

ROZDÍLOVÁ TABULKA NÁVRHU PRÁVNÍHO PŘEDPISU S PŘEDPISY EU

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

Změna zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Navrhovaný právní předpis		Odpovídající předpis EU		
Ustanovení (část, §, odst., písm., apod.)	Obsah	Celex č.	Ustanovení (čl., odst., písm., bod., apod.)	Obsah
§ 1	Směrnice Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS	31998L0024	Čl. 14 odst. 1 druhý (neoznačený) pododstavec	Tato opatření přijatá členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.
	Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)	31999L0063	Čl. 3 odst. 2	Opatření podle odstavce 1 přijatá členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

<p>Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA)Text s významem pro EHP.</p>	32000L0079	Článek 3 druhý (neoznačený) odstavec	Tato opatření přijatá členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.
<p>Směrnice Rady 2009/13/ES ze dne 16. února 2009, kterou se provádí dohoda k Úmluvě o práci na moři z roku 2006 uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a kterou se mění směrnice 1999/63/ES</p>	32009L0013	Čl. 5 odst. 2	Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy. Neprodleně sdělí Komisi znění těchto předpisů.
<p>Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) Text s významem pro EHP</p>	32014L0112	Čl. 4 odst. 1 druhý (neoznačený) pododstavec	Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.
<p>Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/1794 ze dne 6. října 2015, kterou se mění</p>	32015L1794	Čl. 8 odst. 1 druhý	Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí

	<p>směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES, 2009/38/ES a 2002/14/ES a směrnice Rady 98/59/ES a 2001/23/ES, pokud jde o námořníky (Text s významem pro EHP)</p> <p>Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.</p>	32018L0957	<p>(neoznačený) pododstavec</p> <p>Čl. 3 odst. 1 třetí (neoznačený) pododstavec</p>	<p>být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.</p> <p>Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.</p>
§ 51a	<p>(1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána z důvodu přechodu práv a povinností z pracovních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.</p> <p>(2) Nebyl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovních vztahů informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, může dát z tohoto důvodu výpověď s tím, že</p>	32009L0013	Příloha norma A2.1 odst. 6	Výpověď v kratší než minimální výpovědní době lze dát za okolností uznaných podle vnitrostátních právních předpisů nebo platných kolektivních smluv za okolností odůvodňující ukončení pracovní dohody s kratší výpovědní dobou či bez ní. Při určování takových okolností každý členský stát zajistí, aby byla zohledněna potřeba námořníka ukončit bez postihu pracovní dohodu v kratší výpovědní době či bez ní ze solidárních či jiných naléhavých důvodů

	<p>a) byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu,</p> <p>b) byla-li dána výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.</p>			
§ 78 odst. 1 písm. e)	e) vícesměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,	32003L0088	Čl. 2 odst. 5 a 6	<p>5. "prací na směny" každý způsob organizace práce ve směnách, při kterém pracovníci jeden druhého střídají na stejných pracovištích podle určitého rozvrhu, včetně střídajících se turnusů, a který může být nepřetržitý nebo přerušovaný, což představuje pro pracovníky nutnost pracovat v různou dobu během určitého období dnů nebo týdnů;</p> <p>6. "pracovníkem na směny" každý pracovník, jehož rozvrh práce zahrnuje práci na směny;</p>

§ 97 odst. 2	(2) Při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost v případech uvedených v § 203 odst. 2 písm. a), se posuzuje jako výkon práce celá tato doba.	32009L0038	Čl. 10 odst. 3	3. Členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců, kteří vykonávají své funkce v rámci postupu podle čl. 6 odst. 3, požívají při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnání. To se týká zejména účasti na schůzích zvláštního vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců nebo na všech ostatních schůzích pořádaných v rámci dohody podle čl. 6 odst. 3, jakož i vyplácení mezd členům, kteří jsou zaměstnanci podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství, po dobu nepřítomnosti nezbytnou k výkonu jejich funkcí.
§ 103 odst. 5	(5) Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, vyhrazování pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.	31989L0391	Čl. 6, odst. 1, pododst. 1 Čl. 9, odst. 1, písm. a)	V rámci svých povinností přijme zaměstnavatel opatření nezbytná pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, včetně opatření pro prevenci pracovních rizik, pro informování a školení, a také pro přípravu nezbytné organizace a prostředků. Zaměstnavatel musí: a) zajistit hodnocení rizik pro bezpečnost a zdraví při práci, včetně těch, která se vztahují na zvlášť ohrožené skupiny zaměstnanců;

			Čl. 15	Zvlášť ohrožené rizikové skupiny musí být chráněny proti nebezpečím, která je zvlášť ohrožují.
§ 104 odst. 1 Poznámka pod čarou č. 34	(1) Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené přímo použitelným předpisem Evropské unie ³⁴⁾ . ³⁴⁾ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS.	32016R0425	Čl. 4 Čl. 5	Dodávání na trh OOP smějí být dodávány na trh pouze tehdy, pokud za předpokladu, že jsou náležitě udržovány a používány k určenému účelu, jsou v souladu s tímto nařízením a neohrožují zdraví ani bezpečnost osob, domácí zvířata ani majetek. Základní požadavky na ochranu zdraví a bezpečnost OOP musí splňovat základní požadavky na ochranu zdraví a bezpečnost stanovené v příloze II, které se na ně vztahují.
§ 191a	Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.	32019L1158	Článek 3 odst. 1 písm. c) Článek 3 odst. 1 písm. d)	c) „pečovatelskou dovolenou“ pracovní volno pro pracovníka, aby mohl poskytovat osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem; d) „pečující osobou“ pracovník poskytující osobní péči nebo pomoc rodinnému

			Článek 6 odst. 1	<p>příslušníku nebo osobě žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem;</p> <p>Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl právo na pečovatelskou dovolenou v délce pěti pracovních dní za rok. Členské státy mohou určit dodatečné podrobnosti, pokud jde o rozsah a podmínky pečovatelské dovolené, v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Využití tohoto práva může být podmíněno náležitým odůvodněním, v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi.</p>
§ 212 odst. 1	(1) Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.	32003L0088	Čl. 7 odst. 1	1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

§ 212 odst. 4	(4) Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.	31997L0081	Příloha Ust. 2 odst. 1 Příloha Ust. 4 odst. 2	Oblast působnosti 1. Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance na částečný úvazek, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě. 2. Je-li to vhodné, použije se zásada „poměrným dílem“.
§ 213 odst. 1	(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené (§ 213), na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.	32003L0088 32014L0112 32000L0079	Čl. 7 odst. 1. Příloha odst. 10 Příloha Ust. 3 odst. 1	1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Dovolená za rok Každý pracovník má nárok na placenou dovolenou za rok v délce trvání nejméně čtyř týdnů, případně na poměrnou část dovolené, je-li zaměstnán méně než rok, v souladu s podmínkami pro čerpání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. 1. Mobilní zaměstnanci v civilním letectví mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro nárok na dovolenou a pro přiznání placené dovolené

				stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.
§ 213 odst. 2	(2) Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.	32003L0088	Čl. 7 odst. 1.	1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.
		32014L0112	Příloha odst. 10	Dovolená za rok Každý pracovník má nárok na placenou dovolenou za rok v délce trvání nejméně čtyř týdnů, případně na poměrnou část dovolené, je-li zaměstnán méně než rok, v souladu s podmínkami pro čerpání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.
		32000L0079	Příloha Ust. 3 odst. 1	1. Mobilní zaměstnanci v civilním letectví mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro nárok na dovolenou a pro přiznání placené dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

