

Platné znění dotčených ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů s vyznačením navrhovaných změn:

§ 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 služby v operačním nasazení nebo zaměstnankyně po skončení ~~mateřské dovolené~~ **mateřské péče** nebo zaměstnanec po skončení ~~rodičovské dovolené~~ **rodičovské péče** v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat ~~mateřskou dovolenou~~ **mateřskou péči**, nebo po skončení doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, nebo po skončení doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění, 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.

§ 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 služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,
- 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~~ **mateřskou péči** nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají ~~rodičovskou dovolenou~~ **rodičovskou péči**,
- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci,
- f) v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle § 41a a 41c zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

(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 zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

§ 54

Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

- a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případech 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~~ **mateřskou péčí**, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá ~~rodičovskou dovolenou~~ **rodičovskou péčí** do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat ~~mateřskou dovolenou~~ **mateřskou péčí**,

e) ~~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);~~

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

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 zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající ~~mateřskou dovolenou~~ **mateřskou péčí**, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají ~~rodičovskou dovolenou~~ **rodičovskou péčí**.

§ 55

Okamžitě 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 zvláště hrubým způsobem.

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

§ 191

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů 58), po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu 59), po dobu mateřské nebo ~~rodičovské dovolené~~ **rodičovské péče**, 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.

§ 194

Zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době

prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v § 192 a 193. Pro účely poskytování této náhrady platí pro zaměstnance, který pracuje na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit.

Mateřská a rodičovská ~~dovolená~~ **péče**

§ 195

Mateřská ~~dovolená~~ **péče**

(1) V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská ~~dovolená~~ **péče** po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská ~~dovolená~~ **péče** po dobu 37 týdnů.

(2) ~~mateřskou dovolenou mateřskou péčí~~ zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.

(3) Vyčerpá-li zaměstnankyně z ~~mateřské dovolené mateřské péče~~ před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská ~~dovolená~~ **péče** ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v odstavci 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z ~~mateřské dovolené mateřské péče~~ před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, přísluší jí mateřská ~~dovolená~~ **péče** ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 nebo více dětí.

(4) Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská ~~dovolená~~ **péče** po dobu 14 týdnů.

(5) Mateřská ~~dovolená~~ **péče** v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 198 odst. 2) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

§ 196

Rodičovská ~~dovolená~~ **péče**

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost ~~rodičovskou dovolenou rodičovskou péčí~~. Rodičovská ~~dovolená~~ **péče** přísluší matce dítěte po skončení ~~mateřské dovolené mateřské péče~~ a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

§ 197

Mateřská a rodičovská ~~dovolená~~ **péče** při převzetí dítěte

(1) Právo na mateřskou a ~~rodičovskou dovolenou rodičovskou péčí~~ má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory 68).

(2) Mateřská ~~dovolená~~ **péče** podle odstavce 1 přísluší zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně 2 nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku.

(3) Rodičovská ~~dovolená~~ **péče** podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala ~~mateřskou dovolenou mateřskou péčí~~ podle odstavce 2, rodičovská ~~dovolená~~ **péče** přísluší až po skončení této ~~mateřské dovolené mateřské péče~~. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská ~~dovolená~~ **péče** po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22

týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, rodičovská ~~dovolená~~ **péče** přísluší do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

§ 198

Společné ustanovení o mateřské a rodičovské ~~dovolené~~ **péči**

- (1) Mateřskou a ~~rodičovskou dovolenou~~ **rodičovskou péči** jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.
- (2) Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská ~~dovolená~~ **péče**; její nevyčerpaná část přísluší ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.
- (3) Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší mateřská nebo rodičovská ~~dovolená~~ **péče** po dobu, po kterou o dítě nepečují.
- (4) Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo ~~rodičovské dovolené~~ **rodičovské péči** nebo zaměstnanec na ~~rodičovské dovolené~~ **rodičovské péči**, přísluší mateřská nebo rodičovská ~~dovolená~~ **péče** ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.

§ 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~~ **mateřské péče** a doba, po kterou zaměstnanec čerpá ~~rodičovskou dovolenou~~ **rodičovskou péči** do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat ~~mateřskou dovolenou~~ **mateřskou péči**, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, doba poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění, doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doba péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění 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.

§ 217

- (1) Doba 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. 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 předpisu 61), ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na ~~mateřské dovolené~~ **rodičovské péči** a zaměstnanec na ~~rodičovské dovolené~~ **rodičovské péči**. 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~~ **mateřské péče**, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení ~~rodičovské dovolené~~ **rodičovské péče** do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat ~~mateřskou dovolenou~~ **mateřskou péči**, 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) Nemůže-li být dovolená vyčerpana podle odstavce 1, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpana nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 4 stanoveno jinak.

