

PLATNÉ ZNĚNÍ ZÁKONŮ S VYZNAČENÍM NAVRHOVANÝCH ZMĚN A DOPLNĚNÍ

1) Platné znění zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

§ 2

(1) Vojákem z povolání (dále jen "voják") je občan, který vojenskou činnou službu vykonává jako svoje zaměstnání. Voják je ve služebním poměru k České republice. Občan může být povolán do služebního poměru jen na základě vlastní žádosti.

(2) Právní úkony ve věcech služebního poměru jménem České republiky činí služební orgány, kterými jsou prezident republiky (dále jen "prezident"), ministr obrany (dále jen "ministr") a v rozsahu určeném rozkazem prezidenta nebo rozkazem ministra velitelé, náčelníci, ředitelé a jiní vedoucí zaměstnanci.

(3) Služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru (dále jen "uchazeč") a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.

(4) Služební orgán ani voják nesmí zneužívat výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru k újmě jiného vojáka nebo k ponižování jeho důstojnosti. Za ponižování důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy a všechny formy obtěžování, které směřují k narušení důstojnosti vojáka, vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující a pokořující nebo urážlivé atmosféry, a které jsou nevídané, nevhodné nebo mohou být druhým vojákem oprávněně vnímány jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru.

(5) Služební orgán nesmí postihovat, znevýhodňovat nebo vystavovat nátlaku vojáka proto, že je oznamovatelem trestného činu.

~~(5)~~ (6) Dojde-li ve služebním vztahu k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s vojáky nebo k nežádoucímu sexuálnímu chování při výkonu služby, má voják právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání.

~~(6)~~ (7) Služební orgány nesmí vojáka jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících ze služebního poměru.

§ 9

Dočasné zproštění výkonu služby

(1) Při důvodném podezření ze závažného porušení služebních povinností nebo ze spáchání trestného činu, ohrožoval-li by další výkon služby vojáka důležitý zájem služby nebo objasňování jeho činu, může být voják dočasně zproštěn výkonu služby ve svém služebním zařazení na dobu nejvýše 3 měsíců. Tuto dobu může ministr výjimečně prodloužit, nejdéle však o 3 měsíce. Je-li proti vojákovvi vedeno trestní řízení, lze jej zprostit výkonu služby v jeho služebním zařazení do pravomocného skončení trestního řízení.

(2) Vojáka nelze dočasně zprostit výkonu služby podle odstavce 1 při důvodném podezření ze závažného porušení služebních povinností v době, po kterou je voják uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby vojáka.

§ 13

Pověření výkonem služby v jiném služebním zařazení

(1) Voják může být pověřen výkonem služby v jiném služebním zařazení stejné nebo vyšší úrovně nejdéle na dobu 1 roku. Po tuto dobu voják nevykonává úkoly a povinnosti vyplývající z jeho dosavadního služebního zařazení.

(2) Při pověření výkonem služby v jiném služebním zařazení nevzniká vojákovvi nárok na jmenování do hodnosti stanovené pro toto služební zařazení.

(3) Vojáka nelze bez jeho souhlasu podle odstavce 1 pověřit výkonem služby v jiném služebním zařazení v době, po kterou je voják uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby vojáka.

§ 15

Odvelení

(1) Vojáka lze v zájmu služby odvelet na dobu nejdéle 6 měsíců v kalendářním roce; na dobu delší může být odvelen jen se svým souhlasem nebo rozhodnutím ministra.

(2) Odvelením vojáka se rozumí jeho pověření služebními úkoly, a to i nesouvisejícími s jeho služebním zařazením, které plní po stanovenou dobu mimo místo pravidelného výkonu služby nebo i v něm. Nadřízený odveleného vojáka může stanovit, že odvelenému vojákovi může služební úkoly ukládat i jiný nadřízený.

(3) Vojáka nelze bez jeho souhlasu odvelet podle odstavce 1 v době, po kterou je uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby vojáka.

