

Koncepční novela zákoníku práce a postoj sociálních partnerů

Odborná
metodická
pomůcka

1

ČMKOS



Koncepční novela zákoníku práce a postoj sociálních partnerů

Praha, květen 2016

Praha 2016

Odborná metodická pomůcka realizovaná pro potřebu jednání sociálních partnerů ke koncepční novele zákoníku práce v souladu s § 320a platného zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce – financovaná ze státního rozpočtu ČR

ÚVODEM

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

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

Další významné změny zákoníku práce pak přinesl nový občanský zákoník, resp. zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. V praxi se však následně projevilo, že některé instituty upravené občanským zákoníkem jsou v pracovněprávních vztazích nevyhovující a je třeba je vyloučit – příkladem může být uplatnění směnky a rozhodčí doložka.

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

Odůvodnění hlavních principů navrhované právní úpravy

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

Zásadní navrhované koncepční změny se týkají zejména zakotvení institutu **vrcholových řídicích zaměstnanců** jako zvláštní kategorie vedoucích zaměstnanců v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu u zaměstnavatele – právnické osoby nebo zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a jim bezprostředně podřízených vedoucích zaměstnanců, přičemž jako kritérium pro zařazení do takové kategorie se zavádí vedle dohody se zaměstnavatelem i výše průměrného výdělku.

Upravit se navrhuje též proces kolektivního vyjednávání u zaměstnavatele, u něhož působí více odborových organizací (**tzv. pluralita odborů**), kde dochází k posílení demokratických principů a variantně též i vlivu samotných zaměstnanců.

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

V úpravě **hromadného propouštění** je reagováno na judikaturu SD EU, přičemž se řeší počty propouštěných zaměstnanců u zaměstnavatelů rozdělených na části. Nově se zavádí povinnost zaměstnavatele za určitých podmínek zpracovat sociální plán.

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

Úprava **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** se týká především garance dob odpočinku, evidence odpracované doby, ochrany odměny z dohody a práva na dovolenou, kdy právo na dovolenou bude zaměstnanci činnému na základě dohody o pracovní činnosti příslušet přímo ze zákona.

Změna se navrhuje v úpravě **dovolené**, návrh je zpracován ve dvou variantách, z nichž prvá nabízí některé dílčí změny, aniž by se měnila základní koncepce dovolené, ve druhé se dále navrhuje zásadní změna v podmínkách vzniku práva na dovolenou i při jejím čerpání; v zásadě dochází k opuštění dovolené za odpracované dny, přičemž vznik práva zaměstnance na dovolenou je založen na týdenní pracovní době zaměstnance, od níž se též odvozuje i délka dovolené.

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

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

Další změny se dotýkají zejména přeložení, prevence před stresem a obtěžováním, odměny za pracovní pohotovost, doručování a průměrného výdělku.

Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy v jejím celku

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

Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky

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

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

Pokud jde o pluralitu odborových organizací, navrhovaná právní úprava je v souladu s ústavním pořádkem České republiky, a to s ohledem na čl. 27 odst. 2 Listiny, který mimo jiné stanoví, že omezovat počet odborových organizací je nepřijatelné stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.

Původně byla tzv. absolutní pluralita při kolektivním vyjednávání upravena v § 2 zákona č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, tak, že „pro sjednávání kolektivních smluv jménem kolektivu pracovníků mohou příslušné odborové orgány působící v zaměstnavatelské organizaci vystupovat a jednat s právními důsledky pro všechny pracovníky jen společně a ve vzájemné shodě, pokud se mezi sebou a se zaměstnavatelskou organizací nedohodnou jinak“.

Právní úprava plurality byla později vyčleněna z výše uvedeného zákona a vložena do tehdy nového zákoníku práce, a to do ustanovení § 24. Tato úprava zohlednila možnost zneužívání absolutní plurality při kolektivním vyjednávání a pro případ neshody vložila řešení v podobě principu reprezentativnosti založeném na relativní majoritě vztážené k množství členů odborové organizace: „Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.“

Ústavní soud však svým náležením č. 116/2008 Sb. tuto větu na návrh skupiny poslanců Parlamentu ČR a skupiny senátorů Parlamentu ČR zrušil ke dni 13. 4. 2008 pro rozpor s čl. 27 odst. 2 Listiny.

Předkladatel navrhuje úpravu principu reprezentativnosti do zákoníku práce vrátit, ale s podmínkami tak, že zavádí pro ty odborové organizace, se kterými nebude uzavřena kolektivní smlouva, právo na informování o zahájení kolektivního vyjednávání i právo na projednání předloženého i závěrečného návrhu. V první (preferované) variantě pak předkladatel ještě upřednostnil před principem reprezentativnosti odborů (na základě relativní většiny členů) reprezentativní rozhodnutí zaměstnanců (na základě absolutní většiny zaměstnanců).

Jiný náleží Ústavního soudu – náleží Ústavního soudu č. 199/2003 Sb., který se rovněž zabýval úpravou kolektivního vyjednávání, princip reprezentativnosti uznává: „Je-li účelem kolektivního vyjednání být mechanismem sociální komunikace a demokratického procedurálního řešení potenciálních konfliktů ohrožujících vnitřní mír, pak je spjat i s požadavkem legitimacy (reprezentativnosti).“.

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

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

Rovně postavení členů vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců v zákonné úpravě se samozřejmě odráží i v přiznání stejných práv jejich členům, kteří jsou obdobou odborových funkcionářů. Např. výkon funkce člena vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců se považuje za překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu stejně tak jako výkon funkce člena odborové organizace a přísluší za něj pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu (§ 203 odst. 2 zákoníku práce). Dále je výslovně zakázáno diskriminovat členy výboru nebo evropské rady zaměstnanců (§ 289 odst. 5, který odkazuje na § 276 zákoníku práce).

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

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

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

Pokud jde o nový institut vrcholových řídicích zaměstnanců, navržené řešení repektuje právní předpisy EU/ES, zejm. směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „směrnice o pracovní době“). Naopak plně reflektuje její díkci a konstantní judikaturu vztahující se k možnostem a rozsahu použití odchylek, se kterými počítá čl. 17 směrnice o pracovní době (relevantními rozsudky v tomto ohledu jsou například rozsudek Isère či Jaeger).

Rovněž v problematice plurality odborových organizací navrhovaná opatření nejsou v rozporu s dokumenty EU/ES, neboť podle čl. 6 Evropské sociální charty (Sdělení č. 14/2000 Sb.m.s.) se Česká republika mimo

jiné zavázala podporovat mechanismy pro dobrovolné vyjednávání mezi zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi pracovníků za účelem stanovení podmínek zaměstnání kolektivními smlouvami.

Listina základních práv Evropské unie stanoví v čl. 28 v rámci hlavy IV. „Solidarita“, že „Pracovníci a zaměstnavatelé či jejich příslušné organizace mají v souladu s právem Unie a vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo sjednávat a uzavírat na vhodných úrovních kolektivní smlouvy a v případě konfliktu zájmů vést kolektivní akce na obranu svých zájmů, včetně stávek.“.

Pokud se jedná o změny pracovního poměru, navrhovaná opatření nejsou v rozporu s dokumenty EU/ES, konkrétně se směrnicí Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 rámcové směrnice 89/391/EHS) ani se směrnicí Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků, neboť zvláštní podmínky ochrany těchto skupin zaměstnankyň a zaměstnanců jsou fakticky zachovány. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně v období do devátého měsíce po porodu a zaměstnankyně, které kojí, stejně jako mladistvé zaměstnance bude nadále možno zařadit na jinou pro ně vhodnou práci, než která byla sjednána v pracovní smlouvě, jen na základě dohody s nimi. V případě mladistvých bude zaměstnavatel nadále povinen zajistit na své náklady, aby tyto zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnílékařských služeb mimo jiné též v případě změny druhu práce (podle současné úpravy před jejich převedením na jinou práci). Návrhem změn právní úpravy není tedy nově do právního řádu České republiky implementováno právo EU a návrh zákona není s právem EU v rozporu.

Rovněž i v otázce dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není navrhované opatření v rozporu s právními předpisy EU/ES, zejm. pak se směrnicí o pracovní době a směrnicí Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků. Naopak se snaží požadavky těchto evropských předpisů řádně transponovat do českého právního řádu.

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

Navrhované změny v oblasti hromadného propouštění jsou v souladu se směrnicí Rady 98/59/ES **ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění** a s aktuální judikaturou SD EU.

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

Rovněž v oblasti garance minimálního zákonného odpočinku po ukončení pracovní cesty v době odpočinku nejsou navrhovaná řešení v rozporu s právními předpisy EU/ES, zejm. pak se směrnicí o pracovní době.

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

V otázce navrhovaných úprav týkajících se ochrany zaměstnanců před stresem a násilím na pracovišti opatření částečně vychází z rámcových dohod sociálních partnerů na evropské úrovni, a to z autonomní rámcové dohody o obtěžování a násilí na pracovišti a z rámcové dohody o stresu spojeném s prací.

Orgány inspekce práce a orgány ochrany veřejného zdraví zaznamenávají s ohledem na změněné podmínky výkonu práce, zvláštní vlastnické poměry, a dále změny v technice, v technologických a pracovních postupech, v tlaku na zvýšení efektivity výkonu práce, že některé pracovní úrazy byly zapříčiněny stresem při práci nebo násilím na pracovišti. Ve statistických údajích na úseku počtu pracovních a smrtelných pracovních úrazů nebo nemocí z povolání se tato skutečnost kromě jiných faktorů promítá i do značné délky doby pracovní neschopnosti v ČR vzniklé z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a proto je třeba tato dvě konkrétní rizika zahrnout mezi ostatní rizika a zavázat zaměstnavatele, aby i tato dvě nová rizika vyhledával a předcházel jejich vzniku. Navrhovaná úprava ustanovení § 102 odst. 5 na doplnění o nové body pod písm. k) a písm. l) je v souladu se Směrnicí Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci a Směrnicí Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.

Pokud jde o institut dovolené, navrhovaná opatření nejsou v rozporu s dokumenty EU/ES, konkrétně se směrnicí o pracovní době. Tato směrnice požaduje minimální výměru dovolené za celý kalendářní rok v délce 4 týdnů, jejíž čerpání je nutno určit v kalendářním roce, v němž právo na ni vzniklo, pokud pracovní poměr zaměstnanec trval celý kalendářní rok, a dále, aby za nevyčerpanou dovolenou v tomto rozsahu nebylo namísto jejího čerpání poskytováno finanční plnění, ledaže dojde ke skončení pracovního poměru (čl. 7 odst. 1 a 2).

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

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

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

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

V problematice plurality odborových organizací navrhovaná opatření nejsou v rozporu s mezinárodními smlouvami, naopak podporují dobrovolné mechanismy, které vedou k uzavírání kolektivních smluv. Česká republika se zavázala podporovat kolektivní vyjednávání podle čl. 4 Úmluvy č. 98 Mezinárodní organizace práce o použití zásad práva na organizování se a o kolektivním vyjednávání (Sdělení č. 470/1990 Sb.). Podle cit. článku se Česká republika mimo jiné zavázala podporovat co nejširší rozvoj a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně, tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv. V čl. 8 odst. 1 písm. c) Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (vyhl. pod č. 120/1976 Sb.), se stanoví právo odborových organizací na svobodnou činnost, nepodléhající žádným omezením kromě těch, která jsou stanovena zákonem a která jsou nezbytná v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti nebo veřejného pořádku nebo k ochraně práv a svobod druhých.

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

Stanovisko

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

A. Obecně k návrhu

Českomoravská konfederace odborových svazů považuje předložený návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony (dále jen „návrh novely“) za **příležitost provést rozsáhlejší koncepční novelizaci zákoníku** tak, aby vedle změn, které již návrh obsahuje, reagovala na současné problémy, které souvisejí zejména se změnami v ekonomice (např. častější a hlubší restrukturalizace podniků, digitalizace spojená s rozvojem práce na dálku, flexibilita a prekarizace práce spojená s rostoucím stresem na pracovištích) i s potřebou reagovat v oblasti ochrany zaměstnanců na soudobé trendy ve vyspělých zemích (snižování pracovního a rodinného života, odstraňování genderových rozdílů v odměňování, podpora a rozvoj kolektivního vyjednávání apod.), popř. na konkrétní problémy u zaměstnavatelů působících v České republice.

Stanovisko ČMKOS proto obsahuje vedle připomínek k předloženému návrhu novely také další **vlastní požadavky a návrhy na rozšíření textu návrhu novely**, a to jak takové, které již byly v minulosti vůči ministerstvu práce a sociálních věcí uplatňovány, tak některé nové, jejichž cílem je odstranit některé zásadní problémy současné právní úpravy či praxe či doplnit právní úpravu tam, kde to praxe vyžaduje (pracovní lékařská péče, prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání ad.).

V souvislosti s předloženým návrhem novely **ČMKOS požaduje, aby do něho byla zapracována úprava zrušení karenční doby** týkající se (ne)poskytování náhrady mzdy v době prvních tří dnů pracovní neschopnosti zaměstnance s tím, že pokud dojde do doby přijetí předložené novely ke zrušení karenční doby zvláštním zákonem, bude tato úprava z předloženého návrhu novely vypuštěna.

Konečně ČMKOS připomíná příslib předkladatele učiněný v rámci projednávání návrhu Kolektivní dohody vyššího stupně řešit obecně v zákoníku práce poskytnutí psychologické pomoci či jiné účinné pomoci zaměstnanci, kterému byla způsobena fyzická nebo psychická újma pro plnění nebo v souvislosti s plněním jeho pracovních úkolů.

Všechny připomínky ČMKOS uvedené v tomto stanovisku jsou zásadní, pokud u příslušné připomínky není uvedeno, že se jedná o připomínku legislativně technickou či doporučující.

B. Připomínky ČMKOS k jednotlivým ustanovením a připomínky nad rámec návrhu novely zákoníku práce a k souvisejícím zákonům:

Bod novely Nový požadavek	Ustanovení	Požadavek
3.	§ 24	Podporujeme variantu II.
4.	§ 25	Požadujeme ponechat stávající znění § 25 odst. 2 písm. a). Navrhovaná právní úprava směřuje proti podstatě kolektivního vyjednávání a rolím organizací zaměstnavatelů a odborových organizací ve smyslu mezinárodních úmluv.
5.	§ 34a	Nesouhlasíme s navrhovaným bodem, současnou úpravu považujeme za vyhovující.
9.	§ 40 nový odst. 3	Pojem „doporučení“ požadujeme zrušit. Uvedený pojem zákon o specifických lékařských službách nezná – v praxi by to činilo výkladové problémy vzhledem k tomu, že uvedený zákon používá pouze pojem lékařský posudek.
11.	§ 41 odst. 1	Navrhované ustanovení je nutné dát terminologicky do souladu s § 207.
15.	§ 43	Požadujeme doplnit nový odstavec 3, který zní: (3) „Odpadnou-li důvody dočasné změny místa výkonu práce, 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.“. Požadovaná úprava je v zájmu jednoznačné aplikace právní úpravy v praxi.
17.	§ 51a	Požadujeme variantu 1, která je výhodnější pro zaměstnance, který je přímo dotčen přechodem práv a povinností. Zaměstnanec by měl být přímo informován zaměstnavatelem.
Nad rámec návrhu	§ 52h	Požadujeme zrušení §52h. Poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem povinnosti dočasně práce neschopného zaměstnance, má být trestán odnětím nemocenské, či náhrady mzdy, ale ne ukončením pracovního poměru.
Nad rámec návrhu	§ 55 odst. 1 písm. a) § 56 odst. 1 písm. a)	Požadujeme zrušit důvody okamžitého zrušení pracovního poměru v § 55 odst. 1 písm. a) a v § 56 odst. 1 písm. a). V obou případech se jedná o důvody okamžitého zrušení pracovního poměru praxi zcela nevyhovující. V případě důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru § 55 odst. 1 písm. a) ZP – okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu odsouzení zaměstnance pro trestný čin se otázka další existence/neexistence pracovního poměru (pokud se zaměstnavatel o trestné činnosti zaměstnance vůbec dozví) řeší ještě před vynesením pravomocného rozsudku.

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem je důvod v § 56 odst. 1 písm. a) zcela nepraktický, neboť podle stávajícího znění zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách nemůže lékař vyslovit závěr o vážném ohrožení zdraví zaměstnance.

18.	§ 62 nový odst. 2	<p>S navrhovanou změnou nesouhlasíme. Pokud skutečně není možné zachovat stávající znění, jsme ochotni přistoupit na určité omezení v tom smyslu, že by počty nevycházely z údajů za celého zaměstnavatele, ale jen za určité části, ovšem je nutné je specifikovat. V bodě 28 uváděného rozsudku (C 182/19) se uvádí, že pojem „závod“ je třeba vykládat tak, že „podle daných okolností označuje jednotku, do které jsou zaměstnanci dotčení propuštěním přiděleni za účelem výkonu pracovních úkolů. Pro definování pojmu „závod“ není podstatná skutečnost, zda má dotčená jednotka vedení, které může nezávisle hromadně propouštět.“ Z uvedeného vyplývá, že „části“ zaměstnavatele, za které by se měly počty zohledňovat, nejsou jakékoliv organizační části, jak si je zaměstnavatel nadefinuje, aby se vyhnul hromadnému propuštění, ale má jít o celek, kam jsou zaměstnanci přiděleni za účelem výkonu pracovních úkolů. Dle našeho názoru je tedy nutné počty posuzovat ve vztahu k tomu, kde mají zaměstnanci pracovat, což je dle naší právní úpravy místo výkonu práce. Takže mají-li zaměstnanci místo výkonu práce „Důl ČSM“, měly by se počty posuzovat pouze za tuto „jednotku“. Mají-li však v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce „pracoviště OKD, a.s.“, musí se počty odvíjet od OKD, a.s. jako celku.</p>
19.	§ 62 odst. 4	<p>Požadujeme doplnit navrhovanou úpravu o spolurozhodování odborové organizace s tím, že do doby než bude sociální plán přijat, neskončí běh výpovědní doby hromadně propuštěných zaměstnanců.</p>
Nad rámec návrhu	§ 67 odst. 1) písm. a)	<p>Požadujeme zvýšení odstupného v § 67 odst. 1) takto: v písm. a) se slova „jednonásobku průměrného výdělku“ nahrazují slovy „trojnásobku průměrného výdělku“, v písm. b) se slova „dvojnásobku průměrného výdělku“ nahrazují slovy „čtyřnásobku průměrného výdělku“, v písm. c) se slova „trojnásobku průměrného výdělku“ nahrazují slovy „pětinásobku průměrného výdělku“ a v písm. d) slova „součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku“ nahrazují slovy „součtu pětinásobku průměrného výdělku“.</p> <p>Výše odstupného v případě tzv. organizačních změn je v České republice na velmi nízké úrovni, zvláště ve srovnání se zahraničím.</p>
31.	§ 81 až 84	<p>Ačkoliv se jedná o zlepšení stávajícího stavu, požadujeme navýšení doby seznámení zaměstnance s rozvržením pracovní doby na 3 dny. Dvoudenní doba se nám jeví nepřiměřeně krátká. Nutné je však upravit výjimku z této minimální limitace pro oblast „živé kultury“.</p>

32.	§ 85 až 87	V § 85 odst. 5 požadujeme doplnit nové písmeno e), které zajistí, že pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní rovněž v době důležitých osobních překážek v práci podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., které trvají celý den (směnu).
34.	§ 90 odst. 1	<p>Upozorňujeme, že oblast dopravy má specifickou úpravu dob odpočinku ve zvláštních právních předpisech. Například nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchýlná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, operuje v § 7 s pojmem „nepřetržitý odpočinek mezi směnami“. Navrhovatel by měl tuto speciální úpravu zohlednit a případně sjednotit.</p> <p>Navrhujeme zavést pro oblast dopravy výslovnou úpravu, že začátek 24 hodinového úseku běží od poslední denní nebo týdenní doby odpočinku.</p> <p>Taková úprava se nachází v čl. 8 Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85. Zde je uvedeno: „V průběhu každých 24 hodin po skončení předchozí denní nebo týdenní doby odpočinku musí mít řidič novou denní dobu odpočinku.“</p>
Nad rámec návrhu	Pracovnělékařské služby § 94 odst. 2	V ustanovení § 94 odst. 2 na konci odstavce požadujeme doplnit větu: „Poskytnuté pracovní volno je výkonem práce.“
	§ 103 odst. 1 písm. d)	V ustanovení § 103 odst. 1 písm. d) se na konci čárka nahrazuje středníkem a doplňuje se část věty za středníkem „; poskytnuté pracovní volno je výkonem práce, s výjimkou vyšetření za účelem posouzení nemoci z povolání podle zvláštního předpisu“
	§ 348 odst. 1	<p>V ustanovení § 348 odst. 1 doplnit písmeno e): „e) kdy se zaměstnanec podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce, s výjimkou vyšetření za účelem posouzení nemoci z povolání podle zvláštního předpisu“</p> <p>Požadujeme zpřesnit § 94 odst. 2 a § 103 odst. 1 písm. d) ZP a jednoznačně uvést, že volno v souvislosti s pracovnělékařským službami je výkonem práce, jak vyplývá z Úmluvy MOP č. 161, o závodních zdravotních službách (dle čl. 12 Úmluvy platí, že dohled na zdraví pracovníků ve vztahu k práci nesmí být pro ně spojen se ztrátou na výdělku, musí být bezplatný a konat se pokud možno v pracovní době). V té souvislosti je třeba zrušit pracovnělékařskou prohlídku jako překážku v práci v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.</p>
	§ 309 odst. 1	V § 309 odst. 1 požadujeme spojku „a“ za slovem „podmínky“ nahradit čárkou a za slova „bezpečnost a ochranu zdraví při práci“ doplnit slova „a pracovnělékařské služby“

Z ustanovení § 309 odst. 1 ZP jednoznačně nevyplývá, kdo pro zaměstnance zajišťuje pracovnělékařské služby a kdo je např. vysílá na preventivní prohlídku. Vzhledem k tomu, že tato otázka bezprostředně souvisí se zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s prevencí rizik je třeba, aby ji zajišťoval uživatel.

**Nesoulad zákona
č. 373/2011 Sb. zákona č. 373/2011 Sb., o
a zákoníku práce**

Požadujeme vyřešit nesoulad posudkových závěrů podle specifických zdravotních službách a podle zákoníku práce v následujících ustanoveních:

§ 41 odst. 1 písm. a), § 52 písm. e) – zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost

§ 41 odst. 1 písm. b), § 52 písm. d) – zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí

§ 41 odst. 1 písm. c), § 239 odst. 1 – práce ohrožuje těhotenství nebo mateřství

Zaměstnankyně § 41 odst. 1 písm. d) – zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,

§ 41 odst. 1 písm. f) – zaměstnanec je nezpůsobilý pro noční práci,

§ 53 odst. 1 písm. e) – zaměstnanec je dočasně nezpůsobilý pro noční práci

§ 56 odst. 1 písm. a) – zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví

§ 238 odst. 2 – zaměstnankyně není zdravotně způsobilá

§ 245 odst. 2 – práce ohrožuje zdraví mladistvého.

Rozdílné závěry při hodnocení zdravotní způsobilosti zaměstnance jsou stanoveny na úrovni pracovněprávní a v oblasti právní úpravy pracovnělékařských služeb. Nesoulad závěrů lékařských posudků působí v praxi problémy, které se promítají do mnoha oblastí, zejména do velmi závažné oblasti, již je zaměstnanost (posudkový závěr neodpovídající dle ustanovení zákoníku práce o výpovědních důvodech /§ 52 písm. e) a d)/, způsobuje případnou neplatnost výpovědi /viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 224/2013/. Vyřešení tohoto problému bylo garantováno ze strany MPSV i při vypořádání připomínkového řízení k návrhu novely zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

46. § 95 nový odst. 2

Navrhovaná úprava není srozumitelná. V důvodové zprávě se tvrdí, že pokud by zaměstnanec měl pohotovost v době volitelné pracovní doby, došlo by tím k výraznému omezení práv spojených s uplatněním pružné pracovní doby. Pohotovost ale ze své podstaty zaměstnance omezuje. Nevidíme zásadní rozdíl v tom, jestli je takto omezen v době volitelné pracovní doby, kdy už není v práci, nebo v době mezi úseky volitelné pracovní doby, kdy měl mít odpočinek. Požadujeme vložit do novely obecnou úpravu v § 78 odst. 1 písm. h).

Požadujeme, aby v § 100 bylo vedle zmocnění pro odchýlnou úpravu pracovní doby nově stanoveno i zmocnění stanovit nařízením vlády způsob odměňování za dobu čekání mezi spoji.

Ustanovení § 100 ZP obsahuje zmocnění pro vládu stanovit nařízením odchýlnou úpravu pracovní doby a doby odpočinku zaměstnancům v dopravě. Na základě tohoto ustanovení bylo vydáno nařízení vlády 589/2006 Sb. Toto nařízení však vedle úpravy pracovní doby obsahuje i odměňování za tzv. čekání mezi spoji a to aniž by k tomu byla vláda zmocněna:

§ 9a

Za dobu čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem přísluší zaměstnanci, který je řidičem autobusu v linkové osobní dopravě, odměna nejméně ve výši 25 Kč za každou celou hodinu, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak. Doby čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem se pro účely odměňování v kalendářním měsíci sčítají.

§ 28 odst. 3

Ode dne 1. ledna 2010 činí odměna za dobu čekání mezi spoji podle § 9a nejméně 50 Kč za každou celou hodinu, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak.