(3) 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) Nemůže-li být dovolená vyčerpana ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo ~~rodičovské dovolené~~ **rodičovské péče**, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

§ 219

(1) Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným, poskytuje-li dlouhodobou péči nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu poskytování dlouhodobé péče, na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení na žádost zaměstnance. Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a ~~rodičovské dovolené~~ **rodičovské péče** a zaměstnanec také nástupem ~~rodičovské dovolené~~ **rodičovské péče**.

(2) Případně-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. 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.

§ 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~~ **rodičovské péče** není možné z důvodu následného čerpání ~~rodičovské dovolené~~ **rodičovské péče** 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 počítat.
- (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.

§ 229

Odborná praxe absolventů škol

- (1) Zaměstnavatelé jsou povinni zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce; odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.
- (2) Absolventem se pro účely odstavce 1 rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo ~~rodičovské dovolené~~ **rodičovské péče**.

§ 235

- (1) Do doby setrvání zaměstnance v zaměstnání na základě kvalifikační dohody se nezapočítává doba ~~rodičovské dovolené~~ **rodičovské péče** v rozsahu ~~rodičovské dovolené~~ **rodičovské péče** 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),

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.

§ 309

(1) Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatele. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce právně jednat jménem agentury práce.

(2) Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který obsahuje zejména

a) název a sídlo uživatele,

b) místo výkonu práce u uživatele,

c) dobu trvání dočasného přidělení,

d) určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,

e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce [§ 308 odst. 1 písm. g)],

f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

(3) Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

(4) Jestliže agentura práce, která zaměstnance dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele, uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak.

(5) Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.

(6) Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo ~~rodičovskou dovolenou~~ **rodičovskou péči**, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá ~~rodičovskou dovolenou~~ **rodičovskou péči**.

(7) Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256.

(8) Rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.

§ 363

Ustanoveními, kterými se zpracovávají 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~~ **skončení mateřské péče** nebo zaměstnanec po skončení ~~rodičovské dovolené~~ **rodičovské péče** v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat ~~mateřskou dovolenou~~ **mateřskou péči**, 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~~ **mateřskou péči**, zaměstnanec v době, kdy čerpá ~~rodičovskou dovolenou~~ **rodičovskou péči** do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat ~~mateřskou dovolenou~~ **mateřskou péči**", § 54 písm. c) spočívající ve slovech "nejde o zaměstnankyni ~~na mateřské dovolené~~ **na mateřské péči** nebo o zaměstnanec v době čerpání ~~rodičovské dovolené~~ **rodičovské péče** do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat ~~mateřskou dovolenou~~ **mateřskou péči**", § 54 písm. d) "o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající ~~mateřskou dovolenou~~ **mateřskou péči**, nebo o zaměstnanec anebo zaměstnankyni, kteří čerpají ~~rodičovskou dovolenou~~ **rodičovskou péči**", § 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 vymežit 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 zaměstnanec 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 zaměstnanec, a proto nemůže o dítě pečovat", § 195, 196, § 197 odst. 3 spočívající ve slovech "Rodičovská ~~dovolená~~ **péče** podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let", spočívající ve slovech "rodičovská ~~dovolená~~ **péče** přísluší", § 197 odst. 3 věta druhá a třetí, § 198 odst. 1 až 4, pokud jde o ~~rodičovskou dovolenou~~ **rodičovskou péči**, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), § 213 odst. 1, § 217 odst. 4, pokud jde o ~~rodičovskou dovolenou~~ **rodičovskou péči**, § 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 zaměstnanec 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.

Platné znění dotčených ustanovení zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů s vyznačením navrhovaných změn:

§ 43

- (1) Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci 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, ošetřovala jiného člena domácnosti z důvodů uvedených v § 39 odst. 1 nebo poskytovala dlouhodobou péči,
 - 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~~ **péči**.