§ 16

Přeložení

(1) Voják může být přeložen k výkonu služby do jiného místa výkonu služby nebo do podřízenosti jiného služebního orgánu ve stejném místě výkonu služby. Jiným místem výkonu služby se rozumí obec,^{5a)} ve které má voják stanoveno nové místo výkonu služby (dále jen "místo přeložení").

(2) Voják může být na vlastní žádost přeložen do jiného místa výkonu služby nebo do podřízenosti jiného služebního orgánu ve stejném místě výkonu služby, je-li to v souladu se zájmy služby.

(3) Vojáka nelze bez jeho souhlasu podle odstavce 1 přeložit v době, po kterou je uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby vojáka.

^{5a)} Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

§ 20

Zákaz propuštění ze služebního poměru

(1) Rozhodnutí o propuštění vojáka ze služebního poměru nesmí být vydáno

a) při dočasné neschopnosti ke službě pro nemoc nebo úraz, s výjimkou případů, které jsou podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁾ důvodem zániku nároku na nemocenskú,

b) v době těhotenství vojákyně, do devátého měsíce po porodu, a v době, kdy vojákyně kojí,

c) v době, kdy voják čerpá rodičovskou dovolenou,

d) od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od povolení lázeňského léčení poskytovaného v době neschopnosti ke službě až do jejího skončení; při onemocnění tuberkulózou nebo nemocí z povolání se tato doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

(e) v době po kterou je voják uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby vojáka.

(2) Zákaz propuštění podle odstavce 1 písm. a) až d) se nevztahuje na propuštění z důvodů uvedených v § 19 odst. 1 písm. a), b), c), f) a i) až o).

(3) Zákaz propuštění podle odstavce 1 písm. e) se nevztahuje na propuštění z důvodů uvedených v § 19 odst. 1 písm. a) až c), f), g), i) až l).

¹⁰⁾ § 20 zákona č. 32/1957 Sb., o nemocenské péči v ozbrojených silách, ve znění pozdějších předpisů.

2) Platné znění zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

§ 25

Převedení na jiné služební místo ve stejné služební hodnosti

(1) Příslušník je odvolán z dosavadního služebního místa, jestliže

a) jeho dosavadní služební místo bylo v důsledku organizačních změn zrušeno,

b) zanikla platnost jeho osvědčení, je-li osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi¹¹⁾, nebo

c) pozbyl zdravotní, fyzickou nebo osobnostní způsobilost požadovanou pro toto místo.

(2) Příslušník, který působí jako agent nebo plní úkoly při předstíraném převodu nebo je specialistou v zásahové jednotce anebo plní úkoly při zvláštní ochraně svědka, je odvolán z dosavadního služebního místa, jestliže to vyžaduje důležitý zájem služby.

(3) Z dosavadního služebního místa je odvolána též těhotná příslušnice, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu nebo příslušnice, která kojí, jestliže to vyžaduje její bezpečnost a ochrana zdraví při výkonu služby a nepodaří-li se odstranit rizika spojená s výkonem její služby.

(4) Příslušníka lze odvolat z dosavadního služebního místa a ustanovit na jiné služební místo, jestliže o to požádá.

(5) Příslušník, který je odvolán z dosavadního služebního místa podle odstavce 1, 2 nebo odstavce 4, je ustanoven na jiné služební místo, pro které je stanovena stejná služební hodnota, a to i v jiném místě služebního působení.

(6) Příslušníka nelze bez jeho souhlasu odvolat podle odstavce 1, 2 nebo 4, nebo ustavit podle odstavce 5 na jiné služební místo v jiném místě služebního působení v době, po kterou je uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby příslušníka.

~~(7)~~ (7) Příslušnice odvolaná ze služebního místa podle odstavce 3 je ustanovena na jiné pro ni vhodné služební místo, pro které je stanovena stejná služební hodnota.