§ 3

Základní pojmy

V tomto nařízení se rozumí

a) pracovní dobou člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu doba řízení vozidla, nakládka a vykládka, kontrola a dohled nad cestujícími při nastupování do autobusu nebo vystupování z autobusu, čištění a prohlídka vozidla, sledování nakládky a vykládky, práce, kterou se zajišťuje bezpečnost vozidla, nákladu nebo cestujících, technická údržba vozidla, administrativní práce spojené s řízením vozidla a nezbytná jednání před správními orgány související s plněním pracovních úkolů; doba, kdy je člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, zejména čekání na nakládku a vykládku, jejíž doba není předem známa, s výjimkou doby čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem,“.

Požadujeme znovu umožnit závazným pokynem odborové organizaci požadovat na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat práci.

Odborové organizace v praxi zjišťují závažné nedostatky v oblasti BOZP, avšak postrádají účinný preventivní právní nástroj k odvrácení škod na životě a zdraví zaměstnanců. Uvedené opatření by mohlo podléhat případně dodatečnému potvrzení příslušným státním orgánem.

**Nad rámec
návrhu** **§ 108 odst. 7**

V ustanovení § 108 odst. 7 požadujeme slovo „umožnit“ nahradit slovy „přizvat zástupce“, za slovy „zvláštních právních předpisů³⁶⁾“ zrušit čárku a doplnit slova „a umožnit jim“.

Odborové organizace se v praxi setkávají s tím, že zaměstnavatelé je nezvou na kontroly prováděné např. orgány inspekce práce nebo orgány ochrany veřejného zdraví, přestože jedním ze základních poslání odborů je dohled na BOZP u zaměstnavatele (viz Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.). Důvodem je nejasné ustanovení § 108 odst. 7.

**Nad rámec
návrhu** **§ 109 odst. 3**

V ustanovení § 109 odst. 3 požadujeme za písm. e) doplnit nové písmeno f), které zní: „f) poskytovatel zdravotní lůžkové péče“

spolu s návrhy přechodných ustanovení:

„1. Zaměstnavatel je povinen přizpůsobit systém odměňování zaměstnanců do 3 měsíců od účinnosti tohoto zákona a v této lhůtě vydat zaměstnancům nové platové výměry.

2. Zaměstnanci, který byl ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona odměňován mzdou a jehož mzda bez zahrnutí mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli, byla nižší, než platový tarif zaměstnance podle započitatelné praxe, se určí platový tarif tak, aby odpovídal zařazení do platové třídy a do platového stupně podle započitatelné praxe.

3. Zaměstnanci, který byl ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona odměňován mzdou a jehož mzda bez zahrnutí mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli, byla vyšší, než platový tarif zaměstnance podle započitatelné praxe, stanoví se platový tarif a osobní příplatek, popřípadě příplatek za vedení, zvláštní příplatek a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, tak, aby jejich úhrn odpovídal dosavadní výši mzdy; pokud by však takto stanovená výše osobního příplatku, popřípadě příplatku za vedení, zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, přesahovala jejich nejvyšší přípustnou výši podle zákona č. 262/2006 Sb., tyto složky platu se sníží na jejich nejvýše přípustnou výši. Platový tarif musí odpovídat zařazení do platové třídy a do platového stupně v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb.“.

Cílem změny ustanovení § 109 odst. 3 ZP je sjednocení systému odměňování zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni u poskytovatelů zdravotní lůžkové péče, podle zákona o zdravotních službách, (zejména v nemocnicích, léčebnách dlouhodobě nemocných a ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních). Tato změna se vztahuje na všechny skupiny zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče odměňovaných platem, a to bez ohledu na práci, kterou vykonávají.

V současné době existuje bezdůvodný dualismus v odměňování zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče, neboť příspěvkové organizace odměňují zaměstnance platem, ale ostatní právní formy poskytovatelů lůžkové péče poskytují zaměstnancům mzdu, a to přesto, že výdaje na odměňování jsou kryty z příjmů veřejného zdravotního pojištění, tj. z veřejného systému. Tento dualismus vede k nerovnému odměňování zaměstnanců lůžkových zdravotnických zařízení, které se významně projevilo právě v těchto měsících. Platový systém u poskytovatelů zdravotních služeb lůžkové péče zajistí transparentní vynakládání finančních prostředků z veřejného systému zdravotního pojištění a rovné pracovní podmínky pro všechny jejich zaměstnance poskytovatelů lůžkové péče.

54.	§ 111 odst. 1	Požadujeme následující úpravu: „(1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci zaměstnance.“. Jinak by došlo k významnému zúžení osobního rozsahu působnosti minimální mzdy.
Nad rámec návrhu	§ 113 odst. 1	Požadujeme, aby ujednání o mzdě bylo obligatorní náležitostí pracovní smlouvy a provést související úpravy, zejména doplnit § 34 odst. 1 a současně v § 113 odst. 1 upravit, že mzdu lze pouze sjednat, nikoliv stanovit jednostranně ze strany zaměstnavatele.
Nad rámec návrhu	§ 116 až 118	Požadujeme zvýšit příplatky v podnikatelské sféře tak, aby došlo k odstranění neodůvodněných rozdílů ve srovnání s rozpočtovou sférou: 1. V § 116 sjednotit vyšší příplatku za noční práci zaměstnanců se mzdou, platem či odměnou na výši 20 % (viz § 125). 2. V § 117 zvýšit příplatek za ztížení pracovního prostředí na 20 % minimální mzdy. 3. V § 118 sjednotit vyšší příplatku za práci v sobotu a neděli na 25 %. Platná právní úprava zakládá nerovné minimální standardy práce mezi zaměstnanci rozpočtové sféry se zaměstnanci podnikatelské sféry.
Nad rámec návrhu	§ 123 odst. 6 písm. e	V ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) požadujeme zrušit slova „pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb“: „e) podmínky pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo na fyzické zdatnosti, pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb a pro zaměstnance vykonávající jednoduché obslužné nebo rutinní práce; výše platového tarifu určeného zvláštním způsobem pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen podle odstavců 1 až 5,“. Praxi zaměstnavatelů, kteří přistupují ke zvláštnímu určení platového tarifu téměř výlučně z ekonomických důvodů,

neboť pásmové odměňování jim umožňuje v současném znění snížit platový tarif zaměstnance pod jeho zákonnou úroveň a dosáhnout tak nižšího objemu vyplácených platových prostředků, dnes brání platná právní úprava pouze ve zdravotnictví.

Ke snížením platu zaměstnanců touto formou dochází však i v jiných odvětvích, zejména v oblasti kultury. Proto se navrhuje ochranu obsaženou v § 123 odst. 6 písmeno e) ZP, v části věty za středníkem spočívající ve stanovení povinnosti s ohledem na zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace „určit výši platového tarifu určeného zvláštním způsobem nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen podle odstavců 1 až 5“, stanovit obecně pro všechny případy, kdy se „zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance“ používá.

Navrhovaná úprava zabrání zhoršení postavení zaměstnanců, kteří nejsou spravedlivě odměňováni za vykonanou práci. Na zaměstnance je v rozporu s ustanovením § 346b odst. 2 ZP přenášeno zaměstnavatelské riziko ovlivněné zejména nedostatkem finančních prostředků na straně zaměstnavatele. Je proto třeba této nežádoucí praxi zaměstnavatelů zamezit tím, že nebudou moci zvláštním určením platového tarifu platový tarif zaměstnanci snížit. Navrhuje se, aby platový tarif mohl být určen zvláštním způsobem jen ve výši odpovídající platovému tarifu, který by jinak náležel zaměstnanci podle zákonných principů ustanovení § 123 odst. 1 až 5 ZP, tedy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací a podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby, nebo ve výši zvýšené.

Také ve školách je nutno zamezit negativní praxi, že ředitelé určují výši platového tarifu nižší, než by náležela podle obecných pravidel.

Touto změnou se rozšiřuje okruh zaměstnanců, jejichž výše platového tarifu určeného zvláštním způsobem musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen. Nadále se tedy již nevztahuje pouze na zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb, ale na všechny zaměstnance uvedené v § 123 odst. 6 písm. e).

Zaměstnavatel tedy bude moci zvláštní způsob zařazení zaměstnance do platové třídy a určení jeho platového tarifu využít k lepšímu finančnímu ohodnocení u většího okruhu zaměstnanců.

67.

§ 127 odst. 1

Požadujeme v § 127 odst. 3, poslední větě za slova „vedoucím organizační složky“ doplnit slovo „státu“. Jde o terminologický soulad s § 33 odst. 3 písm. a).

Nad rámec návrhu	§ 146	Požadujeme povinné srážení členských příspěvků, pokud o to zaměstnanec zaměstnavatele písemně požádá. V praxi zaměstnavatelé v řadě případů zneužívají stávající právní úpravu k vydírání odborových organizací v kolektivním vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy.
78.	§ 157 odst. 2	Nesouhlasíme s navrhovanou právní úpravou, která „trestá“ zaměstnance za jeho vstřícnost vůči zaměstnavateli.
79.	§ 157 odst. 3	Nesouhlasíme s navrhovanou právní úpravou, která „trestá“ zaměstnance za jeho vstřícnost vůči zaměstnavateli.
94.	§ 206a	Požadujeme nově zakotvit též povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnankyni (zaměstnanec) po skončení rodičovské dovolené na její původní práci a pracoviště. Současně zvýšit její mzdu o částku, která odpovídá zvýšení mzdy zaměstnance vykonávajícího stejnou práci na stejném pracovišti. Česká republika se vyznačuje jedním z nejvyšších rozdílů ve mzdách (platech) mezi muži a ženami – u průměrné mzdy činí tento rozdíl 22 % v neprospěch žen. Jednou z hlavních příčin genderových rozdílů v odměňování je přerušování pracovní kariéry ženy v souvislosti s narozením dítěte a péčí o ně. Navrhované opatření přispěje ke zmírnění těchto rozdílů v odměňování mužů a žen.
Nad rámec návrhu	§ 213	Požadujeme sjednocení zákonného nároku na dovolenou zaměstnanců v podnikatelské a rozpočtové sféře na 5 týdnů. Jde o zajištění rovného zacházení a minimálních standardů pracovní právní ochrany zaměstnanců veřejného a soukromého sektoru. Připomínáme v této souvislosti, že nerovné zacházení se zaměstnanci soukromého sektoru se zvýšilo poté, kdy státním zaměstnancům náleží též dalších 5 dnů tzv. sick days.
98. až 115a.	§ 212 odst. 4 až 223	Podporujeme variantu II. návrhu úpravy dovolené. Nad rámec návrhu požadujeme stanovit, že čerpání dovolené nemůže určit zaměstnavatel na dobu kratší než polovinu směny.
111a. Alt. II	§ 219 odst. 2	Navrhované ustanovení doporučujeme upravit v samostatném novém odstavci 3, nikoliv jako větu za středníkem. Navrhovaná úprava je nejasná. Text v důvodové zprávě svědčí o tom, že navrhovaná věta by měla následovat po první větě, nikoliv po druhé větě.
Nad rámec návrhu	§ 227	V § 227 se na začátek ustanovení požadujeme vložit větu: „Zaměstnavatel je povinen pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců.“ Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. zcela neodůvodněně zrušila v § 227 úvodní větu o povinnosti zaměstnavatele pečovat o odborný rozvoj zaměstnance s odůvodněním, že jde o nenormativní ustanovení.

Ustanovení je tudíž, s ohledem na následná ustanovení § 229 a § 230 obsahující povinnost zaměstnavatele zajistit odbornou praxi absolventů škol a prohlubování kvalifikace, zmatečné.

Nad rámec návrhu	§ 252	Požadujeme vypustit institut dohod o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci a odpovědnost za „manko“ zařadit do obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Při současné právní úpravě, kdy je zavinění zaměstnance zákonem předpokládáno, nemá mnohdy zaměstnanec možnost se reálně vyvinut, byť jen třeba částečně. Jedná se především o dnes běžné situace v obchodních provozovnách, kdy je se zaměstnanci uzavírána dohoda „o hmotné odpovědnosti“ např. i na zboží, které je vyskládáno volně v regálech a určeno k prodeji zákazníkům. Nebude-li toto řešení akceptováno, požadujeme i možnou „mírnější“ variantu. Jednalo by se o doplnění v ustanovení § 252 odst. 1, kde bychom navrhovali text, dle něhož by nebylo možno uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování na zboží, které je volně nabízeno v provozovnách zaměstnavatele ke koupi zákazníkům. Domníváme se, že současná právní úprava odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je v rozporu s ústavní zásadou „presumpce nevinny“.
Nad rámec návrhu	§ 260 odst. 1	V ustanovení § 260 odst. 1 požadujeme slovo „hrubých“ zrušit. Termín „hrubý výdělek“ naše legislativa nezná od roku 1992.
Nad rámec návrhu	§ 271 b	Požadujeme doplnit úpravu, která by řešila problém související s uznáním pracovního úrazu v době, když již zaměstnanci skončil pracovní poměr z organizačních důvodů. Poté, co zaměstnavatel zanikl, se prokáže, že se jednalo o pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Zaměstnanec sice může své nároky uplatnit přímo u pojišťovny, avšak jde o jejich rozsah. Byl propuštěn z organizačních důvodů, takže pojišťovna neuzná nárok na „rentu“ a vyšší odstupné, pouze bolestné, ztížení společenského uplatnění, věcnou škodu apod. Zaměstnanec je tedy ve značně horším postavení než zaměstnanec, jehož situace je fakticky stejná (tj. byl propuštěn z organizačních důvodů a teprve následně se prokáže zdravotní nezpůsobilost z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání), ale jeho zaměstnavatel nezanikl.
Nad rámec návrhu	§ 271b odst. 3	Požadujeme slova „ve vyšší minimální mzdy“ nahradit slovy „ve vyšší poloviny minimální mzdy“. Z důvodu rychlého růstu minimální mzdy v posledních letech a zaostávání valorizace náhrad za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti dochází k výraznému snižování uvedených rent.

Nad rámec návrhu	§ 271i	Požadujeme navýšení jednorázového odškodnění pozůstalých na 300 000 Kč. Platná právní úprava nepřihlédla po dlouhou dobu ke mzdovému vývoji ani růstu cen a stanovená částka již neplní svoji funkci
Nad rámec návrhu	§ 271k odst. 1	<p>Za slova „zevních vlivů“ navrhuje vložit slova „nebo vlastní tělesné síly“.</p> <p>„Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů nebo vlastní tělesné síly při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 273 a 274).“</p> <p>Vzhledem k tomu, že sama definice pojmu pracovní úraz je převzata z rozhodnutí NS sp. zn. 4 86/61 (Rc 1/1963) požadujeme její zpřesnění, neboť předmětný judikát zdůrazňuje cit. „na tom nemůže ničeho měnit skutečnost, že na vznik poškození zdraví vyvolaného úrazovým dějem spolupůsobily i jiné vnitřní faktory, vrozené nebo získané, jež vyvolávají pro organismus neobvyklé podmínky jako je tomu u dispozice vyvolané dříve vzniklým chorobným stavem. Navrhovaná definice byla v § 10 zákona číslo 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který byl zákonem č. 205/2015 Sb. zrušen a jejím smyslem byla reakce na přístup pojišťoven, které tyto úrazy nechťely uznávat jako pracovní. Navrhovaná definice je přesnější.“</p>
Nad rámec návrhu	§ 271v	<p>Požadujeme vložit po dohodě sociálních partnerů do zákoníku práce úpravu prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání jako nový oddíl 5 hlavy III části jedenácté (§ 271v).</p> <p><i>Oddíl 5</i> <i>Prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání</i></p> <p>§ 271v.</p> <p>(1) Prevencí pracovních úrazů a nemocí z povolání se rozumí opatření zaměřená na základě výsledků analýz pracovních úrazů a nemocí z povolání na zjišťování, omezování nebo odstraňování rizik a rizikových faktorů vyskytujících se u více zaměstnavatelů, jejichž cílem je omezování a odstraňování příčin vzniku poškození zdraví.</p> <p>(2) Ministerstvo po projednání s odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů zastoupenými v Radě hospodářské a sociální dohody</p> <p>a) vyhlašuje k dosažení cíle uvedeného v odstavci 1 programy zaměřené zejména na podporu</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. odstraňování a omezování rizik vzniku poškození zdraví, 2. poradenství k předcházení vzniku poškození zdraví, 3. výchovy a vzdělávání ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, 4. osvěty a propagace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, 5. vývoje a výzkumu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

6. poskytování informací o nových poznatcích vědy a techniky v oblasti vyhodnocování a odstraňování rizik, a podporu jejich šíření.
- b) zadává veřejné zakázky¹ a vyhláší veřejnou soutěž ve vědě a výzkumu² na zpracování projektů k uskutečňování programů podle odstavce 2 (dále jen „projekty“), a na realizaci schválených projektů,
- c) zveřejňuje vyhlášené programy, zadání veřejné zakázky, vyhlášení veřejné soutěže ve vědě a výzkumu, a schválené projekty způsobem umožňujícím dálkový přístup,
- d) rozhoduje o umístění a výši prostředků na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání na jednotlivé zakázky a projekty v rámci objemu prostředků vyčleněných podle odstavce 3 na oblast prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání v příslušném kalendářním roce,
- e) přebírá vypracované projekty a zadává jejich realizaci.
- (3) Náklady na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání hradí stát. Výše prostředků vyčleněných na úhradu nákladů na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání podle odstavců 1 a 2 v kalendářním roce činí částku, která odpovídá 3 % příjmů z pojistného na zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání odvedeného zaměstnavateli za předchozí kalendářní rok.
- (4) K dosažení cíle uvedeného v odstavci 1 pojišťovna, u níž jsou pojištění zaměstnavatelé zákonným pojištěním pro případ své odpovědnosti při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, předkládá Ministerstvu analýzy příčin a okolností vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, návrhy systémových opatření k jejich předcházení. Dále vede evidenci pracovních úrazů a nemocí z povolání, která obsahuje údaje potřebné pro analýzu příčin a okolností vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Návrh je předkládán v dohodě obou sociálních partnerů. Doplňuje do zákoníku práce velmi potřebnou úpravu prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání, která byla do loňského roku součástí platného, nikoliv však účinného zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Náklady prevence budou hrazeny ze státního rozpočtu. S ohledem na skutečnost, že výběr pojistného hrazeného zaměstnavateli je vysoce přebytkový, budou náklady preventivních programů hrazeny fakticky zaměstnavateli.

Nad rámec návrhu § 277

Požadujeme v ustanovení § 277 doplnit druhou větu tohoto znění „Odborová organizace má právo na zápis svého sídla do veřejného rejstříku podle sídla zaměstnavatele, u kterého působí.“.

Rejstříkové soudy při zápisu do veřejného rejstříku požadují uvedení právního důvodu užívání sídla odborové organizace.

1 Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

2 Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu a vývoje), ve znění pozdějších předpisů.

Je-li tímto sídlem sídlo zaměstnavatele, vyžadují jeho ověřený písemný souhlas s umístěním sídla odborové organizace. Ten někteří zaměstnavatelé v rámci svého nátlaku na odborovou organizaci v rámci kolektivního vyjednávání odmítají odborové organizaci udělit, ačkoliv jej lze vyvodit z ustanovení § 277 ZP. Je proto zapotřebí řešit tento problém, který brání svobodnému odborovému sdružování a autonomii odborové organizace v jejich organizačních záležitostech, výslovnou právní úpravou, která stanoví, že odborová organizace má právo na zápis svého sídla podle sídla zaměstnavatele.

Nad rámec návrhu	§ 279 odst. 1 písm. c)	Požadujeme doplnit v písm. c) větu za středníkem: „; převažující ekonomická činnost zaměstnavatele se určuje podle pravidel používaných pro tyto účely státní statistickou službou.“. Cílem navrhované úpravy je odstranit možnost obcházení účinků rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně účelovým zařazením zaměstnavatele do příslušného kódu klasifikace ekonomické činnosti (CZ-NACE).
Nad rámec návrhu	§ 309 odst. 8	Považujeme zavést spolurozhodování odborové organizace o uplatnění agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele a o jeho rozsahu. Agenturní zaměstnávání v řadě případů ohrožuje postavení kmenových zaměstnanců u uživatele, zejména zvyšuje tlak na uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, brání růstu mezd (mzdový a sociální dumping) a omezuje kolektivní vyjednávání. Navrhované opatření umožní omezit využívání agenturního zaměstnávání na případy, kdy je to účelné a v souladu se zájmy zaměstnavatele i jeho zaměstnanců.
117.	§ 317 k odst. 2	Požadujeme preferovat sjednání úhrady nákladů spojených s tzv. homeworkem (např. paušální měsíční úhradou) před kogentní právní úpravou a stanovit minimální ochranu zaměstnance před tlakem zaměstnavatele na nepřetržitou dostupnost prostřednictvím IT komunikace (tzv. právo odpojit se). Navrhovaná úprava by mohla ve svém důsledku omezit možnosti využívání této flexibilní formy práce v rozpory se zájmy zaměstnanců i zaměstnavatelů.
119.	§ 329	Požadujeme právní úpravu zpřesnit, tak aby bylo nepochybné, že pro pracovněprávní vztahy neplatí obecná pravidla občanského zákoníku o prodlužování lhůt o 6 měsíců.
120.	§ 334 odst. 2	Požadujeme následující úpravu navrhovaného ustanovení: „(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Není-li možné doručit písemnost na pracovišti, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen.“.

Je nezbytné zajistit, aby prvotně byly pokusy o doručení realizovány na pracovišti a teprve, pokud to není možné řešit doručení náhradním způsobem.

Nad rámec návrhu	§ 339	Navrhujeme v § 339 odst. 2 (souvisí s § 51a varianta I) vypustit začátek věty tohoto ustanovení „Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců“. Povinnost dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele informovat o převodu by měla směřovat k jednotlivým zaměstnancům, kteří budou převodem přímo dotčeni.
125.	§ 338	Požadujeme zrušení navrhované úpravy. V odst. 2 písm. e) je uvedeno, že podmínkou převodu činnosti zaměstnavatele je současně převod majetku, je-li tento majetek pro činnost nezbytný – tato podmínka bude znamenat zúžení možnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V konečném důsledku to znamená nejistotu zaměstnance a zhoršení jeho postavení v pracovněprávních vztazích.
126.	§ 340	Požadujeme ponechat § 340 ve stávajícím znění. Není zřejmé, proč již nemá jít i o situaci převodu části zaměstnavatele.
Nad rámec návrhu	§ 347 odst. 1	V poslední větě požadujeme slova „může stanovit“ nahradit slovem „stanoví“. Z pohledu praxe je nezbytné zajistit vydání nařízení vlády, kterým se stanoví, které změny zdravotního stavu jsou ohrožením nemocí z povolání, a podmínky, za jakých se uznávají.
131.	§ 356 odst. 2	Považujeme za nezbytné vyjasnit, proč je ve druhé větě použita vazba na odpracovanou dobu, nikoliv na rozvrženou pracovní dobu zaměstnance.
Nad rámec návrhu	§ 392	Požadujeme zajistit právní úpravou, obdobně jako je tomu u členů evropské rady zaměstnanců, posuzování úrazů ostatních zástupců zaměstnanců při výkonu jejich oprávnění jako pracovního úrazu, za který odpovídá zaměstnavatel: „Funkcionářům odborové organizace je povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou při výkonu oprávnění vyplývajících ze zákoníků práce zaměstnavatel.“. Činnost zástupců zaměstnanců souvisí bezprostředně s realizací pracovněprávních vztahů (kolektivní vyjednávání, jednání rady zaměstnanců, evropské rady zaměstnanců, činnost zástupce pro oblast BOZP) a z tohoto důvodu by měla být z hlediska odškodňování pracovních úrazů posuzována stejně jako výkon práce. Zástupci zaměstnanců by pak měli mít při úrazech, k nimž došlo při výkonu jejich funkce nebo v souvislosti s ním stejná práva, jaká náleží zaměstnancům při pracovních úrazech a jaké náleží i členům evropské rady zaměstnanců.

K části druhé

Nad rámec návrhu	Zákon č. 251/2005 Sb.	<p>Navrhuje do tohoto zákona začlenit nový přeštep a správní delikt na úseku kolektivního vyjednávání a práva na informace a projednání, když zaměstnavatel poruší § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání Zároveň požadujeme dolní hranici ve výši 50.000 Kč a horní hranici ve výši 1.000.000 Kč.</p> <p>Požadujeme zajistit lepší vymahatelnost plnění povinností zaměstnavatele v oblasti kolektivního vyjednávání a práva na informace a projednání, kde se dnes zaměstnavatel, který porušuje příslušné zákonné povinnosti, nemusí obávat žádného postihu.</p>
Nad rámec návrhu		<p>Požadujeme následující úpravu: „V § 10 odst. 1 se za slova „§ 62“ doplňují slova: „203 odst. 2 písm. a) až c,“. V § 23 odst. 1 se za slova „§ 62“ doplňují slova: „203 odst. 2 písm. a) až c,“. Požadujeme zajistit lepší vymahatelnost plnění povinností zaměstnavatele stanovených v 203 zákoníku práce, pokud jde o uvolňování uvedených funkcionářů.</p>

Návrh na vložení nové části:

Návrh na novelizaci zákona o kolektivním vyjednávání

Nad rámec návrhu	<p>Pro účely rozšiřování závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně se vychází ze zařazení zaměstnavatele do odvětví ekonomických činností (CZ NACE) provedeného Českým statistickým úřadem pro účely statistických zjišťování. Požadujeme zajistit lepší vymahatelnost nároků z rozšířené kolektivní smlouvy vyššího stupně, zejména v návaznosti na problém závaznosti kódů odvětví ekonomické činnosti dle údajů ze statistiky.</p>
-------------------------	--

Návrh na vložení nové části:

Návrh na novelizaci občanského zákoníku

Nad rámec návrhu	§ 1998	<p>Požadujeme úplné vyloučení možnosti započtení proti právu na mzdu. Mohlo by jít o takovouto dikci v § 1988 odst. 2 občanského zákoníku:</p>
-------------------------	---------------	--

„(2) Zakazuje se započtení proti pohledávce na náhradu újmy způsobené na zdraví, ledaže se jedná o vzájemnou pohledávku na náhradu téhož druhu, a proti pohledávce mzdy, platu, odměny ze smlouvy zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek a jejich náhrady, odstupného, odměny za pracovní

pohotovost a náhrady výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.“.