§ 215 odst. 1	(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době.	31997L0081	Příloha Ust. 2 odst. 1 Příloha Ust. 4 odst. 2	Oblast působnosti 1. Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance na částečný úvazek, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě. 2. Je-li to vhodné, použije se zásada „poměrným dílem“.
§ 215 odst. 2	(2) Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, není-li pro zaměstnance uvedené v odstavci 3 písm. f) stanoveno jinak.	31997L0081	Příloha Ust. 2 odst. 1 Příloha Ust. 4 odst. 2	Oblast působnosti 1. Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance na částečný úvazek, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě. 2. Je-li to vhodné, použije se zásada „poměrným dílem“.
§ 215 odst. 7	(7) Při změně délky týdenní pracovní doby v průběhu příslušného kalendářního roku se pro účely stanovení práva na dodatkovou dovolenou použije § 213 odst. 4 obdobně.	31997L0081	Příloha Ust. 2 odst. 1 Příloha Ust. 4 odst. 2	Oblast působnosti 1) Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance na částečný úvazek, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě. 2. Je-li to vhodné, použije se zásada „poměrným dílem“.

<p>§ 269 odst. 5</p>	<p>(5) Škodou podle tohoto zákona není případná ztráta na důchodu.</p>	<p>32009L0013</p> <p>32018L0131</p>	<p>Příloha pravidlo 4.2 odst. 1</p> <p>Příloha norma A4.2.1 odst. 8 písm. a) až c)</p>	<p>Každý členský stát zajistí, aby na lodích, které plují pod jeho vlajkou, existovala opatření, která zajistí námořníkům zaměstnaným na lodích právo na materiální pomoc a podporu ze strany majitele lodí, pokud jde o finanční důsledky nemoci, úrazu nebo úmrtí, ke kterým došlo v době, kdy sloužili v rámci pracovní dohody námořníka, nebo v důsledku jejich pracovního poměru na základě takové dohody.</p> <p>a) smluvní odškodnění, je-li stanoveno v pracovní dohodě námořníka a aniž je dotčeno písmeno c) tohoto odstavce, se vyplácí v plné výši a bez prodlení;</p> <p>b) neexistuje žádný tlak na přijetí platby v nižší než smluvní výši;</p> <p>c) pokud je v důsledku povahy dlouhodobé pracovní neschopnosti námořníka obtížné posoudit plné odškodnění, na které může mít námořník nárok, zašle se uvedenému námořníkovi předběžná platba nebo platby, aby se předešlo nepřiměřené zátěži;</p>
<p>§ 271g odst. 2</p>	<p>(2) Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně jedenapůlnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém na tuto náhradu vznikne právo; výše této náhrady se</p>	<p>32009L0013</p>	<p>Příloha pravidlo 4.2 odst. 1</p>	<p>Každý členský stát zajistí, aby na lodích, které plují pod jeho vlajkou, existovala opatření, která zajistí námořníkům zaměstnaným na lodích právo na materiální pomoc a podporu ze strany majitele lodí, pokud jde o finanční důsledky nemoci, úrazu nebo úmrtí, ke kterým došlo v době,</p>

	zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru. Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří dále výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.	32018L0131	Příloha norma A4.2.1 odst. 8 písm. a) až c)	<p>kdy sloužili v rámci pracovní dohody námořníka, nebo v důsledku jejich pracovního poměru na základě takové dohody.</p> <p>a) smluvní odškodnění, je-li stanoveno v pracovní dohodě námořníka a aniž je dotčeno písmeno c) tohoto odstavce, se vyplátí v plné výši a bez prodlení; b) neexistuje žádný tlak na přijetí platby v nižší než smluvní výši; c) pokud je v důsledku povahy dlouhodobé pracovní neschopnosti námořníka obtížné posoudit plné odškodnění, na které může mít námořník nárok, zašle se uvedenému námořníkovi předběžná platba nebo platby, aby se předešlo nepřiměřené zátěži;</p>
§ 271g odst. 3	(3) Výši průměrné mzdy zjištěné podle odstavce 2 vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.	32009L0013	Příloha pravidlo 4.2 odst. 1	<p>Každý členský stát zajistí, aby na lodích, které plují pod jeho vlajkou, existovala opatření, která zajistí námořníkům zaměstnaným na lodích právo na materiální pomoc a podporu ze strany majitele lodi, pokud jde o finanční důsledky nemoci, úrazu nebo úmrtí, ke kterým došlo v době, kdy sloužili v rámci pracovní dohody námořníka, nebo v důsledku jejich pracovního poměru na základě takové dohody.</p>

		32018L0131	Příloha norma A4.2.1 odst. 8 písm. a) až c)	<p>a) smluvní odškodnění, je-li stanoveno v pracovní dohodě námořníka a aniž je dotčeno písmeno c) tohoto odstavce, se vyplátí v plné výši a bez prodlení;</p> <p>b) neexistuje žádný tlak na přijetí platby v nižší než smluvní výši;</p> <p>c) pokud je v důsledku povahy dlouhodobé pracovní neschopnosti námořníka obtížné posoudit plné odškodnění, na které může mít námořník nárok, zašle se uvedenému námořníkovi předběžná platba nebo platby, aby se předešlo nepřiměřené zátěži;</p>
§ 271i	<p>(1) Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých přísluší</p> <p>a) manželovi nebo partnerovi^{51a)} zemřelého zaměstnance,</p> <p>b) dítěti zemřelého zaměstnance a</p> <p>c) rodiči zemřelého zaměstnance.</p> <p>(2) Jednorázová náhrada nemajetkové újmy přísluší každému pozůstalému podle odstavce 1 nejméně ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo; je-li náhrada vyplácena oběma rodičům, vyplátí se každému z nich polovina této částky. Výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.</p> <p>(3) Jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy přísluší i dalším osobám v poměru</p>	32009L0013	Příloha pravidlo 4.2 odst. 1	<p>Každý členský stát zajistí, aby na lodích, které plují pod jeho vlajkou, existovala opatření, která zajistí námořníkům zaměstnaným na lodích právo na materiální pomoc a podporu ze strany majitele lodi, pokud jde o finanční důsledky nemoci, úrazu nebo úmrtí, ke kterým došlo v době, kdy sloužili v rámci pracovní dohody námořníka, nebo v důsledku jejich pracovního poměru na základě takové dohody.</p>
		32018L0131	Příloha norma A4.2.1 odst. 8 písm. a) až c)	<p>a) smluvní odškodnění, je-li stanoveno v pracovní dohodě námořníka a aniž je dotčeno písmeno c) tohoto odstavce, se vyplátí v plné výši a bez prodlení;</p> <p>b) neexistuje žádný tlak na přijetí platby v nižší než smluvní výši;</p>

