniklo právo na řádnou dovolenou podle odstavce 1, avšak konal v příslušném kalendářním roce službu nepřetržitě alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu základní týdenní doby služby nebo kratší týdenní doby služby, přísluší poměrná část řádné dovolené. Poměrná část řádné dovolené činí za každou odslouženou týdenní dobu služby v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu řádné dovolené, na kterou má voják v příslušném kalendářním roce právo.

(3) Dochází-li u vojáka v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky týdenní doby služby, přísluší mu za tento rok řádná dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní doby služby.

(4) Pro účely řádné dovolené se za výkon služby nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky ve službě přesahující v souhrnu dvacetinásobek stanovené týdenní doby služby v kalendářním roce; to však neplatí a za neodpracované se tyto překážky ve službě považují v celém rozsahu, pokud mimo tyto překážky ve službě voják během kalendářního roku neodpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní doby služby.

(5) Pro účely řádné dovolené se za výkon služby v celém rozsahu považuje a do limitu podle odstavce 4 se nezapočítává

- a) doba čerpání mateřské dovolené,**
- b) doba, po kterou voják čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je vojákyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a**
- c) doba dočasné neschopnosti k výkonu služby vzniklé v důsledku služebního úrazu nebo nemoci z povolání.**

(6) Byl-li voják dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinen mu dovolenou nebo její část poskytnout ten, pro koho byl voják takto uvolněn; tato osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li voják dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na řádnou dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před i po uvolnění.

(7) Řádná dovolená se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

§ 33

Čerpání řádné dovolené

(1) Čerpání řádné dovolené je nadřízený povinen vojákovi určit tak, aby řádnou dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém vojákovi právo na řádnou dovolenou vzniklo, ledaže v tom nadřízenému brání překážky ve službě na straně vojáka nebo naléhavý zájem služby. Čerpání řádné dovolené může být určeno vojákovi v několika částech, z nichž alespoň jedna musí činit nejméně 14 kalendářních dnů vcelku. Den nástupu řádné dovolené musí nadřízený vojákovi určit nejméně 14 kalendářních dnů předem; tato lhůta se může zkrátit, jestliže s tím voják souhlasí. Nástup řádné dovolené se může na žádost vojáka změnit.

(2) S přihlédnutím k oprávněným zájmům vojáka lze na základě jeho písemné žádosti část řádné dovolené, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce

a která přesahuje 4 týdny, převést do následujícího kalendářního roku.

(3) Nadřízený nemůže určit čerpání řádné dovolené na dobu, kdy je voják uznán neschopným ke službě pro nemoc nebo úraz, ani na dobu mateřské nebo rodičovské dovolené. Na dobu trvání ostatních důležitých osobních překážek ve službě může nadřízený určit vojákovi čerpání řádné dovolené jen na jeho žádost.

(4) Vyžaduje-li to důležitý zájem služby, může nadřízený změnit vojákovi původní určený nástup řádné dovolené nebo ho z řádné dovolené odvolat; voják má nárok na náhradu nákladů, které mu tím vznikly.

(5) Požádá-li vojákyně o poskytnutí řádné dovolené tak, aby řádná dovolená navazovala bezprostředně na konec mateřské dovolené²⁾, a voják o poskytnutí řádné dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou²⁾, je služební orgán povinen jejich žádosti vyhovět.

(6) Nemůže-li být řádná dovolená vyčerpána podle odstavce 1 nebo byla-li její část převedena podle odstavce 2, je nadřízený povinen určit ji vojákovi tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 8 stanoveno jinak.

(7) Není-li čerpání řádné dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku po roce, ve kterém vojákovi právo na řádnou dovolenou vzniklo, má právo určit čerpání řádné dovolené voják. Čerpání řádné dovolené je voják povinen písemně oznámit nadřízenému alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne s nadřízeným na jiné době oznámení.

(8) Nemůže-li být řádná dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že voják byl uznán dočasně služby neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je nadřízený povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek ve službě.

§ 34

Přerušení řádné dovolené

(1) Byl-li voják v době čerpání řádné dovolené uznán dočasně služby neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, řádná dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určil-li nadřízený čerpání řádné dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny na žádost vojáka. Řádná dovolená se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené.

(2) Případne-li v době řádné dovolené vojáka svátek na den, který je jinak jeho obvyklým dnem služby, nezapočítává se mu do řádné dovolené; to neplatí v případě, kdy voják by byl jinak povinen v den svátku konat službu a čerpání řádné dovolené mu bylo

určeno pouze na tento den. Určil-li nadřízený vojákovi náhradní volno za službu konanou nad základní týdenní dobu služby nebo za službu ve svátek anebo volno tak, že by připadlo do doby řádné dovolené, je povinen určit mu náhradní volno nebo volno na jiný den.

§ 35

Krácení řádné dovolené

Nadřízený může řádnou dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou službu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí služby lze sčítat. Řádná dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu podle věty první, který vznikl v tomto roce. Při krácení řádné dovolené musí být vojákovi, jehož služební poměr trval po celý kalendářní rok, poskytnuta řádná dovolená alespoň v délce 3 týdnů.

§ 68h

Zvláštní případy nároku na služební plat

(1) Voják má v rozsahu doby, která zasahuje do základní týdenní doby výkonu služby, nárok na služební plat za dobu

- a) řádné dovolené,
- b) zvláštní dovolené,
- c) studijního volna poskytnutého ke studiu při výkonu služby,
- d) preventivní rehabilitace,
- e) mimořádné rehabilitace,
- f) rekvalifikace,
- g) náhradního volna za službu konanou nad základní týdenní dobu služby a volna z důvodu výkonu nepřetržitého vojenského výcviku nebo nepřetržitého vojenského nasazení,
- h) po kterou nekonal službu proto, že svátek¹¹⁾ připadl na jeho obvyklý den služby,
- i) služebního volna z důvodu obecného zájmu nebo pro důležité osobní překážky ve službě s výjimkou dalšího služebního volna, nebo
- j) strávenou na služební cestě nebo studijním pobytu jinak než výkonem služby.

(2) Vojákovi přísluší služební plat za nevyčerpanou řádnou dovolenou pouze v případě zániku služebního poměru.

(3) Voják je povinen vrátit vyplacený služební plat za řádnou dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo.

¹¹⁾ § 2 odst. 1 a 2 zákona č. 93/1951 Sb., o státním svátku, o dnech pracovního klidu a o památných a významných dnech, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 204/1990 Sb., o prohlášení dne 6. července, dne upálení Mistra Jana Husa, za státní svátek České republiky.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

§ 5

Vymezení některých pojmů

Pro účely tohoto zákona se rozumí

a) identifikačními údaji

1. u fyzické osoby jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště osoby,

2. u právnické osoby obchodní firma nebo název, sídlo, identifikační číslo osoby,

3. u fyzické osoby, která je podnikatelem,⁸⁾ obchodní firma nebo jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné číslo, místo podnikání, identifikační číslo, bylo-li přiděleno,

4. u zahraniční osoby údaje uvedené pod bodem 2 nebo 3 a umístění organizační složky v České republice,

b) bydlištěm

1. u státního občana České republiky adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,

2. u cizince³⁾, který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana České republiky, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území České republiky, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území České republiky obvykle zdržuje,

3. u cizince³⁾, který není občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana České republiky, adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,

4. u cizince³⁾, který není občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana České republiky, a který je držitelem povolení k

dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci (dále jen „modrá karta“), vydaným podle jiného právního předpisu^{72a)}, adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců (§ 147c),

c) vážnými důvody důvody spočívající v

1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,

2. nezbytné osobní péči o fyzickou 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 ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,

3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,

4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,

5. okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,

6. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce - krajskou pobočkou Úřadu práce a pobočkou Úřadu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) při zprostředkování zaměstnání, nebo

7. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele,

d) soustavnou přípravou na budoucí povolání doba denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole a jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a doba prezenčního studia na vysoké škole⁹⁾, a to včetně prázdnin, které jsou součástí školního nebo akademického roku,

e) nelegální práci,

1. výkon závislé práce⁸¹⁾ fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah⁸²⁾, nebo

2. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou vydanou podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo v rozporu s modrou kartou; to neplatí v případě ~~převedení na jinou práci~~ výkonu jiné práce podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce,

3. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno³⁾,

f) povoláním standardizovaný souhrn pracovních činností podle jejich obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost.

³⁾ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

^{3a)} § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

⁸⁾ § 2 odst. 2 obchodního zákoníku.

⁹⁾ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

^{72a)} § 42i zákona č. 326/1999 Sb., ve znění zákona č. 427/2010 Sb.

⁸¹⁾ § 2 zákoníku práce.

⁸²⁾ § 3 zákoníku práce.

§ 100

(1) Platnost povolení k zaměstnání zaniká

a) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,

b) skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,

c) uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt, nebo

d) neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání z jiného důvodu.

(2) Povolení k zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutím odejmout, jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, s výjimkou výkonu jiné práce v důsledku převedení podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, vyslání na pracovní cestu podle § 93 nebo jestliže bylo povolení k zaměstnání vydáno na základě nepravdivých údajů.

(3) Příslušný orgán Policie České republiky nebo Ministerstvo vnitra informuje o skutečnosti uvedené v odstavci 1 písm. d) příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

§ 4

(1) Úřad

- a) řídí inspektoráty; je vůči inspektorátům nadřízeným služebním úřadem v organizačních věcech státní služby a služebních vztazích zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti,
- b) odborně vede inspektoráty a poskytuje jim technickou pomoc,
- c) zpracovává roční program kontrolních akcí, který projedná s vyššími odborovými orgány a organizacemi zaměstnavatelů, a předkládá jej ministerstvu ke schválení,
- d) koordinuje kontrolu prováděnou inspektoráty ve vztahu k činnosti jiných správních úřadů vykonávanou podle zvláštních právních předpisů, v jejichž působnosti je dozor, popřípadě kontrolní činnost na úseku bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí nebo pracovních podmínek,
- e) vydává a odnímá průkazy inspektorům opravňující inspektory k výkonu kontroly podle tohoto zákona,
- f) je oprávněn vykonávat kontrolu v rozsahu stanoveném v § 3,
- g) ukládá opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole podle § 6 odst. 6, určuje přiměřené lhůty k jejich odstranění a vyžaduje podání písemné zprávy o přijatých opatřeních,
- h) kontroluje plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků,
- i) rozhoduje ve správním řízení v prvním stupni o přestupcích, ~~správních deliktech~~ nebo zákazu podle § 7 odst. 1 písm. f),
- j) přezkoumává ve správním řízení rozhodnutí o přestupcích, ~~správních deliktech~~ nebo zákazu podle § 7 odst. 1 písm. f) vydaná inspektorátem,
- ~~k) je oprávněn zakázat (omezit)^{9a)} výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,~~
- ↳ **k)** vydává závazná stanoviska ohledně posouzení souladu podmínek pro práci členů posádky lodě s požadavky části páté zákona o námořní plavbě a zákoníku práce⁷⁶⁾.

(2) Úřad

- a) předkládá ministerstvu podněty ke zlepšení právní úpravy týkající se právních předpisů uvedených v § 3 odst. 1,

- b) podílí se společně s ministerstvem na mezinárodní spolupráci týkající se pracovního prostředí, bezpečnosti práce a pracovních podmínek,
- c) poskytuje právníkům a fyzickým osobám, které v pracovních vztazích zaměstnávají fyzické osoby (dále jen "zaměstnavatel"), a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek,
- d) na základě podkladů inspektorátů zpracovává roční souhrnnou zprávu o výsledcích kontrolních akcí, kterou předkládá ministerstvu, a informuje o jejím obsahu vyšší odborové orgány a organizace zaměstnavatelů,
- e) spolupracuje na programech osvěty o ochraně pracovních vztahů a pracovních podmínek zajišťovaných jinými správními úřady, vyššími odborovými orgány nebo organizacemi zaměstnavatelů,
- f) poskytuje Úřadu práce České republiky informaci o uložení pokuty agentuře práce za porušení povinností, které pro agentury práce vyplývají z § 308 a 309 zákoníku práce, a o uložení pokuty zaměstnavateli za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, jejichž dodržování úřad a inspektoráty kontrolují, a to do 15 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.

(3) Úřad vede a zajišťuje provoz informačního systému o pracovních úrazech¹⁰⁾ a informačního systému, který se zaměřuje na rizika při výkonu práce a na opatření k jejich odstraňování zjištěných kontrolou; přitom vychází z údajů inspektorátů.

(4) Informační systém o pracovních úrazech obsahuje údaje o

- a) fyzické osobě, která utrpěla pracovní úraz, jimiž jsou jméno a příjmení, datum narození, státní příslušnost, adresa místa trvalého pobytu a pohlaví,
- b) zaměstnavateli, jimiž jsou označení zaměstnavatele, předmět jeho podnikání, místo, kde k pracovnímu úrazu došlo, a činnost, při které k pracovnímu úrazu došlo,
- c) pracovním úrazu, jimiž jsou druh zranění a zraněná část těla, druh pracovního úrazu, co bylo zdrojem pracovního úrazu, včetně jejich organizačních a technických příčin, a proč k pracovnímu úrazu došlo.

Informační systém o pracovních úrazech slouží pro potřebu úřadu a ministerstva; údaje z něho se poskytují jiným orgánům v případech stanovených zvláštními zákony¹¹⁾ nebo v případech, kdy dala předchozí souhlas fyzická osoba, již se údaje týkají, popřípadě fyzická osoba, která by poskytnutím údajů mohla být dotčena. České správě sociálního zabezpečení se údaje z informačního systému poskytují též v elektronické podobě umožňující dálkový přístup.

(5) Informační systém o rizicích při výkonu práce obsahuje údaje o

- a) zaměstnavateli, jimiž jsou označení zaměstnavatele a předmět jeho podnikání,

b) rizicích při výkonu práce a o tom, jaká opatření k jejich odstranění byla přijata.

Informační systém o rizicích při výkonu práce slouží pro potřebu úřadu, ministerstva a Úřadu práce České republiky - krajských poboček a pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky Úřadu práce“). Ministerstvu a krajským pobočkám Úřadu práce se údaje z informačního systému poskytují též v elektronické podobě umožňující dálkový přístup.

(6) Úřad je povinen při vedení informačního systému podle odstavců 4 a 5 zajistit ochranu osobních údajů způsobem stanoveným zvláštním zákonem¹²⁾.

^{9a)} ~~Čl. 22 odst. 1 písm. d) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.~~

¹⁰⁾ § 133c zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu.

¹¹⁾ Například § 128 občanského soudního řádu, § 11 odst. 1 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, § 9 odst. 1 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁾ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁶⁾ § 12n odst. 2 zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě, ve znění pozdějších předpisů.

§ 5

(1) Inspektorát

a) vykonává kontrolu v rozsahu stanoveném v § 3,

b) ukládá opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, určuje přiměřené lhůty k jejich odstranění,

c) kontroluje plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků,

d) neprodleně kontroluje závady, o nichž byl vyrozuměn odborovou organizací podle § 322 odst. 3 zákoníku práce,

e) je oprávněn kontrolovat příčiny a okolnosti pracovních úrazů, popřípadě se zúčastňovat šetření na místě úrazového děje,

f) poskytuje úřadu údaje o

1. pracovních úrazech¹⁰⁾, pro vedení informačního systému o pracovních úrazech podle § 4 odst. 4, ke kterým došlo v jeho územním obvodu, včetně jejich organizačních a technických příčin,

2. rizicích při výkonu práce zjištěných kontrolou a o opatřeních přijatých k jejich odstranění pro vedení informačního systému podle § 4 odst. 5,
- g) předkládá úřadu podněty ke zlepšení právní úpravy týkající se právních předpisů uvedených v § 3 odst. 1,
- h) poskytuje informace a zpracovává zprávy o plnění svých úkolů, které předkládá úřadu,
- i) vyjadřuje se k vybraným projektovým dokumentacím staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob, zda splňují požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení,
- j) uplatňuje při povolování staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení¹⁴⁾,
- k) poskytuje zaměstnavatelům a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek,
- l) rozhoduje ve správním řízení v prvním stupni o přestupcích, ~~správních deliktech~~ nebo zákazu podle § 7 odst. 1 písm. f),
- ~~m) je oprávněn zakázat (omezit)^{9a)} výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce.~~

(2) Provedl-li inspektorát kontrolu na základě písemného podnětu, informuje písemně o výsledku toho, kdo podnět podal.

¹⁰⁾ § 133c zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu.

¹⁴⁾ Například nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů.

§ 7

(1) Inspektor je oprávněn

- a) vykonávat kontrolu podle tohoto zákona, je-li při jejím zahájení přítomen člen statutárního orgánu kontrolované osoby, zástupce kontrolované osoby, zaměstnanec kontrolované osoby, spolupracující rodinný příslušník nebo jiná fyzická osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost, která je předmětem činnosti kontrolované osoby; na místech, na kterých by mohlo dojít k bezprostřednímu ohrožení života nebo zdraví inspektora, může

být kontrola vykonána jen za doprovodu fyzické osoby pověřené k tomu kontrolovanou osobou,

- b) požadovat prokázání totožnosti fyzických osob uvedených v písmenu a) podle občanského průkazu, cestovního dokladu, popřípadě služebního průkazu státního zaměstnance³³⁾,
- c) v případech hodných zvláštního zřetele, popřípadě nebezpečí hrozícího z prodlení, nařizovat provedení měření, prohlídek, zkoušek nebo revizí,
- d) dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob, zástupce příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na záležitosti související s vykonávanou kontrolou³⁴⁾,
- e) nařizovat zachování místa úrazového děje v původním stavu až do skončení šetření o pracovním úrazu nebo po dobu nezbytnou k zadokumentování místa úrazového děje,
- f) vydat rozhodnutí o zákazu

1. používání objektů, pracovišť, výrobních, pracovních prostředků nebo zařízení, pracovních nebo technologických postupů, látek nebo materiálů, vykonávání prací nebo činností, které bezprostředně ohrožují bezpečnost zaměstnanců nebo dalších fyzických osob zdržujících se s vědomím kontrolované osoby v jejich prostorech, a to až do doby odstranění závady, s výjimkou pevných trakčních zařízení a trakčních vozidel na drahách a ve veřejné silniční dopravě, lodí a letadel; za tím účelem mohou nařídit, aby přítomné fyzické osoby ihned opustily prostory, ve kterých je bezprostředně ohrožena jejich bezpečnost. Vyžaduje-li to nebezpečí hrozící z prodlení, lze rozhodnutí oznámit ústně; odvolání nemá odkladný účinek. Jestliže bylo rozhodnutí oznámeno ústně, musí jej inspektor uvést v dílčím protokolu [§ 8 písm. b)]. Rozhodnutí o vydaném zákazu musí být oznámeno kontrolované osobě písemně bez zbytečného odkladu po dni oznámení ústního rozhodnutí,
 2. práce přesčas, práce v noci, práce zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, je-li vykonávána v rozporu se zvláštním právním předpisem³⁵⁾, ~~práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,~~
- g) ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění; mohou rovněž navrhnout potřebná technická a jiná opatření k odstranění rizik³⁶⁾,

(2) Průkaz inspektora [§ 4 odst. 1 písm. e)] je dokladem o pověření k výkonu kontrolní činnosti.