Alternativně by toto pravidlo mohlo být přeneseno do § 144a zákoníku práce.

Započtení fakticky představuje jednostrannou srážku ze mzdy. Jde tedy o institut duplicitní vůči srážkám ze mzdy. Potud jde z hlediska uplatnění v pracovněprávních vztazích o institut, jehož uplatnění není nutné a naopak je vysoce rizikové z hlediska ochrany práv zaměstnanců. Jde o jeden z nejméně vhodných případů invazivní aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, kdy dochází v rozporu s principiálními východisky subsidiární (podpůrné, pomocné) aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích k nedůvodnému vtlačování cizorodého prvku do úpravy pracovněprávních vztahů, která v této věci je i bez něj plně soběstačná.

Stanovisko

Svazu průmyslu a dopravy České republiky (SP ČR)

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

OBECNÉ PŘIPOMÍNKY

Deklarovaným cílem předloženého návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony (dále také jako „návrh“ či „novela“) je mj. přispět „k prohloubení flexibility pracovněprávních vztahů, za současného posílení ochrany zaměstnanců, a to v reakci na požadavky praxe, především sociálních partnerů“.

Naplnění uvedeného cíle tak předem limitovalo původní požadavky zaměstnavatelů na zásadnější revizi pracovněprávních vztahů, zejména v oblasti rozvazování pracovních poměrů, speciálně výpovědí, délky výpovědní doby, odstupného apod.

Předložená novela obsahuje návrhy, které zaměstnavatelé vnímají pozitivně a které skutečně vzešly z požadavků praxe, např. požadované dořešení vazby na občanský zákoník (odstranění nadbytečného omezení u srážek ze mzdy ve výši nepřesahující polovinu mzdy, zavedení speciální úpravy pro běh lhůt), zlepšení proveditelnosti doručování v pracovněprávních vztazích, omezení povinnosti vystavování zápočtových listů, které usnadní a zjednoduší výkon personální agendy. Proti nim je nutné postavit jiné návrhy, zejména v oblasti pracovní doby, které nebyly požadovány sociálními partnery a které do značné míry destruuji stávající nastavené harmonogramy práce a výkon personální agendy naopak komplikují.

Ze zásadních koncepčních změn, které představují návrhy nových institutů, došlo u členské základny např. k převážné shodě na nové koncepci dovolené (Varianta II), za podmínky dostatečně dlouhé legisvakance, rovněž po určitých navrhovaných změnách i ke shodě na úpravě nové kategorie vrcholových zaměstnanců, ale např. v oblastech týkajících se „převedení na jinou práci či přeložení“ bylo požadováno ponechání stávající právní úpravy. U převedení na jinou práci ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance a úpravy výpovědi z těchto důvodů ale SP ČR zejména postrádá slíbenou úpravu terminologie tak, aby byla v souladu s terminologií v oblasti pracovnělékařských služeb.

Z níže uvedených konkrétních připomínek vesměs zásadní povahy lze shrnout, že zaměstnavatelé v řadě případů nejsou ztotožnění s navrhovanými změnami a preferují zachování současné úpravy, se kterou se naučili pracovat, neboť pro ně představuje jistotu. Navrhované změny vnímají jako směřující k dalšímu utužení právní úpravy a povinnostem spojeným s otázkou nad dopady a správnou aplikací spíše než k flexibilitě.

KONKRÉTNÍ PŘIPOMÍNKY

A) K ČÁSTI PRVNÍ - Změna zákoníku práce

1. Ad bod 2. - §12 Vrcholoví řídicí zaměstnanci požaduje SP ČR tyto úpravy:

- v odst. 1 písm. a) bod 1. reflektovat i skutečnost, že kompetence v rámci kolektivního statutárního orgánu mohou být rozděleny (viz zejména § 156 odst. 2 popř. i §164 odst. 3 NOZ) a daný zaměstnanec v řídicí úrovni „-1“ může být organizačně podřízen některému členu statutárního orgánu, nikoliv statutárnímu orgánu jako celku. Tj. písm. a) by mělo znít: “1. statutárního orgánu nebo členu statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba“ (ponechání slov „jde-li o právnickou osobu“ by mohlo vést k nesmyslnému výkladu, že právnickou osobou musí být člen statutárního orgánu); Tutéž změnu je nad rámec novely potřeba provést v § 73 odst. 3 ZP.
- § 12 odst. 2 SP ČR navrhuje vypustit. Důvodová zpráva neuvádí, proč by měla být relevantní částka stanovena nařízením vlády. Případné srovnání s obdobnou pravomocí ve vztahu k výši minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy (§ 111 odst. 2 ZP, §112 odst. 2 ZP) neobstojí zejména s ohledem na sociální situaci osob, kterých se uvedená ustanovení týkají. Postačí zákonná úprava a možnost změny novelizací zákona.

- kritérium průměrného měsíčního výdělku není vhodné (pokud zaměstnanec bude dohodu podle §12 odst. 1 ZP uzavírat již při vzniku pracovního poměru u zaměstnavatele, bude možné vycházet pouze z pravděpodobného průměrného výdělku, bude-li např. dlouhodobě nemocen, jeho průměrný výdělek může klesnout pod stanovenou hranici a tím vzniká zcela neodůvodněná nejistota pro zaměstnavatele i pro zaměstnance i riziko možných soudních sporů např. o nevyplacené příplatky ke mzdě). SP ČR požaduje nahradit odkaz na průměrný měsíční výdělek buď odkazem na sjednanou měsíční mzdu, a to buď pevnou částkou nebo ve vazbě na násobky průměrné hrubé mzdy publikované Českým statistickým úřadem. Hranice by měla být podstatně nižší než navrhovaný měsíční průměrný výdělek 100 tisíc Kč, zejména k zohlednění složek odměňování, které se promítají do průměrného výdělku, ale nejsou součástí základní sjednané měsíční mzdy. Konkrétně SP ČR navrhuje částku 50 tisíc Kč.

Odůvodnění:

SP ČR vítá snahu MPSV o zpružnění právní úpravy ve vztahu k zaměstnancům na vysokých manažerských pozicích a reflexi reality jejich pracovněprávních vztahů, pokud jde o pracovní dobu těchto zaměstnanců, její rozvrhování a odměňování. SP ČR připomíná, že původně navrhoval aplikaci těchto flexibilnějších podmínek v oblasti pracovní doby i na tzv. klíčové zaměstnance, kterými jsou zejména experti, kteří mnohdy zpracovávají důležité strategické úkoly ovlivňující směřování společnosti, avšak absentují u nich podřízenými zaměstnanci. Směrnice EP a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „Směrnice 2003/88“) toto podle názoru SP ČR nevyklučuje – viz čl. 17 upravující možné odchylky od ustanovení směrnice a v odst. 1 písm. b) výslovně zmiňující kromě vrcholových řídicích pracovníků také jiné osoby mající pravomoc nezávisle rozhodovat.

Tyto připomínky jsou zásadní.

- 2. Ad bod 3. - § 24 (Reprezentativnost odborové organizace)** - SP ČR se zejména na základě ohlasů z členské základny přiklání k **VARIANTĚ II**, svůj souhlas však podmiňuje akceptací novelizačního bodu 4.

Odůvodnění:

Dosažení účasti nadpoloviční většiny zaměstnanců v jakémkoliv hlasování vidí členové SP ČR na základě předchozích zkušeností jako velmi obtížné, ne-li nereálné, a tedy právo volby zaměstnanců podle VARIANTY I jako do značné míry iluzorní. Z navrhovaného znění VARIANTY I dále není jasné, jaká by měla být role zaměstnavatele při organizaci takového hlasování. Má-li být za organizaci hlasování odpovědný zaměstnavatel, jde o další administrativní zátěž, kterou by zaměstnavatel nesl nedůvodně (řeší situaci, při níž se nemohou shodnout jednotlivé odborové organizace) a která s nejvyšší pravděpodobností bude zcela zbytečná (viz výše).

- 3. Ad bod 6. - § 34b (Povinnost rozvrhovat práci)** – SP ČR navrhuje ponechat stávající právní úpravu, do které bude doplněn text „kratší pracovní doba“ za slova „v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby“.

Odůvodnění:

Zaměstnavatelé považují navrhované doplnění povinnosti rozvrhovat stanovenou týdenní pracovní dobu za nadbytečné a matoucí. Tato povinnost již plyne mj. z § 81 odst. 1 ZP, § 84, nepřímo z § 38 odst. 1 písm. b) nebo a contrario z navrhovaného znění § 86 odst. 1 ZP. I přidělování práce je již obsaženo v § 38 odst. 1 písm. a). Jde také o uživatelsky nepřívětivou změnu (odkaz na konkrétní výjimky je jasnější než „není-li v tomto zákoně stanoveno jinak“).

Tato připomínka je zásadní.

- 4. Ad bod 9. - §40 odst. 3 (Přidělení jiné práce na základě žádosti zaměstnance)** – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.

Odůvodnění:

SP ČR chápe snahu o odlišení změny (druhu) práce či pracoviště na žádost zaměstnance, takto je však nerealizovatelná. Poskytovatel pracovnělékařských služeb nevydává doporučení, pouze posudky (srovnej zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů). Současně

v posudku uvádí pouze, zda zaměstnanec je schopen vykonávané práce nebo ne, nikoliv že by výkon stávající práce nebo další práce na dosavadním pracovišti do budoucna nebyly pro zaměstnance ze zdravotních důvodů vhodné. Z těchto důvodů SP ČR navrhuje ustanovení jako neaplikovatelné vypustit.

Tato připomínka je zásadní.

5. Ad body 10. až 14 - § 41 (výkon jiné práce) a navazující ustanovení (např. §77 odst. 2, § 139, § 152, § 165, § 177 a další) - SP ČR navrhuje ponechat dosavadní úpravu převedení zaměstnance na jinou práci bez zásadních změn. Pro řešení aplikačních problémů vznikajících v souvislosti se stávající právní úpravou považuje SP ČR za postačující pouze doplnit, na čí straně vzniká za dané situace překážka v práci.

Odůvodnění:

Přidělení práce v rámci sjednaného druhu práce je oprávněním zaměstnavatele a je jen na zaměstnavateli, kdy a jak tohoto svého práva využije. Pokud jde o převedení na jinou práci mimo sjednaný rámec, nerespektuje navrhovaná úprava skutečnost, že mnoho malých a středních zaměstnavatelů není schopno vytvářet vhodná pracovní místa pro zaměstnance, kteří se stanou nezpůsobilými vykonávat dosavadní práci z důvodů nesouvisejících s prací u zaměstnavatele, ani z důvodů zvláštního zřetele hodných z hlediska ochrany celospolečenských zájmů – těhotné ženy.

Na rozdíl od předkladatele se SP ČR domnívá, že převedení i bez souhlasu zaměstnance není v rozporu se smluvními principy pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatel je mj. povinen po dobu trvání pracovního poměru zajistit, aby zaměstnanec nevykonával zakázané práce ani práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti (viz § 103 písm. a) ZP), a již při sjednávání pracovního poměru se pracovnělékařskou prohlídkou zkoumá zdravotní způsobilost zaměstnance. Pokud je zaměstnanec při vstupní prohlídce shledán zdravotně nezpůsobilým, zaměstnavatel s ním pracovní poměr na předemtný druh práce vůbec nesjedná. Pokud zaměstnanec ztratí zdravotní způsobilost k výkonu sjednané práce za trvání pracovního poměru, jde o změnu okolností nastalou v průběhu trvání závazku, a to změnu závaznou. U jiných soukromoprávních závazků by taková situace měla za následek zánik závazku ex lege pro následnou nemožnost plnění (srovnej § 2006 NOZ). Stávající odchylná úprava ZP, podle níž je zaměstnavatel v důsledku změny okolností nastalé na straně zaměstnance povinen zaměstnance převést na jinou vhodnou práci a pracovněprávní závazek nezaniká, dostatečně reflektuje specifika pracovněprávních vztahů a chrání zaměstnance.

Požadavek na upřesnění na čí straně překážka za dané situace vzniká (tj. pokud zaměstnavatel jinou vhodnou práci pro zdravotně nezpůsobilého zaměstnance nemá nebo ji zaměstnanec odmítne, půjde o překážku v práci na straně zaměstnance, bez náhrady mzdy/platu; opačně pokud zaměstnavatel vhodnou práci má, ale zaměstnanci ji nenabídne, půjde o překážku na straně zaměstnavatele, s náhradou mzdy/platu) byl i výstupem společného projektu sociálních partnerů „Pracovnělékařské služby“ (dále jen „PLS“) a byl sociálními partnery odsouhlasen.

Argumentaci předkladatele nucenou prací a Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 29/1930 o nucené nebo povinné práci¹ (dále jen „Úmluva MOP 29/1930“) považuje SP ČR za nepřipadnou. Nucenou nebo povinnou prací se podle čl. 2 odst. 1 Úmluvy MOP 29/1930 rozumí každá práce nebo služba, „*kteřá se na kterékoli osobě vymáhá pod pohrůžkou jakéhokoli trestu a ke které se řečená osoba nenabídla dobrovolně*“. V aktuální publikaci “Combating forced labour: A handbook for employers and business” (česky: *Boj proti nucené práci: příručka pro zaměstnavatele a podnikání*) z června 2015² k tomu sama MOP uvádí mj., že o nucenou práci jde, pokud „*k ní nutí stát nebo soukromé společnosti či jednotlivci, jež mají moc zaměstnance závažně omezit (způsobit mu závažné strádání) např. užitím fyzického násilí nebo formou sexuálního zneužití. Nucená práce může zahrnovat praktiky jako omezování pohybu osob nebo jejich uvěznění; zadrženi mezd nebo osobních dokladů za účelem donucení těchto osob k pokračování v práci; nebo jejich zavázání podvodnými dluhy, z nichž nemohou uniknout.*“³ Pohrůžkou trestu se rozumí

1 Srovnej zejména Shrnutí závěrečné zprávy RIA, str. 12 poslední odstavec.

2 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

3 „*It occurs where work is forced by the State or by private enterprises or individuals who have the will and power to impose on workers severe deprivations, such as physical violence or sexual abuse. Forced labour can include practices such as restricting people's movement or imprisoning them; withholding wages or identity documents to force them to stay on the job; or entangling them in fraudulent debt from which they cannot escape.*“

bud' hrozba trestněprávní sankce (zde irrelevantní) nebo různé výše zmíněné formy donucení. Z těchto příkladů je zřejmé, že převedení zaměstnance i bez jeho souhlasu nedosahuje intenzity „donucení“, které má na mysli MOP.

Z pohledu praxe se navrhovaná nabídková povinnost a požadavek dohody o změně (druhu) práce či pracoviště jeví nevhodnými zvláště pokud jde o § 41 odst. 1 písm. h) (tj. pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, v současnosti § 41 odst. 2 písm. c)) a § 41 odst. 5 písm. a) (trestní řízení vůči zaměstnanci, v současnosti § 41 odst. 2 písm. b)). V prvním z uvedených případů zejména chybí odlišení situací, při nichž ke ztrátě způsobilosti k výkonu dosavadní práce došlo z viny zaměstnance (typicky ztráta způsobilosti řidiče v důsledku odnětí řidičského oprávnění či fikce zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance v důsledku nepodrobení se předepsané pracovnělékařské prohlídce včas). Zaměstnavatel pro takového zaměstnance zpravidla nemá jinou vhodnou práci. Je zcela nepřiměřené, aby nesl náklady zaviněné nezpůsobilosti zaměstnance tím, že mu bude platit náhradu mzdy (i tak zaměstnavateli související náklady vznikají, protože musí zajistit někoho jiného namísto nezpůsobilého zaměstnance). Ve druhém z uvedených případů představuje dostatečnou ochranu zaměstnance doplatek do průměrného výdělku podle § 139 odst. 2 ZP, nebude-li zaměstnanec pravomocně odsouzen. Doplatek plní funkci kompenzační vůči zaměstnanci, ale současně také funkci preventivní proti zneužívání převedení z těchto důvodů ze strany zaměstnavatele. V žádné z výše uvedených situací by neměla být změna práce/pracoviště vázána na dohodu. V neposlední řadě by praxe velmi postrádala převedení v případě výpovědi z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g), pro jehož úplné zrušení předkladatel nepředložil v podstatě žádné zdůvodnění.

Tyto připomínky jsou zásadní.

6. Ad bod 15. - § 43 (dočasná změna místa výkonu práce) a související ustanovení – SP ČR požaduje ponechat stávající právní úpravu a novelizační bod vypustit.

Odůvodnění:

SP ČR chápe snahu předkladatele o jazykovou čistotu („přeložení“ skutečně navozuje dojem, že jde o jednostranné oprávnění zaměstnavatele). Přesto na základě ohlasů z členské základny SP ČR navrhuje zachovat stávající znění §43 a souvisejících ustanovení, tj. institut přeložení, neboť někteří zaměstnavatelé ho v praxi využívají a chtějí ho využívat i nadále - jde zejména o možnost poskytovat cestovní náhrady ve smyslu §§ 152, 165 či 177 ZP; naopak navrhované nové znění vyvolává výkladové nejasnosti zejména ve vztahu k době trvání dočasné změny místa výkonu práce (jak dlouho je ještě dočasná a kdy už ne) a dále je pojmově zaměnitelné např. se situací, kdy je zaměstnanec dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli podle § 43a ZP.

Tato připomínka je zásadní.

7. Ad bod 17. - § 51a (omezení doby podání výpovědi v případě přechodu (výkonu) práv a povinností z pracovněprávních vztahů)

SP ČR i jeho členové změnu jednoznačně vítají. SP ČR podporuje **VARIANTU II**.

8. Ad bod 18. - §62 odst. 2 (hromadné propouštění) – SP ČR požaduje nahradit pojem „část zaměstnavatele“ pojmem „pobočka“.

Odůvodnění:

Je nutné blíže definovat, co se rozumí „částí“ zaměstnavatele, aby nedošlo k rozšíření aplikace ustanovení o hromadném propouštění nepřiměřeně a nad rámec výkladu SD EU, tj. aby hromadným propouštěním nebylo např. propouštění 10 zaměstnanců účetního oddělení u zaměstnavatele s 2500 zaměstnanci.

SP ČR proto navrhuje, aby pojem část zaměstnavatele byl nahrazen pojmem „pobočka“ ve smyslu §503 NOZ (tj. část závodu – dříve podniku – zaměstnavatele, která vykazuje hospodářskou a funkční samostatnost a o které podnikatel rozhodl, že bude pobočkou). Formulace by mohla znít: „(2) Rozhodl-li zaměstnavatel o vymezení některé části závodu jako pobočky, vztahují se počty zaměstnanců, s nimiž byl skončen pracovní poměr, uvedené v odstavci 1, na pobočku.“, s odkazem na ustanovení § 503 NOZ ve formě poznámky pod čarou. Je však potřeba dořešit úpravu ve vztahu k zaměstnavatelům

mimo podnikatelský sektor, na které se zákoník práce vztahuje - SP ČR dává ke zvážení např. pojem „organizační jednotka splňující obdobná/stejná kritéria“ (jako pobočka), tj. hospodářskou a funkční samostatnost a rozhodnutí zaměstnavatele, že má jít o organizační jednotku.

Tato připomínka je zásadní.

9. Ad body 23., 24. a 25. - § 76 a § 77 odst. 2 a 3 – SP ČR požaduje doplnit možnost, že kolektivní smlouvou lze vyrovnávací období vymezit až na 52 týdnů, vypustit novelizační bod 24. a u § 77 odst. 2 a 3 ponechat stávající znění.

Odůvodnění:

SP ČR požaduje doplnit § 76 odst. 2 o formulaci obdobnou např. ustanovení § 78 odst. 1 písm. m), tedy že kolektivní smlouvou lze vyrovnávací období vymezit až na 52 týdnů (resp. 12 měsíců – viz dále). Obdobně jako u navrhovaného doplnění ustanovení § 78 odst. 3 SP ČR dále nesouhlasí s tím, aby vyrovnávací období bylo určeno pouze v celých násobcích týdnů (viz dále) a požaduje vypuštění navrhovaného doplnění textu „, které může být určeno jen v celých násobcích týdnů“.

Pokud jde o navrhovanou změnu § 77 odst. 2 písm. a), požaduje SP ČR zachovat stávající znění a odkazuje na připomínky k § 41 a násl. Pokud jde o další navrhované změny v ustanovení § 77 odst. 2 a 3, obávají se zaměstnavatelé, že tyto změny směřují k setřetí rozdílů mezi DPČ a pracovním poměrem s kratší pracovní dobou a tedy v praxi povedou k omezení využívání DPČ jako flexibilního institutu sladování soukromého a pracovního života u určitých kategorií zaměstnanců (zejména rodiče na rodičovské dovolené, důchodci, studenti), tedy přesně opačným směrem než jdou deklarované cíle novely. Zejména ve vztahu k právu zaměstnance pracujícího na DPČ na dovolenou ze zákona poukazují zaměstnavatelé na

- a) významnou administrativní zátěž a související náklady (sledování překážek v práci, vzniku nároku na dovolenou, přepoččet podle § 213 odst. 4 a odst. 5 ZP, výpočet průměrného výdělku pro náhradu odměny z DPČ, určení čerpání dovolené atd.),
- b) možné obtíže např. při určení čerpání dovolené potažmo sestavování plánu dovolených u zaměstnanců na DPČ, i
- c) nárůst mzdových nákladů ve formě vyplacených náhrad odměny z DPČ za dobu čerpání dovolené.

Zásadní je, že zaměstnavatelé nevnímají právo zaměstnanců pracujících na základě DPČ na dovolenou ze zákona za opodstatněné, s ohledem na maximální rozsah pracovní doby těchto zaměstnanců i způsob využívání DPČ pro často velmi nerovnoměrné pracovní vytížení.

Tyto připomínky jsou zásadní.

10. Ad bod 27. - § 78 odst. 3 (omezení vyrovnávacího období na celé týdny) – SP ČR požaduje zachovat stávající právní úpravu a novelizační bod vypustit.

Odůvodnění:

SP ČR zásadně nesouhlasí s omezením vyrovnávacího období na celé týdny, ani s výkladem předkladatele, že je pro zaměstnavatele obtížné, ne-li nemožné naplnit povinnosti uvedené v §34b odst. 1. Návrh představuje pro mnoho zaměstnavatelů zásadní překážku jejich provozu (např. měsíční vyrovnávací období u běžného pružného rozvržení pracovní doby). Ve vztahu k tzv. referenčnímu období Směrnice 2003/88 výslovně hovoří o měsících popř. dnech, nikoliv o týdnech (srovnej čl. 16 písm. a) a b) a čl. 19), úprava tedy není vyvolána požadavky evropského práva ani judikatury. SP ČR navrhuje tento bod z návrhu novely vypustit. Nad rámec novely navrhuje SP ČR nahradit stávající maximální délky vyrovnávacího období namísto 26/52 týdnů 6/12 měsíci ve smyslu čl. 19 Směrnice 2003/88, protože v praxi již nyní způsobuje několikanásobný rozdíl mezi trváním kalendářního pololetí/roku a 26/52 týdnů problémy a značné náklady. Alternativně možno zvážit fikci, že za 26/52 týdnů se považuje i 6/12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, pokud jejich trvání přesahuje 26/52 týdnů.

Tato připomínka je zásadní.

11. Ad bod 31. - § 84 (seznámení zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby) – SP ČR požaduje nahradit minimální lhůtu 2 dny lhůtou 24 hodin.

Odůvodnění:

Pokud předkladatel považuje za nezbytné limitovat i minimální sjednaný čas seznámení s rozvrhem pracovní doby (návodně pro zaměstnavatele, kteří nyní seznamují s větším předstihem), SP ČR navrhuje namísto 2 dnů 24 hodin.

Tato připomínka je zásadní.

- 12. Ad body 34., 39. – 43. - § 90 odst. 1, § 92, § 92a** – formulační změna. SP ČR požaduje jinou formulaci než „poskytnout“ odpočinek.

Odůvodnění:

SP ČR se nebrání zpřesnění, sledává-li předkladatel stávající formulaci „zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl...“ nedostatečnou. Nově navrhaná povinnost zaměstnavatele „poskytnout odpočinek“, však není správná, neboť navozuje dojem, že jde o poskytnutí nějakého konkrétního plnění. Na rozdíl od přestávky v práci (zaměstnanec pracuje a zaměstnavatel mu v průběhu směny poskytne přestávku, tj. „dává“ zaměstnanci např. oněch 15 minut volna, po které může zaměstnanec práci přerušit) spadá odpočinek zaměstnance podle zmíněných ustanovení na dobu mimo směny zaměstnance. Po tuto dobu je zaměstnanec standardně mimo pracoviště a až na výjimky (pracovní cesta, pracovní pohotovost) mimo jakoukoliv „sféru vlivu“ zaměstnavatele. Zaměstnavatel nemá tedy jak odpočinek „poskytnout“ (ve smyslu cokoliv zaměstnanci být přeneseně „dát“), je schopen v podstatě pouze napláňovat práci zaměstnance tak, aby zaměstnanec měl možnost si nejméně po stanovenou dobu odpočinout. SP ČR je připraven prodiskutovat alternativní znění.

Tato připomínka je doporučující.