	<p>rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pocítují jako vlastní újmu.</p> <p>(4) Výši průměrné mzdy zjištěné podle odstavce 2 vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.</p>			<p>c) pokud je v důsledku povahy dlouhodobé pracovní neschopnosti námořníka obtížné posoudit plné odškodnění, na které může mít námořník nárok, zašle se uvedenému námořníkovi předběžná platba nebo platby, aby se předešlo nepřiměřené zátěži;</p>
§ 273 odst. 2	<p>(2) Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.</p>	32009L0038	Čl. 10 odst. 3	<p>3. Členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců, kteří vykonávají své funkce v rámci postupu podle čl. 6 odst. 3, požívají při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnáni.</p> <p>To se týká zejména účasti na schůzích zvláštního vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců nebo na všech ostatních schůzích pořádaných v rámci dohody podle čl. 6 odst. 3, jakož i vyplacení mezd členům, kteří jsou zaměstnanci podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství, po dobu nepřítomnosti nezbytnou k výkonu jejich funkcí.</p>

§ 309a	<p>Uživatel je povinen v dostatečném předstihu informovat agenturu práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, o tom, že tohoto zaměstnance vyšle k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb⁹¹⁾ na území jiného členského státu Evropské unie; informace musí obsahovat alespoň údaje o</p> <p>a) místu výkonu práce vyslaného zaměstnance v jiném členském státě Evropské unie, b) pracovních úkolech, které má vyslaný zaměstnanec vykonávat, c) datu zahájení výkonu práce vyslaného zaměstnance, d) předpokládané době vyslání zaměstnance a e) tom, zda vyslaný zaměstnanec nahrazuje jiného zaměstnance, jehož doba vyslání se mu přičítá podle § 319a odst. 3.</p>	32018L0957	Čl. 1 odst. 1 písm. c) bod ii) věta druhá	Uživatel informuje podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky, jež pracovníka poskytl, včas před zahájením práce uvedené v druhém pododstavci.
§ 319 odst. 1 písm. c)	c) minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy, složky mzdy stanovené v § 114 až 118 nebo složky platu stanovené v § 123 až 130 a § 132, 133 a 135,	32018L0957	Čl. 1 odst. 2	<p>Článek 3 se mění takto:</p> <p>a) odstavec 1 se nahrazuje tímto:</p> <p>„1. Členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného zacházení pracovní podmínky týkající se dále uvedených záležitostí, jež jsou v členském státě, v němž je práce vykonávána, stanoveny:</p> <ul style="list-style-type: none"> — právními či správními předpisy nebo — kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8:

				<p>a) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;</p> <p>b) minimální délky placené dovolené za kalendářní rok;</p> <p>c) odměny, včetně sazeb za přesčasy; toto písmeno se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;</p> <p>d) podmínek poskytování pracovníků, zejména poskytování pracovníků prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;</p> <p>e) ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;</p> <p>f) ochranných opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;</p> <p>g) rovného zacházení pro muže a ženy a ostatních ustanovení o zákazu diskriminace;</p> <p>h) podmínek ubytování pracovníků, pokud je ubytování poskytováno zaměstnavatelem pracovníkům mimo jejich obvyklé místo výkonu práce;</p> <p>i) příspěvků nebo náhrady výdajů na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů.</p>
§ 319 odst. 1 písm. h)	h) podmínky ubytování, pokud jej zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci,	32018L0957	Čl. 1 odst. 2	<p>Článek 3 se mění takto:</p> <p>a) odstavec 1 se nahrazuje tímto:</p> <p>„1. Členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich</p>

				<p>území, na základě rovného zacházení pracovní podmínky týkající se dále uvedených záležitostí, jež jsou v členském státě, v němž je práce vykonávána, stanoveny:</p> <ul style="list-style-type: none">— právními či správními předpisy nebo— kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8: <ul style="list-style-type: none">a) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;b) minimální délky placené dovolené za kalendářní rok;c) odměny, včetně sazeb za přesčasy; toto písmeno se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;d) podmínek poskytování pracovníků, zejména poskytování pracovníků prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;e) ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;f) ochranných opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;g) rovného zacházení pro muže a ženy a ostatních ustanovení o zákazu diskriminace;h) podmínek ubytování pracovníků, pokud je ubytování poskytováno zaměstnavatelem pracovníkům mimo jejich obvyklé místo výkonu práce;
--	--	--	--	--

				i) příspěvků nebo náhrady výdajů na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů.
§ 319 odst. 1 písm. i)	i) náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky.	32018L0957	Čl. 1 odst. 2	<p>Článek 3 se mění takto:</p> <p>a) odstavec 1 se nahrazuje tímto:</p> <p>„1. Členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného zacházení pracovní podmínky týkající se dále uvedených záležitostí, jež jsou v členském státě, v němž je práce vykonávána, stanoveny:</p> <p>— právními či správními předpisy nebo</p> <p>— kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8:</p> <p>a) maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;</p> <p>b) minimální délky placené dovolené za kalendářní rok;</p> <p>c) odměny, včetně sazeb za přesčasy; toto písmeno se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu;</p> <p>d) podmínek poskytování pracovníků, zejména poskytování pracovníků prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;</p>

				<p>e) ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;</p> <p>f) ochranných opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;</p> <p>g) rovného zacházení pro muže a ženy a ostatních ustanovení o zákazu diskriminace;</p> <p>h) podmínek ubytování pracovníků, pokud je ubytování poskytováno zaměstnavatelem pracovníkům mimo jejich obvyklé místo výkonu práce;</p> <p>i) příspěvků nebo náhrady výdajů na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů.</p>
§ 319a	<p>(1) Přesáhne-li vyslání zaměstnance podle § 319 odst. 1 dobu 12 měsíců, vztahují se na něho vedle podmínek uvedených v § 319 odst. 1 větě první i další úprava výkonu práce v pracovním poměru podle tohoto zákona s výjimkou úpravy týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru. Ustanovení § 319 odst. 1 věty druhé a třetí platí obdobně.</p> <p>(2) Doba uvedená v odstavci 1 se prodlužuje na 18 měsíců, pokud zaměstnavatel uvedený v § 319 odst. 1 postupem podle § 87 odst. 2 zákona o zaměstnanosti oznámí před uplynutím doby uvedené v odstavci 1, že vyslání zaměstnance přesáhne tuto dobu a současně sdělí důvody jejího přesáhnutí.</p>	32018L0957	Čl. 1 odst. 2 písm. b) a c) věta první	<p>b) vkládají se nové odstavce, které znějí:</p> <p>„1a. Je-li skutečná doba vyslání delší než dvanáct měsíců, členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného zacházení kromě pracovních podmínek uvedených v odstavci 1 tohoto článku také veškeré pracovní podmínky, jež se použijí v členském státě, v němž je práce vykonávána, a jsou stanoveny:</p> <ul style="list-style-type: none"> — právními či správními předpisy nebo — kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly

	<p>(3) Vyšle-li zaměstnavatel k nahrazení zaměstnance uvedeného v § 319 odst. 1 jiného zaměstnance, všechny doby vyslání těchto zaměstnanců, pokud plnili nebo plní stejné pracovní úkoly na stejném místě, se pro účely posouzení doby uvedené v odstavci 1 nebo odstavci 2 sčítají. Plnění stejného úkolu na stejném místě se posuzuje s ohledem na povahu vykonávané práce, povahu poskytované služby a místo jejího výkonu.</p>			<p>prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8.</p> <p>První pododstavec tohoto odstavce se nevztahuje na:</p> <p>a) postupy, formality a podmínky uzavírání pracovních smluv a jejich ukončování, včetně konkurenčních doložek;</p> <p>b) doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu.</p> <p>Předloží-li poskytovatel služeb oznámení s uvedením důvodů, členský stát, v němž je služba poskytována, prodlouží dobu uvedenou v prvním pododstavci na osmnáct měsíců.</p> <p>Pokud podnik uvedený v čl. 1 odst. 1 nahrazuje vyslaného pracovníka jiným vyslaným pracovníkem, který vykonává stejnou činnost na stejném místě, za dobu vyslání se pro účely tohoto odstavce považuje celková doba vyslání jednotlivých dotčených vyslaných pracovníků.</p> <p>Pojem „stejná činnost na stejném místě“ uvedený ve čtvrtém pododstavci tohoto odstavce se určuje mimo jiné s ohledem na povahu služby, jež má být poskytována, práci, jež má být vykonávána, a adresu či adresy místa výkonu práce.</p> <p>1b. Členské státy stanoví, že podniky uvedené v čl. 1 odst. 3 písm. c) zaručují</p>
--	---	--	--	--

				<p>vyslaným pracovníkům pracovní podmínky, které se podle článku 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES (*²) vztahují na zaměstnance agentur práce poskytnuté agenturami práce usazenými v členském státě, v němž je práce vykonávána.</p> <p>(*²) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).“;</p> <p>c) odstavec 7 se nahrazuje tímto: „7. Odstavce 1 až 6 nebrání použití pracovních podmínek, které jsou pro pracovníky výhodnější.“</p>
§ 338 odst. 2 až 4	<p>(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (dále jen „činnost zaměstnavatele“), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.</p> <p>(3) Nejde-li o převod činnosti zaměstnavatele podle jiného zákona¹¹⁶⁾, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele při převodu činnosti zaměstnavatele pouze v případě, že</p>	32001L0023	Čl. 1	<p>1. a) Tato směrnice se vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení.</p> <p>b) S výhradou písmene a) a následujících ustanovení tohoto článku se převodem podle této směrnice rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.</p> <p>c) Tato směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout</p>

<p>a) činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,</p> <p>b) činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,</p> <p>c) bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,</p> <p>d) činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a</p> <p>e) je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.</p> <p>(4) Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností</p>		<p>Čl. 2 odst. 1</p>	<p>zisku nebo bez tohoto cíle. Správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy není převodem ve smyslu této směrnice.</p> <p>2. Tato směrnice se použije, pokud podnik, závod nebo část podniku nebo závodu, které mají být převedeny, spadají do oblasti územní působnosti Smlouvy.</p> <p>3. Tato směrnice se vztahuje na převod námořního plavidla, které je součástí převodu podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu ve smyslu odstavců 1 a 2, jestliže se nabyvatel nachází nebo převedený podnik, závod nebo část podniku nebo závodu zůstává v oblasti územní působnosti Smlouvy.</p> <p>Tato směrnice se nepoužije, je-li předmětem převodu výhradně jedno nebo více námořních plavidel.</p> <p>1. Pro účely této směrnice se:</p> <p>a) „převodcem“ rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodě nebo části podniku nebo závodu;</p> <p>b) „nabyvatelem“ rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která se v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 stává</p>
--	--	----------------------	--

	<p>dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.</p>		<p>Čl. 3 odst. 1</p> <p>Čl. 5</p>	<p>zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu;</p> <p>c) „zástupci zaměstnanců“ a souvisejícími výrazy rozumí zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států;</p> <p>d) „zaměstnancem“ rozumí jakákoli osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s platnými vnitrostátními předpisy o zaměstnávání.</p> <p>1. Práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele.</p> <p>1. Nestanoví-li členské státy jinak, nevztahují se články 3 a 4 na převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu, pokud je převodce předmětem konkursního řízení nebo obdobného úpadkového řízení, které bylo zahájeno s cílem likvidace majetku převodce a které probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci (kterým může být správce konkurzní podstaty schválený příslušným orgánem veřejné moci).</p> <p>2. Použijí-li se články 3 a 4 na převod během úpadkového řízení, které bylo zahájeno vůči převodci (je-li řízení</p>
--	--	--	-----------------------------------	--

				<p>zahájeno s cílem likvidace majetku převodce či nikoli), může členský stát za podmínky, že toto řízení probíhá pod dohledem příslušného orgánem veřejné moci (kterým může být správce konkurzní podstaty určený vnitrostátními právními předpisy), stanovit, že</p> <p>a) bez ohledu na čl. 3 odst. 1 nejsou závazky převodce vyplývající z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, které vznikly přede dnem převodu nebo před zahájením úpadkového řízení, převedeny na nabyvatele, je-li toto řízení podle právních předpisů členského státu spojeno alespoň s takovou ochranou, jaká je poskytována v situacích uvedených ve směrnici Rady 80/987/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele nebo že</p> <p>b) nabyvatel, převodce nebo osoba či osoby vykonávající oprávnění převodce na jedné straně a zástupci zaměstnanců na straně druhé se mohou, pokud to stávající právní úprava nebo zvyklosti dovolují, dohodnout na změně pracovních podmínek zaměstnanců s cílem zachovat pracovní příležitosti zajištěním přežití podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.</p> <p>3. Členský stát může uplatnit odst. 2 písm. b) na jakýkoli převod, pokud je převodce ve stavu vážné hospodářské krize vymezené ve vnitrostátních právních předpisech, za</p>
--	--	--	--	---