³³⁾ § 194 služebního zákona.

³⁴⁾ § 18 odst. 1 a § 136a zákoníku práce.

³⁵⁾ § 83 odst. 6, § 96, 99, § 166 odst. 1 zákoníku práce.

³⁶⁾ § 132a zákoníku práce.

ČÁST ČTVRTÁ

PŘESTUPKY A SPRÁVNÍ DELIKTY PRÁVNICKÝCH OSOB

HLAVA I

Přestupky fyzických osob

Přestupky

§ 11

Přestupky na úseku rovného zacházení

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení tím, že

- a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, ~~odměňování za práci a~~ **poskytování stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty**, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,
- b) diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce),
- c) postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů,
- d) neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu³⁹⁾.

(2) Za přestupek podle odstavce 1

- a) písm. a), b) nebo c) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
- b) písm. d) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč.

§ 13

Přestupky na úseku ~~odměňování zaměstnanců~~

~~(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku odměňování zaměstnanců tím, že~~

- ~~a) neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci,~~
- ~~b) neposkytne zaměstnanci mzdu⁶⁾ nebo plat⁷⁾, alespoň ve výši minimální mzdy⁴⁰⁾, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši,~~

- ~~e) neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu⁶⁾ nebo plat⁷⁾ nebo některou její složku,~~
- ~~d) neposkytne zaměstnanci mzdu⁶⁾ nebo plat⁷⁾ nebo náhradní volno za práci přesčas,~~
- ~~e) neposkytne zaměstnanci náhradní volno za práci ve svátek nebo mzdu za práci přesčas anebo příplatek k platu za takovou práci,~~
- ~~f) neposkytne zaměstnanci příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci⁴¹⁾,~~
- ~~g) neposkytne zaměstnanci příplatek k platu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,~~
- ~~h) poskytne zaměstnanci složku platu⁷⁾, kterou právní předpisy neupravují, nebo mu poskytne složku mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾, na kterou mu nevznikl nárok, anebo ji poskytne způsobem, který právní předpisy nedovolují,~~
- ~~i) provede ze mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾ zaměstnance bez dohody o srážkách ze mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾ jiné než stanovené srážky,~~
- ~~j) neposkytne zaměstnanci odměnu za pracovní pohotovost⁴²⁾ nebo ji neposkytne ve stanovené výši,~~
- ~~k) nezajistí podmínky stanovené pro normování práce⁴³⁾, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,~~
- ~~l) odměnění zaměstnance v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce,~~
- ~~m) neposkytne zaměstnanci odměnu⁴⁴⁾ za vykonanou práci podle dohody o práci konané mimo pracovní poměr.~~

~~(2) Za přestupek podle odstavce 1~~

- ~~a) písm. a) a j) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,~~
- ~~b) písm. d), e), h) a k) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,~~
- ~~c) písm. b), c), f), g), i), l) a m) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.~~

⁴⁰⁾ ~~§ 111 odst. 3 a 4 zákoníku práce.~~

~~— Nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů.~~

⁴¹⁾ ~~Nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů.~~

⁴²⁾ ~~§ 15 zákona č. 1/1992 Sb., ve znění zákona č. 217/2000 Sb.~~

~~§ 19 zákona č. 143/1992 Sb., ve znění zákona č. 40/1994 Sb. a zákona č. 217/2000 Sb.~~

⁴³⁾ ~~§ 16 zákona č. 1/1992 Sb., ve znění zákona č. 217/2000 Sb.~~

⁴⁴⁾ ~~§ 239b zákoníku práce.~~

§ 13

Přestupky na úseku odměňování zaměstnanců

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) nesplní některou z povinností při sjednání, stanovení nebo určení mzdy podle § 113 zákoníku práce nebo odměny z dohody podle § 138 zákoníku práce nebo při jejich poskytování,**
- b) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo odměnu z dohody, nebo jejich část, na které mu vzniklo právo, ve lhůtě, ve které jsou splatné podle § 141 až 144 zákoníku práce,**
- c) nesplní některou z povinností při provádění srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu podle části šesté hlavy VIII zákoníku práce, nebo při započtení pohledávky proti mzdě, nebo odměně z dohody,**
- d) nesplní některou z povinností při poskytování odměny za pracovní pohotovost podle § 140 zákoníku práce,**
- e) nesplní některou z povinností při určení množství požadované práce a pracovního tempa podle § 300 zákoníku práce nebo**
- f) uplatní způsob odměňování v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce.**

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do

- a) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. a), c), d) nebo e),**
- b) 2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. b) nebo f).**

§ 14

Přestupky na úseku náhrad

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku náhrad tím, že neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾ nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

**(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč
1 000 000 Kč.**

§ 15

Přestupky na úseku pracovní doby

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku pracovní doby tím, že

- ~~a) nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁵⁾;~~
- ~~b) nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾;~~
- ~~c) započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem⁴⁸⁾;~~
- ~~d) nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn;~~
- ~~e) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti;~~
- ~~f) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku;~~
- ~~g) odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby přiměřenou dobu na jídlo a oddech;~~
- ~~h) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁹⁾;~~
- ~~i) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech⁵⁰⁾;~~
- ~~j) zahrne nesprávně svátky do pracovní doby;~~
- ~~k) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵¹⁾;~~
- ~~l) nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵²⁾;~~
- ~~m) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, popřípadě se nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě⁴⁵⁾;~~
- ~~n) nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce;~~
- ~~o) nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce⁵³⁾;~~
- ~~p) vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce;~~

- ~~q) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,~~
- ~~r) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací přesčas⁵³⁾;~~
- ~~s) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci^{54), 55)}, nejde-li o jejich výchovu k povolání,~~
- ~~t) nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵⁴⁾;~~
- ~~u) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem⁵⁶⁾;~~
- ~~v) neprojedná s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci,~~
- ~~w) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.~~

(2) Za přestupek podle odstavce 1

- ~~a) písm. e), e) a v) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,~~
- ~~b) písm. l), m), t) a w) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,~~
- ~~c) písm. f), h), i), j), k), p), q), s) a u) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,~~
- ~~d) písm. a), b), d), g), n), o) a r) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.~~

⁴⁵⁾ ~~Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.~~

⁴⁶⁾ ~~§ 85 odst. 3 zákoníku práce.~~

⁴⁷⁾ ~~§ 82 zákoníku práce.~~

⁴⁸⁾ ~~§ 85c odst. 1 a 3 zákoníku práce.~~

⁴⁹⁾ ~~§ 90 zákoníku práce.~~

⁵⁰⁾ ~~§ 91 zákoníku práce.~~

⁵¹⁾ ~~§ 92 zákoníku práce.~~

⁵²⁾ ~~§ 94 zákoníku práce.~~

⁵³⁾ ~~§ 83 odst. 6, § 96 odst. 1 a 2 zákoníku práce.~~

⁵⁴⁾ ~~§ 99 zákoníku práce.~~

⁵⁵⁾ ~~§ 166 odst. 1 zákoníku práce.~~

⁵⁶⁾ ~~§ 99 odst. 4 zákoníku práce.~~

§ 15
Přestupky na úseku pracovní doby

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) nerozvrhne zaměstnanci pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby podle § 34b odst. 1 zákoníku práce,**
- b) neurčí zaměstnanci začátek a konec směn, nevypracuje písemný rozvrh týdenní pracovní doby nebo neseznámí zaměstnance s tímto rozvrhem předem ve stanovené době,**
- c) při rozvržení pracovní doby překročí nejvýše přípustnou délku vyrovnávacího období nebo průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance ve vyrovnávacím období překročí stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu,**
- d) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,**
- e) při rozvrhování týdenní pracovní doby překročí nejvýše přípustnou délku směny,**
- f) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje práci přesčas v rozporu s § 93 a § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,**
- g) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance³⁾ prací přesčas,**
- h) nevede účet pracovní doby zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby, neposoudí rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení období kratšího, než je uvedeno v § 86 odst. 3 zákoníku práce,**
- i) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje výkon práce mimo rozvrh směn v kontu pracovní doby v rozporu s § 86 odst. 4 zákoníku práce,**
- j) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech,**
- k) nezapočte dobu, která se považuje za výkon práce⁴⁵⁾, do pracovní doby,**
- l) neposkytne nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu ve stanoveném minimálním rozsahu,**
- m) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,**
- n) nezapočte zaměstnanci přiměřenou dobu na oddech a jídlo u prací, které nemohou být přerušeny nebo bezpečnostní přestávku, do pracovní doby,**
- o) nezapočte zaměstnanci dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, na kterou připadla bezpečnostní přestávka, do pracovní doby,**
- p) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje pracovní pohotovost v rozporu s**

- § 78 odst. 1 písm. h) nebo § 95 zákoníku práce,
- q) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci⁴⁶⁾, nejde-li o jejich přípravu na povolání,
 - r) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen poskytovatelem pracovně lékařských služeb podle § 94 odst. 2 zákoníku práce,
 - s) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,
 - t) zaměstná mladistvého zaměstnance³⁾ nebo člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu⁴⁷⁾ tak, že celková délka jejich týdenní pracovní doby ve všech základních pracovněprávních vztazích, které tito zaměstnanci sjednali, ve svém souhrnu překročí nejvýše přípustný rozsah hodin výkonu práce,
 - u) nevede nebo vede neúplně evidenci odpracované doby a pracovní pohotovosti,
 - v) neumožní zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy nebo stejnopisy na náklady zaměstnavatele nebo
 - w) neuchovává evidenci pracovní doby po stanovenou dobu.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do

- a) 300 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene d),
- b) 400 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene p), u), v) nebo w),
- c) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene g), j), k), l), m), q) nebo r),
- d) 2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene a), b), c), e), f), h), i), n), o), s) nebo t).

⁴⁵⁾ § 348 zákoníku práce.

⁴⁶⁾ § 78 odst. 1 písm. j) a § 245 odst. 1 zákoníku práce.

⁴⁷⁾ § 2 písm. a) nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

§ 16

Přestupky na úseku dovolené

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku dovolené tím, že poruší stanovené povinnosti vztahující se k délce dovolené za kalendářní rok, ~~k dovolené za odpracované dny,~~ k dodatkové dovolené ~~nebo další dovolené~~, čerpání dovolené nebo určení jejího nástupu.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

§ 18

Přestupky na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že

~~a) nepřevéde těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, na jinou práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,~~

a) nenavrhne těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, jinou vhodnou práci, ačkoli je k tomu povinen podle zvláštního právního předpisu,

b) poruší postup při vysílání těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou 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 ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, na pracovní cestu nebo postup při ~~přeložení~~ **výkonu práce v jiném místě** stanovený v § 240 zákoníku práce,

c) neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou 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 ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,

d) neposkytne mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nebo ji poskytne v rozporu s § 195 až 198 zákoníku práce,

e) neposkytne přestávky ke kojení nebo je poskytne v rozporu s § 242 zákoníku práce,

f) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ nepřiměřenými pracemi v rozporu s § 244 až 246 zákoníku práce,

g) nezabezpečí lékařské vyšetření mladistvého zaměstnance³⁾ v případech stanovených v § 247 zákoníku práce,

h) při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců³⁾ se neřídí lékařským posudkem.

(2) Za přestupek podle odstavce 1

a) písm. c) a h) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,

b) písm. b), d) a g) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,

c) písm. a), e) a f) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

³⁾ § 274 odst. 2 zákoníku práce.

^{3a)} § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

HLAVA II

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob

~~Správní delikty právnických osob~~

§ 22a

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se jako kontrolovaná osoba dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku** tím, že nesplní některou z povinností podle § 9.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1 ~~se uloží pokuta~~ **lze uložit pokutu** do 200 000 Kč.

§ 23

~~Správní delikty právnických~~ **Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob** na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku** na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance tím, že poruší povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyplývající z § 62, 277, 279, 280, 287 a § 339 odst. 1 zákoníku práce.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

§ 24

~~Správní delikty právnických~~ **Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob** na úseku rovného zacházení

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku** na úseku rovného zacházení tím, že

a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, ~~odměňování za práci a~~ **poskytování stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty**, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité

hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,

b) diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce),

c) postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů,

d) neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu³⁹).

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1

a) písm. a), b) nebo c) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

b) písm. d) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč.

§ 25

~~Správní delikty právnických osob na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr~~
Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku** na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že

a) poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,

b) neuzavře písemně pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, nebo

c) nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil zákoníkem práce stanovený rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1

a) písm. a) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč,

b) písm. b) lze uložit pokutu až do výše 10 000 000 Kč,

c) písm. c) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

§ 26

~~Správní delikty právnických osob na úseku odměňování zaměstnanců~~

~~(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců tím, že~~

- a) ~~neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci;~~
- b) ~~neposkytne zaměstnanci mzdu⁶⁾ nebo plat⁷⁾, alespoň ve výši minimální mzdy⁴⁰⁾, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši;~~
- c) ~~neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu⁶⁾ nebo plat⁷⁾ nebo některou její složku;~~
- d) ~~neposkytne zaměstnanci mzdu⁶⁾ nebo plat⁷⁾ nebo náhradní volno za práci přesčas;~~
- e) ~~neposkytne zaměstnanci náhradní volno za práci ve svátek nebo mzdu za práci přesčas anebo příplatek k platu za takovou práci;~~
- f) ~~neposkytne zaměstnanci příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci⁴¹⁾;~~
- g) ~~neposkytne zaměstnanci příplatek k platu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu;~~
- h) ~~poskytne zaměstnanci složku platu⁷⁾, kterou právní předpisy neupravují, nebo mu poskytne složku mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾, na kterou mu nevznikl nárok, anebo ji poskytne způsobem, který právní předpisy nedovolují;~~
- i) ~~provede ze mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾ zaměstnance bez dohody o srážkách ze mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾ jiné než stanovené srážky;~~
- j) ~~neposkytne zaměstnanci odměnu za pracovní pohotovost⁴²⁾ nebo ji neposkytne ve stanovené výši;~~
- k) ~~nezajistí podmínky stanovené pro normování práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu;~~
- l) ~~odmění zaměstnance v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce;~~
- m) ~~neposkytne zaměstnanci odměnu⁴²⁾ za vykonanou práci podle dohody o práci konané mimo pracovní poměr.~~

(2) ~~Za správní delikt podle odstavce 1~~

- a) ~~písm. a) a j) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč;~~
- b) ~~písm. d), e), h) a k) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč;~~
- c) ~~písm. b), c), f), g), i), l) a m) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.~~

§ 26

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku odměňování zaměstnanců

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) nesplní některou z povinností při sjednání, stanovení nebo určení mzdy podle § 113 zákoníku práce, platu podle § 122 zákoníku práce, nebo odměny z dohody podle § 138 zákoníku práce nebo při jejich poskytování,
- b) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat, nebo odměnu z dohody, nebo jejich část, na které mu vzniklo právo, ve lhůtě, ve které jsou splatné podle § 141 až 144 zákoníku práce,
- c) nesplní některou z povinností při provádění srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu podle části šesté hlavy VIII zákoníku práce, nebo při započtení pohledávky proti mzdě, platu, nebo odměně z dohody,
- d) nesplní některou z povinností při poskytování odměny za pracovní pohotovost podle § 140 zákoníku práce,
- e) nesplní některou z povinností při určení množství požadované práce a pracovního tempa podle § 300 zákoníku práce nebo
- f) uplatní způsob odměňování v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do

- a) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. a), c), d) nebo e),
- b) 2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. b) nebo f).

§ 27

~~Správní delikty právnických~~ Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku náhrad

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku** na úseku náhrad tím, že neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾ nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše ~~200 000 Kč~~ **1 000 000 Kč**.