¹¹⁾ Zákon č. 148/1998 Sb., o ochraně utajovaných skutečností a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

§ 26

Převedení na jiné služební místo v jiné služební hodnosti

(1) Příslušník je odvolán z dosavadního služebního místa a ustanoven na jiné služební místo, pro které je stanovena vyšší služební hodnota, jestliže se umístil ve výběrovém řízení jako první v pořadí vhodnosti pro obsazované služební místo, popřípadě jako následující v pořadí vhodnosti, a má být ustanoven na služební místo podle § 23 odst. 2.

(2) Příslušníka lze odvolat z dosavadního služebního místa a ustanovit na jiné služební místo, pro které je stanovena nižší služební hodnota, jestliže o to požádá.

(3) Příslušníka lze odvolat na jeho žádost z dosavadního služebního místa, pro které je stanovena služební hodnost referent, vrchní referent, asistent a vrchní asistent, a ustanovit jej na služební místo, pro které je stanovena služební hodnost o jeden stupeň vyšší, jestliže splňuje stupeň vzdělání, obor nebo zaměření vzdělání stanovené pro služební místo.

(4) Příslušníka lze též odvolat z dosavadního služebního místa a ustanovit na jiné služební místo, pro které je stanovena o jeden stupeň nižší služební hodnost, jestliže podle závěru služebního hodnocení dosahuje neuspokojivých výsledků ve výkonu služby.

(5) Podle odstavce 4 nelze postupovat v době, po kterou je příslušník uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby příslušníka.

~~(5)~~ (6) Příslušníka zpravodajské služby lze odvolat z dosavadního služebního místa a ustanovit na jiné služební místo, pro které je stanovena vyšší služební hodnost, vyžaduje-li to důležitý zájem služby.

§ 40

Zproštění výkonu služby

(1) Příslušník musí být zproštěn výkonu služby na dobu, po kterou je důvodně podezřelý ze spáchání trestného činu, kázeňského přestupku nebo jednání, které má znaky přestupku²⁰⁾ nebo jiného správního deliktu,²¹⁾ jestliže by jeho ponechání ve výkonu služby ohrožovalo důležitý zájem služby nebo průběh prošetřování jeho jednání.

(2) Příslušníka nelze zprostit výkonu služby podle odstavce 1 na dobu, po kterou je důvodně podezřelý ze spáchání, kázeňského přestupku nebo jednání, které má znaky přestupku²⁰⁾ nebo jiného správního deliktu²¹⁾, v době, po kterou je uznán chráněným oznamovatelem podle o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby příslušníka.

~~(2)~~ (3) Po dobu zproštění výkonu služby nemá příslušník oprávnění a povinnosti, které pro něj vyplývají ze zvláštních právních předpisů.⁵⁾

~~(3)~~ (4) Služební funkcionář je oprávněn nařídít příslušníkovi zproštěnému výkonu služby dosažitelnost v místě trvalého pobytu nebo na jiném místě, které stanoví na žádost příslušníka, a to v rozsahu, jenž je nezbytný pro stanovení nástupu k výkonu služby.

~~(4)~~ (5) Jestliže v souvislosti se spácháním trestného činu, kázeňského přestupku, s jednáním, které má znaky přestupku nebo jiného správního deliktu, je dán důvod k propuštění příslušníka ze služebního poměru podle § 42 odst. 1 písm. a) až d), trvá jeho zproštění výkonu služby až do skončení služebního poměru.

(5) (6) Pominou-li důvody, pro které byl příslušník zproštěn výkonu služby, zproštění výkonu služby se ukončí.

⁵⁾ Zákon č. 283/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 13/1993 Sb., celní zákon, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 153/1994 Sb., ve znění zákona č. 118/1995 Sb.

Zákon č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 309/2002 Sb.

²⁰⁾ Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

²¹⁾ Například § 27 zákona č. 246/1992 Sb., na ochranu zvířat proti týrání.