			<p>Čl. 6</p>	<p>podmínky, že tento stav prohlásí příslušný orgán veřejné moci a podléhá soudnímu dohledu, jestliže tato ustanovení již existují ve vnitrostátních právních předpisech ke dni 17. července 1998.</p> <p>Komise předloží před 17. červencem 2003 zprávu o účincích tohoto ustanovení a předloží Radě vhodné návrhy.</p> <p>4. Členské státy přijmou vhodná opatření s cílem zamezit zneužívání úpadkového řízení k tomu, aby zaměstnanci pozbyli práv vyplývajících z této směrnice.</p> <p>1. Zachová-li si podnik, závod nebo část podniku nebo závodu samostatnost, zůstávají status a funkce zástupců nebo zastoupení zaměstnanců dotčených převodem zachovány ve stejné míře a za stejných podmínek jako přede dnem převodu na základě právních a správních předpisů nebo dohod za předpokladu, že podmínky nezbytné pro vytvoření zastoupení zaměstnanců jsou splněny.</p> <p>První pododstavec se nepoužije, pokud jsou podle právních a správních předpisů nebo zvyklostí členských států nebo podle dohody se zástupci zaměstnanců splněny podmínky nezbytné pro nové jmenování zástupců zaměstnanců nebo pro znovuvytvoření zastoupení zaměstnanců.</p> <p>Je-li převodce předmětem konkurzního řízení nebo obdobného úpadkového řízení, které bylo zahájeno s cílem likvidace</p>
--	--	--	--------------	---

				<p>majetku převodce a probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci (kterým může být správce konkurzní podstaty schválený příslušným orgánem veřejné moci), mohou členské státy přijmout opatření nezbytná k zajištění toho, aby převádění zaměstnanci byli řádně zastoupeni až do nových voleb nebo jmenování zástupců zaměstnanců.</p> <p>Nezachová-li si podnik, závod nebo část podniku nebo závodu samostatnost, přijmou členské státy opatření nezbytná k zajištění toho, aby převádění zaměstnanci, kteří byli zastoupeni před převodem, byli nadále řádně zastoupeni po dobu nezbytnou pro nové vytvoření nebo jmenování zastoupení zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.</p> <p>2. Skončí-li funkční období zástupců zaměstnanců dotčených převodem v důsledku tohoto převodu, požívají tito zástupci i nadále ochrany stanovené právními předpisy, nařízeními nebo zvyklostmi členských států.</p>
§ 349 odst. 1	(1) Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a	32008R1272	Čl. 2 odst. 8 Čl. 3	<p>8. „směsí“ směs nebo roztok složený ze dvou nebo více látek;</p> <p>Nebezpečné látky a směsi a specifikace tříd nebezpečnosti</p> <p>Látka nebo směs, která splňuje kritéria týkající se fyzikální nebezpečnosti, nebezpečnosti pro zdraví nebo</p>

	chemickými směsmi a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.	31989L0391	Čl. 6 odst. 1 pododst. 1	<p>nebezpečnosti pro životní prostředí stanovená v částech 2 až 5 přílohy I, je nebezpečná a klasifikuje se podle příslušných tříd nebezpečnosti stanovených v uvedené příloze.</p> <p>Pokud jsou třídy nebezpečnosti v příloze I členěny podle cesty expozice nebo povahy účinků, klasifikuje se látka nebo směs v souladu s tímto členěním.</p> <p>V rámci svých povinností přijme zaměstnavatel opatření nezbytná pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, včetně opatření pro prevenci pracovních rizik, pro informování a školení, a také pro přípravu nezbytné organizace a prostředků.</p>
§ 350b	Pro účely tohoto zákona se jiným členským státem Evropské unie rozumí i stát, který je smluvní stranou Dohody o Evropském hospodářském prostoru.	21994A0103 (01)	Čl. 28 odst. 1 Čl. 28 odst. 2 Čl. 28 odst. 3	<p>1. Je zajištěn volný pohyb pracovníků mezi členskými státy ES a státy ESVO.</p> <p>2. Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států ES a států ESVO na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.</p> <p>3. S výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví zahrnuje právo: a) ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa;</p>

				<p>b) pohybovat se za tím účelem volně na území členských států ES a států ESVO;</p> <p>c) pobývat v některém z členských států ES nebo států ESVO za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků;</p> <p>d) zůstat na území členského státu ES nebo státu ESVO po skončení zaměstnání.</p>
Přechodná ustanovení Bod 4	<p>4. Ustanovení § 309a, § 319 odst. 1 písm. c), h) a i) a § 319a zákona č. 262/2006 Sb. dotčená tímto zákonem, se na zaměstnance zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslaného k výkonu práce řidiče v silniční dopravě v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahují ode dne nabytí účinnosti zákona, kterým se zapracovává v souladu s čl. 3 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, předpis Evropské unie.</p>	32018L0957	Čl. 3 odst. 3	<p>Tato směrnice se vztahuje na odvětví silniční dopravy ode dne použitelnosti legislativního aktu, kterým se mění směrnice 2006/22/ES, pokud jde o požadavky na prosazování, a kterým se stanoví zvláštní pravidla ve vztahu ke směrnícím 96/71/ES a 2014/67/EU pro vysílání řidičů v odvětví silniční dopravy.</p>
Přechodná ustanovení Bod 5	<p>5. Pro účely posouzení doby vyslání podle § 319a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. se vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, které započalo přede dnem 30. července 2020, považuje za vyslání započaté dnem 30. července 2020.</p>	32018L0957	Čl. 1 odst. 2 písm. b)	<p>b) vkládají se nové odstavce, které znějí: „1a. Je-li skutečná doba vyslání delší než dvanáct měsíců, členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného</p>

				<p>zacházení kromě pracovních podmínek uvedených v odstavci 1 tohoto článku také veškeré pracovní podmínky, jež se použijí v členském státě, v němž je práce vykonávána, a jsou stanoveny:</p> <ul style="list-style-type: none">— právními či správními předpisy nebo— kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8. <p>První pododstavec tohoto odstavce se nevztahuje na:</p> <ul style="list-style-type: none">a) postupy, formality a podmínky uzavírání pracovních smluv a jejich ukončování, včetně konkurenčních doložek;b) doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu. <p>Předloží-li poskytovatel služeb oznámení s uvedením důvodů, členský stát, v němž je služba poskytována, prodlouží dobu uvedenou v prvním pododstavci na osmnáct měsíců.</p> <p>Pokud podnik uvedený v čl. 1 odst. 1 nahrazuje vyslaného pracovníka jiným vyslaným pracovníkem, který vykonává stejnou činnost na stejném místě, za dobu vyslání se pro účely tohoto odstavce</p>
--	--	--	--	---

				<p>považuje celková doba vyslání jednotlivých dotčených vyslaných pracovníků.</p> <p>Pojem „stejná činnost na stejném místě“ uvedený ve čtvrtém pododstavci tohoto odstavce se určuje mimo jiné s ohledem na povahu služby, jež má být poskytována, práci, jež má být vykonávána, a adresu či adresy místa výkonu práce.</p> <p>1b. Členské státy stanoví, že podniky uvedené v čl. 1 odst. 3 písm. c) zaručují vyslaným pracovníkům pracovní podmínky, které se podle článku 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES (*²) vztahují na zaměstnance agentur práce poskytnuté agenturami práce usazenými v členském státě, v němž je práce vykonávána.</p> <p>(*²) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).“;</p>
--	--	--	--	--