§ 28

~~Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby~~

(1) Právnická osoba se dopustí ~~správního deliktu na úseku pracovní doby~~ tím, že

- a) ~~nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁵⁾;~~
- b) ~~nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾;~~
- c) ~~započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem⁴⁸⁾;~~
- d) ~~nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn;~~
- e) ~~nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti;~~
- f) ~~neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku;~~
- g) ~~odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby přiměřenou dobu na jídlo a oddech;~~
- h) ~~nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁹⁾;~~
- i) ~~nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech⁵⁰⁾;~~
- j) ~~zahrne nesprávně svátky do pracovní doby;~~
- k) ~~nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵¹⁾;~~
- l) ~~nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵²⁾;~~
- m) ~~nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, popřípadě se nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě⁴⁵⁾;~~
- n) ~~nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce;~~
- o) ~~nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce⁵³⁾;~~
- p) ~~vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce;~~

- q) ~~poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,~~
- r) ~~zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací přesčas⁵³⁾;~~
- s) ~~zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci^{54), 55)}; nejde-li o jejich výchovu k povolání,~~
- t) ~~nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵⁴⁾;~~
- u) ~~nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem⁵⁶⁾;~~
- v) ~~neprojedná s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci;~~
- w) ~~nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.~~

(2) Za správní delikt podle odstavce 1

- a) písm. e), e) a v) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
- b) písm. l), m), t) a w) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,
- c) písm. f), h), i), j), k), p), q), s) a u) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
- d) písm. a), b), d), g), n), o) a r) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

⁴⁵⁾ Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

⁴⁶⁾ ~~§ 85 odst. 3 zákoníku práce.~~

⁴⁷⁾ ~~§ 82 zákoníku práce.~~

⁴⁸⁾ ~~§ 85c odst. 1 a 3 zákoníku práce.~~

⁴⁹⁾ ~~§ 90 zákoníku práce.~~

⁵⁰⁾ ~~§ 91 zákoníku práce.~~

⁵¹⁾ ~~§ 92 zákoníku práce.~~

⁵²⁾ ~~§ 94 zákoníku práce.~~

⁵³⁾ ~~§ 83 odst. 6, § 96 odst. 1 a 2 zákoníku práce.~~

⁵⁴⁾ ~~§ 99 zákoníku práce.~~

⁵⁵⁾ ~~§ 166 odst. 1 zákoníku práce.~~

⁵⁶⁾ ~~§ 99 odst. 4 zákoníku práce.~~

§ 28

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku pracovní doby

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) nerozvrhne zaměstnanci pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby podle § 34b odst. 1 zákoníku práce,**
- b) neurčí zaměstnanci začátek a konec směn, nevypracuje písemný rozvrh týdenní pracovní doby nebo neseznámí zaměstnance s tímto rozvrhem předem ve stanovené době,**
- c) při rozvržení pracovní doby překročí nejvýše přípustnou délku vyrovnávacího období nebo průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance ve vyrovnávacím období překročí stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu,**
- d) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,**
- e) při rozvrhování týdenní pracovní doby překročí nejvýše přípustnou délku směny,**
- f) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje práci přesčas v rozporu s § 93 a § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,**
- g) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance³⁾ prací přesčas,**
- h) nevede účet pracovní doby zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby, neposoudí rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení období kratšího, než je uvedeno v § 86 odst. 3 zákoníku práce,**
- i) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje výkon práce mimo rozvrh směn v kontu pracovní doby v rozporu s § 86 odst. 4 zákoníku práce,**
- j) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech,**
- k) nezapočte dobu, která se považuje za výkon práce⁴⁵⁾, do pracovní doby,**
- l) neposkytne nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu ve stanoveném minimálním rozsahu,**
- m) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,**
- n) nezapočte zaměstnanci přiměřenou dobu na oddech a jídlo u prací, které nemohou být přerušeny nebo bezpečnostní přestávku, do pracovní doby,**
- o) nezapočte zaměstnanci dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, na kterou připadla bezpečnostní přestávka, do pracovní doby,**
- p) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje pracovní pohotovost v rozporu s**

- § 78 odst. 1 písm. h) nebo § 95 zákoníku práce,
- q) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci⁴⁶⁾, nejde-li o jejich přípravu na povolání,
 - r) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb podle § 94 odst. 2 zákoníku práce,
 - s) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,
 - t) zaměstná mladistvého zaměstnance³⁾ nebo člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu⁴⁷⁾ tak, že celková délka jejich týdenní pracovní doby ve všech základních pracovněprávních vztazích, které tito zaměstnanci sjednali, ve svém souhrnu překročí nejvýše přípustný rozsah hodin výkonu práce,
 - u) nevede nebo vede neúplně evidenci odpracované doby a pracovní pohotovosti,
 - v) neumožní zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy nebo stejnopisy na náklady zaměstnavatele nebo
 - w) neuchovává evidenci pracovní doby po stanovenou dobu.

(2) Za přešůpek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do

- a) 300 000 Kč, jde-li o přešůpek podle písmene d),
- b) 400 000 Kč, jde-li o přešůpek podle písmene p), u), v) nebo w),
- c) 1 000 000 Kč, jde-li o přešůpek podle písmene g), j), k), l), m), q) nebo r),
- d) 2 000 000 Kč, jde-li o přešůpek podle písmene a), b), c), e), f), h), i), n), o), s) nebo t).

§ 29

~~Správní delikty právnických~~ **Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku dovolené**

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku** na úseku dovolené tím, že poruší stanovené povinnosti vztahující se k délce dovolené za kalendářní rok, ~~k dovolené za odpracované dny~~, k dodatkové dovolené ~~nebo další dovolené~~, čerpání dovolené nebo určení jejího nástupu.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

§ 30

~~Správní delikty právnických~~ **Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku bezpečnosti práce**

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku**

na úseku bezpečnosti práce tím, že

a) nezajistí s ohledem na možné ohrožení života nebo zdraví bezpečnost fyzických osob zdržujících se s jejím vědomím na jejích pracovištích,

b) neplní informační povinnost stanovenou v § 108 odst. 2 a 3 zákoníku práce,

c) nezajistí spolupráci osob na jednom pracovišti, aby byli kromě jejích zaměstnanců chráněni také zaměstnanci jiné osoby,

d) přenese náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na zaměstnance,

e) nezajistí přijetí opatření potřebných k prevenci rizik, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu³⁶⁾,

f) nedodrží povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce stanovené v § 101 až 103 zákoníku práce,

g) neposkytne bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky nebo ochranné nápoje, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵⁷⁾,

h) nesplní povinnost udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu nebo nekontroluje jejich používání,

i) neumístí bezpečnostní značky nebo nezavede signály, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵⁸⁾,

j) nevyšetří příčiny a okolnosti pracovního úrazu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁾,

k) nevyhotoví záznam o pracovním úrazu nebo nevede dokumentaci ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁾,

l) nepředá vyhotovení záznamu o pracovním úrazu postiženému a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům,

m) nevede evidenci o pracovních úrazech ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁾,

n) neohlásí pracovní úraz a nezašle záznam o něm stanoveným orgánům a institucím¹⁰⁾,

o) nepřijme opatření proti opakování pracovních úrazů,

p) nevede evidenci fyzických osob, u nichž byla uznána nemoc z povolání,

q) neplní povinnosti týkající se pracoviště a pracovního prostředí stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{58a)}, v nařízení vlády o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí⁵⁹⁾, nařízení vlády o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky^{59a)} a nařízení vlády o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu^{59b)},

r) neplní povinnosti při zajištění řádného stavu používaných výrobních a pracovních prostředků a zařízení stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{58a)} a v nařízení vlády, kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí^{59c)},

s) poruší povinnost týkající se organizace práce a pracovních postupů stanovenou v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{58a)}, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat⁶⁰⁾, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru⁶¹⁾, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky⁶²⁾, nařízení vlády o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích^{62a)} a nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě^{62b)},

t) nepřizná právo odmítnout výkon práce, o níž lze mít důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje život nebo zdraví zaměstnanců, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob,

u) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob,

v) nepřizná odborovým orgánům právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 322 zákoníku práce,

w) nepřizná zaměstnancům právo účasti na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu³⁴⁾,

x) nezajistí na pracovištích dodržování zákazu požívání alkoholických nápojů nebo zneužívat jiné návykové látky,

y) nedoručí ve stanoveném termínu oznámení o zahájení prací na stavbě splňující požadavky stanovené v § 15 odst. 1 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo neprovede bez zbytečného odkladu jeho aktualizaci,

z) neplní povinnost zhotovitele poskytovat koordinátorovi bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi součinnost, ačkoli k tomu má povinnost podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci^{62d)},

za) nesplní některou z povinností koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi podle § 10 odst. 4 nebo § 18 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

zb) nedodržuje opatření k zamezení rizik na pracovištích, stanovená právními předpisy, které upravují povinnosti právnických osob a podnikajících fyzických osob při používání chemických látek nebo látek obsažených ve směsích⁷⁵⁾,

zc) v rozporu s § 14 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci neurčí jednoho nebo více koordinátorů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi,

zd) v rozporu s § 15 odst. 2 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nezajistí zpracování plánu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi před zahájením prací nebo nezajistí jeho aktualizaci při realizaci stavby,

ze) v rozporu s § 14 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nezajistí součinnost všech zhotovitelů nebo jiné osoby k součinnosti s koordinátorem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi po celou dobu přípravy a realizace stavby.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1

a) písm. b), c), v), w), x) a za) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,

b) písm. l), m), n), p), y), zc), zd) a ze) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,

c) písm. a), g), j), k), q), r), s), t) a z) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

d) písm. d), e), f), h), i), o), u) a zb) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

§ 31

~~Správní delikty právnických~~ **Přestupky právnických a podnikajících fyzických** osob na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku** na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že

~~a) nepřevede těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, na jinou práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,~~

a) nenavrhne těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce

po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, jinou vhodnou práci, ačkoli je k tomu povinen podle zvláštního právního předpisu,

- b) poruší postup při vysílání těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou 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 ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, na pracovní cestu nebo postup při ~~přeložení~~ **výkonu práce v jiném místě** stanovený v § 240 zákoníku práce,
- c) neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou 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 ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,
- d) neposkytne mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nebo ji poskytne v rozporu s § 195 až 198 zákoníku práce,
- e) neposkytne přestávky ke kojení nebo je poskytne v rozporu s § 242 zákoníku práce,
- f) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ nepřiměřenými pracemi v rozporu s § 244 až 246 zákoníku práce,
- g) nezabezpečí lékařské vyšetření mladistvého zaměstnance³⁾ v případech stanovených v § 247 zákoníku práce,
- h) při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců³⁾ se neřídí lékařským posudkem.

(2) ~~Za správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1

- a) písm. c) a h) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
- b) písm. b), d) a g) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,
- c) písm. a), e) a f) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

³⁾ § 274 odst. 2 zákoníku práce.

^{3a)} § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku** na úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví tím, že nezajistí, aby technická zařízení stanovená zvláštním právním předpisem⁶³⁾, která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví, obsluhovaly jen zdravotně způsobilé a zvlášť odborně způsobilé fyzické osoby.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

§ 33

~~Správní delikty právnických~~ **Přestupky právnických a podnikajících fyzických** osob na úseku vyhrazených technických zařízení

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku** na úseku vyhrazených technických zařízení tím, že

a) v rozsahu oprávnění nebo osvědčení vydaného organizací státního odborného dozoru⁶⁴⁾ na provádění prohlídek, revizí nebo zkoušek při provozování vyhrazených technických zařízení⁶⁵⁾ nezajistí provedení prohlídek, revizí nebo zkoušek ve stanoveném rozsahu,

b) bez oprávnění nebo osvědčení vydaného organizací státního odborného dozoru⁶⁴⁾ na provádění prohlídek, revizí nebo zkoušek při provozování vyhrazených technických zařízení⁶⁵⁾ provádí ve stanovených případech prohlídky, revize nebo zkoušky,

c) nedodrží určenou lhůtu pro odstranění závad zjištěných při kontrole.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1

a) písm. c) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

b) písm. b) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč,

c) písm. a) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč, jakož i zákaz činnosti a odnětí oprávnění nebo osvědčení vydaného organizací státního odborného dozoru.

§ 34

~~Správní delikt~~ **Přestupek** na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku** na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti tím, že umožní dítěti

výkon této činnosti bez povolení nebo podmínky tohoto povolení poruší.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

HLAVA III

Společná ustanovení o přestupcích

~~Společná ustanovení o přestupcích a správních deliktech právnických osob~~

~~§ 35~~

(1) ~~Přestupky nebo správní delikty~~ podle tohoto zákona v prvním stupni projednává inspektorát; jestliže kontrolu vykonal úřad, projednává je úřad.

(2) ~~Na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, se vztahují ustanovení o odpovědnosti a postihu právnické osoby⁶⁶⁾.~~

(3) ~~Právnické osobě nelze uložit pokutu za správní delikt, byla-li jí již za totéž porušení právního předpisu uložena pokuta nebo jiná majetková sankce jiným orgánem podle zvláštního právního předpisu⁶⁷⁾.~~

⁶⁶⁾ ~~§ 2 odst. 2 obchodního zákoníku.~~

⁶⁷⁾ ~~Například § 44 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.~~

~~§ 36~~

(1) ~~Při určení výše pokuty právnické osobě se přihlédne k jejím poměrům, k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán.~~

(2) ~~Odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, jestliže o něm správní orgán nezahájil řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl spáchán.~~

(3) ~~Právnická osoba za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila.~~

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

§ 3

Vymezení některých pojmů

V tomto zákoně se rozumí

- a) pojištěncem fyzická osoba, která je účastna pojištění; za pojištěnce se považuje též fyzická osoba po zániku pojištění, pokud jí plyne ochranná lhůta (§ 15), uplatňuje nárok na dávku pojištění (dále jen „dávka“) nebo dávku pobírá,
- b) zaměstnavatelem právnická osoba nebo fyzická osoba, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, organizační složka státu, v níž jsou zařazeni zaměstnanci v pracovním poměru nebo činní na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, služební úřad, v němž je státní zaměstnanec zařazen k výkonu státní služby, věznice a vazební věznice (dále jen „věznice“), v nichž vykonává trest odnětí svobody odsouzený zařazený do práce, ústavy pro výkon zabezpečovací detence, v nichž vykonává zabezpečovací detenci osoba zařazená do práce, a útvary, složky nebo jiné organizační části bezpečnostních sborů nebo ozbrojených sil České republiky, které vyplácejí příslušníkům bezpečnostních sborů³⁾ služební příjem nebo vojákům z povolání⁴⁾ služební plat, popřípadě organizační složky státu nebo právnické osoby, v nichž jsou k plnění služebních úkolů vysláni příslušníci bezpečnostních sborů nebo zařazeni vojáci z povolání, (dále jen „služební útvar“),
- c) sídlem zaměstnavatele
1. u právnické osoby její sídlo nebo sídlo její organizační složky, která je zapsána v obchodním rejstříku, popřípadě v jiném zákonem určeném rejstříku nebo jiné zákonem upravené evidenci; sídlem organizační složky se rozumí adresa jejího umístění,
 2. u fyzické osoby místo jejího trvalého pobytu⁵⁾, a jde-li o cizince, místo hlášeného pobytu⁶⁾ v České republice; u osoby, která nemá hlášený ani trvalý pobyt v České republice, místo jejího podnikání na území České republiky a v případě, že taková osoba na území České republiky nepodniká, avšak zaměstnává pro svou potřebu zaměstnance, místo výkonu práce těchto zaměstnanců,
 3. u organizační složky státu a služebního úřadu jejich sídlo stanovené zvláštním právním předpisem, popřípadě statutem nebo obdobným předpisem,
- d) mzdovou účtárnou útvar zaměstnavatele, ve kterém je vedena evidence mezd nebo platů zaměstnanců; je-li zaměstnavatelem stát, rozumí se mzdovou účtárnou útvar příslušné organizační složky státu, ve kterém je vedena evidence platů,
- e) započitatelným příjmem příjem, který se podle zvláštního právního předpisu¹⁾ zahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné na důchodové pojištění,
- f) dosaženým příjmem započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci do kalendářního měsíce,
- g) zaměstnáním činnost zaměstnance pro zaměstnavatele, ze které mu plynou nebo by mohly plynout od zaměstnavatele příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by

podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů podle právního předpisu upravujícího daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny,

- h) osobou samostatně výdělečně činnou fyzická osoba považovaná za osobu samostatně výdělečně činnou pro účely důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu⁷⁾,
- i) samostatnou výdělečnou činností činnost považovaná za samostatnou výdělečnou činnost pro účely důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu, a to včetně spolupráce při výkonu samostatné výdělečné činnosti⁸⁾,
- j) pojištěnou činností zaměstnání vykonávané za podmínek zakládajících účast na pojištění, samostatná výdělečná činnost, pokud se osoba samostatně výdělečně činná na základě výkonu této činnosti přihlásila k účasti na pojištění, a zaměstnání zahraničního zaměstnance, pokud se přihlásil k účasti na pojištění,
- k) podpůrcí dobou doba, po kterou má být podle tohoto zákona vyplácena dávka,
- l) sociální událostí, s níž tento zákon spojuje vznik nároku na dávku, vznik dočasné pracovní neschopnosti, nařízení karantény⁹⁾, vznik potřeby ošetřování nebo péče o člena domácnosti, nástup na peněžitou pomoc v mateřství a ~~převedení zaměstnankyně na jinou práci,~~ **výkon jiné práce zaměstnankyní, převedení** státní zaměstnankyně na jiné služební místo nebo ustanovení příslušnice na jiné služební místo,
- m) porodem takové ukončení těhotenství, při kterém je do matriky narození zapsáno narození dítěte,
- n) domáckým zaměstnancem zaměstnanci, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonávají sjednané práce doma nebo na jiném místě a v pracovní době, kterou si sami rozvrhují,
- o) smluvním zaměstnancem zaměstnanec zaměstnavatele, jehož sídlo je na území státu, s nímž Česká republika neuzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení (dále jen „zahraniční zaměstnavatel“), je-li činný v České republice u smluvního zaměstnavatele,
- p) smluvním zaměstnavatelem právnická nebo fyzická osoba, která má ve smyslu písmene c) sídlo na území České republiky a u níž jsou v České republice činní zaměstnanci zahraničního zaměstnavatele považováni v České republice za smluvní zaměstnance, pokud podle smlouvy uzavřené se zahraničním zaměstnavatelem jsou příjmy smluvních zaměstnanců vypláceny smluvním zaměstnavatelem nebo jsou smluvním zaměstnavatelem uhrazovány zahraničnímu zaměstnavateli,
- q) zahraničním zaměstnancem zaměstnanec zahraničního zaměstnavatele, je-li činný v České republice ve prospěch zahraničního zaměstnavatele,

- r) státem, s nímž Česká republika uzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, mimo těchto států též členské státy Evropské unie,
- s) členským státem Evropské unie též stát, který není členem Evropské unie, avšak aplikuje předpisy Evropské unie o koordinaci systémů sociálního zabezpečení¹⁰⁾,
- t) mezinárodní smlouvou o sociálním zabezpečení smlouva o sociálním zabezpečení, která obsahuje ustanovení o používání právních předpisů při výdělečné činnosti na území druhého smluvního státu,
- u) *(bez textu)*
- v) domácností společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby,
- w) práci práce, pracovní nebo obdobná činnost, funkce nebo služba,
- x) dobou zaměstnání období od počátku výkonu činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele do konce období, v němž tato činnost měla nebo mohla být vykonávána.