§ 95

- (1) Zaměstnavatel je povinen vést evidenci o svých zaměstnancích účastných pojištění, která musí pro účely pojištění obsahovat tyto údaje:
- a) jméno, příjmení, rodné příjmení, rodné číslo, datum a místo narození, místo trvalého, popřípadě hlášeného pobytu zaměstnance, den nástupu do zaměstnání a skončení doby zaměstnání, druh činnosti zakládající účast na pojištění, údaj o místě výkonu práce, je-li toto místo trvale v cizině, a o tom, zda je zaměstnanec v cizině povinně účasten důchodového pojištění, státní občanství, a byl-li zaměstnanec povinně účasten důchodového pojištění v cizině a zaměstnavatel je jeho prvním zaměstnavatelem po skončení této účasti nebo za jejího trvání, též údaj o názvu a adrese cizozemského nositele pojištění a o cizozemském čísle pojištění, a u smluvního zaměstnance též identifikační údaje jeho zahraničního zaměstnavatele, jakož i den zahájení a den skončení výkonu práce smluvního zaměstnance na území České republiky,
 - b) výši sjednaného (stanoveného) započitatelného příjmu,
 - c) výši započitatelného příjmu za jednotlivá mzdová (výplatní) období,
 - d) dobu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, dobu karantény, dobu ošetřování člena domácnosti (péče o dítě ve věku do 10 let), dobu poskytování dlouhodobé péče, dobu mateřské ~~dovolené péče~~ a rodičovské ~~dovolené péče~~, dobu vazby, dobu výkonu zabezpečovací detence a výkonu trestu odnětí svobody zaměstnance a další dny jeho omluvené nepřítomnosti v práci, dny pracovního volna bez náhrady příjmu, poskytnutých zaměstnanci jeho zaměstnavatelem v případech, kdy zaměstnanec nemá na pracovní volno nárok, a dny výkonu práce zaměstnance v pojištěné činnosti v době, v níž má nárok na výplatu nemocenského, peněžité pomoci v mateřství, otcovské, ošetřovného a dlouhodobého ošetřovného,
 - e) neomluvené pracovní dny zaměstnance, popřípadě jejich části,
 - f) záznam, zda zaměstnanec pobírá starobní nebo invalidní důchod, a od kdy jej pobírá, plátce tohoto důchodu, a je-li tento důchod pobírán ze státu, s nímž Česká republika uzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, též záznam o tom, z jakého státu je tento důchod pobírán a jaký cizozemský nositel pojištění je plátcem důchodu,
 - g) předcházející orgán, který prováděl pojištění zaměstnance, pokud jím není okresní správa sociálního zabezpečení,

- h) výši vyměřovacího základu pro pojistné,
i) název zdravotní pojišťovny, u níž je zaměstnanec zdravotně pojištěn,
j) nepodléhá-li zaměstnanec nebo smluvní zaměstnanec pojištění podle tohoto zákona, údaje o jeho povinné účasti na důchodovém pojištění v cizině.
- (2) Zaměstnavatel je povinen vést o svých zaměstnancích, jejichž zaměstnání jim nezakládá účast na pojištění, údaje uvedené v odstavci 1 písm. a) až c) s tím, že údaj o druhu činnosti se týká činnosti, která nezakládá účast na pojištění.
- (3) Povinnost uvedená v odstavci 2 platí též pro zaměstnavatele, který není povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů, a pro zaměstnavatele, který je z tohoto registru odhlášen.

Platné znění dotčených ustanovení zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů s vyznačením navrhovaných změn:

§ 14

Soustavná příprava dítěte na budoucí povolání na vysoké škole

- (1) Soustavná příprava dítěte na budoucí povolání na vysoké škole (§ 12 odst. 3) začíná nejdříve dnem, kdy se dítě stává studentem vysoké školy, a končí dnem, kdy dítě ukončilo vysokoškolské studium.
- (2) Za soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání se považuje také
- a) doba od skončení studia na střední škole do dne, kdy se dítě stalo studentem vysoké školy, jestliže dítě pokračuje bez přerušení v dalším studiu,
 - b) kalendářní měsíc, v němž dítě ukončilo řádně 10b) studium na vysoké škole, a dále kalendářní měsíc následující po kalendářním měsíci, v němž dítě ukončilo řádně 10b) studium na vysoké škole, pokud dítě nevykonává po celý tento měsíc výdělečnou činnost podle § 10 ani nemá po celý kalendářní měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci,
 - c) doba od ukončení studia na vysoké škole do dne, kdy se dítě stalo studentem těžze nebo jiné vysoké školy, pokud studium na těžze nebo jiné vysoké škole bezprostředně navazuje na ukončení studia na vysoké škole, nejdéle však doba tří kalendářních měsíců následujících po kalendářním měsíci, v němž dítě ukončilo studium na vysoké škole,
 - d) doba přerušení studia na vysoké škole, po kterou by jinak trvala mateřská nebo rodičovská ~~devolená~~ péče.