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

Navrhovaný právní předpis		Odpovídající předpis EU		
Ustanovení (část, §, odst. písm., apod.)	Obsah	Celex č.	Ustanovení (čl., odst., písm., bod., apod.)	Obsah

§ 1	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.	32018L0957	Čl. 3 bod 1 věty pátá a šestá	Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.
§ 3 odst. 1 písm. c)	c) zaměstnavatelé ⁴⁾ ; za zaměstnavatele se považuje rovněž odštěpný závod zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzická osoba oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů ⁵⁾ ; pro účely § 87 odst. 1 a 3, § 93, § 102 odst. 2 a § 126 se za zaměstnavatele považuje rovněž 1. odštěpný závod se sídlem na území České republiky, do něhož je cizinec, který je držitelem karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu Evropské unie vydaných podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky (dále jen "karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance") nebo povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie, převeden z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské	31996L0071 32014L0067	Čl. 1 odst. 4 Čl. 9 odst. 1	4. Podnikům usazeným ve třetím státě nesmí být poskytováno lepší zacházení, než podnikům usazeným v některém členském státě. 1. Členské státy mohou stanovit pouze správní požadavky a přijmout kontrolní opatření, které jsou nezbytné pro zajištění účinného sledování dodržování povinností stanovených v této směrnici a ve směrnici 96/71/ES, za předpokladu, že jsou dané požadavky a opatření odůvodněné a přiměřené v souladu s právem Unie. Za tímto účelem mohou členské státy přijmout zejména následující opatření: a) stanovit povinnost poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě podat ohlášení příslušným vnitrostátním orgánům nejpozději na začátku poskytování služby v úředním jazyce nebo v jednom z úředních jazyků hostitelského členského státu či v jiném jazyce či jazycích, které tento hostitelský členský stát uznává, následující

	<p>unie, k níž tento odštěpný závod náleží, nebo</p> <p>2. obchodní korporace se sídlem na území České republiky, do níž je cizinec, který je držitelem karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie, převeden z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem na území České republiky ovládající nebo ovládanou osobou¹⁰¹⁾ nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou,</p>			<p>údaje, které budou zahrnovat potřebné relevantní informace umožňující kontroly na pracovišti, včetně kontroly:</p> <p>i) totožnosti poskytovatele služeb, ii) předpokládaného počtu jasně identifikovatelných vyslaných pracovníků, iii) osob uvedených v písmenech e) a f), iv) předpokládané doby vyslání, plánovaného data začátku a konce vyslání, v) adresy, případně adres, pracoviště a vi) povahy služeb odůvodňujících vyslání;</p>
§ 5a	<p>Za zaměstnání se pro účely § 87 odst. 1 a 3, § 89 odst. 4 a § 93 považuje vnitropodnikové převedení.</p>	<p>31996L0071</p> <p>32014L0067</p>	<p>Čl. 1 odst. 4</p> <p>Čl. 9 odst. 1</p>	<p>4. Podnikům usazeným ve třetím státě nesmí být poskytováno lepší zacházení, než podnikům usazeným v některém členském státě.</p> <p>1. Členské státy mohou stanovit pouze správní požadavky a přijmout kontrolní opatření, které jsou nezbytné pro zajištění účinného sledování dodržování povinností stanovených v této směrnici a ve směrnici 96/71/ES, za předpokladu, že jsou dané požadavky a opatření odůvodněné a přiměřené v souladu s právem Unie.</p> <p>Za tímto účelem mohou členské státy přijmout zejména následující opatření:</p>

				<p>a) stanovit povinnost poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě podat ohlášení příslušným vnitrostátním orgánům nejpozději na začátku poskytování služby v úředním jazyce nebo v jednom z úředních jazyků hostitelského členského státu či v jiném jazyce či jazycích, které tento hostitelský členský stát uznává, následující údaje, které budou zahrnovat potřebné relevantní informace umožňující kontroly na pracovišti, včetně kontroly:</p> <p>i) totožnosti poskytovatele služeb, ii) předpokládaného počtu jasně identifikovatelných vyslaných pracovníků, iii) osob uvedených v písmenech e) a f), iv) předpokládané doby vyslání, plánovaného data začátku a konce vyslání, v) adresy, případně adres, pracoviště a vi) povahy služeb odůvodňujících vyslání;</p>
§ 14 odst. 4	(4) Právo fyzických nebo právnických osob usazených ¹⁷⁾ za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě Evropské unie v souladu s jeho právními předpisy poskytovat na území České republiky služby v oblasti zprostředkování zaměstnání dočasně a ojedinele ¹⁸⁾ tím není dotčeno; tyto osoby jsou však povinny nejpozději v den zahájení této činnosti na území České republiky písemně oznámit Úřadu práce údaje uvedené v § 61 odst. 1 nebo 3 a dobu, po kterou bude tato činnost	32014L0067	Čl. 9 odst. 1	<p>1. Členské státy mohou stanovit pouze správní požadavky a přijmout kontrolní opatření, které jsou nezbytné pro zajištění účinného sledování dodržování povinností stanovených v této směrnici a ve směrnici 96/71/ES, za předpokladu, že jsou dané požadavky a opatření odůvodněné a přiměřené v souladu s právem Unie.</p> <p>Za tímto účelem mohou členské státy přijmout zejména následující opatření:</p>

	vykonávána; splněním této povinnosti nejsou dotčeny povinnosti těchto osob podle § 87 odst. 2 až 4.			<p>a) stanovit povinnost poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě podat ohlášení příslušným vnitrostátním orgánům nejpozději na začátku poskytování služby v úředním jazyce nebo v jednom z úředních jazyků hostitelského členského státu či v jiném jazyce či jazycích, které tento hostitelský členský stát uznává, následující údaje, které budou zahrnovat potřebné relevantní informace umožňující kontroly na pracovišti, včetně kontroly:</p> <p>i) totožnosti poskytovatele služeb, ii) předpokládaného počtu jasně identifikovatelných vyslaných pracovníků, iii) osob uvedených v písmenech e) a f), iv) předpokládané doby vyslání, plánovaného data začátku a konce vyslání, v) adresy, případně adres, pracoviště a vi) povahy služeb odůvodňujících vyslání;</p>
§ 14 odst. 5	(5) Zaměstnanec, který byl dočasně přidělen svým zaměstnavatelem, jenž je oprávněn v souladu s právními předpisy jiného členského státu Evropské unie zprostředkovávat zaměstnání, k výkonu práce u uživatele usazeného v tomto nebo jiném členském státě Evropské unie, a který byl dále vyslán v rámci nadnárodního poskytování služeb ¹⁸⁾ na území České republiky, se považuje za vyslaného na území České republiky	32018L0957	Čl. 1 bod 1 písm. c) body i) a ii)	<p>c) odstavec 3 se mění takto:</p> <p>i) písmeno c) se nahrazuje tímto: „c) jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky poskytnou pracovníka uživateli usazenému nebo působícímu na území některého členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na jedné straně a pracovníkem na straně druhé.“,</p> <p>ii) doplňují se nové pododstavce, které znějí:</p>