¹⁾ Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

³⁾ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁾ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁾ § 10 zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel), ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁾ § 93 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁾ § 9 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

⁸⁾ § 9 odst. 1, 3 a 5 zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁾ § 2 odst. 6 písm. a) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.

¹⁰⁾ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009.

§ 19

(1) Pro účely § 18 odst. 4 až 6 se za vznik pojištění považuje

- a) u zaměstnance, který je pojištěn při výkonu zaměstnání malého rozsahu (§ 7 odst. 2) nebo zaměstnání na základě dohody o provedení práce (§ 7a odst. 2), nástup tohoto zaměstnance do zaměstnání, a to i když zaměstnání nezaložilo účast na pojištění v kalendářním měsíci, v němž zaměstnanec do zaměstnání nastoupil,

b) u zaměstnanců propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence opětovný nástup zaměstnance do zaměstnání, které trvalo po dobu výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence.

(2) U pojištěnce uvedeného v § 32 odst. 1 písm. d) a e) se rozhodné období zjišťuje ke dni prvního převzetí dítěte do péče; to platí i v případě, kdy pojištěnec převzal do péče totéž dítě opakovaně.

(3) U zaměstnankyně, které za trvání téhož zaměstnání vznikl nárok na další peněžitou pomoc v mateřství z tohoto zaměstnání v období do 4 let věku předchozího dítěte, se za denní vyměřovací základ považuje denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet předchozí peněžitě pomoci v mateřství, pokud je vyšší než denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet další peněžitě pomoci v mateřství; přitom se porovnávají denní vyměřovací základy před jejich úpravou podle § 21.

(4) Rozhodné období pro ošetřovné se u pojištěnce, který převzal ošetřování (péči) podle § 39 odst. 4 věty druhé místo jiného oprávněného, zjišťuje ke dni převzetí ošetřování (péče).

(5) U zaměstnankyně ~~převezené na jinou práci nebo~~ **vykonávající jinou práci nebo převezené nebo ustanovené** na jiné služební místo z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení se rozhodné období zjišťuje namísto ke dni vzniku sociální události ke dni ~~převezení~~ **zahájení výkonu jiné práce nebo ke dni převezení nebo ustanovení**, pokud je to pro ni výhodnější.

(6) Jestliže v rozhodném období stanoveném podle § 18 odst. 4 a 5 nemá zaměstnanec vyměřovací základ nebo není-li v tomto rozhodném období alespoň 7 kalendářních dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ, považuje se za denní vyměřovací základ jedna třicetina započitatelného příjmu, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl v kalendářním měsíci, v němž vznikla sociální událost. Jde-li o zaměstnání malého rozsahu nebo o zaměstnání na základě dohody o provedení práce, považuje se v tomto případě za denní vyměřovací základ jedna třicetina vyměřovacího základu zaměstnance dosaženého v kalendářním měsíci, v němž vznikla sociální událost.

(7) Nelze-li rozhodné období stanovit podle § 18 odst. 6 proto, že nelze určit první předchozí kalendářní rok s vyměřovacím základem a alespoň 30 kalendářními dny, jimiž se dělí vyměřovací základ, považuje se za denní vyměřovací základ jedna třicetina započitatelného příjmu, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl v kalendářním měsíci, v němž vznikla sociální událost. Ustanovení odstavce 6 věty druhé platí zde obdobně.

(8) Za vyměřovací základ zaměstnance se považují také příjmy, které se podle zvláštního právního předpisu²⁰⁾ zahrnují do vyměřovacího základu pro pojistné na důchodové pojištění a které byly dosaženy při výkonu zaměstnání malého rozsahu nebo na základě dohody o provedení práce v těch kalendářních měsících rozhodného období, v nichž nebyl

zaměstnanec při výkonu tohoto zaměstnání pojištěn; do počtu kalendářních dnů připadajících na rozhodné období se přitom započítávají i kalendářní dny připadající na tyto kalendářní měsíce.

(9) Jestliže v rozhodném období stanoveném podle § 18 odst. 3 nemá osoba samostatně výdělečně činná žádný měsíční základ, považuje se za denní vyměřovací základ denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet předchozí dávky z pojištění osoby samostatně výdělečně činné.

(10) Vznikne-li sociální událost v ochranné lhůtě, postupuje se při určení rozhodného období tak, jako by sociální událost vznikla v den, který bezprostředně následuje po dni, ve kterém skončilo pojištění.

(11) Denním vyměřovacím základem pro výpočet nemocenského osoby pečující nebo osoby v evidenci je jedna třicetina částky odměny náležející osobě pečující nebo osobě v evidenci naposledy za kalendářní měsíc předcházející měsíci, v němž jí dočasná pracovní neschopnost vznikla. Nenáležela-li osobě pečující nebo osobě v evidenci odměna za žádný z kalendářních měsíců před měsícem, v němž jí vznikla dočasná pracovní neschopnost, je jejím denním vyměřovacím základem pro výpočet nemocenského jedna třicetina částky odměny, která jí náležela za kalendářní měsíc, v němž jí dočasná pracovní neschopnost vznikla. Denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského při karanténě nařízené podle zvláštního právního předpisu a pro výpočet ostatních dávek nemocenského pojištění se u osoby pečující nebo osoby v evidenci stanoví obdobně.

(12) Denní vyměřovací základ zahraničního zaměstnance se stanoví obdobným způsobem, jako se stanoví denní vyměřovací základ u osob samostatně výdělečně činných.

(13) Nemůže-li příslušný orgán nemocenského pojištění zjistit vyměřovací základy zaměstnance za jednotlivé kalendářní měsíce rozhodného období, považuje se za vyměřovací základ zaměstnance za jednotlivý kalendářní měsíc minimální mzda platná v kalendářním měsíci; to neplatí u zaměstnání malého rozsahu.

²⁰⁾ § 5 zákona č. 589/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

§ 42

(1) Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství má

- a) těhotná zaměstnankyně, která je ~~převedená na~~ **vykonává** jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je podle zvláštních právních předpisů³²⁾ zakázána těhotným ženám nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její těhotenství,
- b) zaměstnankyně, která je ~~která~~ **která** v období do konce devátého měsíce po porodu ~~převedená na~~ **vykonává** jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je podle zvláštních

právních předpisů³²⁾ zakázána matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její zdraví nebo mateřství,

- c) zaměstnankyně, která kojí a ~~je převedena na~~ **vykonává** jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je podle zvláštních právních předpisů³²⁾ zakázána kojícím ženám nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její zdraví nebo schopnost kojení,
- d) těhotná příslušnice, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu nebo příslušnice, která kojí, jestliže podle zvláštních právních předpisů³³⁾ byla odvolána z dosavadního služebního místa, neboť to vyžaduje její bezpečnost a ochrana zdraví při práci, a byla ustanovena na jiné služební místo,
- e) **těhotná státní zaměstnankyně, státní zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu nebo státní zaměstnankyně, která kojí, jestliže podle zvláštního právního předpisu⁸⁰⁾ byla převedena na služební místo, na kterém je služba pro ni vhodná, neboť konala službu, kterou nesmějí být tyto státní zaměstnankyně zaměstnány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání,**

pokud dosahuje bez svého zavinění nižšího započitatelného příjmu, než před tímto ~~převedením na jinou práci nebo ustanovením výkonem jiné práce nebo před ustanovením nebo převedením~~ na jiné služební místo. Ke snížení započitatelného příjmu z důvodu kratší pracovní doby nebo doby služby se nepřihlíží.

(2) Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství má za podmínek uvedených v odstavci 1 také těhotná zaměstnankyně nebo příslušnice činná v uměleckém oboru, která ~~je převedena na~~ **vykonává** jinou práci nebo ~~ustanovena je ustanovena nebo převedena~~ na jiné služební místo, protože z důvodu těhotenství nemůže veřejně vystupovat.

(3) Pro účely nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se považuje za ~~převedení na jinou práci nebo ustanovení výkon jiné práce nebo za ustanovení nebo převedení~~ na jiné služební místo také úprava pracovních podmínek spočívající

- a) ve snížení množství požadované práce a pracovního tempa, popřípadě zproštění výkonu některých prací, kterým se odstraní příčiny, na základě kterých je taková práce zakázána těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo kojícím ženám, nebo která ohrožuje těhotenství ženy, její zdraví, mateřství nebo kojení,
- b) ~~v přeložení k výkonu práce do jiného místa nebo k převedení na jiné pracoviště v dočasné změně místa výkonu práce nebo pracoviště~~ **z změny místa výkonu práce nebo pracoviště** z důvodu, že práce na dosavadním pracovišti je zakázána těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo kojícím ženám, nebo ohrožuje těhotenství ženy, její zdraví, mateřství nebo kojení,
- c) ve zproštění výkonu noční práce (služby v noci).

(4) Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství nemá zaměstnankyně, pokud je

- a) činná na základě dohody o pracovní činnosti nebo na základě dohody o provedení práce,
- b) odsouzenou ve výkonu trestu odnětí svobody zařazenou do práce nebo je zařazena do práce ve výkonu zabezpečovací detence,
- c) účastna pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu,
- d) dobrovolnou pracovníci pečovatelské služby,
- e) žákyní nebo studentkou, pokud zaměstnání spadá výlučně do období školních prázdnin nebo prázdnin,
- f) zahraničním zaměstnancem,
- g) členkou kolektivních orgánů právnické osoby uvedenou v § 5 písm. a) bodě 18.

³²⁾ ~~§ 37 odst. 1 písm. b) a § 153 zákoníku práce.~~

~~§ 100 služebního zákona.~~

~~Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.~~

³²⁾ **§ 41 odst. 1 písm. b) a § 239 zákoníku práce.**

Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).

³³⁾ § 25 odst. 3 a 6 a § 85 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb.

§ 41 odst. 6 zákona č. 221/1999 Sb.

Vyhláška č. 432/2004 Sb., kterou se stanoví seznam činností zakázaných těhotným příslušnicím, příslušnicím do konce devátého měsíce po porodu a příslušnicím, které kojí.

⁸⁰⁾ **§ 61 odst. 2 písm. b) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.**

§ 43

(1) Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí za kalendářní dny, v nichž ~~trvalo převedení na jinou práci~~ **trval výkon jiné práce nebo trvalo převedení** nebo ustanovení na jiné služební místo. Těhotné zaměstnankyni nebo příslušnici se vyrovnávací

příspěvek v těhotenství a mateřství vyplácí nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu.

(2) Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se nevyplácí za kalendářní dny, ve kterých zaměstnankyně nebo příslušnice

- a) byla dočasně práce neschopnou nebo jí byla nařízena karanténa,
- b) ošetřovala dítě mladší 10 let nebo o ně pečovala nebo ošetřovala jiného člena domácnosti z důvodů uvedených v § 39 odst. 1,
- c) měla pracovní volno bez náhrady příjmu nebo služební volno, za které nebyl poskytnut služební příjem nebo služební plat,
- d) měla neomluvenou nepřítomnost v práci, a to i po část kalendářního dne,
- e) byla účastnicí stávky,
- f) byla na mateřské nebo rodičovské dovolené.

§ 44

(1) Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni ~~převedení zaměstnankyně na jinou práci nebo ustanovení příslušnice na jiné služební místo~~, **v němž zaměstnankyně započala výkon jiné práce nebo byla převedena na jiné služební místo nebo příslušnice byla ustanovena na jiné služební místo**, a průměrem jejích započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto **započetí výkonu jiné práce, převedení nebo ustanovení**.

(2) Průměr započitatelných příjmů podle odstavce 1 se zjistí tak, že se dosažený příjem za jednotlivý kalendářní měsíc vydělí počtem kalendářních dnů v tomto měsíci, s výjimkou dnů uvedených v § 43 odst. 2.

(3) Podle odstavců 1 a 2 se postupuje i v případě, že k ~~převedení na jinou práci nebo ustanovení výkonu jiné práce~~ **nebo k převedení nebo ustanovení** na jiné služební místo nebo ke skončení tohoto **výkonu jiné práce**, převedení nebo ustanovení došlo v průběhu kalendářního měsíce.

§ 73

(1) Poskytovatel pracovnělékařských služeb rozhodne o tom, že jsou dány důvody uvedené v § 42 odst. 1 pro ~~převedení výkon jiné práce~~ **nebo pro převedení nebo ustanovení na jiné služební místo** těhotné pojištěnky, pojištěnky do konce devátého měsíce

po porodu nebo pojištěnky, která kojí, ~~na jinou práci nebo jiné služební místo~~, jestliže vyšetřením zjistí tyto důvody; rozhodnutí vydá na předepsaném tiskopisu.

(2) Nezjistí-li poskytovatel pracovnělékařských služeb při vyšetření důvody k rozhodnutí podle odstavce 1, avšak pojištěnka požaduje vydání tohoto rozhodnutí, vydá rozhodnutí o tom, že dosavadní práce nebo činnost vyplývající ze služebního zařazení nebo funkce, do níž byla ustanovena, neohrožuje její těhotenství, zdraví nebo mateřství do konce devátého měsíce po porodu nebo schopnost kojení; na toto rozhodnutí a na další postup se použije zvláštní právní předpis³⁸⁾ o poskytování zdravotních služeb.

³⁸⁾ Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách).

§ 97

(1) Zaměstnavatel je povinen přijímat žádosti svých zaměstnaných osob o dávky a další podklady potřebné pro stanovení nároku na dávky a jejich výplatu a neprodleně je spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek předávat okresní správě sociálního zabezpečení; okresní správě sociálního zabezpečení je povinen neprodleně oznamovat též všechny skutečnosti, které mohou mít vliv na výplatu těchto dávek. Je-li u zaměstnance nařízen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy, je zaměstnavatel povinen spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek předat okresní správě sociálního zabezpečení podklady pro provádění srážek z dávek nemocenského pojištění; těmito podklady se rozumí kopie usnesení o nařízení výkonu rozhodnutí, sdělení výše dosud provedených srážek a sdělení, jaká část základní částky⁷³⁾ nemá být okresní správou sociálního zabezpečení srážena⁷⁴⁾. Pokud zaměstnavatel již předal okresní správě sociálního zabezpečení údaje potřebné pro výpočet dávek a důvod pro poskytování dávky nemocenského pojištění nadále trvá, je povinen předat okresní správě sociálního zabezpečení podklady pro provádění srážek z dávek nemocenského pojištění bez zbytečného odkladu. Údaje potřebné pro výpočet dávek se předávají na předepsaném tiskopisu; těmito údaji se rozumí vyměřovací základy pro pojistné na důchodové pojištění uvedené v § 18 odst. 2 a vyloučené dny uvedené v § 18 odst. 7. Plátce odměny pěstouna, která osobě pečující a osobě v evidenci náleží podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí, oznamuje na předepsaném tiskopisu pro účely výpočtu dávek měsíční výši této odměny, která osobě pečující a osobě v evidenci náležela za kalendářní měsíc předcházející kalendářnímu měsíci, v němž u něj vznikla sociální událost, popřípadě za kalendářní měsíc, v němž u něj vznikla sociální událost. Zaměstnavatel je dále povinen předávat okresní správě sociálního zabezpečení nejpozději v následující pracovní den po dni, který je určen pro výplatu mezd a platů, údaje potřebné podle § 44 pro stanovení výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, a to za ty kalendářní měsíce, v nichž aspoň po část ~~trvalo převedení~~ **trval výkon jiné práce nebo trvalo převedení nebo ustanovení na jiné služební místo** podle § 42 odst. 1 až 3; těmito údaji se rozumí započitatelný příjem za kalendářní měsíc, v němž ~~trvalo~~

~~toto převedení~~ **trval výkon této jiné práce nebo trvalo toto převedení nebo ustanovení** aspoň po jeho část, a počet dnů uvedený v § 43 odst. 2.

(2) Povinnosti uvedené v odstavci 1 větě první až čtvrté jsou právnické nebo fyzické osoby, které již nejsou vedeny v registru zaměstnavatelů, povinny plnit též v případě žádostí osob, které byly zaměstnanými osobami a nárok na dávku uplatňují v ochranné lhůtě.

⁷³⁾ § 278 občanského soudního řádu.

⁷⁴⁾ § 293 odst. 4 a 5 občanského soudního řádu.

§ 109

(1) Dávka se vyplácí na základě písemné žádosti podepsané fyzickou osobou, která uplatňuje nárok na dávku a její výplatu; žádost o ošetřovné v případě převzetí ošetřování (péče) musí být podepsána též zaměstnancem, od něhož se ošetřování (péče) přebírá. Je-li předepsán pro žádost tiskopis, musí být žádost podána na tomto tiskopisu.

(2) Žádost o výplatu dávky se podává

- a) u zaměstnavatele, jde-li o zaměstnané osoby, s výjimkou zahraničních zaměstnanců,
- b) u okresní správy sociálního zabezpečení, jde-li o osoby samostatně výdělečně činné, o osoby, které byly zaměstnanými osobami, pokud jim vznikl nárok na dávku v ochranné lhůtě a jejich bývalý zaměstnavatel zanikl, a o zahraniční zaměstnance,
- c) u služebního útvaru, jde-li o příslušníky,
- d) u věznice nebo ústavu pro výkon zabezpečovací detence, jde-li o odsouzené osoby,
- e) podle písmen a) až d), vznikl-li nárok na dávku v ochranné lhůtě nebo uplatňují-li nárok na výplatu dávky v případě úmrtí pojištěnce osoby uvedené v § 51 odst. 1.