§ 42

Propuštění

(1) Příslušník musí být propuštěn, jestliže

- a) byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný úmyslně,
- b) byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti a jednání, kterým trestný čin spáchal, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,
- c) bylo v řízení o úmyslném trestném činu pravomocně rozhodnuto o podmíněném zastavení jeho trestního stíhání²²⁾, bylo pravomocně schváleno narovnání²³⁾ nebo bylo pravomocně rozhodnuto o podmíněném odložení návrhu na potrestání^{23a)} a jednání, kterým trestný čin spáchal, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,
- d) porušil služební slib tím, že se dopustil zavrženíhodného jednání, které má znaky trestného činu a je způsobilé ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru,
- e) mu byl uložen kázeňský trest odnětí služební hodnosti,
- f) porušil omezení stanovená v § 47 nebo § 48,
- g) pozbyl státní občanství České republiky,
- h) podle lékařského posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu služby, s výjimkou zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím,
- i) mu bylo odňato osvědčení o tělesné zdatnosti nebo o odborné způsobilosti stanovené zvláštním právním předpisem,²⁴⁾

j) podle posudku psychologa bezpečnostního sboru pozbyl osobnostní způsobilost k výkonu služby,

k) byla jeho svéprávnost omezena,

l) uplynula doba uvedená v § 32 odst. 2 a důvod pro zařazení do zálohy pro přechodně nezařazené nepominul, nebo

m) požádal o propuštění.

(2) Příslušník zpravodajské služby musí být též propuštěn, jestliže mu zanikla platnost osvědčení, je-li osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi,¹¹⁾ a nelze jej ustanovit na jiné služební místo, a to ani po 1 roce zařazení v záloze pro přechodně nezařazené.

(3) Příslušník ve služebním poměru na dobu určitou musí být též propuštěn, jestliže

a) služební místo, na něž byl ustanoven, bylo zrušeno v důsledku organizačních změn a příslušníka nelze ustanovit na jiné služební místo,

b) mu zanikla platnost osvědčení, je-li osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi,¹¹⁾ a nelze jej ustanovit na jiné služební místo, nebo

c) dosáhl neuspokojivých výsledků ve výkonu služby podle závěru služebního hodnocení.

(4) Příslušník nesmí být propuštěn podle odstavce 1 písm. d), e), j) a l) a odstavce 2 v době, po kterou je uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby příslušníka.

(4) (5) Rozhodnutí o propuštění z důvodů uvedených v odstavci 1 písm. b) až d) a písm. f) a odstavci 3 písm. c) musí být příslušníkovi doručeno do 2 měsíců ode dne, kdy služební funkcionář důvod propuštění zjistil, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

(5) (6) Při propuštění příslušníka podle odstavce 1

a) písm. a) až k) skončí jeho služební poměr dnem doručení rozhodnutí o propuštění,

b) písm. l) skončí jeho služební poměr uplynutím 2 kalendářních měsíců následujících po dni doručení rozhodnutí o propuštění, nebo

c) písm. m) skončí jeho služební poměr uplynutím 2 kalendářních měsíců následujících po dni doručení žádosti o propuštění, jestliže služební funkcionář nerozhodne na základě žádosti příslušníka o době kratší.

(6) (7) Při propuštění příslušníka podle odstavců 2 a 3 skončí služební poměr uplynutím 2 kalendářních měsíců následujících po dni doručení rozhodnutí

o propuštění, jestliže služební funkcionář nerozhodne na základě žádosti příslušníka o době kratší.

¹¹⁾ Zákon č. 148/1998 Sb., o ochraně utajovaných skutečností a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²²⁾ § 307 trestního řádu.

²³⁾ § 309 trestního řádu.

^{23a)} § 179g trestního řádu.

²⁴⁾ § 72 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění zákona č. 203/1994 Sb. a zákona č. 237/2000 Sb.