	<p>svým zaměstnavatelem, s nímž uzavřel pracovněprávní vztah.</p>		<p>„Pokud má pracovník, který byl poskytnut uživateli uvedenému v písmenu c) podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky, vykonávat svou práci v rámci nadnárodního poskytování služeb ve smyslu písmen a), b) či c) uživatelem na území jiného členského státu, než ve kterém pracovník pro podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky či pro uživatele obvykle pracuje, považuje se tento pracovník za vyslaného na území daného členského státu podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky, s nímž je v pracovním poměru. Podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky se považuje za podnik uvedený v odstavci 1 a musí plně dodržovat příslušná ustanovení této směrnice a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU (*1).</p> <p>Uživatel informuje podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky, jež pracovníka poskytl, včas před zahájením práce uvedené v druhém pododstavci.</p> <p>(*1) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním</p>
--	---	--	--

				trhu („nařízení o systému IMI“) (Úř. věst. L 159, 28.5.2014, s. 11).““
§ 87	(1) Nastoupí-li do zaměstnání nebo k výkonu práce na území České republiky občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2), rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3, cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e), j) a l) až s) a v § 98a, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, nebo cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta, je jeho zaměstnavatel povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Obdobná povinnost se vztahuje na případy, kdy za trvání zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky nastane skutečnost, na jejímž základě již cizinec povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu nepotřebuje, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení	31996L0071 32014L0067	Čl. 1 odst. 4 Čl. 9 odst. 1	4. Podnikům usazeným ve třetím státě nesmí být poskytováno lepší zacházení, než podnikům usazeným v některém členském státě. 1. Členské státy mohou stanovit pouze správní požadavky a přijmout kontrolní opatření, které jsou nezbytné pro zajištění účinného sledování dodržování povinností stanovených v této směrnici a ve směrnici 96/71/ES, za předpokladu, že jsou dané požadavky a opatření odůvodněné a přiměřené v souladu s právem Unie. Za tímto účelem mohou členské státy přijmout zejména následující opatření: a) stanovit povinnost poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě podat ohlášení příslušným vnitrostátním orgánům nejpozději na začátku poskytování služby v úředním jazyce nebo v jednom z úředních jazyků hostitelského členského státu či v jiném jazyce či jazycích, které tento hostitelský členský stát uznává, následující údaje, které budou zahrnovat potřebné relevantní informace umožňující kontroly na pracovišti, včetně kontroly:

	<p>k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta nevyžaduje.</p> <p>(2) Nastoupí-li k výkonu práce na území České republiky zaměstnanec vyslaný v rámci nadnárodního poskytování služeb¹⁸⁾ zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie, je jeho zaměstnavatel povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce České republiky, a to nejpozději v den nástupu tohoto zaměstnance k výkonu práce. Zaměstnavatel uvedený ve větě první může do uplynutí 12 měsíců od zahájení poskytování služby vyslaným zaměstnancem na území České republiky podat krajské pobočce Úřadu práce České republiky písemné oznámení s uvedením důvodů a identifikace právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byl zaměstnanec vyslán na území České republiky svým zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie v rámci nadnárodního poskytování služeb a o tom, že doba poskytování služeb na území České republiky překročí 12 měsíců. Pro účely posouzení lhůty uvedené ve větě druhé se v případě nahrazení zaměstnance</p>	32018L0957	Čl. 1 bod 2 písm. b)	<p>i) totožnosti poskytovatele služeb, ii) předpokládaného počtu jasně identifikovatelných vyslaných pracovníků, iii) osob uvedených v písmenech e) a f), iv) předpokládané doby vyslání, plánovaného data začátku a konce vyslání, v) adresy, případně adres, pracoviště a vi) povahy služeb odůvodňujících vyslání;</p> <p>b) vkládají se nové odstavce, které znějí:</p> <p>1a. Je-li skutečná doba vyslání delší než dvanáct měsíců, členské státy zajistí bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr, aby podniky uvedené v čl. 1 odst. 1 zaručovaly pracovníkům, kteří jsou vysláni na jejich území, na základě rovného zacházení kromě pracovních podmínek uvedených v odstavci 1 tohoto článku také veškeré pracovní podmínky, jež se použijí v členském státě, v němž je práce vykonávána, a jsou stanoveny:</p> <ul style="list-style-type: none"> — právními či správními předpisy nebo – kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné nebo se jinak použijí v souladu s odstavcem 8. <p>První pododstavec tohoto odstavce se nevztahuje na:</p>
--	---	------------	----------------------	---

	<p>uvedeného ve větě první jiným zaměstnancem vyslaným k výkonu práce stejného druhu v rámci plnění stejného pracovního úkolu¹⁰⁷⁾ na stejném místě jednotlivé doby vyslání sčítají.</p> <p>(3) Písemná informace podle odstavce 1 a odstavce 2 věty první obsahuje údaje vedené v evidenci, kterou je zaměstnavatel povinen vést podle § 102 odst. 2 nebo 3. Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel povinen nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dověděl.</p> <p>(4) Zaměstnavatel je povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o ukončení zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky osob uvedených v odstavci 1 a odstavci 2 věty první; tuto povinnost zaměstnavatel nemá, skončilo-li zaměstnání nebo výkon práce na území České republiky těchto osob dnem původně zaměstnavatelem oznámeným.</p> <p>¹⁰⁷⁾ § 319a odst. 3 zákoníku práce.</p>			<p>a postupy, formality a podmínky uzavírání) pracovních smluv a jejich ukončování, včetně konkurenčních doložek;</p> <p>b) doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu.</p> <p>Předloží-li poskytovatel služeb oznámení s uvedením důvodů, členský stát, v němž je služba poskytována, prodlouží dobu uvedenou v prvním pododstavci na osmnáct měsíců.</p> <p>Pokud podnik uvedený v čl. 1 odst. 1 nahrazuje vyslaného pracovníka jiným vyslaným pracovníkem, který vykonává stejnou činnost na stejném místě, za dobu vyslání se pro účely tohoto odstavce považuje celková doba vyslání jednotlivých dotčených vyslaných pracovníků.</p> <p>Pojem „stejná činnost na stejném místě“ uvedený ve čtvrtém pododstavci tohoto odstavce se určuje mimo jiné s ohledem na povahu služby, jež má být poskytována, práci, jež má být vykonávána, a adresu či adresy místa výkonu práce.</p>
§ 102	(1) Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a	31996L0071	Čl. 1 odst. 4	4. Podnikům usazeným ve třetím státě nesmí být poskytováno lepší zacházení, než