(3) Nárok na výplatu nemocenského se uplatňuje

- a) při dočasné pracovní neschopnosti na předepsaném tiskopise rozhodnutím ošetřujícího lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Pro výplatu nemocenského za určité období je třeba osvědčit trvání dočasné pracovní neschopnosti, a to potvrzením ošetřujícího lékaře na předepsaném tiskopise o trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo rozhodnutím ošetřujícího lékaře nebo orgánu nemocenského pojištění o ukončení dočasné pracovní neschopnosti,
- b) při karanténě potvrzením příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nebo ošetřujícího lékaře na předepsaném tiskopise o nařízení karantény. Pro výplatu nemocenského za určité

období je třeba osvědčit trvání karantény, a to potvrzením příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nebo ošetřujícího lékaře na předepsaném tiskopise o trvání nebo ukončení karantény.

(4) Nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství uplatňuje

- a) těhotná pojištěnka nebo pojištěnka, která porodila dítě, potvrzením ošetřujícího lékaře o očekávaném nebo skutečném dni porodu na předepsaném tiskopise,
- b) pojištěnec v případech uvedených v § 32 odst. 1 písm. b) až e) na předepsaném tiskopise. Pro výplatu peněžité pomoci v mateřství v těchto případech je dále třeba osvědčit potřebné skutečnosti, a to
 - 1. rozhodnutím příslušného orgánu (§ 38) o svěření dítěte pojištěnci do péče nahrazující péči rodičů,
 - 2. písemnou dohodou podle § 32 odst. 1 písm. e), nebo
 - 3. lékařským posudkem⁵²⁾ ošetřujícího lékaře matky dítěte na předepsaném tiskopise o tom, že matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění; to neplatí, pokud jí bylo vystaveno rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti z důvodů uvedených v § 57 odst. 1 písm. e).

(5) Nárok na výplatu ošetřovného se uplatňuje

- a) v případech uvedených v § 39 odst. 1 písm. a) a v případě uvedeném v § 39 odst. 1 písm. b) bodě 3 z důvodu, že osoba, která o dítě jinak pečuje, onemocněla nebo porodila, rozhodnutím ošetřujícího lékaře o vzniku potřeby ošetřování na předepsaném tiskopise. Pro výplatu ošetřovného je třeba osvědčit trvání potřeby ošetřování, a to potvrzením ošetřujícího lékaře na předepsaném tiskopise o trvání potřeby ošetřování nebo rozhodnutím ošetřujícího lékaře o ukončení potřeby ošetřování na předepsaném tiskopise. Stavění běhu podpůrčí doby podle § 40 odst. 3 se prokazuje potvrzením poskytovatele zdravotních služeb o přijetí k poskytování lůžkové péče a o ukončení hospitalizace,
- b) v případech uvedených v § 39 odst. 1 písm. b) bodě 1 na předepsaném tiskopise potvrzením školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož péči dítě jinak je, nebo školy, jejímž je žákem, o jejich uzavření na základě nařízení příslušných orgánů. Pro výplatu ošetřovného je třeba osvědčit na předepsaném tiskopise trvání nebo ukončení tohoto uzavření,
- c) v případech uvedených v § 39 odst. 1 písm. b) bodě 2 a v případě uvedeném v § 39 odst. 1 písm. b) bodu 3 z důvodu, že osobě, která o dítě pečuje, byla nařízena karanténa, potvrzením orgánu ochrany veřejného zdraví nebo ošetřujícího lékaře na předepsaném tiskopise o nařízení karantény. Pro výplatu ošetřovného je třeba osvědčit trvání karantény,

a to předložením potvrzení příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nebo ošetřujícího lékaře na předepsaném tiskopise o trvání nebo ukončení karantény,

- d) v případě převzetí ošetřování (péče) podle písmen a) až c) s tím, že na předepsaném tiskopisu musí být uvedeno, kdy vznikla potřeba ošetřování (péče), od kterého dne dochází k tomuto převzetí, a údaje o zaměstnanci, od něhož se ošetřování (péče) přebírá.

(6) Nárok na výplatu vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství se uplatňuje

- a) potvrzením zaměstnavatele na předepsaném tiskopise o tom, že pojištěnka ~~byla převedena na jinou práci~~ **vykonávala jinou práci nebo byla převedena na jiné služební místo**, protože práce, kterou předtím konala, je podle zvláštních právních předpisů zakázána těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo kojícím ženám; to platí obdobně, jedná-li se o příslušnici, která byla odvolána z dosavadního služebního místa, protože při výkonu služby vykonávala činnosti, které jsou zakázány těhotným ženám, ženám do konce devátého měsíce po porodu a ženám, které kojí,
- b) rozhodnutím ošetřujícího lékaře na předepsaném tiskopise o potřebě ~~převedení pojištěnky na jinou práci~~ **výkonu jiné práce pojištěnkou nebo převedení nebo ustanovení pojištěnky na jiné služební místo** z důvodu, že práce, kterou předtím konala, ohrožuje její těhotenství, zdraví, mateřství nebo schopnost kojení; to platí obdobně pro příslušnici odvolanou z výkonu služby.

Pro výplatu vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je třeba osvědčit potřebné skutečnosti, a to potvrzením zaměstnavatele na předepsaném tiskopisu, v němž je uveden den, kdy došlo k ~~převedení pojištěnky na jinou práci nebo na jiné služební místo~~ **započetí výkonu jiné práce pojištěnkou nebo k převedení nebo ustanovení na jiné služební místo**, dosavadní práce (služební místo) a práce (služební místo), ~~na kterou byla pojištěnka převedena, důvod převedení a den, kdy bylo převedení ukončeno~~ **kterou započala pojištěnka vykonávat nebo na kterou byla převedena nebo ustanovena, důvod výkonu jiné práce nebo převedení nebo ustanovení a den, kdy došlo k ukončení výkonu jiné práce nebo převedení nebo ustanovení**. Pro výplatu vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství za jednotlivé kalendářní měsíce je dále třeba osvědčit výši započitatelného příjmu a počet dnů uvedený v § 43 odst. 2, a to potvrzením zaměstnavatele (§ 97 odst. 1 věta čtvrtá).

(7) Pro účely uplatňování nároků na dávky se za předepsané tiskopisy považují též tiskopisy vydané na základě mezinárodních smluv a tiskopisy využívané pro koordinaci sociálního zabezpečení v rámci Evropské unie.

⁵²⁾ § 77 odst. 1 zákona č. 20/1966 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

**Zákon č. 294/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění
pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění
pozdějších předpisů**

Čl. II

Přechodné ustanovení

~~Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví podle čl. I bodu 1 může být
vykonávána pouze v období ode dne účinnosti tohoto zákona do 31. prosince 2013.~~

**Rozdílová tabulka návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s předpisy EU**

Návrh

Navrhovaný právní předpis		Odpovídající předpis EU		
Ustanovení	Obsah	Celex č.	Ustanovení	Obsah
Zákon č. 262/2006 Sb. § 37 odst. 1 písm. e)	údaj o stanovené týdenní pracovní době a způsobu jejího rozvržení včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení,	31991L0533	Čl. 2 odst.2 Směrnice Rady 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru	Seznámení uvedené v odstavci 1 zahrnuje alespoň: i) délku běžného pracovního dne nebo pracovního týdne zaměstnance;
§ 41 odst. 1	Zaměstnavatel je povinen přidělit zaměstnanci jinou vhodnou práci v rámci sjednaného druhu práce, a není-li to možné, navrhnout mu jinou vhodnou práci, než byla sjednána,	31992L0085 32003L0088 32014L0112 31998L0024 32009L0148	Čl. 6 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň	Zákaz expozice Kromě obecných ustanovení týkajících se ochrany pracovníků, zejména těch, která se týkají limitních hodnot pro expozici při práci, 1. nesmějí být těhotné zaměstnankyně ve smyslu čl. 2 písm. a) za žádných okolností povinny vykonávat činnosti, u kterých hodnocení odhalilo riziko expozice činitelům nebo pracovním podmínkám vyjmenovaným v příloze II části A, které by ohrozily jejich bezpečnost nebo zdraví; 2. nesmějí být kojící zaměstnankyně ve smyslu článku 2 písm. c) za žádných okolností povinny vykonávat

				<p>činnosti, u kterých hodnocení odhalilo riziko expozice činitelům nebo pracovním podmínkám vyjmenovaným v příloze II části B, které by ohrozily jejich bezpečnost nebo zdraví.</p>
			<p>Čl. 7 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň</p>	<p>Noční práce</p> <p>1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 nejsou povinny vykonávat noční práci v době těhotenství a v době následující po porodu, kterou určí vnitrostátní orgán příslušný pro bezpečnost práce a ochranu zdraví, je-li v souladu s postupy stanovenými členskými státy předloženo lékařské potvrzení uvádějící, že to je nezbytné pro bezpečnost a zdraví dotyčné zaměstnankyně.</p> <p>2. Opatření uvedená v odstavci 1 musí zahrnout možnost, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi,</p> <p>a) převedení na práci ve dne, nebo uvolnění z práce nebo prodloužení mateřské dovolené v případech, kdy toto převedení není technicky nebo objektivně proveditelné nebo nemůže být rozumně požadováno na základě náležitého odůvodnění.</p>

		<p>Čl. 9 odst. 1 písm. a) a b) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy</p>	<p>Posouzení zdravotního stavu a převedení nočních pracovníků na práci ve dne</p> <p>1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby</p> <p>a) noční pracovníci měli nárok na bezplatné posouzení svého zdravotního stavu před zařazením na noční práci a poté v pravidelných odstupech;</p> <p>b) noční pracovníci trpící zdravotními obtížemi, které byly uznány jako obtíže spojené s výkonem noční práce, byli převedeni, kdykoli je to možné, na práci ve dne, pro kterou mají předpoklady.</p>
		<p>Příloha odst. 14 bod 2 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů</p>	<p>2. Noční pracovníci trpící zdravotními obtížemi, které byly uznány jako obtíže spojené s výkonem noční práce, musí být převedeni, kdykoli je to možné, na práci ve dne, pro kterou mají předpoklady.</p>

			<p>(ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p> <p>Čl. 10 odst. 4 bod 5 Směrnice Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)</p> <p>Čl. 18 odst. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009, o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci</p>	<p>Zaměstnavatel – vezme v úvahu doporučení závodního lékaře nebo jiné kvalifikované osoby nebo příslušného orgánu při provádění všech opatření vyžadovaných k vyloučení nebo snížení rizika v souladu s článkem 6, včetně možnosti převést zaměstnance na jiné pracovní místo, na kterém není riziko další expozice,</p> <p>3. Po klinickém vyšetření uvedeném v odst. 2 druhém pododstavci lékař nebo orgán odpovědný za lékařský dohled nad zaměstnanci v souladu s vnitrostátními právními předpisy poradí nebo určí osobní ochranná či preventivní opatření, která mají být přijata. Tato mohou popřípadě zahrnovat odvolání dotyčného zaměstnance z jakéhokoli expozice azbestu</p>
§ 51a	(1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů	32001L0023	Čl. 4 Směrnice Rady 2001/23/ES o sbližování právních	1. Převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo

	<p>nebo v souvislosti s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.</p> <p>(2) Došlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, aniž o tom byl zaměstnanec informován, může dát zaměstnanec v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne, kdy k uvedenému přechodu došlo. Výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.</p> <p>(3) Podle odstavce 2 se postupuje též, nebyl-li zaměstnanec informován o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nejpozději 30 dnů před tímto přechodem.</p>		<p>předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů</p> <p>Čl. 7 Směrnice Rady 2001/23/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu</p>	<p>nabyvatele důvod k propouštění. Toto ustanovení však nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců. Členské státy mohou stanovit, že se první pododstavec nevztahuje na určité zvláštní kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti členských států týkající se ochrany před propuštěním.</p> <p>2. Je-li skončena pracovní smlouva nebo rozvázán pracovní poměr v důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny.</p> <p>1. Převodce a nabyvatel jsou povinni uvědomit zástupce svých zaměstnanců dotčených převodem o – stanoveném nebo navrhovaném dni převodu, – důvodech převodu, – právních, hospodářských a sociálních důsledcích</p>
--	---	--	---	--

			<p>podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů</p> <p>převodu pro zaměstnance, – předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům. Převodce je povinen sdělit tyto informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu před provedením převodu. Nabyvatel je povinen sdělit tyto informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu a v každém případě dříve, než jsou tito zaměstnanci přímo dotčeni převodem, pokud jde o jejich podmínky zaměstnání a pracovní podmínky.</p> <p>2. Pokud převodce nebo nabyvatel předpokládá přijetí opatření vůči svým zaměstnancům, je povinen tato opatření projednat se zástupci zaměstnanců v dostatečném předstihu s cílem dosáhnout dohody.</p> <p>3. Členské státy, jejichž právní a správní předpisy stanoví pro zástupce zaměstnanců možnost obrátit se na rozhodčí orgán s žádostí o rozhodnutí o opatřeních, která mají být přijata vůči zaměstnancům, mohou omezit povinnosti stanovené v odstavcích 1 a 2 na případy, kdy prováděný převod</p>
--	--	--	---

				<p>vyvolá v závodě změnu, která může závažně znevýhodnit velkou část zaměstnanců.</p> <p>Informování a projednávání se musí vztahovat alespoň na opatření, která mají být přijata vůči zaměstnancům.</p> <p>K informování a projednávání musí dojít v dostatečném předstihu před provedením změny v závodě uvedené v prvním pododstavci.</p> <p>4. Povinnosti stanovené v tomto článku platí bez ohledu na skutečnost, zda rozhodnutí o převodu přijal zaměstnavatel nebo podnik, který ho kontroluje.</p> <p>Při posuzování údajných porušení povinností v oblasti informování a projednávání stanovených touto směrnicí se nepřihlíží k námitce založené na skutečnosti, že podnik, který kontroluje zaměstnavatele, neposkytl informaci.</p> <p>5. Členské státy mohou omezit povinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 na podniky nebo závody, které z hlediska počtu zaměstnaných zaměstnanců splňují podmínky pro volbu nebo jmenování kolektivního orgánu zastupujícího zaměstnance.</p>
--	--	--	--	--

				<p>6. Členské státy stanoví, že pokud v podniku nebo závodě nejsou zástupci zaměstnanců z důvodů, které nezávisí na jejich vůli, musí být dotčení zaměstnanci předem informováni o</p> <ul style="list-style-type: none"> – stanoveném nebo navrhovaném dni převodu, – důvodech převodu, – právních, hospodářských a sociálních důsledcích převodu pro zaměstnance, – předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům.
§ 62 odst. 3	<p>Jde-li o zaměstnavatele podle odstavce 1 písm. c), je zaměstnavatel povinen ve lhůtě podle odstavce 2 předložit odborové organizaci a radě zaměstnanců sociální plán týkající se opatření uvedených ve větě první. Sociální plán musí být písemný a musí obsahovat údaje uvedené v odstavci 2. Zpracováním sociálního plánu a jeho předložením odborové organizaci a radě zaměstnanců je splněna informační povinnost zaměstnavatele podle odstavce 2.</p>	31998L0059	<p>Čl. 2 odst. 3 Směrnice Rady 98/59 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění</p>	<p>3. Aby zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy, je zaměstnavatel povinen jim včas během projednání</p> <ul style="list-style-type: none"> a) poskytnout veškeré související informace a b) v každém případě písemně sdělit <ul style="list-style-type: none"> i) důvody plánovaného propouštění, ii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, iii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni, iv) dobu, kdy se má propouštění uskutečnit, v) kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, <p>pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních právních předpisů nebo praxe pravomoc,</p>

				<p>vi) předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění za propuštění, která nevyplývají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe. Zaměstnavatel je povinen předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v).</p> <p>4. Povinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 se uplatňují nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění činí zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje.</p> <p>Je-li porušena povinnost informování, projednání a oznámení stanovená v této směrnici, není možné brát ohled na vysvětlení zaměstnavatele, že mu podnik, jenž přijal rozhodnutí o propouštění, neposkytl nezbytné informace.</p>
§ 76 odst. 3	<p>Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.</p>	32003L0088	<p>Čl. 2 odst. 4 Směrnice Rady 98/59 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění</p> <p>Čl. 16 písm. b) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy</p> <p>Čl. 17 odst. 3 Směrnice Evropského</p>	<p>Referenční období</p> <p>Členské státy mohou stanovit b) pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.</p> <p>Odchyly 3. V souladu s odstavcem 2 tohoto</p>

			<p>parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy</p>	<p>článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16:</p> <p>a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka;</p> <p>b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem;</p> <p>c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména:</p> <p>i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích;</p> <p>ii) pracovníci v přístavech a na letištích;</p> <p>iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;</p> <p>iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;</p>
--	--	--	--	--

			<p>v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;</p> <p>vi) činnosti výzkumu a vývoje;</p> <p>vii) zemědělství;</p> <p>viii) pracovníci přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě;</p> <p>d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v:</p> <p>i) zemědělství;</p> <p>ii) cestovním ruchu;</p> <p>iii) poštovních službách;</p> <p>e) pro osoby pracující v železniční dopravě;</p> <p>i) jejichž činnosti jsou občasně;</p> <p>ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo</p> <p>iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdních řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy;</p> <p>f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS;</p> <p>g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.</p>
		<p>Čl. 19 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy</p>	<p>Omezení odchylek od referenčních období</p> <p>Možnost odchýlit se od čl. 16 písm. b), stanovená v čl. 17 odst. 3 a v článku 18, nesmí mít za následek stanovení referenčního období delšího šesti měsíců.</p> <p>Členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví</p>