- 13. K § 90, § 90a, § 91, § 92 ve vztahu k práci na moři** (nad rámec návrhu)

Na základě ohlasů z členské základny navrhuje SP ČR rozšíření výjimek upravených v § 90 odst. 2, § 90a, § 91 odst. 3 a § 92 odst. 4, na zaměstnance pracující na moři ve smyslu čl. 2 bod 8 Směrnice 2003/88. Jedná se konkrétně o možnost zkrátit těmto zaměstnancům odpočinek mezi dvěma směnami (nepřetržitý denní odpočinek) až na 8 hodin/24 hodin (§ 90 odst. 2), možnost prodloužit dobu poskytnutí kompenzačního volna za zkrácený odpočinek obdobně sezónním pracím v zemědělství (§ 90a), možnost nařídit těmto zaměstnancům práci ve dnech pracovního klidu (§ 91 odst. 3) a možnost dohodnout se zaměstnancem zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu tak, aby byl následně kompenzován delším odpočinkem v následujících 3 týdnech (§ 92 odst. 4 písm. a).

Všechny navrhané změny jsou v souladu s čl. 17 Směrnice 2003/88. SP ČR chápe, že vzhledem k suchozemské poloze České republiky dosud nebylo předkladateli známo, že by se práce na moři mohla týkat i českých zaměstnanců. Z ohlasů z členské základny však plyne, že takoví zaměstnanci existují. Jde zejména případy pracovních cest těchto zaměstnanců např. při instalaci software na plošinách. Způsob fungování provozu plošin umožňuje dopravu na a z plošiny v turnusech vždy pouze jednou za 2-3 týdny. Umožnění výše uvedených výjimek pro tyto zaměstnance by pomohlo jak zaměstnavatelům, tak zásadně i zaměstnancům samotným (zkrácení pobytu v někdy velmi nehostinných podmínkách, kratší pracovní cesta a tedy kratší odloučení od rodiny apod.).

Tato připomínka je zásadní.

- 14. Ad bod 38. - § 91 odst. 6** – SP ČR požaduje ponechání stávající úpravy, a to pro účely odměňování i pro posuzování dne pracovního klidu.

Odůvodnění:

Zaměstnavatelé toto ustanovení nepovažují za zmatečné, a navrhaná změna by podle nich měla zásadní negativní dopady.

Příklad: Zaměstnanci pracují v třísměnném provozu, první směna v daném týdnu nastupuje v pondělí od 6:00, poslední směna v neděli od 22:00. Ve středu 28.9. je svátek. Podle stávající úpravy začne den pracovního klidu (svátek) pro zmíněné zaměstnance třísměnného provozu s nočními směnami až v 6:00 hod. dne 28.9. a skončí ve stejný čas následujícího dne. Podle navrhané úpravy by zaměstnanci noční směny od 22:00 27.9. odpracovali 2 hodiny v běžný pracovní den a zbývajících 5,5 hodiny ve svátek,

tedy s nárokem na náhradní volno v délce 5,5 hodiny. Zaměstnanci ranní a odpolední směny 28.9. by odpracovali celou směnu ve svátek, tedy s nárokem na náhradní volno v délce 7,5 hodiny, zaměstnanci noční směny od 22:00 28.9. by získali nárok na náhradní volno za práci ve svátek v rozsahu pouze 2 hodiny a zbývajících 5,5 hodiny by zasáhlo do běžného pracovního dne 29.9. bez nároku na náhradní volno. Tento postup je komplikovaný pro zaměstnavatele a současně znevýhodňuje zaměstnance.

Tato připomínka je zásadní.

- 15. Ad bod 39. - § 92 odst. 1 - doplnění vymezení týdne jako 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů –** SP ČR požaduje ponechat stávající znění a navrhované doplnění vypustit.

Odůvodnění:

Vymezení období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů způsobí obdobné problémy jako zrušení § 91 odst. 6. Nepřetržitý odpočinek v týdnu by mělo být možné počítat od jakéhokoliv dne a hodiny v týdnu (např. od začátku první směny v pondělí v 6:00, nebo noční směny v neděli od 22:00) ne pouze podle kalendářních dní od půlnoci do půlnoci.

Tato připomínka je zásadní.

- 16. Ad bod 46. - § 95 odst. 2 -** SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.

Odůvodnění:

Pokud zaměstnavatel potřebuje, aby zaměstnanec byl připraven k práci v rámci volitelné části pracovní doby, musí mít možnost pracovní pohotovost požadovat. Dostatečnou ochranu zaměstnance před omezováním jeho práv z pružného rozvržení pracovní doby představují podle SP ČR požadavky § 95 odst. 1 ZP (pracovní pohotovost je zaměstnavatel oprávněn požadovat pouze pokud se na tom se zaměstnancem dohodne) a § 78 odst. 1 písm. h) (musí jít o naléhavou potřebu práce zaměstnance nad rámec jeho rozvrhu směn, tj. nad rámec základní pracovní doby).

Tato připomínka je zásadní.

- 17. K § 94 odst. 2 (prohlídky pro zaměstnance pracující v noci) - nad rámec návrhu.**

SP ČR připomíná, že jedním z výstupů společného projektu sociálních partnerů PLS byl požadavek na snížení periodicity pravidelných prohlídek zaměstnanců pracujících v noci na 1x za 2 roky. Změna § 94 odst. 2 ZP je součástí návrhu novelizace zákona č. 373/2011 Sb. o specifických lékařských službách, která je nyní v legislativním procesu. Pro případ, že by tato změna zákoníku práce nebyla v mezidobí přijata, požaduje SP ČR zohlednění výše uvedených požadavků v rámci této novelizace.

Tato připomínka je zásadní.

- 18. Ad body 37., 65. a 95. - § 91 odst. 1, §§ 120 a 121, § 208 (Konto pracovní doby)**

Ad bod 37. - § 91 odst. 1 – SP ČR požaduje zachovat stávající znění a novelizační bod vypustit.

Odůvodnění:

Konto pracovní doby má být flexibilním režimem výkonu práce, umožňujícím zaměstnavateli mj. pružně reagovat na výkyvy poptávky či zohlednit sezónnost/nárazovost jeho provozu. Navrhované ustanovení je dalším z příkladů změn, které jdou proti deklarovanému cíli novely prohloubit flexibilitu základních pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatele v podstatě nutí k tomu, aby seznamoval zaměstnance s rozvrhem směn v co nejkratší možné době před započítáním dané směny. V kombinaci s dalšími ustanoveními § 91 a § 92 by tato změna znemožnila zaměstnavateli nařídít zaměstnanci pracujícímu v kontu v den, na který původně neměl rozvrženu směnu (což může být jinak zcela běžný pracovní den zaměstnance), jakékoliv jiné práce než ty vyjmenované v § 91 odst. 2, tj. nikoliv běžný provoz, čímž popírá flexibilitu konta a do určité míry i výslovnou výjimku z povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené/kratší týdenní pracovní doby. Navrhované doplnění také nabeurčuje systematicky posuzování nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu a neodůvodněně znevýhodňuje zaměstnance pracujícího v kontu oproti zaměstnancům pracujícím v jiném pracovním režimu.

Ad bod 65. - § 120 odst. 1 – SP ČR navrhuje odvozovat stálou mzdu od základní složky mzdy.

Odůvodnění:

SP ČR (opakovaně) navrhuje neodvozovat minimální výši stálé mzdy od průměrného výdělku zaměstnance, neboť tím dochází k neodůvodněným rozdílům mezi zaměstnanci a dále ke snížení flexibility konta pracovní doby pro zaměstnavatele (vysoký průměrný výdělek počítaný za období konjunktury je základem vysoké stálé mzdy v následujícím období hospodářského poklesu). Stálá mzda by měla být odvozena od „základní složky mzdy“, která odpovídá stanovené týdenní pracovní době.

Ad bod 95. - § 208 – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.

Odůvodnění:

SP ČR zásadně nesouhlasí s vypuštěním výjimky pro konto pracovní doby. Zaměstnanci pracujícímu v režimu konta pracovní doby by v popsaném případě zaměstnanci měla náležet stálá mzda, nikoliv náhrada mzdy. SP ČR však reflektuje zdůvodnění předkladatele a navrhuje zohlednit uvedenou situaci (zaměstnanec neodpracuje rozvrženou směnu z důvodů překážek na straně zaměstnavatele) v § 120 odst. 3 tak, že se mzda zaměstnance nekrátí z důvodu překážek na straně zaměstnavatele.

Tyto připomínky jsou zásadní.

19. Ad bod 43. - §92a (doba odpočinku po pracovní cestě) - SP ČR navrhuje omezit dané ustanovení pouze na situace, kdy se zaměstnanec vrátí z pracovní cesty po půlnoci popř. kdy zaměstnanec sám řídí automobil.

Odůvodnění:

SP ČR navrhuje použít dřívější úpravu účinnou do přijetí současného zákoníku práce. Je podstatný rozdíl pokud zaměstnanec řídí sám automobil nebo letí v business třídě. Dále SP ČR doporučuje blíže specifikovat, že jde o nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny (nepřetržitý denní odpočinek).

Tato připomínka je zásadní.

20. Ad bod 45. - §94 odst. 1 – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.

Odůvodnění:

Zrušením slov „, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne“ by byly vyloučeny rozvrhy směn pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, při němž se střídají 12hodinové noční a 12hodinové denní směny - např. 2 denní, 2 noční, 4 dny volna, toto rozvržení se využívá např. ve zdravotnictví, v ostraze, v údržbě, obdobně v nepřetržitých provozech s rozvrhem denních a nočních směn v délce 9 – 11,5 hod apod. Tento režim často vítají i zaměstnanci, kteří dojíždějí nebo zaměstnanci s rodinou, kterým umožňuje delší časové úseky volna.

Tato připomínka je zásadní.

21. Ad bod 53. - § 102 odst. 5 písm. k) a l) (prevence stresu a násilí) – SP ČR požaduje nevkládat nová písmena, ale podřadit jako příklad pod stávající písmena a), popř. c).

Odůvodnění:

SP ČR ve vztahu k navrhovanému doplnění § 102 odst. 5 písm. k) a l) požaduje podřadit tato rizika jako příklady pod stávající písm. a) popř. c), neboť rizika stresu spojeného s prací, násilí a obtěžování představují podle názoru SP ČR příklady těch rizik a negativních vlivů na zdraví zaměstnanců, která se má zaměstnavatel snažit omezovat.

Na základě obav členské základny, aby jistě chvályhodný úmysl zákonodárce následně teoretické výklady či judikatura nezavedly zcela jiným směrem, dále SP ČR požaduje doplnění důvodové zprávy o konkrétní názvy předmětných Rámcových dohod sociálních partnerů (Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací (2004), Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti (2007)), včetně odkazu na webové stránky (nejlépe na internetových stránkách předkladatele), na nichž lze konkrétní text získat, popř. i o konkrétnější popis, jaká je představa předkladatele pokud jde o věcný obsah opatření zaměstnavatele pro naplnění navrhované povinnosti. V neposlední řadě SP ČR požaduje, aby předkladatel

ve spolupráci se sociálními partnery zpracoval metodiku pro preventivní opatření v této oblasti. Stres je velmi subjektivní faktor, některá povolání jsou více stresující než jiná již ze své podstaty (záchránáři, hasiči, letoví dispečeri apod.).

Tyto připomínky jsou zásadní.

- 22. Ad bod 54. až 62. - §§ 111 a 112 (minimální a zaručená mzda)** – SP ČR požaduje přepracovat úpravu tak, aby se nevztahovala na zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce a uvést do souladu systematiku úpravy minimální a zaručené mzdy.

Odůvodnění:

SP ČR chápe snahu předkladatele odstranit stávající legislativní mezeru vztahu minimální a zaručené mzdy i snahu o zajištění, aby i zaměstnanci pracující na základě dohod o pracech konaných mimo pracovní poměr měli zajištěnu nejnižší úroveň odměny obdobně zaměstnancům v pracovním poměru. Jako problematická se však jeví praktická aplikace navrhovaných změn ve vztahu k zaměstnancům činným na dohodu o provedení práce. Zaměstnavatelé avizují, že mnohdy nemají jak zaměstnance zařadit do příslušné mzdové třídy, zejména jde-li např. o provedení konkrétního jednorázového úkolu mimo rámec běžné činnosti jiných zaměstnanců. Nutnost zařazovat zaměstnance činné na dohodu o provedení práce do příslušných mzdových tříd také mj. výrazně zvýší související administrativní zátěž a tím i náklady. Ve vztahu k zaměstnancům v režimu krátkodobých DPP, jejichž práce je definována výsledkem, nikoliv počtem hodin, také zaměstnavatelé poukazují na obtížnost potažmo reálnou nemožnost sledování dodržování limitů minimální i zaručených mezd.

Navrhovaná změna je dále nesrozumitelná a zavádějící pokud jde o systematiku úpravy – úprava zaručené mzdy (§112) včetně oprávnění vlády stanovit nařízením nejnižší úroveň zaručených mezd pro zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, by měla být předřazena úpravě minimální mzdy (§ 111), tj. nejnižší přípustné výši odměny za práci zaměstnance, jehož mzda v kolektivní smlouvě naopak sjednána je.

Tyto připomínky jsou zásadní.

- 23. Ad bod 75. - § 140 (odměna za pracovní pohotovost)** – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.

Odůvodnění:

SP ČR zásadně nesouhlasí s navrhovaným zvýšením zákonné odměny za pracovní pohotovost a požaduje tento novelizační bod vypustit, a to z několika důvodů. Předně je zvýšení navrhováno bez jakéhokoliv předchozího projednání se sociálními partnery a bez jakéhokoliv zjišťování reálných dopadů (hodnocení RIA v tomto ohledu také mlčí). SP ČR připomíná své dřívější výhrady k vazbě odměny za pracovní pohotovost na průměrný výdělek daného zaměstnance. Má jít o kompenzaci zásahu do soukromého života zaměstnance (zaměstnanec musí být po dobu pracovní pohotovosti na sjednaném místě a být připraven k případnému výkonu práce), který je obdobný bez ohledu na konkrétní pracovní zařazení a příjem zaměstnance.

Navrhované zvýšení odměny za pohotovost pro dny pracovního klidu zaměstnance tuto nerovnost ještě prohlubuje, o to více, bude-li přijata navrhovaná změna § 92 odst. 1 (s níž SP ČR nesouhlasí – viz výše), tedy počítání nepřetržitého odpočinku v týdnu za kalendářní dny od půlnoci do půlnoci, nikoliv od konce směny. Větší zásah do soukromého života již zohledňují příplatky za práci v sobotu a v neděli či ve svátek, které jsou volnými dny pro většinu obyvatel včetně rodinných příslušníků zaměstnance a práce v tyto dny tedy zaměstnanci potenciálně narušuje soukromý život více než v jiné dny; není důvod zvyšovat odměnu za pracovní pohotovost, jenž je i tak podmíněna dohodou a naléhavou potřebou případného výkonu práce nad rámec rozvrhu pracovních směn (§ 78 odst. 1 písm. h) a §95 ZP).

Tato připomínka je zásadní.

- 24. Ad body 98. až 115a. - § 212 – 221 (Dovolená)**

SP ČR se spíše přiklání k VARIANTĚ II, kterou považuje za nejvýraznější koncepční změnu celého návrhu, s těmito konkrétními připomínkami:

- účinnost nové úpravy dovolené by měla být nastavena nezávisle na nabytí účinnosti ostatních ustanovení novely tak, aby nový systém začal platit od 1. dne kalendářního roku a aby bez ohledu na dobu trvání legislativního procesu byl zaměstnavatelům ponechán dostatečný časový prostor na přípravu na nový systém výpočtu i čerpání dovolené (např. ¾ roku). V té souvislosti SP ČR žádá MPSV, aby předem poskytlo dostatečné informace o změnách v úpravě problematiky dovolené zejména dodavatelům mzdových softwarů;
- **Ad body 105a. až 107a. - § 215** - SP ČR požaduje vysvětlit aplikaci navržené úpravy na tyto situace.

Odůvodnění:

SP ČR se domnívá, že není jasné, jak budou řešeny případy, v nichž např. zaměstnanec s pružnou pracovní dobou pracuje ve vyrovnávacím období 52 týdnů (návaznost na § 85 odst. 4 a § 78 odst. 1 písm. m)), které se ale zcela rozchází s kalendářním rokem. Co nastane v případě, že zaměstnanec v některém kalendářním roce odpracuje méně hodin než potřebných 52 stanovených týdenních pracovních dob pro získání nároku na dovolenou za kalendářní rok v plném rozsahu (přitom ale nepůjde o překážky v práci započítávané do rozsahu 100 směn jako výkon práce)? V následujícím kalendářním roce sice tento zaměstnanec odpracuje více hodin a naplní tak průměrnou týdenní pracovní dobu, zřejmě by mu však nevznikl nárok na delší dovolenou za kalendářní rok v důsledku většího počtu odpracovaných stanovených týdenních pracovních dob než 52. Pokud je uvedena úvaha správná, způsob počítání dovolené podle VARIANTY II by byl vůči těmto zaměstnancům nespravedlivý. SP ČR požaduje vysvětlení, jak by daná situace byla podle VARIANTY II řešena popř. doplnění návrhu o příslušnou úpravu odstraňující tuto nerovnost.

- **Ad bod 108a. - k § 216 odst. 2** – SP ČR navrhuje:

1. aby se ustanovení § 216 odst. 2 aplikovalo až po uplynutí zkušební doby (možno zpětně), tj. skončili pracovní poměr zaměstnance ve zkušební době, právo na dovolenou by mu v popsáném případě nevzniklo, pokud pracovní poměr pokračuje, případná pracovní neschopnost zaměstnance ve zkušební době by se započítala jako výkon práce, tedy zaměstnanec by naplnil část limitu 100 směn efektivně započtených jako výkon práce; a
2. limit 100 směn namísto ve směnách vyjádřit jako 20ti násobek stanovené/kratší týdenní pracovní doby.

Odůvodnění:

Ad 1. - zaměstnavatelé se s ohledem na navrhované zrušení podmínky vzniku nároku na poměrnou část dovolené odpracováním 60 směn (tj. cca 3 měsíců odpovídajících standardní zkušební době) obávají zneužívání ze strany zaměstnanců ve zkušební době – zaměstnanec nastoupí, neprodleně poté je uznán dočasně práce neschopným, doba dočasné pracovní neschopnosti se však do 100 směn považuje za výkon práce.

Ad 2. - právo na dovolenou se podle návrhu vypočítává v hodinách, navrhovaný limit 100 směn by měl tedy být vyjádřen také v hodinách. Jinak dochází k nerovnosti mezi zaměstnanci s různou délkou směn – zaměstnanci s 8 hodinovými směnami se započte při překážkách v práci přesahujících 100 směn jako výkon práce 800 hodin, zatímco zaměstnanci s 10 hodinovými směnami (např. pravidelném rozvržení do 4 denního pracovního týdne) 1000 hodin; u zaměstnanců pracujících v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a různou délkou směn je situace ještě komplikovanější.

- **§ 217** - SP ČR navrhuje stanovit minimum čerpání dovolené v rozsahu poloviny směny, nikdy ne po hodinách.

Odůvodnění:

V souvislosti s návrhem odvozovat právo na dovolenou od týdenní pracovní doby a vyjadřovat právo na dovolenou v hodinách, navrhuje SP ČR výslovně (s výjimkou případného dočerpání zbývajících nároku, nedosáhne-li ani poloviny směny).

- **Ad bod 111a. - §219 odst. 2** - SP ČR požaduje část věty za středníkem „to neplatí v případě, ...“

vložit do věty první, kam logicky patří. Tuto připomínku SP ČR vznášá i pro případ, že bude zvolena VARIANTA I (bod 103.).

- **Ad bod 115a. - § 223 odst. 2 a 3 (Krácení dovolené za neomluvené absence)** – SP ČR požaduje zachování limitu 2 týdnů a umožnit krácení ve větším rozsahu při opakovaných absencích.

Odůvodnění:

Zaměstnavatelé obecně nemají zásadní problém s omezením krácení dovolené za neomluvené absence, nesouhlasí však zejména s maximálním limitem krácení tak, aby zaměstnanci i po krácení zůstaly nejméně 3 týdny dovolené, a požadují zachování limitu 2 týdnů jako doposud. Dále SP ČR navrhuje, aby bylo umožněno větší krácení v případě opakovaných absencí nad určitou mez. Zaměstnavatelé mj. v této souvislosti poukazují na aktuální problém se zaměstnanci, kteří ze dne na den nepřijdou do práce, protože dostali lepší pracovní nabídku.

Tyto připomínky jsou zásadní.

Pro případ, že by byla zvolena VARIANTA I, SP ČR dává ke zvážení tuto konkrétní připomínku nad rámec návrhu:

- **K § 212 odst. 1** SP ČR navrhuje upřesnit, že minimální rozsah práce 60 dnů pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok (její poměrnou část) se vztahuje k 8 hodinovým směnám.

Odůvodnění:

Při delší než 8 hodinové směně koná zaměstnanec práci v týdnu menší počet dní a odpracování 60 dnů mu trvá delší časový úsek (např. při 12-ti hodinové směně vykoná zaměstnanec práci 60 dnů až po 90 dnech), a dochází k nerovnému zacházení se zaměstnanci.

Tato připomínka je zásadní.

- 25. Ad bod 111. - § 248 odst. 2 (ochrana majetku zaměstnavatele)** – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační bod vypustit.

Odůvodnění:

Navrhované omezení „závažný důvod spočívající v povaze činnosti zaměstnavatele“ je nedostatečně určité a vyvolalo by mnoho interpretačních nejasností. Zaměstnavatel by měl mít právo na ochranu svého majetku – jakéhokoli – bez ohledu na povahu jeho činnosti. Jde o ústavně chráněné právo a v praxi je bohužel mnohdy nutné ho důsledně uplatňovat.

Tato připomínka je zásadní.

- 26. Nad rámec navrhovaného SP ČR požaduje vložit úpravu Prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání jako nový oddíl 5 (§ 271v):**

„Oddíl 5

Prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání

§ 271v

- (1) *Prevencí pracovních úrazů a nemocí z povolání se rozumí opatření zaměřená na základě výsledků analýz pracovních úrazů a nemocí z povolání na zjišťování, omezování nebo odstraňování rizik a rizikových faktorů vyskytujících se u více zaměstnavatelů, jejichž cílem je omezování a odstraňování příčin vzniku poškození zdraví.*
- (2) *Ministerstvo po projednání s odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů zastoupenými v Radě hospodářské a sociální dohody*
 - a) *vyhlašuje k dosažení cíle uvedeného v odstavci 1 programy zaměřené zejména na podporu*
 - i. *odstraňování a omezování rizik vzniku poškození zdraví,*
 - ii. *poradenství k předcházení vzniku poškození zdraví,*
 - iii. *výchovy a vzdělávání ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,*
 - IV. *osvěty a propagace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,*
 - V. *vývoje a výzkumu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,*
 - VI. *poskytování informací o nových poznacích vědy a techniky v oblasti vyhodnocování a odstraňování rizik, a podporu jejich šíření.*

- b) zadává veřejné zakázky⁴ a vyhláší veřejnou soutěž ve vědě a výzkumu⁵ na zpracování projektů k uskutečňování programů podle odstavce 2 (dále jen „projekty“), a na realizaci schválených projektů,
- c) zveřejňuje vyhlášené programy, zadání veřejné zakázky, vyhlášení veřejné soutěže ve vědě a výzkumu, a schválené projekty způsobem umožňujícím dálkový přístup,
- d) rozhoduje o umístění a výši prostředků na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání na jednotlivé zakázky a projekty v rámci objemu prostředků vyčleněných podle odstavce 3 na oblast prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání v příslušném kalendářním roce,
- e) přebírá vypracované projekty a zadává jejich realizaci.
- (3) Náklady na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání hradí stát. Výše prostředků vyčleněných na úhradu nákladů na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání podle odstavců 1 a 2 v kalendářním roce činí částku, která odpovídá 3 % příjmů z pojistného na zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání odvedeného zaměstnavateli za předchozí kalendářní rok.
- 4) K dosažení cíle uvedeného v odstavci 1 pojišťovna, u níž jsou pojištěni zaměstnavatelé zákonným pojištěním pro případ své odpovědnosti při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání, předkládá Ministerstvu analýzy příčin a okolností vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, návrhy systémových opatření k jejich předcházení. Dále vede evidenci pracovních úrazů a nemocí z povolání, která obsahuje údaje potřebné pro analýzu příčin a okolností vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání.“

Odůvodnění:

Návrh je předkládán v dohodě obou sociálních partnerů. Doplní je do zákoníku práce velmi potřebnou úpravu prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání, která byla do loňského roku součástí platného, nikoliv však účinného zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Náklady prevence budou hrazeny ze státního rozpočtu. S ohledem na skutečnost, že výběr pojistného hrazeného zaměstnavateli je vysoce přebytkový, budou náklady preventivních programů hrazeny fakticky zaměstnavateli.

Tato připomínka je zásadní.