§ 77

Povinnosti v oblasti péče o příslušníky

(1) Bezpečnostní sbor ani příslušník nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru zneužívat k újmě jiného účastníka služebního poměru nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.

(2) Ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(3) Za přímou diskriminaci se pro účely tohoto zákona považuje jednání, v jehož důsledku bylo, je nebo by mohlo být z důvodu uvedeného v odstavci 2 s příslušníkem zacházeno nevýhodněji než s jiným příslušníkem ve srovnatelné situaci.

(4) Za nepřímou diskriminaci se pro účely tohoto zákona považuje zdánlivě nediskriminační jednání, které znevýhodňuje příslušníka vůči jinému na základě důvodů uvedených v odstavci 2.

(5) Obtěžováním se rozumí jednání, které je jiným příslušníkem oprávněně vnímáno jako nevíтанé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí.

(6) Sexuálním obtěžováním se rozumí nežádoucí jednání sexuální povahy v jakékoli formě v době služby, které je jiným příslušníkem oprávněně vnímáno jako nevíтанé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí anebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivní výkon práv

a povinností vyplývajících ze služebního poměru. Sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci na základě pohlaví.

(7) Za diskriminaci se nepovažuje postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon služby, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

(8) Bezpečnostní sbor je při vytváření podmínek výkonu služby povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Za nerovné zacházení se nepovažuje postup podle odstavce 7.

(9) Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, toto právo má příslušník i v případě, že jeho služební poměr již skončil. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

(10) Bezpečnostní sbor nesmí postihovat příslušníka nebo jej znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků, které pro něj vyplývají ze služebního poměru. Postihovat či znevýhodňovat nelze ani osobu, která příslušníka v řízení zastupuje.

(11) Bezpečnostní sbor nesmí postihovat, znevýhodňovat nebo vystavovat nátlaku příslušníka proto, že je oznamovatelem trestného činu.

~~(11)~~ (12) Bezpečnostní sbor je povinen vytvářet podmínky pro řádný a pokud možno bezpečný výkon služby. Za tím účelem zajišťuje pro příslušníky zejména

a) písemné informování o změnách skutečností, které jsou uvedeny v § 16 odst. 3, a o opatřeních zajišťujících naplnění odstavce 2 a § 16 odst. 4 do 1 měsíce od jejich vzniku,

b) informování o právních předpisech potřebných k výkonu služby,

c) seznamování se služebními předpisy, nahlížení do nich a obstarávání jejich opisů na svůj náklad podle potřeby, jakož i seznamování s rozkazy a s informacemi potřebnými k výkonu služby,

d) podmínky pro jejich soustavné vzdělávání a zdokonalování odborné způsobilosti, pro získávání a zdokonalování znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon služby a pro získávání a udržování fyzické kondice,

e) péči o vzhled, úpravu a sociální vybavení služeben,

f) pomůcky, prostředky a zařízení potřebné k výkonu služby, případně pro zajištění bezpečnosti a ochrany života a zdraví příslušníků i v době mimo službu a k zajištění připravenosti příslušníků k výkonu služby,

g) ubytování při výkonu služby v jiném místě, než je místo jejich trvalého pobytu; ubytování je možno poskytnout společně s členem rodiny,

h) podmínky pro stravování,

i) bezplatné stravování v potřebném rozsahu, jestliže vykonávají službu za ztížených podmínek při mimořádných bezpečnostních akcích nebo při služebních zásazích,

j) bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které obvykle nosí do služby,

k) zdravotní služby³⁶⁾,

l) psychologickou péči.

³⁶⁾ Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách).

§ 186

Ukládání kázeňských trestů

(1) Řízení o kázeňském přestupku a o jednání, které má znaky přestupku,²⁰⁾ vede služební funkcionář ústně. O ústním jednání a o důležitých úkonech v řízení vyhotovuje písemný záznam.