				<p>pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, aby byla kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která v žádném případě nepřesahují 12 měsíců.</p> <p>Do 23. listopadu 2003 Rada přezkoumá tento článek na základě návrhu Komise doprovázeného hodnotící zprávou a rozhodne o dalším postupu.</p>
§ 77 odst. 2 písm. d)	<p>Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o</p> <p>d) část čtvrtou“ ustanovení § 78 odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, 83, 88 až 90a, 92, 94, § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3 se však použijí s tím, že pro účely dohod se směnou rozumí doba výkonu práce,</p>	31994L0033 32003L0088	<p>Čl. 2 odst. 1 Čl. 2 odst. 2 Čl. 2 odst. 3 Čl. 2 odst. 4 písm. a) Čl. 3 Čl. 4 Čl. 5 Čl. 6 Čl. 8 písm. a) Čl. 9 odst. 1 písm. a) Čl. 12 Čl. 16 Čl. 17 odst. 2 Čl. 17 odst. 3 Čl. 19 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy</p>	<p>Článek 2 Definice Pro účely této směrnice se rozumí:</p> <p>1) „pracovní dobou“ rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;</p> <p>2) „dobou odpočinku“ každá doba, která není pracovní dobou;</p> <p>3) „noční dobou“ každá doba v délce nejméně sedmi hodin, vymezená vnitrostátními právními předpisy, která ve všech případech musí zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní;</p> <p>4) „nočním</p>

				<p>pracovníkem“:</p> <p>a) jednak každý pracovník, který během noční doby pracuje nejméně tři hodiny své běžné denní pracovní doby, a</p> <p>Článek 3</p> <p>Denní odpočinek</p> <p>Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.</p> <p>Článek 4</p> <p>Přestávky</p> <p>Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl při pracovní době delší než šest hodin každý pracovník nárok na přestávku na odpočinek, jejíž podrobnosti, včetně délky a podmínek pro její přiznání, stanoví kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené mezi sociálními partnery, nebo nejsou-li takové dohody uzavřeny, vnitrostátní právní předpisy.</p> <p>Článek 5</p> <p>Týdenní doba odpočinku</p> <p>Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3.</p> <p>Je-li to zdůvodněno</p>
--	--	--	--	--

				<p>objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.</p> <p>Článek 6</p> <p>Maximální délka týdenní pracovní doby</p> <p>Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků</p> <p>a) byla délka týdenní pracovní doby omezena právními a správními předpisy nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami mezi sociálními partnery,</p> <p>b) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.</p> <p>Článek 8</p> <p>Délka noční práce</p> <p>Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby</p> <p>a) běžná pracovní doba pro noční pracovníky nepřesahovala v průměru osm hodin za 24 hodin;</p> <p>Článek 9</p> <p>Posouzení zdravotního stavu a převedení nočních pracovníků na práci ve dne</p> <p>1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby</p> <p>a) noční pracovníci měli nárok na bezplatné posouzení svého zdravotního stavu před zařazením na noční práci a poté v pravidelných odstupech,</p>
--	--	--	--	--

			<p>Článek 12</p> <p>Bezpečnost a ochrana zdraví</p> <p>Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby</p> <p>a) byla nočním pracovníkům a pracovníkům na směny poskytnuta ochrana bezpečnosti a zdraví odpovídající povaze jejich práce,</p> <p>b) kdykoli byly k dispozici ochranné a preventivní služby nebo prostředky na ochranu bezpečnosti a zdraví nočních pracovníků a pracovníků na směny rovnocenné službám a prostředkům, které se vztahují na ostatní pracovníky.</p> <p>Článek 16</p> <p>Referenční období</p> <p>Členské státy mohou stanovit</p> <p>a) pro použití článku 5 (doba odpočinku v týdnu) referenční období nepřesahující 14 dnů;</p> <p>b) pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.</p> <p>Doby placené dovolené za kalendářní rok přiznané podle článku 7 a doby volna z důvodů nemoci se nezahrnují nebo jsou při výpočtu průměru neutrální;</p> <p>c) pro použití článku 8 (délka noční práce) referenční období vymezené po konzultaci se sociálními partnery nebo kolektivními</p>
--	--	--	--

			<p>smlouvami nebo dohodami uzavřenými sociálními partnery členského státu nebo regionu.</p> <p>Jestliže do tohoto referenčního období spadá minimální 24hodinová doba odpočinku v týdnu vyžadovaná podle článku 5, nezahrnuje se do výpočtu průměru.</p> <p>Článek 17</p> <p>Odchyłky</p> <p>2. Odchyłky stanovené v odstavcích 3, 4 a 5 mohou být přijaty prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv či dohod uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana.</p> <p>3. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16</p> <p>a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště</p>
--	--	--	--

				<p>pracovníka;</p> <p>b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem;</p> <p>c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména</p> <p>i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích,</p> <p>ii) pracovníci v přístavech a na letištích,</p> <p>iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany,</p> <p>iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování,</p> <p>v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit,</p> <p>vi) činnosti výzkumu a vývoje,</p> <p>vii) zemědělství,</p> <p>viii) pracovníci přepravy cestujících v</p>
--	--	--	--	--

				<p>pravidelné městské dopravě;</p> <p>d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v</p> <p>i) zemědělství,</p> <p>ii) cestovním ruchu,</p> <p>iii) poštovních službách;</p> <p>e) pro osoby pracující v železniční dopravě,</p> <p>i) jejichž činnosti jsou občasné,</p> <p>ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo</p> <p>iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdních řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy;</p> <p>f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS;</p> <p>g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.</p> <p>Článek 19</p> <p>Omezení odchylek od referenčních období</p> <p>Možnost odchýlit se od čl. 16 písm. b), stanovená v čl. 17 odst. 3 a v článku 18, nesmí mít za následek stanovení referenčního období delšího šesti měsíců.</p> <p>Členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, aby byla</p>
--	--	--	--	---

			<p>kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovená referenční období, která v žádném případě nepřesahují 12 měsíců.</p> <p>Do 23. listopadu 2003 Rada přezkoumá tento článek na základě návrhu Komise doprovázeného hodnotící zprávou a rozhodne o dalším postupu.</p> <p>Čl. 8 odst. 2 a 4 Čl. 10 odst. 1 písm. b) Čl. 10 odst. 2 Čl. 12 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Směrnice Evropského parlamentu</p>	<p>Článek 8 Pracovní doba 2. Členské státy přijmou opatření nezbytná pro omezení pracovní doby dospívajících na osm hodin denně a čtyřicet hodin týdně. 4. Je-li mladistvý zaměstnán více zaměstnavateli, pracovní dny a pracovní hodiny se sčítají.</p> <p>Článek 10 Doba odpočinku 1. b) Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění, aby dospívající měli za každých dvacet čtyři hodin nárok na nepřetržitý odpočinek alespoň dvanácti hodin. 2. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každých sedm dní – děti, vůči kterým využily možnosti uvedené v čl. 4 odst. 2 písm. b) nebo c), a – dospívající měli nárok na odpočinek alespoň dvou dnů, pokud možno</p>
--	--	--	---	--

				<p>následujících po sobě. Z technických nebo organizačních důvodů může být minimální doba odpočinku snížena, ale v žádném případě nesmí být kratší než třicet šest po sobě následujících hodin. Minimální doba odpočinku uvedená v prvním a druhém pododstavci zpravidla zahrnuje neděli. Článek 12 Přestávky v práci Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění, aby mladiství, pokud jejich denní pracovní doba přesahuje čtyři a půl hodiny, měli nárok na přestávku alespoň třicet minut, pokud možno po sobě následujících.</p>
§ 79a	<p>U mladistvého zaměstnance nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.</p>	31994L0033	<p>Čl. 8 odst. 2 a čl. 8 odst. 4 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků</p>	<p>Článek 8 Pracovní doba 2. Členské státy přijmou opatření nezbytná pro omezení pracovní doby dospívajících na osm hodin denně a čtyřicet hodin týdně. 4. Je-li mladistvý zaměstnán více zaměstnavateli, pracovní dny a pracovní hodiny se sčítají.</p>
§ 85 odst. 4	<p>Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m).</p>	32003L0088	<p>Čl. 6 Čl. 16 písm. b) Čl. 17 odst. 3 Čl. 19 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech</p>	<p>Článek 6 Maximální délka týdenní pracovní doby Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků a) byla délka týdenní pracovní doby omezena právními a správními</p>

			<p>úpravy pracovní doby</p> <p>předpisy nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami mezi sociálními partnery;</p> <p>b) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.</p> <p>Článek 16</p> <p>Referenční období</p> <p>Členské státy mohou stanovit</p> <p>b) pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.</p> <p>Článek 17</p> <p>Odchylky</p> <p>3.V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16:</p> <p>a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka;</p> <p>b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem;</p> <p>c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména:</p> <p>i) služby týkající se</p>
--	--	--	---

				<p>přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích;</p> <p>ii) pracovníci v přístavech a na letištích;</p> <p>iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;</p> <p>iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;</p> <p>v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;</p> <p>vi) činnosti výzkumu a vývoje;</p> <p>vii) zemědělství;</p> <p>viii) pracovníci přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě;</p> <p>d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v:</p> <p>i) zemědělství;</p> <p>ii) cestovním ruchu;</p> <p>iii) poštovních službách;</p> <p>e) pro osoby pracující v železniční dopravě;</p> <p>i) jejichž činnosti jsou občasné;</p> <p>ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo</p> <p>iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdních řádech a na zajištění nepřetržitosti a</p>
--	--	--	--	---

				<p>pravidelnosti dopravy;</p> <p>f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS;</p> <p>g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.</p> <p>Článek 19</p> <p>Omezení odchylek od referenčních období</p> <p>Možnost odchýlit se od čl. 16 písm. b), stanovená v čl. 17 odst. 3 a v článku 18, nesmí mít za následek stanovení referenčního období delšího šesti měsíců.</p> <p>Členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, aby byla kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která v žádném případě nepřesahují 12 měsíců.</p> <p>Do 23. listopadu 2003 Rada přezkoumá tento článek na základě návrhu Komise doprovázeného hodnotící zprávou a rozhodne o dalším postupu.</p>
§ 86 odst. 3	Délka vyrovnávacího období u konta pracovní doby nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit	32003L0088	Čl. 16 písm. b) Čl. 17 odst. 3 Čl. 19 Směrnice Evropského	<p>Článek 16</p> <p>Referenční období</p> <p>Členské státy mohou stanovit</p> <p>b) pro použití článku 6</p>

	toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.		parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby	<p>(maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.</p> <p>Článek 17</p> <p>Odchylky</p> <p>3. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16:</p> <p>a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka;</p> <p>b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem;</p> <p>c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména:</p> <p>i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích;</p> <p>ii) pracovníci v přístavech a na letištích;</p> <p>iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a</p>
--	---	--	---	---

			<p>telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;</p> <p>iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;</p> <p>v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;</p> <p>vi) činnosti výzkumu a vývoje;</p> <p>vii) zemědělství;</p> <p>viii) pracovníci přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě;</p> <p>d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v:</p> <p>i) zemědělství;</p> <p>ii) cestovním ruchu;</p> <p>iii) poštovních službách;</p> <p>e) pro osoby pracující v železniční dopravě;</p> <p>i) jejichž činnosti jsou občasné;</p> <p>ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo</p> <p>iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdních řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy;</p> <p>f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS;</p> <p>g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.</p> <p>Článek 19</p> <p>Omezení odchylek od referenčních období</p> <p>Možnost odchýlit se od čl. 16 písm. b), stanovená v čl. 17 odst. 3 a v článku 18, nesmí</p>
--	--	--	---

				<p>mít za následek stanovení referenčního období delšího šesti měsíců.</p> <p>Členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, aby byla kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která v žádném případě nepřesahují 12 měsíců.</p> <p>Do 23. listopadu 2003 Rada přezkoumá tento článek na základě návrhu Komise doprovázeného hodnotící zprávou a rozhodne o dalším postupu.</p>
§ 86 odst. 5	Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období podle odstavce 3 v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby, a to jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.	32003L0088	<p>Čl. 16 písm. b)</p> <p>Čl. 17 odst. 3</p> <p>Čl. 19</p> <p>Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby</p>	<p>Článek 16</p> <p>Referenční období</p> <p>Členské státy mohou stanovit</p> <p>b) pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.</p> <p>Článek 17</p> <p>Odchyly</p> <p>3. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16:</p> <p>a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho</p>

			<p>bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka;</p> <p>b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem;</p> <p>c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména:</p> <p>i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích;</p> <p>ii) pracovníci v přístavech a na letištích;</p> <p>iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;</p> <p>iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;</p> <p>v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;</p> <p>vi) činnosti výzkumu a</p>
--	--	--	--

			<p>vývoje;</p> <p>vii) zemědělství;</p> <p>viii) pracovníci přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě;</p> <p>d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v:</p> <p>i) zemědělství;</p> <p>ii) cestovním ruchu;</p> <p>iii) poštovních službách;</p> <p>e) pro osoby pracující v železniční dopravě;</p> <p>i) jejichž činnosti jsou občasné;</p> <p>ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo</p> <p>iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdních řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy;</p> <p>f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS;</p> <p>g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.</p> <p>Článek 19</p> <p>Omezení odchylek od referenčních období</p> <p>Možnost odchýlit se od čl. 16 písm. b), stanovená v čl. 17 odst. 3 a v článku 18, nesmí mít za následek stanovení referenčního období delšího šesti měsíců.</p> <p>Členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace</p>
--	--	--	--

				práce, aby byla kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která v žádném případě nepřesahují 12 měsíců. Do 23. listopadu 2003 Rada přezkoumá tento článek na základě návrhu Komise doprovázeného hodnotící zprávou a rozhodne o dalším postupu.
§ 90 odst. 1	Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.	31994L0033 32003L0088	Čl. 10 odst. 1 písm. b) Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Čl. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby	Článek 10 Doba odpočinku 1. b) Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění, aby dospívající měli za každých dvacet čtyři hodin nárok na nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň dvanácti hodin. Článek 3 Denní odpočinek Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.
§ 90 odst. 2 písm. a)	Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době, při práci přesčas a při	32003L0088	Čl. 3 Čl. 17 odst. 2 Čl. 17 odst. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby	Článek 3 Denní odpočinek Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin. Článek 17 Odchyly

	<p>uplatnění konta pracovní doby,</p> <p>b) v zemědělství,</p> <p>c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ve veřejném stravování, 2. v kulturních zařízeních, 3. v telekomunikacích a poštovních službách, 4. ve zdravotnických zařízeních, 5. v zařízeních sociálních služeb^{22a)}, <p>d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,</p> <p>e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.</p>		<p>2. Odchytky stanovené v odstavcích 3, 4 a 5 mohou být přijaty prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv či dohod uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana.</p> <p>3. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16:</p> <p>a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka;</p> <p>b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem;</p> <p>c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou</p>
--	--	--	---

				<p>zejména:</p> <p>i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích;</p> <p>ii) pracovníci v přístavech a na letištích;</p> <p>iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;</p> <p>iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;</p> <p>v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;</p> <p>vi) činnosti výzkumu a vývoje;</p> <p>vii) zemědělství;</p> <p>viii) pracovníci přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě;</p> <p>d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v:</p> <p>i) zemědělství;</p> <p>ii) cestovním ruchu;</p> <p>iii) poštovních službách;</p> <p>e) pro osoby pracující v železniční dopravě;</p> <p>i) jejichž činnosti jsou občasné;</p> <p>ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo</p> <p>iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdních</p>
--	--	--	--	--

				<p>řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy;</p> <p>f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS;</p> <p>g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.</p>
§ 90a	<p>Nepřetržitý denní odpočinek, zkrácený v rozsahu podle § 90 odst. 2, může být zaměstnanci staršímu 18 let nahrazen při sezónních pracích v zemědělství tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.</p>	32003L0088	<p>Čl. 3</p> <p>Čl. 17 odst. 2</p> <p>Čl. 17 odst. 3</p> <p>Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby</p>	<p>Článek 3</p> <p>Denní odpočinek</p> <p>Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.</p> <p>Článek 17</p> <p>Odchyly</p> <p>2. Odchyly stanovené v odstavcích 3, 4 a 5 mohou být přijaty prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv či dohod uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana.</p> <p>3. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16:</p> <p>a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště</p>

				<p>pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka;</p> <p>b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem;</p> <p>c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména:</p> <p>i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích;</p> <p>ii) pracovníci v přístavech a na letištích;</p> <p>iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;</p> <p>iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;</p> <p>v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;</p>
--	--	--	--	--

				vi) činnosti výzkumu a vývoje; vii) zemědělství; viii) pracovníci přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě; d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v: i) zemědělství; ii) cestovním ruchu; iii) poštovních službách; e) pro osoby pracující v železniční dopravě; i) jejichž činnosti jsou občasně; ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdních řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy; f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS; g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.
§ 92 odst. 1	Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 35 hodin a mladistvý zaměstnanec v trvání alespoň 48 hodin.	31994L0033 32003L0088	Čl. 10 odst. 2 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků	Článek 10 Doba odpočinku 2. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každých sedm dní: - děti, vůči kterým využily možnosti uvedené v čl. 4 odst. 2 písm. b) nebo c), a - dospívající měli nárok na odpočinek po dobu alespoň dvou dnů, pokud možno následujících po sobě. Z technických nebo organizačních důvodů může být minimální doba odpočinku snížena, ale v žádném případě nesmí být kratší než

			<p>Čl. 5 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby</p>	<p>třicet šest po sobě následujících hodin. Minimální doba odpočinku uvedená v prvním a druhém pododstavci zpravidla zahrnuje neděli. Týdenní doba odpočinku Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3. Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.</p>
§ 92 odst. 3	<p>V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu zaměstnancům starším 18 let pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin</p>	31994L0033 32003L0088	<p>Čl. 10 odst. 2 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků</p>	<p>Článek 10 Doba odpočinku 2. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každých sedm dní: - děti, vůči kterým využily možnosti uvedené v čl. 4 odst. 2 písm. b) nebo c), a - dospívající měli nárok na odpočinek po dobu alespoň dvou dnů, pokud možno následujících po sobě. Z technických nebo organizačních důvodů může být minimální doba odpočinku snížena, ale v žádném případě nesmí být kratší než třicet šest po sobě následujících hodin. Minimální doba</p>