27. Ad body 117. a 118. - § 317 – 317a ZP (Home office a teleworking) - SP ČR požaduje přepracovat takto:

- odst. 1 tak, aby případná dohoda mohla být sjednána i po vzniku pracovního poměru, tedy ne pouze v pracovní smlouvě a dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale například samostatnou dohodou (nejen písemnou);
- odst. 2 – pokud jde o náhrady, doporučujeme, aby byly odlišeny situace, kdy zaměstnavatel umožňuje tzv. homeoffice jako (a) benefit, tzn., že zaměstnanec má zajištěno pracovní místo na pracovišti zaměstnavatele a sám volí výkon práce ze svého bydliště, a to výhradně na základě svého uvážení, nebo (b) kdy zaměstnavatel místo pro zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele nezajistí. Zatímco v případě (a) benefit, by zaměstnavatel náklady na homeoffice hradit neměl - vznikaly by mu totiž dvojí náklady – platil by nejen místo pro zaměstnance na svém pracovišti, ale i doma, tak v případě (b) je požadavek náhrady nákladů oprávněný. I pro případ (b) doporučujeme umožnit si mezi stranami domluvit paušalizaci náhrad nákladů spojených s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele;
- odst. 3 – odkazovaná Rámcová dohoda považuje právě možnost pravidelného setkávání s ostatními zaměstnanci za příklad opatření, které zabraňuje izolaci zaměstnance pracujícího z domova, spojka „a“ tedy není na místě;
- odst. 4 - stanovit povinnost rovného zacházení jen v takové míře, která je s ohledem na jiné místo výkonu práce rozumná a možná (např. aby zaměstnavatel nemusel poskytovat čaj a kávu i zaměstnancům pracujícím z domova, když ji poskytuje těm na svém pracovišti nebo nemusel zajistit stejnou tepelnou pohodu nebo velikost prostor pro výkon práce, když to často není technicky možné);
- odst. 5 – vyškrtnout povinnost „nainstalovat“ – často je výkon z homeoffice sjednán ve velké vzdálenosti od pracoviště zaměstnavatele a není možné po zaměstnavateli požadovat, aby prováděl instalaci ve vzdálených destinacích. Přeformulovat informační povinnosti zaměstnavatele - nemá jít

4 Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

5 Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu a vývoje), ve znění pozdějších předpisů.

o další školení zaměstnance nad rámec toho, co plyne již z právních předpisů nebo vnitřních předpisů zaměstnavatele, se kterými zaměstnanec již byl seznámen.

- upravit problematiku více míst výkonu práce zejména v souvislosti s cestovními náhradami, aby zaměstnanci pracujícímu z domova nenáležely cestovní náhrady (stravné), neboť je doma, fakticky nikam necestuje a nemá tedy zvýšené náklady na stravování - je to problém zejména v případě, kdy domov leží mimo sjednané místo výkonu práce (např. Praha, kde je kancelář zaměstnavatele, a Kolín, kde zaměstnanec bydlí - pak jsou de facto sjednána dvě místa výkonu práce a přes cestu mimo pravidelné pracoviště se pak zaměstnanec může na cestovní náhrady dostat);
- zajistit, aby případné náhrady za práci mimo pracoviště zaměstnavatele byly daňově uznatelné;
- ošetřit problematiku BOZP: v praxi není splnitelné, aby zaměstnavatel plně odpovídal i za BOZP mimo své pracoviště, tj. je nutno přenést (alespoň částečně) tuto povinnost i na zaměstnance - například uložit povinnost zajistit si revize k vlastnímu vybavení (zejména elektronika, kotle, karmy apod.) a umožnit kontrolu ze strany zaměstnavatele v místě výkonu práce u zaměstnance a stanovit povinnost zaměstnance umožnit zaměstnavateli řádné vyšetření pracovního úrazu, který by se mu doma případně stal; stanovit pravidla, jak má hlásit pracovní úraz a jak ho dokumentovat, aby bylo možné unést důkazní břemeno.

Odůvodnění:

Ze strany zaměstnavatelů bylo opakovaně kritizováno, že v současné době je v zákoníku práce úprava práce z domova nedostatečná, resp. vzhledem k její stále více stoupající oblíbě zejména ze strany zaměstnanců, by ustanovení ohledně výkonu práce z domova měla být upravena tak, aby došlo k zpřesnění některých nejasných otázek, např. v oblasti BOZP. Bohužel navrhovaná úprava tyto požadavky v mnoha ohledech nereflektuje a nelze ji v navržené podobě akceptovat.

Tyto připomínky jsou zásadní.

28. Ad § 335 (doručování zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací)

Nad rámec novely dává SP ČR k úvaze možnost vypuštění speciální právní úpravy v ustanovení §335 ZP, protože případy, kdy mají zaměstnanci právo elektronického podpisu nebo dokonce datovou schránku, jsou zcela okrajové a pro tyto případy postačuje obecná právní úprava elektronického podpisu a datových schránek.

Tato připomínka je doporučující.

29. Ad bod 121. - § 336 (doručování zaměstnanci) – SP ČR navrhuje navrhované znění zpřesnit.

Odůvodnění:

SP ČR velmi oceňuje snahu předkladatele o odstranění zásadních palčivých problémů stávající úpravy doručování. Na základě připomínek České pošty, s.p. však SP ČR požaduje upřesnit počátek běhu 15 denní lhůty pro vyzvednutí tak, aby byl jasněji navázán na okamžik neúspěšného pokusu o doručení písemnosti a v sousloví „uloženou písemnost“ bylo vypuštěno slovo „uloženou“ v odstavci 3 i odstavci 4. Pokud má být lhůta vázána na okamžik, kdy je zásilka připravena k vyzvednutí, souladu s poštovními podmínkami je možné dosáhnout pouze jejím zkrácením na 10 dnů (obdobně OSŘ). SP ČR zdvořile žádá předkladatele o projednání konečného znění s Českou poštou.

Tato připomínka je zásadní.

30. Ad bod 122. - § 337 (doručování zaměstnavateli) – SP ČR navrhuje nahradit sídlo zaměstnavatele pobočkou nebo provozovnou.

Odůvodnění:

SP ČR dává ke zvážení nahrazení pojmu „v místě sídla zaměstnavatele“ § 337 odst. 3 popř. i § 337 odst. 1 jiným pojmem (pobočka, provozovna). Pro zaměstnavatele i pro zaměstnance může být zejména u větších zaměstnavatelů s mnoha odštěpnými závody či provozovnami praktičtější, aby zaměstnanec doručoval písemnost nikoliv v mnohdy vzdáleném sídle zaměstnavatele, ale např. v místě výkonu práce.

Tato připomínka je doporučující.

31. Ad body 125. a 126. - §§338 a 340 (přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů) – SP ČR požaduje ponechat stávající znění a novelizační body vypustit.

Tato připomínka je zásadní.

K ČÁSTI DRUHÉ – Změna zákona o inspekci práce (ZolP)

K bodům 4. – 15. - SP ČR zásadně odmítá navržené podstatné zpřísnění ZolP.

Odůvodnění:

SP ČR považuje zejména navrhované podstatné zvýšení horních hranic pokut za nedostatečně odůvodněné a požaduje, aby předkladatel zdůvodnil např. na základě konkrétních praktických zkušeností SÚIP/OIP, proč považuje za potřebné tak dramatické zvýšení, a to odděleně u jednotlivých konkrétních skutkových podstat. Navrhovaná novelizace představuje příklad nešvaru kritizovaného MV jako hypertrofie správního trestání. Za důležitější považuje SP ČR preventivní a efektivní kontrolní činnost SÚIP/OIP již na základě stávající úpravy než čím dál větší kazuistiku skutkových podstat a zvyšování potenciálních sankcí. SP ČR také poukazuje na skutečnost, že legislativním procesem postupuje zcela nová úprava správního trestání (vládní návrh zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ST 555, aktuálně v Poslanecké sněmovně ČR před 2. čtením). Neprokáže-li předkladatel skutečnou nezbytnost navrhovaných změn ZolP, požaduje SP ČR, aby předkladatel navrhl případnou novelizaci ZolP až návazně na přijetí výše zmíněné nové úpravy správního trestání.

Tato připomínka je zásadní.

Stanovisko

Asociace samostatných odborů

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

I.

K novele zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

1. K § 12 odst. 1

Doporučujeme vypustit část textu „za podmínky, že zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem uvedeným pod písmenem a) nebo b) mzdu a jeho průměrný měsíční výdělek činí alespoň 100 000 Kč“.

Odůvodnění:

Nevypuštění textu by mohlo být likvidační pro střední a malé společnosti (podniky). Doporučujeme zvážit, zda neponechat pro organizační složky státu.

Doporučující připomínka

2. K § 19 odst. 3

Navrhuje se v ustanovení § 19 odst. 3 doplnit větu druhou tohoto znění:

„Pokud došlo k uzavření pracovněprávního vztahu neplatným právním jednáním dle předchozí věty, odpovídá za újmu způsobenou zaměstnancem nebo zaměstnanci v rámci takového vztahu zaměstnavatel ve stejném rozsahu a za stejných podmínek jako v rámci platného pracovněprávního vztahu.“

Odůvodnění:

Uvedený návrh zvyšuje právní jistotu zaměstnanců, s nimiž zaměstnavatel uzavřel neplatnou pracovní smlouvu nebo jiný právní akt zakládající pracovněprávní vztah, že v případě vzniku újmy během výkonu práce dle tohoto neplatného právního aktu, bude za tuto újmu odpovídat zaměstnavatel tak, jako by pracovněprávní vztah vznikl platně. Ve zdravotnictví často dochází k uzavírání dohod konaných mimo pracovní poměr (nejčastěji dohod o pracovní činnosti uzavíraných u lékařů na tzv. ústavní pohotovostní službu), které jsou neplatné proto, že jsou sjednány na fakticky stejnou práci (byť jinak pojmenovanou) vykonávanou daným zaměstnancem u stejného zaměstnavatele v současně existujícím pracovním poměru. Tímto způsobem se řada poskytovatelů zdravotních služeb snaží obcházet limity přesčasové práce. Pokud zaměstnanec při výkonu práce dle takového dohody o pracovní činnosti způsobí škodu, je jeho postavení ve vztahu k úhradě této škody nejisté právě proto, že s ohledem na neplatnost dohody o pracovní činnosti mu nemusí být přiznána ochrana v podobě primární odpovědnosti zaměstnavatele za tuto újmu. Navrhovaná změna zaměstnanci tuto ochranu poskytuje.

Zásadní připomínka

3. K § 24

Pro zásadní nesouhlas s navrženou změnou navrhuje se stávající znění § 24 odst. 2 upravit následovně:

„(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

(2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě. Nedohodnou-li se odborové organizace mezi sebou, nastupuje mezi nimi dohádovací řízení. V případě negativního výsledku předkládá se spor odborových organizací zprostředkovateli určenému MPSV.“

Odůvodnění:

Návrh novely § 24 směřuje ke zvýhodnění odborové organizace s největším počtem členů. Z tohoto důvodu je tento návrh jednoznačně protiústavní, a to ve vztahu k článku 27 odstavci 2 Listiny základních práv a svobod, podle něhož „omezovat počet odborových organizací je nepřipustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví“. Kromě toho je navržené ustanovení nejen v rozporu se závěry, které učinil v této věci Ústavní soud (viz náleží Ústavního soudu sp. zn. Pl. 83/06 ze dne 12. 3. 2008), ale návrh je v rozporu i s mezinárodními konvencemi a mezinárodními paktů, a to i těmi, které český stát ratifikoval. Např. podle Čl. 22 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech (publikován pod č. 120/1976 Sb.) svědčí každému právo na svobodu zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace a výkon tohoto práva nesmí být žádným způsobem omežován; výjimkou jsou omezení, jež jsou stanovena zákonem a jež jsou nutná v demokratické společnosti (obdobně viz také čl. 8 odst. 1 tohoto paktu).

Úmluva č. 98, o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (publikována pod č. 470/1990 Sb.) ve svém Čl. 4 výslovně stanoví, že ratifikující státy vytvoří přiměřené podmínky pro „... podporování a podporaování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně ...“. Tento českým státem ratifikovaný pakt tedy výslovně počítá s pluralitou odborových organizací jako účastníků kolektivního vyjednávání a signatářů kolektivních smluv. Navržené varianty by tedy přicházely v úvahu jen tehdy, pokud by pluralita odborových organizací ohrožovala principy demokracie nebo by tu vyvstala nutnost pluralitu zakázat z důvodu bezpečnosti státu, veřejného pořádku, morálky nebo ochrany práv a svobod. Ani z důvodové zprávy není patrné, že by důvodem navržené úpravy byla některá z výše uvedených, závažných skutečností. Jsme toho názoru, že je to proto, že žádný z těchto důvodů pro zavedení principu reprezentativnosti neexistuje.

Je velmi diskutabilní, zda vůbec lze hovořit o demokratickém řešení kolektivního vyjednávání zejména v případech, kdy organizace s nejvyšším počtem členů jen nepatrně počtem členů převyšuje „menšinou“ organizaci (organizace). Navržená právní úprava pak vůbec neupravuje podmínky, za kterých může zaměstnavatel uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele, s výjimkou podmínky, že se odborové organizace neshodnou na společném jednání. Takto vágně formulovaná jediná podmínka, zejména v uvedeném případě, vlastně žádným způsobem nestanoví, jak ona „nedohoda“ odborových organizací má být osvědčována.

Současně podle Čl. 8 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání „opatření učiněná na podporu kolektivního vyjednávání nemohou být pojata nebo prováděna způsobem, jenž by byl na překážku svobodě kolektivního vyjednávání“. Je sice pravdou, že tato Úmluva nebyla doposud českým státem ratifikována, no nicméně dává určité vodítko, jak je problematika kolektivního vyjednávání chápána v mezinárodním kontextu, čemuž se navržená právní úprava výrazně vzdaluje. Navržená právní úprava rovněž výrazným způsobem omezuje základní postulát smluvního práva, tj. autonomii vůle jednotlivých jednajících stran s velmi negativními důsledky pro právní svobodu těchto smluvních vztahů.

„... Základní je v této souvislosti maxima, podle které základní právo či svobodu lze omezit pouze v zájmu jiného základního práva či svobody nebo veřejného statku...“ (viz náleží Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 40/02 ze dne 11. 6. 2003), ale předloženým návrhem není tento nepřekročitelný požadavek vůbec naplněn.

Zásadní připomínka

4. K § 39

V ustanovení § 39 se navrhuje nový odstavec 7 tohoto znění:

„(7) Pracovní poměr na dobu určitou lze s absolventem dle § 229 odst. 2, který vstupuje do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, uzavřít pouze na základě jeho předchozí písemné žádosti.“

Odůvodnění:

Navrhovaná změna má posílit pozici absolventů v pracovněprávních vztazích, které jsou pracovním poměrem, tak, aby nemohlo docházet ke zneužívání postavení absolventů při sjednávání pracovního poměru.

Zásadní připomínka

5. K § 41 odst. 3

Doporučujeme vypustit v § 41 první větu v odst. 3 část textu :

(3) Jestliže zaměstnanec zaměstnavatelem navrženou jinou vhodnou práci odmítne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance, při níž zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nepřísluší. — Nemá-li v případech uvedených v odstavci 1 zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci nebo jestliže zaměstnanec zaměstnavatelem navrženou jinou vhodnou práci odmítne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci po dobu jejího trvání přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků. Věta druhá platí obdobně, pokud zaměstnavatel nenavrhne zaměstnanci zařazení na jinou vhodnou práci, ačkoli takovou vhodnou práci pro něho má.

Odůvodnění:

Nevypuštění textu oslabuje postavení zaměstnance jako slabší strany v pracovněprávních vztazích radikálním způsobem.

Zásadní připomínka

6. K § 51a

Doporučujeme použít VARIANTU II.

Odůvodnění:

Tato varianta lépe vyhovuje dle našeho názoru zájmům zaměstnanců a určitým způsobem posiluje odborové právo v této oblasti

Zásadní připomínka

7. K § 78 odst. 1 písm. h)

Navrhuje se v ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) na konci čárku nahradit středníkem a doplnit text takto:

„pracovištěm se rozumí jakýkoliv prostor, v němž se zaměstnanec nemůže zdržovat jinak, než se souhlasem zaměstnavatele, a to s výjimkou prostoru, který zaměstnanec využívá na základě nájemní smlouvy.“

Odůvodnění:

Nutnost definovat kromě institutu pracovní pohotovosti i pracoviště zaměstnavatele, u něž se pobyt zaměstnanců na něm nepovažuje za pracovní pohotovost, vychází z praxe, kdy je sporné, jaké konkrétní prostory za pracoviště zaměstnavatele považovat. Ve zdravotnictví je to obvykle situace, kdy má zaměstnavatel k dispozici prostory nacházející se mimo nemocnici (mimo sjednané místo výkonu práce zaměstnance), kde zdravotníci čekají, až budou povoláni k výkonu práce. Tyto prostory nejsou služebním bytem (zaměstnanci na něj nemají uzavřenu žádnou nájemní smlouvu), jsou využívány různými zaměstnanci k čekání na práci, a přesto zaměstnavatelé toto čekání nehodnotí jako výkon práce, ale právě jen jako pracovní pohotovost, neboť účelově poukazují na to, že tento prostor není pracovištěm. V této souvislosti je na místě konstatovat, že zaměstnavatelé pobytem svých zaměstnanců v uvedených prostorech se sporným režimem řeší limity přesčasové práce, kterou se takto snaží převádět do režimu pracovní pohotovosti. Absence jasné definice toho, co je pracovištěm zaměstnavatele, tak v praxi působí řadu problémů a sporů o kvalifikaci doby čekání na práci zaměstnance na takovém pracovišti a vede i k obcházení zákonných limitů práce přesčas.

Zásadní připomínka

8. K § 79a

Domníváme se, vzhledem k subsidiaritě zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník („NOZ“), že by měly být používány shodné pojmy pro shodné právní situace. Pojem „mladistvý“ není v NOZ používán, NOZ důsledně používá pojem „*nezletilý*“ (viz např. § 31 až 37 NOZ).

Doporučující připomínka

9. K § 81 odst. 2

Navrhuje se doplnit § 81 odst. 2 takto:

„(2) Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné

a zdraví neohrožující práce. Rozvržení pracovní doby bude projednáno s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí.“

Odůvodnění:

Pro zaměstnance je rozvržení pracovní doby významné z důvodu dojíždění zaměstnanců do práce a sladění jejich pracovního a osobního života.

Zásadní připomínka

10. K § 84

Doporučujeme zapracovat možnost sjednat pro seznámení kratší dobu než 2 dny v kolektivní smlouvě:

„Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení, která však nesmí být kratší než 2 dny, pokud není v kolektivní smlouvě sjednáno jinak.“

Doporučující připomínka

11. K § 85 odst. 4

Doporučujeme doplnit do § 85 odst. 4 „a to v celých násobcích týdnů“ (v souladu s § 78 odst. 3 tohoto návrhu)

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

12. K § 85 odst. 5

Doporučujeme vypustit písm. d) u odst. 5 v dalších případech určených zaměstnavatelem“

„(5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní

a) při pracovní cestě zaměstnance,

b) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,

c) v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, a

d) v dalších případech určených zaměstnavatelem.

Odůvodnění:

Jsou dány dostatečné důvody, kdy se rozvržení pracovní doby neuplatní. Není možné, aby zaměstnavatel stanovoval další, jakýkoliv důvod k neuplatnění pružného rozvržení pracovní doby.

Doporučující připomínka

13. K § 86 odst. 3

Doporučujeme doplnit do odst. 3 „ a to v celých násobcích týdnů“ (v souladu s § 78 odst. 3 tohoto návrhu)

„(3) Délka vyrovnávacího období u konta pracovní doby nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích, a to v celých násobcích týdnů.“

14. K § 93 odst. 3

Navrhuje se v ustanovení § 93 odst. 3 za větu prvou, tedy: „Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 2 pouze na základě dohody se zaměstnancem.“, doplnit větu druhou tohoto znění:

„Dohoda dle předchozí věty musí být uzavřena písemně, musí v ní být uvedeno na jakou dobu se uzavírá, a každá ze stran je oprávněna ji vypovědět bez udání důvodů ve lhůtě nejdéle jednoho měsíce, která začne běžet prvním dnem měsíce následujícího poté, kdy byla výpověď doručena druhé smluvní straně.“

Odůvodnění:

Zakotvení písemné dohody o práci přesčas je nepochybně nezbytné pro usnadnění vymáhání nároků z této

dohody, jakož i pro zjišťování konkrétního obsahu této dohody v případě sporů. Ve zdravotnictví, kde téměř ve všech provozech dochází k masivnímu využívání dohodnuté práce přesčas, jsou dohody o práci přesčas často zahrnuty již v pracovní smlouvě zdravotníka, přičemž taková konstrukce zakládá pochybnosti nejen o době trvání dohody, ale i o možnosti jejího ukončení jinak než skočením pracovního poměru. Je tudíž nezbytné, aby doba dohody byla jasně definována a aby každá ze stran měla možnost uvedenou dohodu kdykoliv vypovědět.

Zásadní připomínka

15. K § 93 odst. 2 a 4

Doporučujeme v odst. 2 a 4 roční limit sledování nařízené práce přesčas dát do souladu s limitem celkového limitu práce přesčas (kde je vyrovnávací období 26 nebo 52 týdnů) - tj. na období kalendářního roku.

Doporučující připomínka

16. K § 95 odst. 1

V ustanovení § 95 odst. 1 se na konci navrhuje doplnit větu tohoto znění:

„Dohoda o pracovní pohotovosti musí být písemná s výslovným uvedením rozsahu pracovní pohotovosti, výše odměny za pracovní pohotovost a výpovědní lhůty této dohody. Každá ze stran je oprávněna dohodu o pracovní pohotovosti vypovědět bez udání důvodů ve lhůtě nejdéle jednoho měsíce, která začne běžet prvním dnem měsíce následujícího poté, kdy byla výpověď doručena druhé smluvní straně.“

Odůvodnění:

Tak jako v případě dohody o práci přesčas je písemná forma dohody o pracovní pohotovosti žádoucí proto, aby se zabránilo pozdějším sporům o obsah této dohody, a to zejména co do rozsahu této pohotovosti, výše odměny a výpovědní lhůty, resp. možnosti její výpovědi. Tato ujednání se rovněž navrhuji jako povinné obsahové náležitosti dohody, neboť právě tyto prvky jsou pro každou dohodu o pracovní pohotovosti určující.

Zásadní připomínka

17. K § 97 odst. 5

Doporučujeme v § 97 odst. 5 ponechat původní znění.

„(5) Při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.“

Odůvodnění:

Zastáváme názor, že uvedené lépe odpovídá praxi v pracovněprávních vztazích.

Doporučující připomínka

18. K § 109 odst. 3

Navrhuje se v ustanovení § 109 odst. 3 za písm. e) doplnit nové písm. f) tohoto znění:

„f) fyzická nebo právnická osoba poskytující zdravotní služby lůžkové péče dle § 9 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, jejich příjmy jsou tvořeny úhradami těchto služeb z prostředků veřejného zdravotního pojištění,“

Dále se navrhuje na konci § 109 odst. 3 doplnit větu tohoto znění:

„U zaměstnavatelů dle písmena f) se všechny platové nároky zaměstnanců považují za minimální.“

Odůvodnění:

Navrhuje se zahrnout mezi subjekty, které svým zaměstnancům vyplácejí plat i poskytovatele lůžkových zdravotních služeb, kteří prostředky na svůj provoz získávají z plateb zdravotních pojišťoven, tedy z prostředků veřejného zdravotního pojištění. Dlouhodobě je jedním ze zásadních problémů zákoníku práce nedořešené odměňování zdravotnických pracovníků. Zdravotnictví zůstává nadále veřejnou službou, jejíž financování je prostřednictvím tzv. platby za státní pojištěnce navázáno na veřejné rozpočty. Tato vazba a veřejnoprávní zásahy do ekonomických vztahů mezi základními subjekty v poskytování a hrazení zdravotní péče pak vylučují aplikaci tržních mechanismů, včetně cenotvorby zdravotních výkonů. Po převodu větší části nemocnic

na obce a kraje a jejich následné transformaci na obchodní korporace, došlo ve většině těchto organizací ke snížení finančního ohodnocení práce zdravotnických pracovníků. Důvodem tohoto poklesu v odměňování nebylo nic jiného, než jejich převedení z režimu platů, v němž byli jako zaměstnanci příspěvkových organizací a v němž měli zaručenou výši příjmu reálně odpovídající povaze jejich povolání, do režimu mzdy, který se uplatňuje v soukromé sféře a kde je garantován pouze minimální příjem. Tímto krokem došlo k vytvoření zásadní nerovnosti v odměňování pracovníků ve zdravotnictví, kteří sice všichni vykonávají totožnou práci, jež je veřejnou službou spočívající v poskytování zdravotní péče hrazené z veřejného zdravotního pojištění, jejich odměňování je však zcela rozdílné. Tuto nerovnost, která je i jedním z důvodů aktuálního masového odchodu vysoce kvalifikovaných zdravotníků do zahraničí, je třeba odstranit, a to právě přeřazením všech těchto pracovníků pod režim odměňování platem.

Doplnění zákonné díkce § 109 odst. 3 o větu konstatující minimální povahu platových nároků zaměstnanců poskytovatelů zdravotních služeb zajišťuje, že zaměstnavatelé budou moci dle svého uvážení a potřeby zdravotníkům jako specifické skupině zaměstnanců poskytovat odměnu (plat) za práci i nad rámec stanovený zákoníkem práce a jeho prováděcími právními předpisy, což mimo jiné zajistí, že přijetím novely nedojde k poklesu odměn v těch výjimečných případech zaměstnanců, kteří mají v režimu mzdy vyšší odměnu než by měli po jejím převedení na plat.

Zásadní připomínka

19. K § 111 odst. 3

Doporučujeme v § 111 odst. 3 poslední větu („*Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 7 955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy.*“)

upravit v souladu s nařízením vlády č. 233/2015 Sb., a způsobem, který by při každé změně nařízení vlády nevyžadoval novelizaci zákoníku práce.

Doporučující připomínka

20. K § 112 odst. 1

Doporučujeme doplnit odst. 1 následovně:

„(1) *Zaručenou mzdou je mzda, plat nebo odměna z dohody, na které zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, kolektivní smlouvou, mzdového výměru (§ 113 odst. 4), platového výměru (§ 136), dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.*“

Doporučující připomínka

21. K § 117

Doporučujeme uvedené ustanovení uvést do souladu s ustanovením § 128.