(2) Příslušníkovi musí být před uložením kázeňského trestu dána možnost vyjádřit se k věci, navrhnout důkazy a hájit se. Služební funkcionář musí vyslechnout také osobu, která podala podnět k zahájení řízení.

(3) Na příslušníka, o jehož kázeňském přestupku nebo jednání, které má znaky přestupku, se vede řízení, se do doby, než je o jeho vině pravomocně rozhodnuto, hledí, jako by byl nevinný.

(4) Řízení o kázeňském přestupku a o jednání, které má znaky přestupku, nelze vést společně.

(5) Při určení druhu kázeňského trestu se přihlédne k závažnosti kázeňského přestupku, zejména ke způsobu jeho spáchání, k významu a rozsahu jeho následků, k okolnostem, za nichž byl spáchán, k míře zavinění, pohnutkám, dosavadnímu přístupu příslušníka k plnění služebních povinností a k tomu, zda již byl kázeňsky

treťán. Jestliže se ve společném řízení projednává více kázeňských přestupků téhož příslušníka, přihlédne se při ukládání druhu kázeňského trestu též k této skutečnosti.

(6) Za více kázeňských přestupků téhož příslušníka projednaných ve společném řízení uloží služební funkcionář kázeňský trest podle nejzávažnějšího kázeňského přestupku.

(7) Kázeňský trest odnětí služební hodnosti se ukládá za kázeňský přestupek se zvláště škodlivým následkem, za porušení povinnosti vyplývající z omezení práv příslušníka, za jednání, kterým příslušník porušil služební slib, za opakované spáchání kázeňského přestupku se škodlivým následkem, jestliže předcházející uložení kázeňských trestů nevedlo v období 3 let k obnovení služební kázně příslušníka, za jednání, které má znaky přestupku a je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka, anebo za opakované dosahování neuspokojivých výsledků ve výkonu služby uvedené v závěru služebního hodnocení.

(8) Od uložení kázeňského trestu lze v rozhodnutí o kázeňském přestupku upustit, jestliže k nápravě příslušníka postačí samotné projednání kázeňského přestupku.

(9) Kázeňský trest za kázeňský přestupek lze uložit nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy se služební funkcionář dozvěděl o jednání, které má znaky kázeňského přestupku, a nejpozději do 1 roku ode dne, kdy ke spáchání kázeňského přestupku došlo. Kázeňský trest za jednání, které má znaky přestupku, lze uložit nejpozději do 1 roku ode dne, kdy došlo ke spáchání přestupku. Do běhu těchto lhůt se nezapočítává doba, po kterou se pro tentýž skutek vedlo trestní řízení.

(10) Řízení o kázeňském přestupku nelze vést v době, po kterou je příslušník uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby příslušníka.

~~(10)~~ **(11)** Kázeňský trest nelze uložit příslušníkovi, který již byl za týž skutek pravomocně odsouzen.

²⁰⁾ Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

§ 209

Zánik práva

K zániku práva z důvodu, že nebylo ve stanovené lhůtě vykonáno, dochází jen v případech uvedených v § 42 odst. 4 § 42 odst. 5 , § 99 odst. 3, § 186 odst. 10 § 186

odst. 11, § 190 odst. 1, § 192 odst. 2 a § 193 odst. 4; k zániku práva se přihlédne, i když není v řízení namítán.

3) Platné znění zákoníku práce s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

§ 16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) Zaměstnavatel nesmí postihovat, znevýhodňovat nebo vystavovat nátlaku zaměstnance proto, že je oznamovatelem trestného činu.

(~~2~~) **(3)** V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon¹⁰⁸⁾.

(~~3~~) **(4)** Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

¹⁰⁸⁾ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

§ 41

Převedení na jinou práci

(1) Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci,

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 toho 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.

(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,

c) 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 hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

(5) Zaměstnance podle odstavce 2 písm. a) a c) a odstavce 4 nelze bez jeho souhlasu převést na jinou práci v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu práce zaměstnance.