			<p>Čl. 5 Čl. 16 písm. a) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy</p>	<p>odpočinku uvedená v prvním a druhém pododstavci zpravidla zahrnuje neděli.</p> <p>Článek 5 Týdenní doba odpočinku Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3.</p> <p>Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.</p> <p>Článek 16 Referenční období Členské státy mohou stanovit</p> <p>a) pro použití článku 5 (doba odpočinku v týdnu) referenční období nepřesahující 14 dnů;</p>
§ 92 odst. 4	<p>V zemědělství je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu podle odstavce 3 za podmínky, že bude tento odpočinek za období</p> <p>a) 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin,</p> <p>b) 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin.</p>	32003L0088	<p>Čl. 5 Čl. 17 odst. 2 Čl. 17 odst. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy</p>	<p>Článek 5 Týdenní doba odpočinku Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3.</p> <p>Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními</p>

			<p>podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.</p> <p>Článek 17</p> <p>Odchylky</p> <p>2. Odchylky stanovené v odstavcích 3, 4 a 5 mohou být přijaty prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv či dohod uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana.</p> <p>3. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16:</p> <p>a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka;</p> <p>b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a</p>
--	--	--	--

				<p>správců nebo bezpečnostních firem;</p> <p>c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména:</p> <p>i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích;</p> <p>ii) pracovníci v přístavech a na letištích;</p> <p>iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;</p> <p>iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;</p> <p>v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;</p> <p>vi) činnosti výzkumu a vývoje;</p> <p>vii) zemědělství;</p> <p>viii) pracovníci přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě;</p> <p>d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v:</p> <p>i) zemědělství;</p> <p>ii) cestovním ruchu;</p> <p>iii) poštovních službách;</p> <p>e) pro osoby pracující v železniční dopravě;</p> <p>i) jejichž činnosti jsou</p>
--	--	--	--	---

				<p>občasné;</p> <p>ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo</p> <p>iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdních řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy;</p> <p>f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS;</p> <p>g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.</p>
§ 97 odst. 2	<p>Při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost v odborové organizaci, radě zaměstnanců, nebo o činnost zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnost členů evropské rady zaměstnanců nebo členů vyjednávacího výboru, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba.</p>	32009L0038	Čl. 10 odst. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství	<p>Členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců, kteří vykonávají své funkce v rámci postupu podle čl. 6 odst. 3, požívají při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnání.</p> <p>To se týká zejména účasti na schůzích zvláštního vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců nebo na všech ostatních schůzích pořádaných v rámci dohody podle čl. 6 odst. 3, jakož i vyplácení mezd členům, kteří jsou zaměstnanci podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství, po dobu nepřítomnosti nezbytnou k výkonu jejich funkcí.</p>
§206a	Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné	32006L0054 31992L0085	Čl. 2 odst. 7 Směrnice	Žena na mateřské dovolené má po

	<p>funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo po skončení služby v operačním nasazení anebo zaměstnankyně po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.</p>	32002L0018	<p>Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti a povolání</p> <p>Čl. 11 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň</p>	<p>skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti.</p> <p>Jakékoli méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85/EHS představuje diskriminaci ve smyslu této směrnice.</p> <p>Práva vyplývající z pracovní smlouvy K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na ochranu bezpečnosti a zdraví uznaných tímto článkem se stanoví, že 1...v případech uvedených v člancích 5, 6 a 7 musí být zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci, nebo nároku na odpovídající dávky; 2. v případě uvedeném v článku 8 musí být a) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna práva vyplývající z pracovní</p>
--	--	------------	---	---

			<p>smlouvy, jiná než jsou práva uvedená v písmenu b) níže,</p> <p>b) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky;</p> <p>3. dávky uvedené v bodě 2 písm. b) se považují za odpovídající, jestliže zajišťují příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy;</p> <p>4. členské státy mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky uvedené v bodech 1 a 2 písm. b) tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy.</p> <p>Tyto podmínky nesmí za žádných okolností stanovit doby předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu.</p>
		<p>PŘÍLOHA</p> <p>Ustanovení 5</p> <p>odst. 1, 2 a 3</p> <p>Směrnice Rady</p> <p>2010/18/EU ze</p>	<p>1. Zaměstnanecká práva a nediskriminace</p> <p>Po skončení rodičovské dovolené mají pracovníci právo vrátit</p>

			<p>dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEU ROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES</p>	<p>se na stejné pracovní místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru.</p> <p>2. Práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené. Po skončení rodičovské dovolené jsou tato práva uplatnitelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.</p> <p>3. Členské státy nebo sociální partneři vymezí postavení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru po dobu trvání rodičovské dovolené</p>
§ 212 odst. 1	<p>(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.</p>	<p>32003L0088 32014L0112 32000L0079</p>	<p>Čl. 7 odst. 1 a 2). Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o pracovní době o některých aspektech úpravy pracovní doby</p> <p>Příloha odst. 10 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014,</p>	<p>Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.</p> <p>Dovolená za rok Každý pracovník má nárok na placenou dovolenou za rok v délce trvání nejméně čtyř týdnů, případně na</p>

		<p>kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená</p> <p>Příloha Ustanovení 3 Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA)</p>	<p>poměrnou část dovolené, je-li zaměstnán méně než rok, v souladu s podmínkami pro čerpání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.</p> <p>1. Mobilní zaměstnanci v civilním letectví mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro nárok na dovolenou a pro přiznání placené dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.</p>
--	--	--	---

			a Mezinárodní m sdružením leteckých dopravců (IACA)	
§ 212 odst. 2	Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době	32003L0088 32014L0112 32000L0079	Čl. 7 odst. 1 a 2). Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o pracovní době o některých aspektech úpravy pracovní doby Příloha Odst. 10 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Příloha Ustanovení 3 odst. 1 Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 20 00 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků	Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi Dovolená za rok Každý pracovník má nárok na placenou dovolenou za rok v délce trvání nejméně čtyř týdnů, případně na poměrnou část dovolené, je-li zaměstnán méně než rok, v souladu s podmínkami pro čerpání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. 1. Mobilní zaměstnanci v civilním letectví mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro nárok na dovolenou a pro přiznání placené dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo

			v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA)	zvyklostmi.
§ 213 odst. 4	(4) Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby.	31997L0081	Příloha Ustanovení 3 odst. 2 Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC	Příloha Ustanovení 3 odst. 2 Je-li to vhodné, použije se zásada „poměrným dílem“.
§ 215 odst. 1	(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok	31997L0081	Příloha Ustanovení 4 odst. 2 Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997, o rámcové	Příloha Ustanovení 4 odst. 2 Je-li to vhodné, použije se zásada „poměrným dílem“.

	<p>koná práce zvlášť obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, není-li pro zaměstnance uvedené v odstavci 2 písmeno f) stanoveno jinak. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvlášť obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.</p>		<p>dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC</p>	
§ 215 odst. 5	<p>(5) Při změně délky týdenní pracovní doby v průběhu příslušného kalendářního roku se pro účely stanovení práva na dodatkovou dovolenou použije § 213 odst. 4 obdobně.</p>	31997L0081	<p>Příloha Ustanovení 4 odst. 2 Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi</p>	<p>Je-li to vhodné, použije se zásada „poměrným dílem“.</p>

			UNICE, CEEP a ETUC	
§ 239 odst. 1	Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen navrhnout jí jinou vhodnou práci , při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.	31992L0085	Čl. 5 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň	Důsledky výsledků hodnocení 1. Aniž je dotčen článek 6 směrnice 89/391/EHS, jestliže výsledky hodnocení uvedeného v čl. 4 odst. 1 odhalí riziko pro bezpečnost nebo zdraví nebo účinku na těhotenství nebo kojení zaměstnankyně ve smyslu článku 2, zaměstnavatel přijme nezbytná opatření, aby zabránil expozici dotčené zaměstnankyně tomuto riziku tím, že dočasně upraví její pracovní podmínky nebo její pracovní dobu. 2. Není-li úprava jejích pracovních podmínek nebo pracovní doby technicky nebo objektivně proveditelná nebo nemůže-li být rozumně požadována na základě náležitého odůvodnění, přijme zaměstnavatel nezbytná opatření k převedení zaměstnankyně na jiné pracovní místo. 3. Není-li převedení na jiné pracovní místo technicky nebo objektivně proveditelné nebo nelze-li je rozumně požadovat na základě náležitého odůvodnění, je dotčené zaměstnankyni přiznáno volno v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na celé období nezbytné k

			<p>Čl. 11 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň</p>	<p>ochraně její bezpečnosti nebo jejího zdraví. Práva vyplývající z pracovní smlouvy K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na ochranu bezpečnosti a zdraví uznaných tímto článkem se stanoví, že:</p> <p>1. v případech uvedených v člancích 5, 6 a 7 musí být zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci, nebo nároku na odpovídající dávky;</p> <p>2. v případě uvedeném v článku 8 musí být:</p> <p>a) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna práva vyplývající z pracovní smlouvy, jiná než jsou práva uvedená v písmenu b) níže,</p> <p>b) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky;</p> <p>3. dávky uvedené v bodě 2 písm. b) se považují za odpovídající, jestliže zajišťují příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů</p>
--	--	--	---	---

				<p>spojených se zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy;</p> <p>4. členské státy mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky uvedené v bodech 1 a 2 písm. b) tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy.</p> <p>Tyto podmínky nesmí za žádných okolností stanovit doby předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu.</p>
§ 239 odst. 3	<p>Dosahuje-li zaměstnankyně vykonávající jinou práci z důvodu uvedeného v § 41 odst. 1 písm. c) nebo g) bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zvláštního právního předpisu⁷⁷⁾.</p>	31992L0085	Čl. 5 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň	<p>Důsledky výsledků hodnocení</p> <p>1. Aniž je dotčen článek 6 směrnice 89/391/EHS, jestliže výsledky hodnocení uvedeného v čl. 4 odst. 1 odhalí riziko pro bezpečnost nebo zdraví nebo účinku na těhotenství nebo kojení zaměstnankyně ve smyslu článku 2, zaměstnavatel přijme nezbytná opatření, aby zabránil expozici dotyčné zaměstnankyně tomuto riziku tím, že dočasně upraví její pracovní podmínky nebo její pracovní dobu.</p> <p>2. Není-li úprava jejích pracovních podmínek nebo pracovní doby technicky nebo</p>

			<p>objektivně proveditelná nebo nemůže-li být rozumně požadována na základě náležitého odůvodnění, přijme zaměstnavatel nezbytná opatření k převedení zaměstnankyně na jiné pracovní místo.</p> <p>3. Není-li převedení na jiné pracovní místo technicky nebo objektivně proveditelné nebo nelze-li je rozumně požadovat na základě náležitého odůvodnění, je dotyčné zaměstnankyni přiznáno volno v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na celé období nezbytné k ochraně její bezpečnosti nebo jejího zdraví.</p>
		<p>Čl. 11 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň</p>	<p>Práva vyplývající z pracovní smlouvy K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na ochranu bezpečnosti a zdraví uznaných tímto článkem se stanoví, že:</p> <p>1. v případech uvedených v člancích 5, 6 a 7 musí být zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci, nebo nároku na odpovídající dávky;</p> <p>2. v případě uvedeném v</p>

				<p>článku 8 musí být:</p> <p>a) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna práva vyplývající z pracovní smlouvy, jiná než jsou práva uvedená v písmenu b) níže,</p> <p>b) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky;</p> <p>3. dávky uvedené v bodě 2 písm. b) se považují za odpovídající, jestliže zajišťují příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy;</p> <p>4. členské státy mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky uvedené v bodech 1 a 2 písm. b) tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy.</p> <p>Tyto podmínky nesmí za žádných okolností stanovit doby předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu.</p>
§ 240 odst. 1	Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci	31992L0085	Čl. 5 odst.3 Směrnice Rady	3. Není-li převedení na jiné pracovní místo

	pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; konat práci v jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, mohou jen na jejich žádost.		92/85/ES o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň	technicky nebo objektivně proveditelné nebo nelze-li je rozumně požadovat na základě náležitého odůvodnění, je dotyčné zaměstnankyni přiznáno volno v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na celé období nezbytné k ochraně její bezpečnosti nebo jejího zdraví.
§ 241 odst. 2	(2) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje 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) 77a), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Důvody, pro které zaměstnavatel žádosti podle věty první nevyhověl, je povinen zaměstnankyni nebo zaměstnanci sdělit písemně.	31997L0081	PŘÍLOHA Ustanovení 5 odst. 3 Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC	Pokud je to možné, zaměstnavatelé zváží a) žádosti zaměstnanců o změnu plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek, pokud se stala tato možnost v podniku dostupnou; b) žádosti zaměstnanců o změnu částečného pracovního úvazku na plný pracovní úvazek nebo o prodloužení jejich pracovní doby, pokud vznikne příležitost; c) opatření pro včasné informování o dostupných pracovních místech na částečný úvazek a místech na plný úvazek v podniku pro usnadnění změny plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek nebo naopak; d) opatření k usnadnění přístupu k částečnému pracovnímu úvazku na všech úrovních v podniku, včetně odborných a řídicích

				<p>míst, a popřípadě k usnadnění přístupu zaměstnanců na částečný úvazek k odbornému vzdělávání za účelem zvýšení možností jejich postupu a jejich pracovní mobility;</p> <p>e) poskytování vhodných informací o částečném pracovním úvazku orgánům zastupujícím v podniku zaměstnance.</p>
§ 247 odst. 1 písm. a)	<p>(1) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb</p> <p>a) před vznikem pracovního poměru a před změnou druhu vykonávané práce,</p>	31994L0033	<p>Článek 1 odst.2 a odst. 3 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Směrnice Evropského parlamentu</p> <p>Článek 6 odst. 2 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Směrnice Evropského parlamentu</p>	<p>2. Členské státy zajistí, aby práce dospívajících byla přísně upravena a chráněna podle podmínek stanovených touto směrnicí</p> <p>3. Členské státy obecně zajistí, aby všichni zaměstnavatelé zaručovali mladistvým pracovní podmínky odpovídající jejich věku. Zajistí, aby mladiství byli chráněni proti hospodářskému zneužívání a proti jakékoli práci, která by mohla škodit jejich bezpečnosti, zdraví nebo tělesnému, duševnímu, morálnímu nebo společenskému vývoji nebo ohrozit jejich vzdělávání.</p> <p>2. Zaměstnavatel provede opatření stanovená v odstavci 1 na základě vyhodnocení rizik pro mladistvé v souvislosti s jejich prací. Vyhodnocení musí být provedeno před tím, než mladistvý zahájí práci a při každé zásadní změně pracovních podmínek a</p>

				<p>musí se zaměřit zejména na</p> <p>a) vybavení a uspořádání pracoviště a pracovního místa,</p> <p>b) povahu, stupeň a dobu expozice fyzikálním, biologickým a chemickým činitelům,</p> <p>c) uspořádání, výběr a používání pracovních pomůcek, zejména činitelů, strojních zařízení, přístrojů a strojů, a zacházení s nimi,</p> <p>d) uspořádání pracovních postupů a průběhu práce a jejich vzájemné působení (organizaci práce),</p> <p>e) úroveň vzdělávání a informování mladistvých.</p> <p>Pokud toto hodnocení ukáže, že existuje riziko pro bezpečnost, tělesné nebo duševní zdraví nebo vývoj mladistvých, musí být pravidelně zajištěno bezplatné a odpovídající vyšetření a dohled nad zdravotním stavem, aniž je dotčena směrnice 89/391/EHS.</p> <p>Bezplatné vyšetření a dohled nad zdravotním stavem mohou tvořit součást státního systému zdravotní péče.</p>
§ 273 odst. 2	Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru nebo	32009L0038	Čl. 10 odst. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření	Členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců, kteří vykonávají své funkce v rámci postupu podle čl. 6 odst. 3, požívají při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot

	<p>ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.</p>		<p>postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství</p>	<p>jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnání. To se týká zejména účasti na schůzích zvláštního vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců nebo na všech ostatních schůzích pořádaných v rámci dohody podle čl. 6 odst. 3, jakož i vyplácení mezd členům, kteří jsou zaměstnanci podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství, po dobu nepřítomnosti nezbytnou k výkonu jejich funkcí.</p>
<p>§ 280 odst. 1 písm. b)</p>	<p>b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62, včetně sociálního plánu, pokud je zaměstnavatel povinen jej předložit podle § 62 odst. 3,</p>	<p>31998L0059</p>	<p>Čl. 2 odst. 3 Směrnice Rady 98/59 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění</p>	<p>3. Aby zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy, je zaměstnavatel povinen jim včas během projednání</p> <ul style="list-style-type: none"> a) poskytnout veškeré související informace a b) v každém případě písemně sdělit <ul style="list-style-type: none"> i) důvody plánovaného propouštění, ii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, iii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání, iv) dobu, kdy se má propouštění uskutečnit, v) kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, <p>pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních</p>

				<p>právních předpisů nebo praxe pravomoc,</p> <p>vi) předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění za propuštění, která nevyplyvají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe.</p> <p>Zaměstnavatel je povinen předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v).</p> <p>4. Povinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 se uplatňují nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění činí zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje.</p>
§ 317b písm. a)	<p>Na pracovněprávní vztahy vrcholového řídicího zaměstnance se vztahuje tento zákon s tím, že</p> <p>a) délka pracovní doby, kterou si může zaměstnanec rozvrhnout i na dny pracovního klidu podle § 91, nesmí překročit 48 hodin týdně,</p>	32003L0088	Čl. 17 odst. 1 písm. a) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy	<p>Článek 17</p> <p>Odchyly</p> <p>1. Při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků se členské státy mohou odchýlit od článků 3 až 6, 8 a 16, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, zejména v případě</p> <p>a) vrcholových řídicích pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle</p>

				rozhodovat,
§ 338	<p>(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (dále jen „činnost zaměstnavatele“), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.</p> <p>(3) Při převodu činnosti zaměstnavatele podle tohoto zákona musí být splněny následující podmínky:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) činnosti jsou po převodu činností vykonávány stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem, b) činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží, c) bezprostředně před převodem existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností, d) nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé, nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu, a e) je převáděn rovněž 	32001L0023	<p>Čl. 1</p> <p>Směrnice Rady 2001/23/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů</p>	<p>1. a) Tato směrnice se vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení.</p> <p>b) S výhradou písmene a) a následujících ustanovení tohoto článku se převodem podle této směrnice rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.</p> <p>c) Tato směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku nebo bez tohoto cíle. Správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy není převodem ve smyslu této směrnice.</p> <p>2. Tato směrnice se použije, pokud podnik, závod nebo část podniku nebo závodu, které mají být převedeny, spadají do oblasti územní působnosti Smlouvy.</p> <p>3. Tato směrnice se nevztahuje na námořní lodě.</p> <p>1. Pro účely této</p>
			ČL.2 odst. 1	

			<p>částí podniků nebo závodů</p> <p>C-24/85 C-29/91 C-392/92 C-48/94 C-13/95 C-172/99 C-458/05 C-466/07 C-340/01 C-51/00 C-463/09 C- 127/96 a C- 229/96 a C- 74/97 C-232/04 a C- 233/04 C-173/96 a C- 247/96 C-324/86 C-209/91 C-171/94 a C- 172/94</p>	
<p>Zákon č. 251/2005 Sb. § 11 odst. 1 písm. a)</p>	<p>1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení tím, že a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, poskytování stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,</p>	<p>32000L0078 32006L0054</p>	<p>Čl. 17 Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání</p> <p>Čl. 25 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného</p>	<p>Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a příjmou všechna nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování.</p> <p>Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a příjmou všechna nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování.</p>

			zacházení pro muže a ženy v oblasti a povolání	
§ 15 odst. 1 písm. b)	Přestupky na úseku pracovní doby (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že b) neurčí zaměstnanci začátek a konec směn, nevypracuje písemný rozvrh týdenní pracovní doby nebo neseznámí zaměstnance s tímto rozvrhem předem ve stanovené době,	31999L0063	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)	Ustanovení 10 2. Vyplývá-li ze záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo.
§ 15 odst. 1 písm. c)	Přestupky na úseku pracovní doby (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že c) při rozvržení pracovní doby překročí nejvýše přípustnou délku vyrovnávacího období nebo průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance ve vyrovnávacím období překročí stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu,	31994L0033 31999L0063 32002L0015 32014L0112	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů	Ustanovení 10 2. Vyplývá-li ze záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo.