Doporučující připomínka

22. K § 120 odst. 1 a 2

Doporučujeme doplnit do § 120 odst. 1 a odst. 2 termín „mzda“.

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

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

Odůvodnění:

Jedná se o legislativně technický návrh.

Doporučená připomínka

23. K § 127 odst. 3

Doporučujeme dát v § 127 odst. 3 poslední větu do souladu s novým § 12, kde je upravena smluvní mzda vedoucího zaměstnance.

Doporučující připomínka

24. K § 128

Doporučujeme uvedené ustanovení uvést do souladu s ustanovením § 117.

Doporučující připomínka

25. K § 176 odst. 1

Doporučujeme částky v § 176 odst. 1 aktualizovat podle platné legislativy.

Doporučující připomínka

26. K § 206 odst. 3

Navrhuje se v ustanovení § 206 odst. 3 na konci doplnit větu tohoto znění:

„Povinnost náhrad mzdy nebo platu dle předchozí věty se nevztahuje na náhrady mzdy nebo platu zaměstnance za dobu překážek v práci z důvodu výkonu funkce dle § 203 odst. 2 písm. a), a to včetně jiné odborové činnosti dle § 203 odst. 2 písm. b) a účasti na školení dle § 203 odst. 2 písm. c).“

Odůvodnění:

Toto ustanovení směřuje k podpoře působení odborových organizací a zástupců zaměstnanců u zaměstnavatele, který by se měl tímto omezeným způsobem na jejich činnosti podílet.

Zásadní připomínka

27. K § 212 až 214

Navrhuje se ponechat ustanovení § 212 až 214 ve stávajícím znění.

Odůvodnění:

Nesouhlasíme se změnou výpočtu délky dovolené, nevidíme pro to žádný racionální důvod, porušuje rovnost zaměstnanců v závislosti na délce směny, tj. znevýhodňuje zaměstnance s kratší pracovní dobou (např. i z důvodů zdravotních, péče o dítě apod.) proti ostatním s nekrácenou pracovní dobou. Jsme toho názoru, že jde o diskriminaci určitých skupin zaměstnanců.

Zásadní připomínka

28. K 213 odst. 2

V ustanovení § 213 odst. 2 se navrhuje za větu první doplnit větu druhou tohoto znění:

„dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří jsou poskytovateli zdravotních služeb, činí 6 týdnů v kalendářním roce.“

Odůvodnění:

Pracovníci ve zdravotnictví jsou dlouhodobě vystavováni mnohem větší fyzické i psychické zátěži než pracovníci v jiných odvětvích. Tuto skutečnost je třeba zohlednit i v případě výměry dovolené těchto pracovníků.

Zásadní připomínka

29. K § 232 odst. 1

Navrhuje se v ustanovení § 232 odst. 1 na konci tečku nahradit čárkou a doplnit nové písmeno f), které i s poznámkou pod čarou zní:

„f) 10 pracovních dnů na přípravu a vykonání atestační zkoušky dle zvláštního právního předpisu^{)}.“*

Odůvodnění:

Stávající právní úprava na atestační zkoušky lékařů explicitně nepamatuje, což má za následek vznik nároku pouze

^{*) zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta“.}

na 5 pracovních dnů placeného volna (§ 232 odst. 1 písm. c) zákoníku práce). Uvedená doba neodpovídá rozsahu atestačních zkoušek ani běžně udělovanému placenému volnu pro tyto účely v době před nabytím účinnosti „nového“ zákoníku práce. Rozšíření doby volna reflektuje i potřebu maximálního zlepšení studijních podmínek lékařů jako jedné z nejdůležitějších profesních skupin aktuálně ohrožených konstantním snižováním jejich stavů.

Zásadní připomínka

30. K § 234 odst. 1 věta první

Navrhuje se v ustanovení § 234 odst. 1 věta první nahradit číslovku „5“ číslovkou „3“.

Ustanovení § 234 odst. 1 věta první nově zní takto:

„Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace kvalifikační dohodu, je její součástí zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 3 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace.“

Odůvodnění:

Je plně na místě snížit maximální dobu, po níž je zaměstnanec povinen setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po zvýšení (prohloubení) kvalifikace z pěti let na dobu nejdéle tří let, neboť dosavadní pětiletá lhůta je nepřiměřená a neodpovídá významu plnění, které zaměstnavatel v rámci kvalifikační dohody zaměstnanci poskytuje.

Zásadní připomínka

31. K § 287 odst. 1 písm. a)

Navrhuje se v ustanovení § 287 odst. 1 písm. a) za slova „profesních skupin,“ doplnit slova „jednotlivých provozů, oddělení a organizačních jednotek,“.

Ustanovení § 287 odst. 1 písm. a) po doplnění navrhované změny bude znít takto:

„(1) Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o a) vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, jednotlivých provozů, oddělení a organizačních jednotek, není-li dohodnuto jinak,“

Odůvodnění:

Pro odborové organizace je k plnění jejich úkolů nezbytné, aby měly přesný přehled o úrovni mzdy a platu nejen u jednotlivých profesních skupin zaměstnavatele, ale i u jeho jednotlivých provozů, oddělení a organizačních jednotek tak, aby mohly mimo jiné posoudit, zda i v rámci jedné profesní skupiny nedochází k nedůvodným rozdílům mezi odměňováním pracovníků podle toho, v jaké organizační součásti zaměstnavatele pracují. V prostředí zdravotnictví v této souvislosti opakovaně dochází k situacím, kdy odborová organizace žádá o sdělení průměrné odměny lékařů na jednotlivých odděleních, přičemž je odmítnuta právě s odkazem na to, že zaměstnavatel jí již sdělil průměrnou mzdu lékařů a k dalšímu sdělování této mzdy podle jednotlivých oddělení není povinen. Navrhovaná změna tento nežádoucí stav omezující činnost odborových organizací odstraňuje.

Zásadní připomínka

32. K § 336 odst. 4

Doporučujeme v § 336 odst. 4 v poslední větě za středníkem ponechat znění, které se navrhuje vypustit:

„(4) Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost (odstavec 3) nevyzvedne do 10 pracovních 15 dnů, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti; o poučení musí být proveden písemný záznam.“

Odůvodnění:

Vypuštěním textu dochází k nejednoznačnosti o tom, zda zaměstnanec skutečně odmítl převzít písemnost.

Zásadní připomínka

33. K § 353 odst. 3

Doporučujeme v § 353 odst. 3 ponechat původní znění. Není důvod vypouštět „mzdu“. Je-li toto řešeno v jiném paragrafu, pak může být nové znění použito.

Doporučující připomínka

II.

K novele zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

1. K § 6 odst. 1 písm. b)

Navrhuje se v ustanovení § 6 odst. 1 písm. b) na konci nahradit tečku středníkem a doplnit text následovně:

„tato podmínka je splněna i u těch zaměstnanců, kteří mají odměnu sjednanu pouze dle odpracovaných hodin a v období tří předcházejících měsíců dosáhli v průměru měsíčně alespoň rozhodného příjmu.“

Odůvodnění:

Tato změna směřuje k ochraně zaměstnanců pracujících na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, kteří mají v těchto dohodách odměnu často určenou nikoliv fixní měsíční částkou, ale počtem odpracovaných hodin v daném měsíci. U takto určené odměny dochází k problému v situaci, kdy pracovník odchází např. na nemocenskou na začátku měsíce, resp. v době, kdy ještě žádné hodiny neodpracoval, a nedosáhl tak ani rozhodného příjmu, jenž by mu založil nárok na dávky pojištění. Z tohoto důvodu se u těchto zaměstnanců navrhuje vycházet z výdělků dosažených v předchozím období.

Zásadní připomínka

III.

K novele zákona č. 89/2012 Sb, občanský zákoník

1. K § 1988 odst. 2

Doporučujeme ponechat v § 1988 odst. 2 text v původním znění:

„(2) Zakazuje se započtení proti pohledávce na náhradu újmy způsobené na zdraví, ledaže se jedná o vzájemnou pohledávku na náhradu téhož druhu, a proti pohledávce mzdy, platu, odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek a náhradě mzdy nebo platu ve výši přesahující jejich polovinu.“

Odůvodnění:

Na pohledávku zaměstnance na mzdu nebo plat dle navržené úpravy § 1988 NOZ by bylo možno započíst jakoukoliv pohledávku až do plné výše mzdy či platu místo dosavadní možnosti započíst pohledávku na mzdu či plat pouze do jedné poloviny. Právní pozice zaměstnance se tak novou úpravou výrazně zhoršuje a bude dokonce nevýhodnější, než je jeho pozice v případech výkonu rozhodnutí soudu či exekuce na mzdu či plat. Navíc by bylo nutno řešit i souvislosti navržené změny a její dopad na odváděnou daň z příjmu ze závislé činnosti a odvody na sociální a zdravotní pojištění, které za zaměstnance odvádí zaměstnavatel.

Zásadní připomínka

2. K § 2045 odst. 1

Doporučujeme ponechat v § 2045 odst. 1 text v původním znění:

„(1) Dluh lze zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy nebo platu, z odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek nebo z náhrad mzdy nebo platu ve výši nepřesahující jejich polovinu. Nejde-li o srážky podle věty první k uspokojení práva zaměstnavatele, je třeba k uzavření dohody předchozího souhlasu zaměstnavatele.“

Odůvodnění:

Dle navržené úpravy § 2045 odst. 1 NOU se umožňuje zajistit dluh dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy nebo platu a dalších odměn ze závislé činnosti či jejich náhrad do jejich plné výše místo dosavadní možnosti zajištění nepřesahujícího jejich jednu polovinu. Právní pozice zaměstnance v roli dlužníka či třetí osoby se tak novou úpravou výrazně zhoršuje. I u této navržené změny by bylo nutno řešit i souvislosti a dopady uvedené k navržené změně v § 1988 NOZ.

Zásadní připomínka

Stanovisko

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

V rámci meziresortního připomínkového řízení jsme obdrželi návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a další související zákony. Ačkoli v předkládací zprávě navrhované úpravy stojí, že „účelem je provedení věcných změn v zákoníku práce směřujících k prohloubení flexibility základních pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany postavení zaměstnance v těchto právních vztazích, a to v reakci na požadavky praxe“, navrhované změny neberou na nutnost prohloubení flexibility a reagovat na požadavky praxe z podstatné části zřetel, v řadě případů je tomu spíše naopak, a navíc některé přinášejí další administrativní zátěž, v duchu zásady, že zaměstnavatel unese všechno. Někdy jde o zdánlivě drobné a i rozsahem nepatrné změny ustanovení, které však postupně stále více zaměstnávání znesnadňují.

Některé konkrétní změny bychom rádi přivítali, jako např. změna v oblasti doručování, která více odpovídá realitě a vůbec možnostem zaměstnavatele. Nikoli však za cenu, kterou nám ministerstvo ve svém návrhu předložilo, tedy zvýšení nákladů zaměstnavatele buď přímo anebo přidáním množstvím práce, které musí navíc udělat, a dalšího zkomplikování jeho činnosti, které může ve výsledku vést spíše k negativním dopadům pro zaměstnance (zejména u malých a středních zaměstnavatelů). Otázkou je tento přístup v souladu s neustále proklamovanou potřebou zvýšení konkurenceschopnosti v Evropě, o České republice nemluvě.

Stanovisko k jednotlivým bodům návrhu:

K čl. I – ZMĚNA ZÁKONÍKU PRÁCE

K bodům 1) a 2) [§ 12 - vrcholoví řídicí zaměstnanci]

S předloženou úpravou souhlasíme s tím, že navrhujeme změnit částku uvedenou v odst. 1 na 50.000 Kč, aby se umožnilo využít daného ustanovení také v prostředí menších zaměstnavatelů, u nichž příjmová úroveň není nastavena tak vysoko, jako předpokládá ministerský návrh.

Dále navrhujeme změnit slova „průměrný měsíční výdělek“ za „sjednaná mzda“ a odstavec 2 vypustit.

Tato připomínka je zásadní.

K bodu 3) [§ 24 - více odborových organizací]

Souhlasíme s variantou č. II.

K bodům 4) a 5) [§ 25, § 34a - kolektivní smlouvy vyššího stupně, pravidelné pracoviště]

S návrhy souhlasíme a považujeme je za správné.

K bodu 6) [§ 34b odst. 1 - přidělování práce v rozsahu stanovené doby]

Změna je nadbytečná, ustanovení je jasné i v současném znění, a rozvržení pracovní doby upravuje § 81. Se změnou nesouhlasíme.

K bodu 7) [§ 37 odst. 1 písm. e)]

Změna je zcela nadbytečná.

K bodu 8) až 11) [§ 37 odst. 1 písm. e) - informování o obsahu pracovního poměru]

Větší administrativní náročnost pro zaměstnavatele.

K bodu 9) [§ 40 odst. 3 – převedení a přeložení na žádost zaměstnance]

Se změnou nesouhlasíme, opět přináší větší a nadbytečnou administrativní náročnost pro zaměstnavatele.

Tato připomínka je zásadní.

K bodu 10) a 11) [§ 41 odst. 1 - výkon jiné práce]

Lze souhlasit, s výhradami dále.

K bodům 12) až 14) [§ 41 - převedení na jinou práci]

Zásadně nesouhlasíme se změnami navrženými v oblasti převedení zaměstnance na jinou práci (§§ 41 a 42). Jedná se o zaměstnance, který nemůže vykonávat dosavadní práci ze zdravotních důvodů, popř. z dalších důvodů na jeho straně. Za současné úpravy má zaměstnavatel povinnost převést zaměstnance na jinou práci, a pokud to nelze udělat v rámci pracovní smlouvy, mohou to být i práce jiného druhu, které jsou pro zaměstnance vhodné.

Důvodová zpráva uvádí, že se navrhuje zrušit možnost zaměstnavatele *jednostranně* převést zaměstnance na jinou práci, a to případně i bez jeho souhlasu, „*neboť takové opatření zaměstnavatele, byť by bylo ve prospěch zaměstnance, není slučitelné se smluvní povahou pracovněprávních vztahů*“. V této souvislosti je zvláštní, že u státních zaměstnanců (služební poměr), toto nevádí, tam je převedení na jiné služební místo bez souhlasu zaměstnance možné, přičemž příslušný zákon byl přijat v nedávné době, takže právní náhled by měl být totožný. A ačkoli předložený návrh obsahuje i změny tohoto zákona, nikoli v uvedeném smyslu.

S navrhovanou úpravou nelze souhlasit z následujících důvodů:

V ustanovení § 32 zákoníku práce se stanoví, že v případech upravených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce. Na toto ustanovení pak navazuje ustanovení § 103 písm. a) zákoníku práce, kdy zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Zvláštní předpis, který se k dané problematice pak vztahuje, představuje zejména zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách. Z uvedených předpisů vyplývá, že zaměstnavatel je povinen před vznikem pracovního poměru vždy zajistit, aby se fyzická osoba podrobila vstupní lékařské prohlídce. Z povahy věci tedy dále plyne, že byla-li by osoba na základě lékařského posudku shledána zdravotně nezpůsobilou k druhu práce, kterou by měla u zaměstnavatele vykonávat, zaměstnavatel by s danou osobou pracovní poměr s předmětným druhem práce neuzavřel, ani nemohl. Zdravotní způsobilost potenciálního zaměstnance je tedy jedním z hlavních kritérií pro uzavření pracovní smlouvy. V případě, že se v průběhu času zdravotní způsobilost zaměstnance změní, byť ze strany zaměstnance nezaviněně, změní se jedna z okolností podstatných pro uzavření smlouvy.

Jak už bylo uvedeno, předkladatel se v důvodové zprávě odkazuje obecně na smluvní princip soukromoprávních vztahů, a proto je namístě zkoumat zákonnou úpravu obsaženou i v občanském zákoníku, konkrétně v ustanovení § 2006. V daném ustanovení je reagováno na závažné změny okolností v průběhu trvání závazku, které spočívají v absolutní nemožnosti splnění závazku, přičemž následkem takové změny je zánik závazku ex lege.

Zdravotní nezpůsobilost tak lze považovat za závažnou změnu okolností v průběhu trvání závazku, která spočívá v absolutní nemožnosti splnění závazku. V daném případě však závazek konat práci nezaniká, ale lze ho modifikovat prostřednictvím institutu převedení, jehož úpravu jako jednostranného právního jednání považujeme v daném ohledu, kdy zákonodárce chrání zaměstnance, a proto ex lege nezaniká závazek, jako je tomu obecně v soukromoprávních vztazích, za zcela vhodnou. Je nutné si uvědomit, že to není tak zcela jednostranné, protože zaměstnavatel má povinnost takto jednat na základě skutečností vzniklých na straně zaměstnance.

Zaměstnavateli zůstává dle nynějšího návrhu fakticky povinnost přidělit uvedenému zaměstnanci jinou vhodnou práci s tím, že pokud zaměstnanec tuto práci odmítne, vzniká překážka v práci na straně zaměstnance. Pokud jinou vhodnou práci nemá, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Toto jednoznačně považujeme za nelogické a nespravedlivé. Zaměstnavatel v těchto případech nijak nezavinil ani neovlivnil pozbytí způsobilosti zaměstnance konat dále dosavadní práci, která byla sjednána v pracovní smlouvě. V řadě případů, zejména u malých a středních zaměstnavatelů, zaměstnavatel nejenže nemá jinou vhodnou, ale nemá žádnou jinou práci. Zaměstnance přijímal na práci vymezenou v pracovní smlouvě a způsobilost ji vykonávat ztratil zaměstnanec.

Také v ostatních případech, kdy k převedení nedochází z důvodu změny zdravotní způsobilosti (včetně těhotenství), tedy v případě § 41 odst. 1 písm. e) a nově h) považujeme situaci za obdobnou, jako je výše popsáno, tedy že dochází k závažné změně okolností v průběhu trvání závazku, která spočívá v absolutní nemožnosti splnění závazku.

Je dále navržena změna, aby se uvedená úprava vztahovala i na případy, kdy zaměstnanec pozbude předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, k čemuž může a v praxi samozřejmě zcela běžně dochází, i jeho zaviněním. Podle současné úpravy má zaměstnavatel možnost (nikoli povinnost) převést zaměstnance v tomto případě na jinou práci (i jiného druhu, než je sjednána). Zaměstnavatel má však také možnost rozvázat z tohoto důvodu pracovní poměr. Pokud by byla stanovena povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance v tomto případě na jinou vhodnou práci, mohlo by dojít také ke zpochybnění oprávněnosti výpovědního důvodu § 52 písm. f).

Zcela vypuštěna má být navrženými změnami možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci po výpovědi z důvodů podle § 52 písm. f) a g) - tedy z důvodu nesplňování požadavků pro řádný výkon práce nebo z důvodu porušování pracovních povinností, a také v případě, že bylo proti zaměstnanci zahájeno trestní stíhání pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele.

Změna jednoznačně vede k neodůvodnitelné nerovnováze a narušení smyslu pracovněprávního vztahu. Na jeho počátku nebo i v průběhu se obě strany dohodnou, co a za jakých podmínek bude zaměstnanec dělat. V okamžiku, kdy zaměstnanec nemůže sjednanou práci vykonávat z příčin na jeho straně, není možné po zaměstnavateli požadovat, aby nesl tíži ztráty způsobilosti či předpokladů, která je na straně zaměstnance a kterou nezavinil.

Pozbytí předpokladů pro výkon sjednané činnosti stanovené právními předpisy tuto nerovnováhu vychyluje do extrému, uvedme příklad: zaměstnanec, který pracuje jako řidič a bude při své soukromé jízdě přistizen pod vlivem návykových látek, bude odebrán řidičský průkaz, a v důsledku toho má zaměstnavatel bude povinen vyplácet náhradu mzdy, pokud pro něj nemá náhradní práci odpovídající jeho schopnostem a kvalifikaci (což u řidičů většinou nemá; týká se to ale řady dalších pracovních pozic).

Návrh se tváří, jakoby zaměstnavatel měl běžně možnost vytvářet a udržovat „vhodná“ pracovní místa, i když je nepotřebuje, pro případ, že by některý ze zaměstnanců ztratil způsobilost či předpoklady konat nadále sjednanou práci, anebo měl možnost taková místa z ničehož nic vytvořit v okamžiku, kdy k uvedené skutečnosti dojde. Realita je však taková, že pokud nějakou práci zaměstnavatel potřebuje, pracovní místo vytvoří a obsadí v době, kdy je to nutné a kdy mu to situace umožňuje. Nabízí se řešení, že pokud dojde k překážce v práci na straně zaměstnance, mohl by být jiný zaměstnanec z „vhodného“ pracovního místa dočasně propuštěn, a to z organizačních důvodů, neboť by se jistě o organizační změnu jednat mohlo. V tom případě by však důsledky ztráty předpokladů či způsobilosti nesl ještě někdo další, opět nezaviněně, nehledě k tomu, že to je absurdní. Ačkoli lze souhlasit s dílčími změnami formulací (v návrhu bod 11. „*Zaměstnavatel je povinen přidělit zaměstnanci jinou vhodnou práci v rámci sjednaného druhu práce, a není-li to možné, navrhnout mu jinou vhodnou práci, než byla sjednána*“, bod 13. § 41 odst. 2 „*Za vhodnou práci podle odstavce 1 se považuje práce, která je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci*“, a po přepracování dle našeho níže uvedeného návrhu bod 13. § 41 odst. 3 týkající se vyjasnění výkladových nesrovnalostí ohledně překážky v práci), celkově je navržena změna v tomto směru neakceptovatelná.

O překážku v práci na straně zaměstnavatele by se mohlo jednat pouze v případě, pokud zaměstnavatel zaměstnanci jinou vhodnou práci nenabídne, ačkoli ji má. V ostatních případech by mělo být ujasněno, že jde o překážku v práci na straně zaměstnance. Z uvedených důvodů tedy požadujeme ponechat dosavadní úpravu a navrhuje doplnit do ustanovení § 41 text: „Nemá-li v případech uvedených v odstavci 1 zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci, nebo jestliže zaměstnanec zaměstnavatelem navrženou jinou vhodnou práci odmítne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance, při níž zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nepřísluší. Pokud zaměstnavatel nenavrhne zaměstnanci zařazení na jinou vhodnou práci, ačkoli takovou vhodnou práci pro něho má, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci po dobu jejího trvání přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.“

Tato připomínka je zásadní.

K bodu 15) [§ 43 - přeložení]

Se změnou nesouhlasíme, oproti dosavadnímu znění přináší zbytečné administrativní zatížení zaměstnavatele. Vždy půjde v těchto případech o dohodu z provozních důvodů na straně zaměstnavatele, písemná forma vyplývá z toho, že se jedná o změnu pracovní smlouvy (§ 564 občanského zákoníku).

Tato připomínka je zásadní.

K bodu 16) [§ 44 až § 47]

Se změnami nemáme problém.

K bodu 17) [§ 51a - výpověď v souvislosti s přechodem k jinému zaměstnavateli]

Tuto změnu vítáme, je důležité, aby zaměstnavatel věděl s předstihem, kdo z převáděných zaměstnanců v souvislosti s převodem nebo přechodem chce ukončit pracovní poměr. **Varianta II.**

K bodům 18) až 22) [§ 62 - hromadné propouštění]

V rozporu s předkládací zprávou o účelu prováděných změn dochází ke zvýšení administrativních požadavků pro zaměstnavatele, aniž to znamená jakékoli reálné zvýšení ochrany zaměstnanců. V navrženém § 62 odst. 2 je **nutné nahradit slovo „části“** termínem odpovídajícím zamýšlenému účelu - tedy „pobočka“.

Tato připomínka je zásadní.

K bodu 23) [§ 76 odst. 3 - dohoda o pracovní činnosti, vyrovnávací období]

Zásadně **nesouhlasíme** se zkrácením vyrovnávacího období pro dohodu o pracovní činnosti. Opět to je v rozporu s deklarovaným účelem předloženého návrhu, tj. prohloubení flexibility základních pracovněprávních vztahů. Ochrana postavení zaměstnance se tím také nezvyšuje.

Tato připomínka je zásadní.

K bodu 24) [§ 76 odst. 3 - dohoda o pracovní činnosti, vyrovnávací období]

Nesouhlasíme. Viz dále poznámku k bodu 27.

Tato připomínka je zásadní.

K bodu 25) [§ 77 - dohoda o pracovní činnosti, další omezení]

Změny navrhované v oblasti dohod o provedení práce by měly silné negativní dopady na využití tohoto institutu. Je typické, že právě institut představující jednu z mála velmi omezených možností flexibility v pracovněprávních vztazích se neustále potýká s tendencemi omezit jej stále více a více a nejlépe jej zlikvidovat. A to přes neustálé proklamace o „prohlubování flexibilních forem zaměstnání“.

Je nepochybné, že naopak veškeré tyto navrhované změny, týkající se rozvržení pracovní doby, její evidence, nároku na dovolenou ze zákona a další tuto flexibilitu snižují a zaměstnavatele stále více finančně zatěžují, jsou tedy nepřijatelné.

Nezpochybnujeme, že by se na výši odměny u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr měly vztahovat kromě výše minimální mzdy i jednotlivé úrovně zaručených mezd, to ostatně vyplývá i ze zásady spravedlivého odměňování zaměstnance. Avšak například právo na dovolenou by mělo být nadále ponecháno na ujednání s přihlédnutím k rozsahu práce a délce trvání takové dohody.

S návrhem na změnu tedy **nesouhlasíme** a **tato připomínka je zásadní.**

K bodu 26) [§ 78 – vícesměnný pracovní režim]

Souhlasíme a změnu vítáme.