~~(5)~~ (6) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj 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)~~ (7) 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)~~ (8) 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. c) a v odstavci 4.

¹⁹⁾ § 4 odst. 1 zákona č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění pozdějších předpisů.

§ 53

(1) Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je

a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,

c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,

d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,

e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci;

f) v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu práce zaměstnance.

(2) Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby

nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

§ 54

Zákaz výpovědi podle § 53 **odst. 1 písm. a) až e)** se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,

b) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b); to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,

c) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),

d) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

§ 55

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

(1) Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,

b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

(2) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

(3) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu práce zaměstnance.

§ 139

(1) Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat,

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 přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (~~§ 41 odst. 5~~ § 41 odst. 6),

přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

(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.

(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.

§ 208

(1) 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).

(2) Ustanovení odstavce 1 se nepoužije v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu práce zaměstnance.

§ 363

Ustanoveními, kterými se zpracovávají předpisy Evropské unie, jsou nadpis hlavy IV v části první, § 16 odst. 2 a 3 a 4, § 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, 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) „o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo 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.

4) Platné znění zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, ve znění pozdějších předpisů s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

§ 4

(1) Úřad práce plní úkoly v oblastech

- a) zaměstnanosti,
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpory,
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- e) příspěvku na péči,
- f) pomoci v hmotné nouzi,
- g) inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,
- h) dávek pěstounské péče,

i) ochrany oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele,

v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti³⁾, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů⁴⁾, zákonem o sociálně-právní ochraně dětí¹¹⁾, zákonem o státní sociální podpoře⁵⁾, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů⁸⁾, zákonem o sociálních službách⁹⁾ a zákonem o pomoci v hmotné nouzi¹⁰⁾ **a zákonem o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele.**

(2) Úřad práce je přístupovým místem pro zajištění elektronické komunikace v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti mezi členskými státy Evropské unie.

-
- 3) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
 - 4) Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
 - 5) Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.
 - 6) Například zákoník práce, zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách).
 - 8) Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů.
 - 9) Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.
 - 10) Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.
 - 11) Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.
-

5) Platné znění zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

§ 47

Přeložení

(1) Státní zaměstnanec může být na dobu nezbytně nutnou, která musí být předem určena, nejdéle však na dobu 60 dnů v kalendářním roce, přeložen k výkonu služby v oboru služby, který vykonává, do jiného služebního úřadu nebo do jiného organizačního útvaru služebního úřadu, a to i bez svého souhlasu. Se souhlasem státního zaměstnance lze dobu jeho přeložení prodloužit, nejdéle však o dobu 60 dnů.

(2) Pro přeložení musí trvat potřeba zajištění výkonu služby v jiném služebním úřadu nebo v jiném organizačním útvaru služebního úřadu, a to po celou dobu přeložení. Přeložení nelze použít k jinému účelu než k zajištění výkonu služby. Při přeložení státního zaměstnance musí být přihlédnuto k jeho osobním, zdravotním a rodinným poměrům.

(3) Těhotná státní zaměstnankyně a státní zaměstnankyně nebo státní zaměstnanec pečující o dítě do 8 let smějí být přeloženi jen se svým souhlasem; to platí obdobně i pro osamělou státní zaměstnankyni a osamělého státního zaměstnance, kteří pečují o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro státního zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle jiného 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).

(4) Při přeložení státního zaměstnance do jiné obce, než ve které je jeho služební působiště nebo bydliště, zajistí státnímu zaměstnanci služební úřad, do kterého byl přeložen, ubytování na své náklady a poskytuje mu náhrady výdajů jako při služební cestě.

(5) Státního zaměstnance nelze bez jeho souhlasu přeložit v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby zaměstnance.

~~(5)~~ (6) Dojde-li v důsledku přeložení ke snížení platu státního zaměstnance, přísluší mu doplatek do výše platu před přeložením.