Platné znění dotčených ustanovení zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů s vyznačením navrhovaných změn:

§ 35

Sleva na dani

- (1) Poplatníkům uvedeným v § 2 a 17 se daň za zdaňovací období, kterým je kalendářní rok, nebo za zdaňovací období kratší než nepřetržitě po sobě jdoucích dvanáct měsíců spadajících do kalendářního roku, anebo za část uvedených zdaňovacích období, za kterou se podává daňové přiznání, snižuje o
- a) částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením 33) a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců podle odstavce 2 desetinné číslo,
 - b) částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením 33) a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců podle odstavce 2 desetinné číslo.
 - c) zrušeno

Přitom u poplatníků, kteří jsou společníky veřejné obchodní společnosti, u komplementářů komanditní společnosti a u komanditní společnosti se daň sníží podle písmen a) a b) pouze o částku, která odpovídá poměru, jakým byl mezi ně rozdělen základ daně zjištěný za veřejnou obchodní společnost nebo za komanditní společnost.

(2) Pro výpočet slev podle odstavce 1 písm. a) a b) je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením 33). Průměrný přepočtený počet zaměstnanců se vypočítá samostatně za každou skupinu zaměstnanců vymezenou v předchozí větě jako podíl celkového počtu hodin, který těmto zaměstnancům vyplývá z rozvržení pracovní doby nebo z individuálně sjednané pracovní doby po dobu (délky) trvání pracovního poměru v období, za které se podle odstavce 1 podává daňové přiznání, a celkového ročního fondu pracovní doby připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu stanovenou zvláštními právními předpisy. Do celkového počtu hodin se nezapočítají neodpracované hodiny v důsledku neomluvené nepřítomnosti v práci, nenapracovaného pracovního volna poskytnutého zaměstnavatelem bez náhrady mzdy, pokud zaměstnanec nemohl konat práci z jiných důležitých důvodů týkajících se jeho osoby, a dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, za kterou nepřísluší náhrada mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu nebo snížené odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény podle zvláštního právního předpisu 47a) nebo nemocenské z nemocenského pojištění, s výjimkou neodpracovaných hodin připadajících na první tři dny dočasné pracovní neschopnosti, kdy náhrada mzdy nebo platu nepřísluší zaměstnanci podle § 192 odst. 1 věty druhé za středníkem zákoníku práce. Do trvání pracovního poměru se nezapočítává mateřská nebo rodičovská dovolená péče, služba v ozbrojených silách, výkon civilní služby a dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce. Vypočtený podíl se zaokrouhluje na dvě desetinná místa.

(3) Budou-li slevy na dani podle odstavce 1 písm. a) a b) uplatňovat poplatníci uvedení v § 17 za zdaňovací období, kterým je hospodářský rok, nebo za zdaňovací období delší než nepřetržitě po sobě jdoucích dvanáct měsíců, anebo za jinak vymezené období, za které se podává daňové přiznání, jehož začátek a konec spadá do dvou různých kalendářních roků, zjistí se celková částka slevy jako součet dílčích částek těchto slev, vypočtených samostatně za kalendářní rok, do něhož spadá začátek, a za kalendářní rok, do něhož spadá konec období, za které se podává daňové přiznání. Při výpočtu každé z dílčích částek slev se jako dělitel použije celkový roční fond pracovní doby připadající na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu stanovenou zvláštními předpisy, příslušného kalendářního roku, a částka slevy podle odstavce 1 písm. a) a b) platná k poslednímu dni období, za které se podává daňové přiznání.

(4) Slevu na dani podle odstavce 1 nelze uplatnit na daň (část daně) připadající na základ daně (díleči základ daně) podle § 20b.

(5) zrušen

(6) zrušen

(7) zrušen

Platné znění dotčených ustanovení zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů s vyznačením navrhovaných změn:

§ 920

Výživné a zajištění úhrady některých nákladů neprovdané matce

(1) Není-li matka dítěte provdána za otce dítěte, poskytne jí otec dítěte výživu po dobu dvou let od narození dítěte a přispěje jí v přiměřeném rozsahu na úhradu nákladů spojených s těhotenstvím a porodem. Povinnost k úhradě nákladů spojených s těhotenstvím a porodem vznikne muži, jehož otcovství je pravděpodobné, i v případě, že se dítě nenarodí živé.

(2) Soud může na návrh těhotné ženy uložit muži, jehož otcovství je pravděpodobné, aby částku potřebnou na výživu a příspěvek na úhradu nákladů spojených s těhotenstvím a porodem poskytl předem.

(3) Soud může rovněž na návrh těhotné ženy uložit muži, jehož otcovství je pravděpodobné, aby předem poskytl částku potřebnou k zajištění výživy dítěte po dobu, po kterou by ženě náležela jako zaměstnankyni podle jiného právního předpisu mateřská ~~dovolená~~ **péče**.