K bodu 27) [§ 78 odst. 3 - vyrovnávací období obecně]

Doporučujeme výslovně umožnit nastavení vyrovnávacího období rovněž v celých měsících - tedy časové jednotce obvyklé pro výplatu mzdy a trvání pracovněprávního vztahu (a v případě nejvyšší povolené délky v příslušných ustanoveních 6 měsíců, 12 měsíců). Je to jednoznačně v souladu se čl. 19 Směrnice 2003/88/ES a také požadavky praxe. Několikadenní rozdíl mezi trváním kalendářního pololetí/roku a 26/52 týdny způsobuje problémy a zbytečné náklady. Důvodová zpráva zmiňuje že „***v minulosti totiž docházelo k výkladům, že vyrovnávací období lze v rámci maximálního možného limitu stanovit i v jiné časové jednotce, která nekorespondovala s časovou jednotkou jednoho týdne a jeho celých násobků (například měsíce)***“. Ano, a je **tomu tak proto**, že stanovení vyrovnávacího období v délce uvedené v měsících je pro zaměstnavatele praktičtější. Není nám jasné, proč by to mělo způsobovat problém.

S ustanovením tedy **nesouhlasíme** a včetně našeho návrhu na změnu je **tato připomínka je zásadní.**

K bodu 28) [§ 79 odst. 2 písm. b)]

Souhlasíme.

K bodu 29) [§ 79 odst. 3]

Souhlasíme, slovo „stanovená“ by však mělo být v kontextu dané věty vypuštěno.

K bodu 30) [§ 79a]

Změna je nadbytečná.

K bodu 31) [§ 81 až § 84 - rozvržení pracovní doby]

Se změnou ustanovení souhlasíme, s výjimkou poslední části věty § 84, která omezuje dobu, kdy lze po dohodě se zaměstnancem seznámit jej s rozvrhem pracovní doby nebo jeho změnou v kratší lhůtě, než je zákonem stanovených 14 dnů, na maximálně dva dny. Jak je toto v souladu s prohloubením flexibility, nám není jasné. Požadujeme tedy vypustit slova: „která však nesmí být kratší než 2 dny“.

Tato připomínka je zásadní.

K bodu 32) [§ 85 až § 87]

S dílčími změnami v rámci návrhu souhlasíme.

K bodům 33) a 34) [§ 90 odst. 1 - nepřetržitý odpočinek mezi směnami]

Můžeme vést diskusi o formulacích a o tom, co slova skutečně znamenají - v tomto případě o tom, zda „zaměstnavatel poskytuje odpočinek“. Odpočinek lze poskytnout? Domníváme se, že nikoli. Navrhovaná formulace je zcela nevhodná. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci práci, a to v pracovní době, kterou musí rozvrhnout striktně podle zákona dbajícího na to, aby mezi směnami měl zaměstnanec dostatečné volno. Toto volno využije zaměstnanec třeba k odpočinku, nebo jakkoli jinak - je to mimo pracovní dobu a zaměstnavatel s tím nemá nic společného. Z tohoto důvodu s formulační změnou nesouhlasíme. Stávající text zákona také mluví o „odpočinku“, ale nikoli v tom smyslu, že by ho měl poskytovat zaměstnavatel, ale o tom, že ho zaměstnanec „má“, a že zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby ho zaměstnanec měl v určitém rozsahu. A samozřejmě, že je povinen to nejen rozvrhnout, ale i skutečně dodržet. Domněnka vyslovená v důvodové zprávě, že je povinen to pouze „naplánovat“, ale nikoli dodržet, je poněkud absurdní. Pokud by se už mělo jednat o změnu formulací, doporučovali bychom použít spíše termín „volno“ namísto „odpočinek“.

Tato připomínka je zásadní.

K bodu 35) [§ 90 odst. 2 písm. a)]

Konto pracovní doby je stále jedním ze způsobů nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Nicméně s jeho doplněním lze souhlasit, i když je to nadbytečné.

K bodu 36) [§ 90a]

Nesouhlasíme - viz stanovisko k bodu 33.

K bodu 37) [§ 91 odst. 1 - dny pracovního klidu a konto pracovní doby]

Nesouhlasíme. I při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen při rozvržení směn dbát na nepřetržitě volno mezi směnami a v týdnu.

Tato připomínka je zásadní.

K bodu 38) [§ 91 odst. 6]

Nesouhlasíme a požadujeme zachovat dosavadní ustanovení.

K bodu 39) [§ 92 odst. 1 - nepřetržitý odpočinek v týdnu]

Nesouhlasíme a požadujeme zachovat dosavadní ustanovení.

Tato připomínka je zásadní.

K bodům 40) až 41) [§ 92 - nepřetržitý odpočinek v týdnu]

Se změnou formulací nesouhlasíme - viz stanovisko k bodu 33. Právní výklady, o kterých se zmiňuje důvodová zpráva, jsou skutečně absurdní, jak ostatně sama tato zpráva uvádí.

K bodu 42) [§ 92 odst. 4 - nepřetržitý odpočinek v týdnu v zemědělství]

Lze souhlasit s tím, že navrhovaná formulace bude změněna na „zkrácení nepřetržitého volna“.

K bodu 43) [§ 92a - doba odpočinku po ukončení pracovní cesty]

Toto ustanovení přinese komplikace pro zaměstnance. Odpadlou část směny v důsledku naplňování povinného volna po skončení pracovní cesty si zaměstnanec bude muset někdy odpracovat, jak uvádí i důvodová zpráva. Ponechali bychom úpravu této situace na dohodě zaměstnance a zaměstnavatele. Se změnou proto nesouhlasíme.

Tato připomínka je zásadní.

K bodům 44) až 52) [§ 93a až § 97]

Bez připomínek.

K bodu 53) [§ 102 odst. 5 písm. k) a l) - prevence stresu a obtěžování na pracovišti]

Doplňující ustanovení písm. k) je prázdnou proklamací, která konstatuje něco, co pěkně vypadá a dobře se o tom píše, ale nemá ambici větší, není to totiž ani možné. Ve společnosti, která denně stres přináší z každodenního života, a to zdaleka nejen pracovního (to je často ten nejmenší stres). Přičemž je jasné, že každá závislá činnost je nutně s určitou mírou stresu spojená. Pro mnoho lidí je stresující už jen povinnost vstát a jít do práce, určitá míra stresu je normální také vzhledem k požadovanému výkonu, který může být nárazově slabší bez ohledu na podmínky v zaměstnání, kam si velmi často zaměstnanec přináší stres z osobního života. Také citlivost na stres u jednotlivých osob je jiná. Stresován je samozřejmě i zaměstnavatel, a to mj. i neustále novými požadavky kladenými na něj zákoníkem práce, a zhoršujícími se podmínkami pro zaměstnávání a konkurenceschopnost. Pokud se mu totiž nebude dařit, zanikne a zaměstnanci ztratí práci, což pro všechny představuje stres skutečně závažný.

Není jasné, jak si předkladatel představuje, že by měl zaměstnavatel „předcházet riziku stresu spojeného s prací“. Například by mohl zakázat stres na pracovišti. Nebo u každého uchazeče o zaměstnání požadovat stres test s tím, že kdo jím neprojde, toho s daným odůvodněním nepřijme, popř. stávajícího zaměstnance propustí, protože jeho přítomností je jistě zvýšeno riziko stresu na pracovišti, čemuž musí zaměstnavatel předcházet. Stejně tak by mohl postupovat u předcházení riziku násilí a obtěžování na pracovišti (navržené písm. l) a nezaměstnat uchazeče, protože je o něm známo, že má agresivní povahu, čímž by se riziko nepochybně zvýšilo. Může též vydat vnitřní předpis, jímž zakáže násilí a obtěžování na pracovišti, ale to platí jaksi obecně, nesouvisí to s vykonávanou prací ani pracovištěm, a pokud k tomu dojde, je namísto řešení nikoli podle zákoníku práce, ale podle jiných právních předpisů a jinými osobami než je zaměstnavatel (byť to samozřejmě může mít pracovníprávní následky). Uvedené příklady nejsou samozřejmě myšleny vážně, pouze poukazují na nesmyslnost navrhovaných ustanovení.

Se změnou zákona v tomto smyslu tedy nesouhlasíme.

K bodu 54) [§ 111 - minimální mzda]

Minimální mzda tedy nadále zůstane kategorií pouze pro zaměstnance, u kterého je mzda sjednána v kolektivní smlouvě.

K bodům 55) a 56) [§ 111 - minimální mzda]

Navrhujeme vypustit ustanovení o sazbě minimální mzdy, které už dávno neplatí; aktuální sazba vyplývá z příslušného nařízení vlády (§ 111, nyní poslední věta v odst. 2, po změně v odst. 3).

K bodům 57) až 62) [§ 112 - zaručená mzda]

Se změnou v tom smyslu, aby se zaručená mzda vztahovala i na odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nemáme problém, protože to považujeme za spravedlivé a v praxi to tak je, a s navrženým zněním souhlasíme.

K bodu 63) [§ 115 odst. 3 - náhrada mzdy za svátek]

Zaměstnanec, odměňovaný hodinovou mzdou, bude tedy zvýhodněný v případě proplácení svátku od zaměstnance, který pracuje za měsíční mzdu. Není to diskriminační?

K bodům 64) až 67) [§ 117 až § 128]

Stálá mzda by měla být odvozena od základní složky mzdy, která odpovídá stanovené týdenní pracovní době.
Tato připomínka je zásadní.

K bodům 68) a 69) [§ 130]

Souhlasíme.

K bodům 70) až 73) [§ 139 odst. 1 a 2]

Se změnou v § 41 jsme nesouhlasili. Tato ustanovení s tím souvisí.

K bodu 74) [§ 139 odst. 3]

Bez připomínek.

K bodu 75) [§ 140 - odměna za pracovní pohotovost]

Nesouhlasíme se zvýšením příplatku za dobu pracovní pohotovosti ve dnech pracovního klidu z 10 na 15%. Bude to znamenat zvýšené náklady pro zaměstnavatele, což může přinést negativní dopady i pro zaměstnance.

Tato připomínka je zásadní.

K bodu 76) [§ 146 písm. b) - srážky ze mzdy]

Souhlasíme.

K bodu 77) [§ 152 písm. d)]

Bez připomínek.

K bodům 78) a 79) [§ 157 odst. 2 a 3 - náhrada jízdních výdajů při použití vlastního vozidla]

Nesouhlasíme. Není nám jasné, jak souvisí to, zda zaměstnanec vozidlo sám řídí, s tím, že se jedná o vozidlo jiné než poskytnuté zaměstnavatelem. V případě použití hromadného dopravního prostředku či taxi zaměstnanec také vozidlo neřídí. V praxi může nastat například situace, že zaměstnanec nebude moci (ač to původně plánoval) vlastní vozidlo sám řídit, a může i třeba jen část cesty může odřídit jiná osoba. Spolucestující zaměstnanci se také mohou při řízení střídát. Okolnost, zda zaměstnanec vozidlo, které nepatří zaměstnavateli, při pracovní cestě sám řídí či nikoli, není pro účel a smysl náhrady podstatná.

Tato připomínka je zásadní.

K bodům 80) až 82) [§ 165]

Bez připomínek.

K bodu 83) [§ 170 odst. 5 - krácení stravného]

Nesouhlasíme. Naopak jsme navrhovali vypuštění povinnosti snížit stravné za každé bezplatně poskytnuté jídlo, která je pro většinu zaměstnavatelů pouze administrativně zatěžující. Měla by to být pouze možnost, a to v případě, že jídlo počas pracovní cesty zabezpečil zaměstnavatel. Za stávající úpravy může být mj. sporné, co to je „bezplatné jídlo“. To, že někdo například pozve zaměstnance na večeři, může vyplývat z osobního vztahu a zaměstnavateli do toho nic není, nemůže to zjišťovat a ověřovat, přestože tím zaměstnanec patrně ušetřil. Poskytnuté „bezplatné jídlo“ na nějaké pracovní akci také v mnohých případech nemusí zaměstnanci vyhovovat.

Tato připomínka je zásadní.

K bodu 84) [§ 176]

Není nám jasný rozdíl mezi stávajícím „12 až 18 hodin“ a navrhovaným „déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin“. Podobné platí i pro následující formulační změny.

K bodům 85) až 89) [§ 179]

Podobné platí i pro následující formulační změny. Změna v bodu 88 je naprosto zmatečná.

K bodům 90) a 91) [§ 183]

Souhlasíme.

K bodům 92) až 94) [§ 199 až § 206a]

Bez připomínek.

K bodu 95) [§ 208 - jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele]

Nesouhlasíme s vypuštěním výjimky pro konto pracovní doby. Zaměstnanci pracujícímu v režimu konta pracovní doby by v popsáném případě měla náležet stálá mzda, nikoliv náhrada mzdy. SP ČR však reflektuje zdůvodnění předkladatele. Uvedenou situaci, kdy zaměstnanec neodpracuje rozvrženou směnu z důvodů překážek na straně zaměstnavatele, lze zohlednit v § 120 odst. 3 tak, že se mzda zaměstnance nekrátí z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele dle § 208.

Tato připomínka je zásadní.

K bodu 96) [§ 210 - doba strávená na pracovní cestě]

Doporučujeme ponechat spíše stávající znění s „pracovní dobou“. Je to jasnější.

K bodu 97) [§ 210]

Bez připomínek.

K bodům 98) až 104) [§ 212 až 221 - dovolená]

Bez komentáře v případě přijetí varianty 1. Spíše podporujeme variantu 2, změnu koncepce výpočtu dovolené.

K bodům 98a) až 114a) [§ 212 až 222 - dovolená]

Navržená změna se zdá být částečným zjednodušením dosavadní úpravy, což lze přivítat. S výjimkou změny u § 223.

K bodu 115a) [§ 223 - krácení dovolené]

U krácení dovolené z důvodu neomluveně zameškané změny dochází bez jakéhokoli zdůvodnění ke zhoršení možnosti zaměstnavatele. Doposud má zaměstnavatel možnost zkrátit dovolenou o 1 až 3 dny za každou zameškanou směnu s tím, že zaměstnanci musí být poskytnuty alespoň dva týdny dovolené za rok, což má mj. i preventivní účinky. Navrženo je krácení o počet hodin odpovídajících zameškané době (pokud dojde k zameškání celé směny) a zachování práva na dovolenou se zvyšuje na 3 týdny. Naopak nutnost projednání s odborovou organizací, zda se v daném případě jedná o neomluvenou absenci, zůstává nedotčena, ačkoli tato skutečnost vyplývá z daných okolností, tedy z toho, že zaměstnanec se nedostaví k výkonu práce, aniž se omluví a uvede důvod. Absentéři tedy podle návrhu přijdou jenom o tolik dovolené, kterou si „vybrali“ na absenci, a 3 týdny jim musí tak jako tak zůstat.

Se změnou ustanovení nesouhlasíme, je to i v neprospěch zaměstnanců, kteří si své povinnosti plní řádně.

Tato připomínka je zásadní.

K bodům 105) až 108) [§ 235 až § 239]

Bez připomínek.

K bodu 109) [§ 241 odst. 2 - žádost o úpravu pracovní doby]

Se zavedením další zbytečné administrativní povinnosti pro zaměstnavatele nesouhlasíme (povinnost zaměstnavatele písemně sdělit zaměstnanci, v čem spočívají vážné provozní důvody, které mu neumožňují vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby). Je to i v rozporu s předkládací zprávou.

Tato připomínka je zásadní.

K bodu 110) [§ 247]

Bez připomínek.

K bodu 111) [§ 248 odst. 2 - ochrana majetku zaměstnavatele]

Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které k němu zaměstnanci vnášejí nebo odnášejí, popřípadě provádět kontroly zaměstnanců za stanovených podmínek. S omezením tohoto oprávnění blíže nespecifikovaným „závažným důvodem spočívajícím v povaze činnosti zaměstnavatele“ nesouhlasíme.

Tato připomínka je zásadní.

K bodu 112) [§ 249 odst. 2 - odvracení škody]

Souhlasíme s doplněním.

K bodu 113) [§ 273]

Bez připomínek.

K bodu 114) [§ 280 - projednání sociálního plánu]

Navazuje na bod 19, další povinnost zaměstnavatele.

K bodu 115) [§ 313 odst. 1 - potvrzení o zaměstnání]

S omezením povinnosti zaměstnavatele při vystavování zápočtového listu u dohod o provedení práce, souhlasíme.

K bodu 116) [§ 313 odst. 1 - potvrzení o zaměstnání]

S doplněním textu ustanovení o identifikaci orgánu, který nařídil srážky ze mzdy, také souhlasíme.

K bodu 117) a 118) [§ 317 až § 317b - práce z domova]

Možnost dohody o práci z domova existuje samozřejmě i v současném zákoníku práce: Dosavadní ustanovení § 317 upravuje podmínky pro případ, že si přitom pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanec; to však nevylučuje, že si zaměstnanec a zaměstnavatel při dohodě o práci z domova sjednají také to, že zaměstnanec bude pracovat v době určené zaměstnavatelem. A samozřejmě pouze v některé dny, v jiné bude přítomen na pracovišti.

Čímž jsme se dotkli zásadního problému, totiž že předkladatel se snaží regulovat něco, co může být (a je) předmětem dohody. To může přispět spíše než k tomu, že se podpoří flexibilní forma práce, kontraproduktivně k tomu, že zaměstnavatel nebude ochotný možnost práce z domova nabídnout. Přes stanovisko zástupců zaměstnanců je práce z domova vnímána zaměstnanci jako přínos a výhoda, a to docela podstatná. Mají na práci větší klid, mohou si ji lépe rozvrhnout, neztrácejí čas přemísťováním z místa na místo, mohou snadněji zůstat v kontaktu s rodinou.

Je tedy otázkou, nakolik vymezování konkrétních podmínek, které jsou nyní ponechány na domluvě zaměstnance a zaměstnavatele a žádné problémy to v praxi nezpůsobuje, tomuto způsobu práce pomůže, či naopak. Předložený návrh obsahuje např. povinnost zaměstnavatele „přijmout opatření, která zabraňují izolaci zaměstnance vykonávajícího práci mimo pracoviště zaměstnavatele od ostatních zaměstnanců a zajistit mu možnost se pravidelně setkávat s ostatními zaměstnanci.“ V daném kontextu výhod, které tento způsob práce přináší (především odpadnutí přepravy do práce, často za nedůstojných podmínek, pokud to je hromadnou dopravou), a vůbec v kontextu problémů, se kterými se zaměstnavatelé a tím i významná část ekonomiky potýkají, toto působí až komicky. Naopak na otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s tím související např. odpovědnosti za pracovní úraz (a škodu obecně), které by bylo nutné uspokojivě vyřešit s přihlédnutím ke specifickým práce z domova, novela neodpovídá. V nově navrženém § 317 tedy konkrétně nesouhlasíme s ustanoveními uvedenými v odst. 3 a 4, a 5 písm. c). Dále doporučujeme zabývat se otázkami omezené možnosti kontroly zaměstnavatele z hlediska bezpečnosti práce, vzhledem k tomu, že byt je soukromým územím zaměstnance. Odpovědnost zaměstnavatele by tedy měla být poměrně omezena vzhledem k jeho možnostem, např. u odpovědnosti za škodu vzniklou sice při výkonu práce, avšak za okolností, které zaměstnavatel nemoh ovlivnit. Pracovní podmínky při práci z domova si z velké, až podstatné části, určuje sám zaměstnanec.

Tato připomínka je zásadní.

K bodu 119) [§ 329 - běh lhůty]

Souhlasíme.

K bodům 120) až 124) [§ 334 až § 337 - doručování]

Změnu v oblasti doručování zaměstnanci zaměstnavatele, jak už jsme uvedli v úvodu, vítáme. Zaměstnanec by dle našeho názoru měl být více odpovědný za to, aby mu byla písemnost mohla být doručena na adresu, kterou on sám udal, a za to, aby zaměstnavateli sdělil případné změny. Návrh tedy zvyšuje právní jistotu v doručování. Oblast možnosti doručování elektronického zůstala nezměněna, a tak, jak je nastavena, je v praxi nepoužitelná (potvrzení uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance).

K bodům 125) a 126) [§ 338 a § 340 - přechod práv a povinností]

Požadujeme ponechat stávající úpravu, **tato připomínka je zásadní**.

K bodům 127 a 128) [§ 346d odst. 8 - směnka]

Výčet právních jednání podle občanského zákoníku, která mohou přivodit při jejich aplikaci snížení míry ochrany zaměstnance, se doplňuje o další nástroj, jehož použití v pracovněprávních vztazích má být s odůvodněním zájmem zvýšené ochrany zaměstnance vyloučeno - směnku. Domníváme se však, že stávající ochrana v tomto smyslu je dostatečná, neboť dle § 144a je zakázáno použít právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich část či náhradu k zajištění dluhu, což neplatí pouze pro dohodu o srážkách ze mzdy. Zaměstnavatel tak stejně i v případě směnky může provádět srážky pouze na základě dohody, jinak směnka nemůže příjmy zaměstnance z pracovněprávního vztahu nijak postihnout. Zajištění dluhu směnkou tak lze chápat pouze jako běžný zajišťovací instrument, který ulehčí postavení věřitele (při případném, třeba exekučním řízení), ale v žádném případě se nemůže dotknout ochrany zaměstnance podle zákoníku práce.

K bodu 129) [§ 348 odst. 1 písm. a) - překážky v práci považované za výkon práce]

Důvodová zpráva blíže nespecifikuje, proč najednou chápe uvedení této překážky (pověřovací vlivy) ve výjimkách z překážek v práci posuzovaných jako výkon práce, jako „neopodstatněné“. Překážku si samozřejmě není nutné „napracovat“, protože za dobu jejího trvání je ze zákona poskytována náhrada mzdy. Se změnou tedy nesouhlasíme.

Tato připomínka je zásadní.

K bodům 130) až 134) [§ 353 odst. 3, § 356 odst. 2, § 357 odst. 1, § 363 a § 363a]

Jedná se o technické změny či zpřesnění, souhlasíme.

K čl. II – PŘECHODNÁ USTANOVENÍ

Bez připomínek.

K čl. III – ZMĚNA ZÁKONA Č. 251/2005 Sb. O INSPEKCI PRÁCE

Navrhované zprůsnění zákona o inspekcii práce zásadně odmítáme.

K bodům 5) a 13) [§ 13 a § 26]

Navrhuje se nové znění § 13 a § 26 zákona o inspekcii práce, neboť dle důvodové zprávy je „*aktuální úprava kazuistická a porušení povinností, které § 13 a § 26 zákona o inspekcii práce výslovně neoznačuje jako přestupek nebo správní delikt právnické osoby, nelze postihnout pokutou*“.

Ano u některých méně závažných porušení, to je možné, neboť veškerá drobná porušení nemusí být skutečně posouzena jako přestupek či správní delikt a nemusí být udělena pokuta. Nic však nebrání tomu upozornit zaměstnavatele v kontrolním protokolu i na tato drobná porušení, a upravit zákon tak, aby k uložení pokuty mohlo dojít v případě jejich opakování.

Navíc se zvyšuje dolní hranice pokuty, která byla i za současného znění v některých případech půl milionu Kč, na rovný jeden milion. To by se samozřejmě vztahovalo i uvedená drobná porušení, která nejsou dnes zahrnuta v „*kazuistickém*“ výčtu § 13 nebo 26.

Se změnou tak, jak je navržena, nesouhlasíme, a **tato připomínka je zásadní**.

K bodům 7) a 14) [§ 14 a § 27 odst. 2]

Se zvýšením horní hranice u náhrad z 200.000 Kč na jeden milion nesouhlasíme.

Tato připomínka je zásadní.

K bodům 8) a 15) [§ 15 a § 28]

Nesouhlasíme s rozšířením v § 15 a 28 v písm. b) (text za čárkou ve větě), dále s návrhy písm. h), i), k), t), v) a w).

Tato připomínka je zásadní s odůvodněním stejným jako u bodu 5) a 12).

K čl. IV – změna zákona č. 187/2006 Sb. O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ

K čl. V – změna zákona č. 89/2012 Sb., OBČANSKÝ ZÁKONÍK

K čl. VI – změna zákona č. 234/2014 Sb. O STÁTNI SLUŽBĚ

Bez připomínek.

Platné znění

zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů s vyznačením změn navrhovaných v koncepční novele

Díl 3

Vedoucí zaměstnanci a vrcholoví řídicí zaměstnanci

§ 11

Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

§ 12

(1) Vrcholovým řídicím zaměstnancem může být na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jen

a) vedoucí zaměstnanec v pracovním poměru v přímé řídicí působnosti

1. statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu,

2. zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu, nebo

b) vedoucí zaměstnanec, přímo podřízený vedoucímu zaměstnanci podle písmene a),

za podmínky, že zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem uvedeným pod písmenem a) nebo b) mzdu a jeho průměrný měsíční výdělek činí alespoň 100 000 Kč.

(2) Výši částky podle odstavce 1 stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen.

§ 24

(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

(2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

VARIANTA I

§ 24

(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

(2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele, neurčí-li nadpoloviční většina zaměstnanců jinou odborovou organizaci.

(3) V případě postupu podle odstavce 2 věty druhé mají ostatní odborové organizace právo na informování o zahájení kolektivního vyjednávání a právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel má povinnost splnit projednací povinnost bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 dnů od zahájení kolektivního vyjednávání, není-li mezi ním a jednotlivými ostatními odborovými organizacemi dohodnuto jinak. Projednání závěrečného návrhu musí být splněno vždy před uzavřením kolektivní smlouvy.

VARIANTA II

§ 24

(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

(2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.

(3) V případě postupu podle odstavce 2 věty druhé mají ostatní odborové organizace právo na informování o zahájení kolektivního vyjednávání a právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel má povinnost splnit projednací povinnost bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 dnů od zahájení kolektivního vyjednávání, není-li mezi ním a jednotlivými ostatními odborovými organizacemi dohodnuto jinak. Projednání závěrečného návrhu musí být splněno vždy před uzavřením kolektivní smlouvy.