§ 72

Skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu

(1) Služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru,

a) nesplňuje-li státní zaměstnanec požadavek občanství členského státu Evropské unie nebo občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru,

b) jestliže 2 po sobě jdoucí služební hodnocení státního zaměstnance obsahují závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovující výsledky,

c) nesplňuje-li státní zaměstnanec bez zavinění služebního úřadu jiný předpoklad potřebný k výkonu služby, nebo

d) uplynula-li marně doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů.

(2) Služební poměr nelze skončit podle odstavce 1 písm. b) až d) v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby zaměstnance.

~~(2)~~ **(3)** Při skončení služebního poměru na dobu neurčitou z důvodu podle odstavce 1 písm. d) má státní zaměstnanec nárok na výplatu odbytného. Při nepřetržité době trvání služebního poměru

a) nepřesahující 3 roky přísluší odbytné ve výši trojnásobku měsíčního platu,

b) nepřesahující 6 let, ale přesahující 3 roky, přísluší odbytné ve výši šestinásobku měsíčního platu,

c) nepřesahující 9 let, ale přesahující 6 let, přísluší odbytné ve výši devítinásobku měsíčního platu,

d) přesahující 9 let přísluší odbytné ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu státního zaměstnance.

~~(3)~~ **(4)** Není-li odbytné podle odstavce 2 vyplaceno státnímu zaměstnanci v den skončení služebního poměru, vyplatí se v nejbližším výplatním termínu určeném ve služebním úřadu pro výplatu platu.

~~(4)~~ **(5)** Služební poměr skončí uplynutím doby uvedené v rozhodnutí; tato doba počíná plynout ode dne nabytí právní moci rozhodnutí a činí v případě podle odstavce 1 písm. a) a d) 10 dnů a v případě podle odstavce 1 písm. b) a c) 60 dnů.

§ 89

Kárné opatření

(1) Za kárné provinění lze uložit státnímu zaměstnanci kárné opatření.

(2) Kárným opatřením je

a) písemná důtka,

b) snížení platu až o 15 % na dobu až 3 kalendářních měsíců,

c) odvolání ze služebního místa představeného, nebo

d) propuštění ze služebního poměru.

(3) Při určení druhu kárného opatření se přihlédne k závažnosti kárného provinění, zejména ke způsobu jeho spáchání, k významu a rozsahu jeho následků, k okolnostem, za nichž bylo spácháno, k míře zavinění, pohnutkám, dosavadnímu přístupu státního zaměstnance k dodržování služební kázně a k tomu, zda mu již za kárné provinění bylo v minulosti uloženo kárné opatření. Kárné opatření odvolání ze služebního místa představeného nebo propuštění ze služebního poměru lze uložit jen za zvlášť závažné kárné provinění, zejména pokud státní zaměstnanec porušoval služební kázeň dlouhodobě, svým jednáním způsobil zvlášť závažný následek nebo jednal ze zavrženíhodných pohnutek.

(4) Za více kárných provinění státního zaměstnance projednaných ve společném řízení se uloží kárné opatření podle nejzávažnějšího kárného provinění.

(5) Kárné opatření nelze uložit, byl-li státní zaměstnanec za týž skutek pravomocně potrestán soudem nebo jiným správním orgánem.

(6) Kárné opatření nelze uložit v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby zaměstnance.

~~(6)~~ (7) Od uložení kárného opatření lze v rozhodnutí o kárném provinění upustit, jestliže k nápravě státního zaměstnance postačí samotné projednání kárného provinění.

~~(7)~~ (8) Rozhodnutí o uložení kárného opatření, které je v právní moci, se založí do osobního spisu státního zaměstnance.

§ 98

Na rovné zacházení, **ochranu oznamovatelů trestných činů** a zákaz diskriminace ve služebním poměru se § 16 a 17 zákoníku práce použijí obdobně.