			<p>pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) Čl.14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků</p> <p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU),</p>	<p>Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená.</p> <p>Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 3 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p>
--	--	--	--	---

			Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)	
§ 15 odst. 1 písm. l)	<p>Přestupky na úseku pracovní doby</p> <p>(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že</p> <p>l) neposkytne nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu ve stanoveném minimálním rozsahu,</p>	<p>31994L0033</p> <p>31999L0063</p> <p>32002L0015</p> <p>32005L0047</p>	<p>Čl. 14</p> <p>Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků</p> <p>Čl. 11</p> <p>Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých</p>	<p>Článek 14</p> <p>Opatření</p> <p>Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená.</p> <p>Článek 11</p> <p>Sankce</p> <p>Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány.</p> <p>Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 4</p> <p>Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Členské státy oznámí tyto předpisy</p>

			aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě	Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.
§ 15 odst. 1 písm. m)	Přestupky na úseku pracovní doby (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že m) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,	31994L0033 32002L0015 32005L0047 32014L0112 32006R0561	Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou	Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená. Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené

		<p>federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p> <p>Čl. 19 odst. 1 Nařízení Evropského</p>	<p>sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.</p> <p>Článek 3 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 19 (1) Členské státy stanoví sankce za porušení</p>
--	--	---	--

			parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85	tohoto nařízení a nařízení (EHS) č. 3821/85 a přijmou veškerá opatření nezbytná k jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené, odrazující a nediskriminační. Při porušení tohoto nařízení nebo nařízení (EHS) č. 3821/85 může být uložena pouze jedna sankce nebo zahájeno jedno řízení. Členské státy oznámí tato opatření a sankce Komisi ve lhůtě stanovené v čl. 29 druhém pododstavci. Komise o nich uvědomí ostatní členské státy.
§ 15 odst. 1 písm. p)	Přestupky na úseku pracovní doby (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že p) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje pracovní pohotovost v rozporu s § 78 odst. 1 písm. h) nebo § 95 zákoníku práce,	32002L0015	Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě	Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.
§ 15 odst. 1 písm. q)	Přestupky na úseku pracovní doby (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že q) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci⁴⁶⁾, nejde-li o jejich přípravu na povolání,	31994L0033	Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků	Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená.
§ 15 odst. 1 písm. r)	Přestupky na úseku pracovní doby (1) Fyzická osoba se dopustí	31994L0033	Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o	Článek 14 Opatření

	přestupku tím, že r) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb podle § 94 odst. 2 zákoníku práce,		ochraně mladistvých pracovníků	Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená.
§ 15 odst. 1 písm. t)	Přestupky na úseku pracovní doby (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že t) zaměstná mladistvého zaměstnance³⁾ nebo člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu⁴⁷⁾ tak, že celková délka jejich týdenní pracovní doby ve všech základních pracovněprávních vztazích, které tyto zaměstnanci sjednali, ve svém souhrnu překročí nejvýše přípustný rozsah hodin výkonu práce,	31994L0033 32002L0015	Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě	Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená. Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě
§ 15 odst. 1 písm. u)	Přestupky na úseku pracovní doby (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že u) nevede nebo vede neúplně evidenci odpracované doby a pracovní pohotovosti,	31999L0063 32002L0015 32005L0047 32014L0112	Příloha Ustanovení 9 Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních	Ustanovení 9 Záznamy zmíněné v ustanovení 8 musí být ve vhodných intervalech kontrolovány a potvrzovány, aby bylo zajištěno, že ustanovení o pracovní době nebo o době odpočinku provádějící tuto dohodu jsou dodržována Ustanovení 10 2. Vyplývá-li ze

		<p>plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)</p> <p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v</p>	<p>záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo.</p> <p>Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.</p>
--	--	--	--

			<p>železniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p>	<p>Článek 3</p> <p>Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p>
<p>§ 15 odst. 1 písm. w)</p>	<p>Přestupky na úseku pracovní doby</p> <p>(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že</p> <p>w) neuchovává evidenci pracovní doby po stanovenou dobu.</p>	<p>32002L0015</p> <p>32005L0047</p>	<p>Čl. 11</p> <p>Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 4 Směrnice</p>	<p>Článek 11</p> <p>Sankce</p> <p>Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 4</p>

			Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě	Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.
§ 15 odst.2 písm. b)	(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do b) 400 000 Kč , jde-li o přestupek podle písm. p), u), nebo w) ,	31999L0063 32002L0015 32005L0047 32014L0112	Příloha Ustanovení 9 Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)	Ustanovení 9 Záznamy zmíněné v ustanovení 8 musí být ve vhodných intervalech kontrolovány a potvrzovány, aby bylo zajištěno, že ustanovení o pracovní době nebo o době odpočinku provádějící tuto dohodu jsou dodržována Ustanovení 10 2. Vyplývá-li ze záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo.

			<p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská</p>	<p>Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.</p> <p>Článek 3 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a</p>
--	--	--	---	---

			dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)	odrazující.
§ 15 odst.2 písm. c)	(2) Za přešupek podle odstavee 1 lze uložít pokutu do c) 1 000 000 Kč , jde-li o přešupek podle písm. g), j) k), l), m), q) nebo r),	31999L0063 31994L0033 32002L0015 32005L0047 32014L0112 32006R0561	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o	Ustanovení 10 2. Vyplývá-li ze záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo. Článek 14 Opatření Každý členský stát určí

			<p>ochraně mladistvých pracovníků</p> <p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě</p>	<p>veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená.</p> <p>Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.</p>
--	--	--	---	--

		<p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p> <p>Čl. 19 odst. 1 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o</p>	<p>Článek 3 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 19 (1) Členské státy stanoví sankce za porušení tohoto nařízení a nařízení (EHS) č. 3821/85 a přijmou veškerá opatření nezbytná k jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené, odrazující a nediskriminační. Při porušení tohoto nařízení nebo nařízení (EHS) č. 3821/85 může být uložena pouze jedna sankce nebo zahájeno jedno řízení. Členské státy oznámí tato</p>
--	--	---	--

			zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85	opatření a sankce Komisi ve lhůtě stanovené v čl. 29 druhém pododstavci. Komise o nich uvědomí ostatní členské státy
§ 15 odst.2 písm. d)	(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do d) 2 000 000 Kč , jde-li o přestupek podle písm. a), b) , c) , e), f), h), i), n), o), s) nebo t) .	31999L0063 31994L0033 32002L0015 32014L0112	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená. Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a

			<p>pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p>	<p>příjmu všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 3 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p>
§ 24 odst. 1 písm. a)	(1)Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku rovného zacházení tím, že a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, poskytování stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty , a poskytování jiných peněžitých plnění a	32000L0078 32006L0054	<p>Čl. 17 Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání</p> <p>Čl. 25</p>	<p>Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování.</p> <p>Členské státy stanoví</p>

	plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,		Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti a povolání	systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování.
			Čl. 11 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň	Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.
§ 28 odst. 1 písm. b)	Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že b) neurčí zaměstnanci začátek a konec směn, nevypracuje písemný rozvrh týdenní pracovní doby nebo neseznámí zaměstnance s tímto rozvrhem předem ve stanovené době,	31999L0063	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA)	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST).

			a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)	
§ 28 odst. 1 písm. c)	<p>Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby</p> <p>(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že</p> <p>c) při rozvržení pracovní doby překročí nejvýše přípustnou délku vyrovnávacího období nebo průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance ve vyrovnávacím období překročí stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu,</p>	<p>31999L0063</p> <p>31994L0033</p> <p>32002L0015</p> <p>32014L0112</p>	<p>Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)</p> <p>Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků</p> <p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března</p>	<p>Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)</p> <p>Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená.</p> <p>Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na</p>

			<p>2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p>	<p>základě této směrnice a příjmy všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 3 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p>
§ 28 odst. 1 písm. l)	<p>Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby</p> <p>(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že</p> <p>l) neposkytne nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu ve stanoveném minimálním rozsahu,</p>	<p>31994L0033</p> <p>31999L0063</p> <p>32002L0015</p> <p>32005L0047</p>	<p>Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků</p>	<p>Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená.</p>

			<p>Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského sp olečenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)</p> <p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských</p>	<p>Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)</p> <p>Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k</p>
--	--	--	--	--

			železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě	zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.
§ 28 odst. 1 písm. m)	Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že m) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,	31994L0033 32002L0015 32005L0047 32014L0112 32006R0561	Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi	Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená. Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou

		<p>Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p>	<p>veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.</p> <p>Článek 3 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p>
--	--	---	--

			Čl. 19 odst. 1 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85	Článek 19 (1) Členské státy stanoví sankce za porušení tohoto nařízení a nařízení (EHS) č. 3821/85 a přijmou veškerá opatření nezbytná k jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené, odrazující a nediskriminační. Při porušení tohoto nařízení nebo nařízení (EHS) č. 3821/85 může být uložena pouze jedna sankce nebo zahájeno jedno řízení. Členské státy oznámí tato opatření a sankce Komisi ve lhůtě stanovené v čl. 29 druhém pododstavci. Komise o nich uvědomí ostatní členské státy.
§ 28 odst. 1 písm. p)	Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že p) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje pracovní pohotovost v rozporu s § 78 odst. 1 písm. h) nebo § 95 zákoníku práce,	32002L0015	Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě	Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a prijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.
§ 28 odst. 1 písm. q)	Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že q) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci⁴⁶⁾, nejde-li o jejich přípravu na povolání,	31994L0033	Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků	Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být

				účinná a přiměřená.
§ 28 odst. 1 písm. r)	Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že r) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb podle § 94 odst. 2 zákoníku práce,	31994L0033	Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků	Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená.
§ 28 odst. 1 písm. t)	Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že t) zaměstná mladistvého zaměstnance³⁾ nebo člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu⁴⁷⁾ tak, že celková délka jejich týdenní pracovní doby ve všech základních pracovněprávních vztazích, které tyto zaměstnanci sjednali, ve svém souhrnu překročí nejvýše přípustný rozsah hodin výkonu práce,	31994L0033 32002L0015	Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě	Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená. Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.
§ 28 odst. 1 písm. u)	Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že u) nevede nebo vede neúplně evidenci odpracované doby a pracovní pohotovosti,	31999L0063 32002L0015 32005L0047 32014L0112	Příloha Ustanovení 9 Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby	Ustanovení 9 Záznamy zmíněné v ustanovení 8 musí být ve vhodných intervalech kontrolovány a potvrzovány, aby bylo zajištěno, že ustanovení o pracovní době nebo o době odpočinku provádějící tuto dohodu jsou

		<p>námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)</p> <p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních</p>	<p>dodržována Ustanovení 10 2. Vyplývá-li ze záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo.</p> <p>Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.</p>
--	--	--	--

			<p>pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p>	<p>Článek 3</p> <p>Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p>
§ 28 odst. 1 písm. w)	<p>Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby</p> <p>(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že</p> <p>w) neuchovává evidenci pracovní doby po stanovenou dobu.</p>	32002L0015 32005L0047	<p>Čl. 11</p> <p>Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní</p>	<p>Článek 11</p> <p>Sankce</p> <p>Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly</p>

			činnosti v silniční dopravě	uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.
			Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě	Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.
§ 28 odst. 2 písm. b)	(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu do b) 400 000 Kč , jde-li o správní delikt podle písm. p), u), v) nebo w) ,	31999L0063 32002L0015 32005L0047 32014L0112	Příloha Ustanovení 9 Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací	Ustanovení 9 Záznamy zmíněné v ustanovení 8 musí být ve vhodných intervalech kontrolovány a potvrzovány, aby bylo zajištěno, že ustanovení o pracovní době nebo o době odpočinku provádějící tuto dohodu jsou dodržována Ustanovení 10 2. Vyplývá-li ze záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout

		odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)	opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo.
		Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě	Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.
		Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě	Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.
		Čl. 3 Směrnice Rady	Článek 3 Členské státy stanoví

			2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)	sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.
§ 28 odst. 2 písm. c)	(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu do c) 1 000 000 Kč , jde-li o správní delikt podle písm. g), j), k), l), m), q) nebo r),	31999L0063 31994L0033 32002L0015 32005L0047 32014L0112 32006R0561	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků	Ustanovení 10 2. Vyplyvá-li ze záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo.

			<p>v dopravě v Evropské unii (FST)</p> <p>Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků</p> <p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních</p>	<p>Článek 14 Opatření</p> <p>Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená.</p> <p>Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.</p>
--	--	--	--	--

			<p>pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p> <p>Čl. 19 odst. 1 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v</p>	<p>Článek 3</p> <p>Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 19</p> <p>(1) Členské státy stanoví sankce za porušení tohoto nařízení a nařízení (EHS) č. 3821/85 a přijmou veškerá opatření nezbytná k jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené, odrazující a</p>
--	--	--	--	---

			sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85	nediskriminační. Při porušení tohoto nařízení nebo nařízení (EHS) č. 3821/85 může být uložena pouze jedna sankce nebo zahájeno jedno řízení. Členské státy oznámí tato opatření a sankce Komisi ve lhůtě stanovené v čl. 29 druhém pododstavci. Komise o nich uvědomí ostatní členské státy.
§ 28 odst. 2 písm. d)	(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu do d) 2 000 000 Kč , jde-li o správní delikt podle písm. a), b), c) , e), f), h), i), n), o), s) nebo t) .	31999L0063 31994L0033 32002L0015 32014L0112	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků	Ustanovení 10 2. Vyplývá-li ze záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo. Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být

			<p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p>	<p>účinná a přiměřená.</p> <p>Článek 11 Sankce členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 3 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující</p>
--	--	--	---	---

<p>Zákon č. 187/2006 Sb. § 42 odst. 1 písm. e)</p>	<p>(1) Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství má</p> <p>e) těhotná státní zaměstnankyně, státní zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu nebo státní zaměstnankyně, která kojí, jestliže podle zvláštního právního předpisu⁸⁰⁾ byla převedena na služební místo, na kterém je služba pro ni vhodná, neboť konala službu, kterou nesmějí být tyto státní zaměstnankyně zaměstnány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání,</p> <p>⁸⁰⁾ § 61 odst. 2 písm. b) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.</p>	<p>31992L0085</p>	<p>Čl. 11 odst. 1, odst. 2 písm. b), odst. 3 a odst. 4 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň</p>	<p>Práva vyplývající z pracovní smlouvy K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na ochranu bezpečnosti a zdraví uznaných tímto článkem se stanoví, že</p> <p>1. v případech uvedených v člancích 5, 6 a 7 musí být zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci, nebo nároku na odpovídající dávky;</p> <p>2. v případě uvedeném v článku 8 musí být</p> <p>b) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky;</p> <p>3. dávky uvedené v bodě 2 písm. b) se považují za odpovídající, jestliže zajišťují příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy;</p> <p>4. členské státy mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky uvedené v bodech</p>
--	--	-------------------	--	---

				1 a 2 písm. b) tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy. Tyto podmínky nesmí za žádných okolností stanovit doby předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu.
--	--	--	--	---

Číslo předpisu EU (kód celex)	Název předpisu EU
32003L0088	Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby
32001L0023	Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů
31992L0085	Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
31994L0033	Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků
31998L0059	Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.
31991L0533	Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS)
32006L0054	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti a povolání
32009L0038	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství
32000L0078	Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
31997L0081	Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
32014L0112	Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou

	organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)
32000L0079	Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA)
32010L0018	Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES
31998L0024	Směrnice Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
32009L0148	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009, o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci
32005L0047	Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě
32002L0015	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě
31999L0063	Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)
32006R0561	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85