	<p>rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v § 3 odst. 3, kteří nastoupili do zaměstnání, evidenci cizinců, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, evidenci cizinců, kteří jsou držiteli zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, a evidenci cizinců, u nichž se nevyžaduje povolení k zaměstnání podle § 98 písm. a) až e) a j) až s) a v § 98a. Evidence obsahuje údaje uvedené v § 92 odst. 3 a dále pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání a vzdělání požadované pro výkon povolání.</p> <p>(2) Zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v § 3 odst. 3, a evidenci cizinců, které zaměstnává. Evidence obsahuje údaje uvedené v § 91 odst. 1 písm. a), b), c) a e) a dále pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného</p>	32014L0067	Čl. 9 odst. 1	<p>podnikům usazeným v některém členském státě.</p> <p>1. Členské státy mohou stanovit pouze správní požadavky a přijmout kontrolní opatření, které jsou nezbytné pro zajištění účinného sledování dodržování povinností stanovených v této směrnici a ve směrnici 96/71/ES, za předpokladu, že jsou dané požadavky a opatření odůvodněné a přiměřené v souladu s právem Unie.</p> <p>Za tímto účelem mohou členské státy přijmout zejména následující opatření:</p> <p>a) stanovit povinnost poskytovatele služeb usazeného v jiném členském státě podat ohlášení příslušným vnitrostátním orgánům nejpozději na začátku poskytování služby v úředním jazyce nebo v jednom z úředních jazyků hostitelského členského státu či v jiném jazyce či jazycích, které tento hostitelský členský stát uznává, následující údaje, které budou zahrnovat potřebné relevantní informace umožňující kontroly na pracovišti, včetně kontroly:</p> <p>i) totožnosti poskytovatele služeb, ii) předpokládaného počtu jasně identifikovatelných vyslaných pracovníků, iii) osob uvedených v písmenech e) a f), iv) předpokládané doby vyslání, plánovaného data začátku a konce vyslání,</p>
--	---	------------	---------------	---

	<p>zaměstnance nebo modrá karta a na kterou jim byl povolen pobyt, den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem.</p> <p>(3) Zahraniční zaměstnavatel, který uzavřel smlouvu s právnickou nebo fyzickou osobou, na jejímž základě byly osoby uvedené v § 87 odst. 2 nebo § 95 odst. 1 vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, je povinen mít v místě pracoviště evidenci těchto osob obsahující údaje uvedené v § 91 odst. 1 písm. a), b), c) a e), dále pohlaví těchto fyzických osob, den nástupu a den skončení výkonu práce nebo vyslání na území České republiky.</p> <p>(4) Zaměstnavatel je povinen uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu³⁾ cizince na území České republiky, a to po dobu trvání zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky a dobu 3 let od skončení zaměstnávání nebo výkonu práce tohoto cizince na území České republiky.</p> <p>(5) Údaje o fyzických osobách uvedených v odstavci 1 a vedených v evidenci krajské pobočky Úřadu práce nebo v evidenci zaměstnavatele lze sdělovat, jen dají-li k tomu tyto osoby písemný souhlas, nebo v případech, kdy tak stanoví zvláštní zákon</p>			<p>v) adresy, případně adres, pracoviště a vi) povahy služeb odůvodňujících vyslání;</p>
--	---	--	--	--

	<p>nebo mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána.</p> <p>³⁾ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.</p>			
--	--	--	--	--

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

Navrhovaný právní předpis		Odpovídající předpis EU		
Ustanovení (část, §, odst. písm., apod.)	Obsah	Celex č.	Ustanovení (čl., odst., písm., bod., apod.)	Obsah
§ 4 odst. 2 písm.i)	(2) Úřad i) poskytuje na svých internetových stránkách v českém jazyce a v dalších jazycích nejčastěji používaných dočasně vysílanými zaměstnanci aktuální informace o pracovních podmínkách podle § 319 odst. 1 až 3 a § 319a zákoníku práce zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb. Tyto informace úřad zpřístupní i jinými vhodnými způsoby, a na žádost osoby se zdravotním postižením také v podobě, v níž se s nimi tato osoba může seznámit,	32018L0957	Čl.1 odst.2 písm.a)	Aniž je dotčen článek 5 směrnice 2014/67/EU, členské státy zveřejní v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi bez zbytečného odkladu a transparentním způsobem na jediných oficiálních celostátních internetových stránkách uvedených ve zmíněném článku informace o pracovních podmínkách, včetně složek odměny podle třetího pododstavce tohoto odstavce a všech pracovních podmínek podle odstavce 1a tohoto článku. Členské státy zajistí, aby informace uvedené na jediných oficiálních celostátních internetových stránkách byly přesné a aktuální. Komise zveřejní na svých internetových stránkách adresy zmíněných

				jediných oficiálních celostátních internetových stránek.
§ 31 odst. 1 úvodní část ustanovení a písm. d)	(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že d) neposkytne mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nebo ji poskytne v rozporu s § 195 až 198 zákoníku práce,	32010L0018	Čl. 2	Členské státy určí sankce použitelné v případě porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

Účinnost

Navrhovaný právní předpis		Odpovídající předpis EU		
Ustanovení (část, §, odst. písm., apod.)	Obsah	Celex č.	Ustanovení (čl., odst., písm., bod., apod.)	Obsah
Část sedmá čl. IX písm. a)	Čl. IX Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. července 2020, s výjimkou ustanovení a) čl. I bodů 63, 67, 68, 70 a 89, čl. II bodů 4 a 5, čl. VII a čl. VIII bodů 4 a 12, která nabývají účinnosti dnem 30. července 2020	32018L0957	Čl.3 odst.1 věty třetí a čtvrtá	Použijí tyto předpisy ode dne 30. července 2020. Do uvedeného dne zůstává směrnice 96/71/ES použitelná ve znění platném před zavedením změn na základě této směrnice.

Číslo předpisu EU (kód celex)	Název předpisu EU
31989L0391	Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci
21994A0103(74)	Dohoda o Evropském hospodářském prostoru
31996L0071	Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
31997L0081	Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
32000L0079	Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA)
32001L0023	Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů
32003L0088	Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby
32008R1272	Nářízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1272/2008 ze dne 16. prosince 2008 o klasifikaci, označování a balení látek a směsí, o změně a zrušení směrnic 67/548/EHS a 1999/45/ES a o změně nařízení (ES) č. 1907/2006
32009L0013	Směrnice Rady 2009/13/ES ze dne 16. února 2009, kterou se provádí dohoda k Úmluvě o práci na moři z roku 2006 uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a kterou se mění směrnice 1999/63/ES

32009L0038	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepřacované znění)
32010L0018	Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES
32014L0067	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“)
32014L0112	Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)
32016R0425	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS
32018L0131	Směrnice Rady (EU) 2018/131 ze dne 23. ledna 2018, kterou se provádí dohoda uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) za účelem změny směrnice 2009/13/ES v souladu se změnami Úmluvy o práci na moři z roku 2006 přijatými v roce 2014, které Mezinárodní konference práce schválila dne 11. června 2014 (Text s významem pro EHP.)
32018L0957	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Text s významem pro EHP)

32019L1158	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU
------------	--