§ 25

(1) Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany.

(2) Kolektivní smlouva je závazná také pro

a) zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili;

b) zaměstnavatele, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně organizace zaměstnavatelů,

b) zaměstnanec, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,

c) odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

(3) Zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání.

(4) Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

§ 34a

Není-li v pracovní smlouvě **Není-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem písemně** sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

§ 34b

(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby (§ 86 a 87).

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

(2) Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu.

§ 37

Informování o obsahu pracovního poměru

(1) Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat

- a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- d) údaj o výpovědních dobách,
- e) údaj o **stanovené** týdenní pracovní době a jejím rozvržení **způsobu jejího rozvržení včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení,**
- f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

(2) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.

(3) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c), d) a e) a v odstavci 2, týkající se měny, ve které bude zaměstnanec vyplácena mzda nebo plat, mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis.

(4) Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíc.

(5) Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

HLAVA III ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 40

Obecné ustanovení

(1) Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.

(2) Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v tomto zákoně.

(3) Požádá-li zaměstnanec o přidělení jiné práce nebo o zařazení na jiné pracoviště, protože podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, je zaměstnavatel povinen mu vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Důvody, pro které zaměstnavatel žádosti zaměstnance podle věty první nevyhověl, je povinen zaměstnanci sdělit písemně.

(3) (4) Ustanovení § 37 platí přiměřeně i zde.

Převedení na jinou práci, pracovní cesta a přeložení

§ 41

Převedení na jinou práci

Výkon jiné práce

(1) Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci; Zaměstnavatel je povinen přidělit zaměstnanci jinou vhodnou práci v rámci sjednaného druhu práce, a není-li to možné, navrhnout mu jinou vhodnou práci, než byla sjednána,

- a) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- b) nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro

- pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice¹⁹⁾,
- c) koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,
 - d) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
 - e) jestliže je to třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,
 - f) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci,
 - g) požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci,
- h) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce.**

(2) Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci;

- a) dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g);
- b) bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení;
- c) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

(3) Není-li možné dosáhnout účelu převedení podle odstavců 1 a 2 převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

(4) Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

(5) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.

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

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

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

(5) Dochází-li ke změně sjednaného druhu práce z důvodů uvedených v odstavci 1, musí dohoda o změně pracovní smlouvy obsahovat důvod této změny a dobu, na kterou se změna sjednává. Věta první platí též, koná-li zaměstnanec na základě této dohody jinou práci, jestliže

- a) bylo proti němu zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,

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

b) nemůže konat původní práci pro prostoje nebo pro přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.

(6) Při převedení zaměstnance na jinou práci podle odstavců 1 až 3 je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

(7) Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat; dochází-li převedením zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání, s výjimkou případů uvedených v odstavci 2 písm. c) a v odstavci 4.

§ 43

Přeložení

(1) Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.

(2) Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejichž pracovišti byl zaměstnanec přeložen.

§ 43

Dočasná změna místa výkonu práce

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

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

Společná ustanovení o změnách pracovního poměru a návratu do práce

§ 44

Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy.

§ 45

Požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, protože podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, zaměstnavatel je povinen mu to umožnit, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Práce a pracoviště, na které zaměstnanec převádí, musí být pro zaměstnance vhodné.

§ 46

Jestliže zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce.

§ 47

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

§ 51a

Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

VARIANTA I

§ 51a

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

(2) Došlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, aniž byl o tom zaměstnanec informován nejpozději 30 dnů před tímto přechodem, a zaměstnanec dal v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne, kdy k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů došlo, výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

VARIANTA II

§ 51a

(1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy došlo ke splnění povinností podle § 339, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

(2) Došlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, aniž by byla splněna povinnost podle § 339, a zaměstnanec dal v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne, kdy k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů došlo, výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

§ 62

(1) Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nejméně

- a) 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. Skončí-li za podmínky uvedených ve větě první pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písmenech a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z těchto důvodů dohodou.

(2) Pokud je zaměstnavatel rozdělen na části, vztahují se počty zaměstnanců, s nimiž byl skončen pracovní poměr, uvedené v odstavci 1, na jednotlivé části zaměstnavatele.

(2)(3) Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců; rovněž je povinen informovat o

- a) důvodech hromadného propouštění,

- b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

(3)(4) Předmětem jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předjetí nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. **Týkají-li se opatření uvedená ve větě první zaměstnavatele uvedeného v odstavci 1 písm. c), je zaměstnavatel povinen předložit odborové organizaci a radě zaměstnanců sociální plán. Sociální plán musí být písemný a musí obsahovat údaje uvedené v odstavci 3 písm. a) až f).**

(4)(5) Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o opatřeních uvedených v odstavcích 2 a 3 **odstavcích 3 a 4**, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení písemné informace doručí zaměstnavatel odborové organizaci a radě zaměstnanců.

(5)(6) Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci a radě zaměstnanců. Odborová organizace a rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku^{21a)}, je povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu pouze na její žádost.

(6)(7) V případě, že u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti uvedené v odstavcích 2 až 5 **odstavcích 3 až 6** vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

(7)(8) Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce podle § 63.

§ 63

Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 ~~odst. 5~~ **odst. 6** krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku^{21a)} zaměstnavatele.

§ 76

Dohoda o pracovní činnosti

(1) Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 **26** týdnů, **které může být určeno jen v celých násobcích týdnů.**

(4) V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

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

§ 77

Společné ustanovení

(1) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

(2) **Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o**

- a) převedení na jinou práci a přeložení;
- b) dočasné přidělení;
- c) odstupné;
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích;
- e) překážky v práci na straně zaměstnance;
- f) dovolenou;
- g) skončení pracovního poměru;
- h) odměňování (dále jen „odměna z dohody“); s výjimkou minimální mzdy; a
- i) cestovní náhrady.

(2) **Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o**

- a) výkon jiné práce a dočasnou změnu místa výkonu práce,-
- b) dočasné přidělení,
- c) odstupné,
- d) část čtvrtou, s výjimkou § 78 odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, 83, 88 až 90a, 92, 94, § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3 s tím, že pro účely dohod se směnou rozumí doba výkonu práce,
- e) překážky v práci na straně zaměstnance, s výjimkou § 191 až 198 a 206,
- f) dovolenou v případě dohody o provedení práce,
- g) skončení pracovního poměru,
- h) mzdu, plat a odměnu za pracovní pohotovost, a
- i) cestovní náhrady.

(3) Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté. U dohody o provedení práce a u dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206.

(3) **Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199 a 206.**

(4) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit

- a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
- b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
- c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

(5) Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance podle věty první se vyžaduje přivolení soudu.

(6) Zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

ČÁST ČTVRTÁ

PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

HLAVA I

OBECNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DÉLKA PRACOVNÍ DOBY

§ 78

- (1) Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je
- a) pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele,
 - b) dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou,
 - c) směnou část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat,
 - d) dvousměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
 - e) ~~třisměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,~~
 - e) **vícesměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,**
 - f) nepřetržitým pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
 - g) nepřetržitým provozem provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu,
 - h) pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele,
 - i) práci přesčas práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,
 - j) noční práci práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou,
 - k) zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedené v § 94 odst. 1,
 - l) rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,
 - m) nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.
- (2) Ustanovení odstavce 1 písm. d) až f) platí i v případě, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše 1 hodiny.

(3) Zaměstnavatel je povinen stanovit období podle odstavce 1 písm. m), § 85 odst. 4, § 86 odst. 3, § 93 odst. 4 a § 94 odst. 1 v celých násobcích týdnů.

§ 79

Stanovená týdenní pracovní doba

- (1) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.

- (2) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců
- pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
 - s třisměnným a nepřetržitým, **vicesměnným nebo nepřetržitým** pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
 - s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.
- (3) Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v odstavcích 1 a 2 může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis; **takto zkrácená týdenní pracovní doba se považuje za stanovenou týdenní pracovní dobu**. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle věty první nesmí však provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3.

§ 79a

U zaměstnance mladšího než 18 let **mladistvého zaměstnance** nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

HLAVA II ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Díl 1

Základní ustanovení

§ 81

- (1) Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.
- (2) Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdravé neohrožující práce.
- (3) Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.

nápis vypuštěn

§ 82

zrušen

§ 83

Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

§ 84

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

§ 84a

zrušen

Díl 2

Pružné rozvržení pracovní doby

§ 85

- (1) Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.
- (2) V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti.
- (3) V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

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

(5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní

a) při pracovní cestě zaměstnance;

b) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven; nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, a

c) v dalších případech určených zaměstnavatelem.

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

Díl 4

Konto pracovní doby

§ 86

(1) Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

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

(3) Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

§ 87

(1) Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.

(2) Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje

a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba;

b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a

c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

(3) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

HLAVA II ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Základní ustanovení

§ 81

(1) Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určuje začátek a konec směn.

(2) Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

§ 82

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

§ 83

Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

§ 84

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení, která však nesmí být kratší než 2 dny.

HLAVA III ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ REŽIMY

Díl 1

Pružné rozvržení pracovní doby

§ 85

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

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

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

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

(5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní

a) při pracovní cestě zaměstnance,

b) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,

c) v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, a

d) v dalších případech určených zaměstnavatelem.

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

Díl 2

Konto pracovní doby

§ 86

(1) Konto pracovní doby je zvláštní pracovní režim, ve kterém zaměstnavatel nemusí rozvrhovat stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, a který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

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

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

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

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

§ 87

(1) Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.

(2) Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje

- a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
- b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a
- c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

(3) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

HLAVA III

HLAVA IV-

PŘESTÁVKA V PRÁCI A BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA

§ 88

(1) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první.

(2) Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.

(3) Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.

(4) Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

§ 89

(1) Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby.

(2) Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

HLAVA IV

HLAVA V-

DOBA ODPOČINKU

Díl 1

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

Nepřetržitý denní odpočinek

§ 90

(1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

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

(2) Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku

- a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas, **při práci přesčas a při uplatnění konta pracovní doby,**
- b) v zemědělství,
- c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména

1. ve veřejném stravování,
 2. v kulturních zařízeních,
 3. v telekomunikacích a poštovních službách,
 4. ve zdravotnických zařízeních,
 5. v zařízeních sociálních služeb^{22a)},
- d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců, e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

§ 90a

Odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny **Nepřetržitý denní odpočinek**, zkrácený v rozsahu podle § 90 odst. 2, může být zaměstnanci staršímu 18 let nahrazen při sezónních pracích v zemědělství tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.

Díl 2 Dny pracovního klidu

§ 91

(1) Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky²³⁾. **Za den pracovního klidu se při uplatnění konta pracovní doby považuje i den, ve kterém zaměstnavatel předem nerozvrhl zaměstnanci směnu nebo ji rozvrhl v rozsahu kratším, než odpovídá polovině průměrné délky směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby při pětidenním pracovním týdnu.**

(2) Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídít jen výjimečně.

(3) V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

- a) naléhavé opravné práce,
- b) nakládací a vykládací práce,
- c) inventurní a závěrkové práce,
- d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
- e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
- f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,
- g) práce v dopravě,
- h) krmení a ošetřování zvířat.

(4) Ve svátek může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídít ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

(5) Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídít jen výkon prací uvedených v odstavcích 3 a 4 nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích, uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

(6) U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Ustanovení věty první je možné použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, odměnu z dohody a pro zjišťování průměrného výdělku.

Díl 3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

§ 92

(1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týd-

²³⁾ Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.

nu v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.

(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby zaměstnanec měl během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 35 hodin a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 48 hodin.

(2) Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví **poskytne** se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

(3) V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších **poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu zaměstnancům starším** 18 let pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

(4) Jestliže to je dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak **V zemědělství je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu podle odstavce 3 za podmínky**, že bude tento odpočinek za období

a) 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin,

b) 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin.

Díl 4

Doba odpočinku po ukončení pracovní cesty

§ 92a

Skončí-li pracovní cesta v době odpočinku, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci po ukončení pracovní cesty nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 8 hodin, nedohodnou-li se jinak. Ustanovení § 90 až § 90a a § 92 tím nejsou dotčena.

HLAVA V

HLAVA VI

PRÁCE PŘESČAS

§ 93

(1) Práci přesčas je možné konat jen výjimečně.

(2) Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

(3) Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 2 pouze na základě dohody se zaměstnancem.

(4) Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(5) Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odstavce 4 se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

§ 93a

Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

(1) Další dohodnutou práci přesčas ve zdravotnictví (dále jen „další dohodnutá práce přesčas“) se rozumí práce v nepřetržitém provozu spojená s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává

a) lékař, zubní lékař nebo farmaceut^{23a)},-

b) zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu^{23b)}, (dále jen „zaměstnanec ve zdravotnictví“). Další dohodnutá práce přesčas je práce konaná nad rozsah uvedený v § 93 odst. 4.-

(2) Zaměstnanec ve zdravotnictví, který nesouhlasí s výkonem další dohodnuté práce přesčas, nesmí být k jejímu sjednání nucen ani být vystaven jakékoli újmě. O uplatnění další dohodnuté práce přesčas je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce.-

(3) Další dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně, a v případě zaměstnanců poskytovatele zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně, v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.-

(4) Dohoda o další dohodnuté práci přesčas-

a) musí být sjednána písemně,-

b) nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru,-

c) nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích,-

d) může být okamžitě zrušena, a to i bez udání důvodu v období 12 týdnů od sjednání; okamžitě zrušení musí být provedeno písemně,-

e) může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu; výpověď musí být dána písemně.-

Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.-

(5) Zaměstnavatel vede aktuální seznam všech zaměstnanců ve zdravotnictví vykonávajících další dohodnutou práci přesčas.-

(6) Pokud se v tomto ustanovení nestanoví něco jiného, platí pro další dohodnutou práci přesčas obdobně ustanovení zákoníku práce týkající se práce přesčas.

HLAVA VI-

HLAVA VII

NOČNÍ PRÁCE

§ 94

(1) Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

(2) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb

a) před zařazením na noční práci,

b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,

c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

Úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována.

(3) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení.

^{23a)} Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů.

^{23b)} Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů.

(4) Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

HLAVA VII

HLAVA VIII-

PRACOVNÍ POHOTOVOST

§ 95

(1) Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle § 140.

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

(2) **(3)** Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda nebo plat; odměna podle § 140 za tuto dobu nepřisluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas (§ 93).

(3) **(4)** Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

HLAVA VIII-

HLAVA IX

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DOBĚ ODPOČINKU

§ 96

(1) Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce

a) odpracované

1. směny [§78 odst. 1 písm. c)],

2. práce přesčas [§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93],

~~3. další dohodnuté práce přesčas (§ 93a),~~

4 **3.** noční práce (§ 94),

5 **4.** doby v době pracovní pohotovosti (~~§ 95 odst. 2~~ **§ 95 odst. 3**),

b) pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel [§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95].

(2) Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

§ 97

(1) Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. ~~Věta první neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy nebo platu (§ 192).~~

(2) Při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, **členů evropské rady zaměstnanců nebo členů vyjednávacího výboru**, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba.

(3) Překážky v práci na straně zaměstnavatele při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny.

(4) Za dobu 1 dne se považuje pro účely odstavců 1 až 3 doba odpovídající průměrné délce směny ~~vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby~~ **zaměstnance**.

(5) Při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje ~~v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.~~

§ 98

- (1) Práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu.
- (2) Práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 nebo podle § 87 odst. 3.

§ 99

Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

~~HLAVA IX~~

HLAVA X ZMOCŇOVACÍ USTANOVENÍ

§ 100

(1) Vláda stanoví nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, jimiž jsou

- a) členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu²⁴⁾,
- b) zaměstnanci údržby pozemních komunikací²⁵⁾,
- c) zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce²⁶⁾,
- d) zaměstnanci městské hromadné dopravy²⁷⁾,
- e) členové posádky letadla a zaměstnanci zajišťující provozování letiště²⁸⁾,
- f) členové posádky plavidla²⁹⁾,
- g) zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu²⁹⁾,

přitom blíže vymezí okruh zaměstnanců uvedených v písmenech a) až g) a upraví postup a další povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců při úpravě pracovní doby a doby odpočinku.

(2) Vláda může stanovit nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku³¹⁾, který je složen ze zaměstnanců zaměstnavatele, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání, jejichž pracovní povinnosti zahrnují přímé plnění úkolů této jednotky; to však neplatí, pokud jde o délku stanovené týdenní pracovní doby. Délka směny v případě odchylek podle věty první při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 16 hodin.

§ 102

(1) Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.

(2) Prevencí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.

(3) Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazené do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu.

(4) Není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Přijatá opatření jsou nedíl-

nou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení. O vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních podle věty první je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.

(5) Při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik je zaměstnavatel povinen vycházet ze všeobecných preventivních zásad, kterými se rozumí

- a) omezování vzniku rizik,
- b) odstraňování rizik u zdroje jejich původu,
- c) přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví,
- d) nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy,
- e) nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky,
- f) omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu,
- g) plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí,
- h) přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany,
- i) provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení,
- j) udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- k) předcházení riziku stresu spojeného s prací,**
- l) předcházení riziku násilí a obtěžování na pracovišti.**

(6) Zaměstnavatel je povinen přijmout opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiná vážná nebezpečí a evakuace zaměstnanců včetně pokynů k zastavení práce a k okamžitěmu opuštění pracoviště a odchodu do bezpečí; při poskytování první pomoci spolupracuje s poskytovatelem pracovnílékařských služeb. Zaměstnavatel je povinen zajistit a určit podle druhu činnosti a velikosti pracoviště potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména poskytovatele zdravotnické záchranné služby, Hasičského záchranného sboru České republiky a Policie České republiky a organizují evakuaci zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen zajistit ve spolupráci s poskytovatelem pracovnílékařských služeb jejich výškolení a vybavení v rozsahu odpovídajícím rizikům vyskytujícím se na pracovišti.

(7) Zaměstnavatel je povinen přizpůsobovat opatření měnícím se skutečností, kontrolovat jejich účinnost a dodržování a zajišťovat zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek.

§ 111

Minimální mzda

(1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3 **zaměstnanec, jehož mzda je sjednána v kolektivní smlouvě.** Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

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

(2)(3) Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 7 955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy.

(3)(4) **Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek–**

- a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční

- mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda,–
- b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo–
- c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.–

§ 112 Zaručená mzda

(1) Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru (§ 113 odst. 4 a § 136).

(1) Zaručenou mzdou je mzda, plat nebo odměna z dohody, na které zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru (§ 113 odst. 4), platového výměru (§ 136), dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

(2) Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance **zaměstnancům**, kterým se za práci poskytuje plat a **zaměstnancům konajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy **minimální mzda**. Další nejnižší úroveň zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance může vláda stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy podle věty druhé a třetí až o 50 % nižší.

(3) Nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli **nebo odměna z dohody** příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

- a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy, nebo
- b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené **měsíční mzdy, nebo**
- c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy.**

§ 115 Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

(1) Za dobu práce ve svátek²³⁾ přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek²³⁾, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

(2) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

(3) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

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

§ 117

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 § 111 odst. 3 jako základní sazbu minimální mzdy.

§ 120

(1) Uplatní-li se konto pracovní doby (§ 86 a 87), přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stále měsíční výši (dále jen „stálá mzda“), sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku.

(2) Uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4, přísluší zaměstnanci za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stále měsíční výši, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku.

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

a) stálá mzda zaměstnance,

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

§ 121

(1) Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je po uplynutí tohoto období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) nebo po skončení pracovního poměru souhrn práva na dosaženou mzdu [§ 120 odst. 2 písm. b)] za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.

(2) Stálá mzda se poskytne zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci. Stálá mzda zaměstnanci přísluší v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřísluší.

§ 120

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

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

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

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

a) stálá mzda zaměstnance,

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

§ 121

Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd a rozdílu mezi součtem stálých mezd a souhrnem práv na dosaženou mzdu [§ 120 odst. 4 písm. b)], zjištěným

po uplynutí vyrovnávacího období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) nebo po skončení pracovního poměru, je-li souhrn práv na dosaženou mzdu vyšší.

§ 122

Určení a sjednání platu

(1) Plat určuje zaměstnavatel, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak, a to podle tohoto zákona, nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle ~~§ 111 odst. 2~~ **§ 111 odst. 3**, § 112 odst. 2, § 123 odst. 6, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak^{43a)}.

(2) Vedoucím zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo který je vedoucím organizační složky státu⁷⁾ nebo územního samosprávného celku⁴⁴⁾ (dále jen „vedoucí organizační složky“), určuje plat orgán, který ho na pracovní místo ustanovil, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Obdobně se postupuje u zástupce vedoucího zaměstnance podle věty první, pokud není pracovní místo tohoto vedoucího zaměstnance dočasně obsazeno, nebo pokud vedoucí zaměstnanec práci přechodně nevykonává.

§ 127

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

(1) Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodil na poskytnutí náhradního volna **v rozsahu práce konané přesčas** místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

(2) Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek podle odstavce 1.

(3) Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

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

§ 128

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

(1) Zaměstnanci přísluší za práci ve ztíženém pracovním prostředí příplatek. Ztíženým pracovním prostředím je pracovní prostředí podle § 117 věty druhé.

(2) Vláda stanoví nařízením výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a podmínky pro jeho poskytování. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 5 % částky, kterou stanoví tento zákon v ~~§ 111 odst. 2~~ **§ 111 odst. 3** jako základní sazbu minimální mzdy za měsíc.

§ 130

Příplatek za rozdělenou směnu

(1) Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených **kterému zaměstnavatel rozvrhl směny rozdělené** na 2 nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.

(2) Rozdělenou směnou se pro účely ~~totoho zákona~~ **odstavce 1** rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.

§ 139

(1) Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, **Koná-li zaměstnanec jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, jestliže je to nutné**

- a) z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu¹⁹⁾ [§ 41 odst. 1 písm. b)],
- b) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním [§ 41 odst. 1 písm. d)],
- c) k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků (§ 41 odst. 4), nebo
- d) pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 41 odst. 5) **[§ 41 odst. 5 písm. b)],**

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

(2) Je-li zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 2 písm. b) na jinou práci, než byla sjednána, přísluší mu mzda nebo plat podle vykonávané práce; nebude-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele; přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

(2) Koná-li zaměstnanec jinou práci podle § 41 odst. 5 písm. a), přísluší mu mzda nebo plat podle vykonávané práce; nebude-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu výkonu jiné práce doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před výkonem této jiné práce.

(3) Vláda může stanovit nařízením, za jakých podmínek uhradí příslušný správní úřad náklady na případný doplatek mzdy nebo platu poskytnutý zaměstnanci převedenému na jinou práci z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. d) zaměstnavateli, který jej poskytl.

§ 140

Za dobu pracovní pohotovosti [§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95] přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku **a ve dnech pracovního klidu nejméně ve výši 15 % průměrného výdělku.**

§ 146

Srážky ze mzdy smějí být provedeny jen

- a) v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním zákonem,
- b) na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance,
- c) k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace.

§ 152

Cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při

- a) pracovní cestě (§ 42),
- b) cestě mimo pravidelné pracoviště,
- c) mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce, nebo pravidelného pracoviště,
- d) přeložení (§ 43) **změně místa výkonu práce,**

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

- e) dočasném přidělení (§ 43a),
- f) přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- g) výkonu práce v zahraničí.

Náhrada jízdních výdajů

§ 157

- (1) Náhrada jízdních výdajů za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxi-sluzby přísluší zaměstnanci v prokázané výši.
- (2) Použije-li zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele místo určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy jiný dopravní prostředek, včetně silničního motorového vozidla, **kteřé sám řídí**, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu náhrada jízdních výdajů ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek.
- (3) Použije-li zaměstnanec na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, **kteřé sám řídí**, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu.
- (4) Sazba základní náhrady za 1 km jízdy činí nejméně u
 - a) jednostopých vozidel a tříkolek 1,00 Kč,
 - b) osobních silničních motorových vozidel 3,80 Kč.při použití přívěsu k silničnímu motorovému vozidlu zaměstnavatel sazbu základní náhrady za 1 km jízdy zvýší nejméně o 15 %. Tato sazba základní náhrady se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.
- (5) Základní náhrada u nákladních automobilů, autobusů nebo traktorů přísluší zaměstnanci nejméně ve výši dvojnásobku sazby stanovené v odstavci 4 písm. b).

Díl 2

Náhrady při přeložení **dočasné změně místa výkonu práce** a dočasném přidělení

§ 165

- (1) Je-li zaměstnanec přeložen nebo dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, které je současně odlišné od bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 164. **Došlo-li u zaměstnance k dočasné změně místa výkonu práce podle § 43 nebo je-li zaměstnanec dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, a toto místo je současně odlišné od místa bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 164.** Jestliže se zaměstnanec denně vrací do bydliště, doba strávená v tomto místě se nezapočítává do doby rozhodné pro poskytování stravného.
- (2) Zaměstnanci, který pobírá stravné podle odstavce 1 a je v těžké době vyslán na pracovní cestu mimo místo přeložení nebo, **v němž dočasně koná práci nebo mimo místo** dočasného přidělení, přísluší stravné, které je pro zaměstnance výhodnější. Ostatní cestovní náhrady přísluší zaměstnanci jako při pracovní cestě.

§ 170

Zahraníční stravné

- (1) Zaměstnanci přísluší při zahraniční pracovní cestě zahraniční stravné v cizí měně ve výši a za podmínek dále stanovených.
- (2) Sjedná-li zaměstnavatel nebo určí před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu základní sazbu zahraničního stravného, musí tato základní sazba činit v celých měnových jednotkách, s přihlédnutím k podmínkám zahraniční pracovní cesty a způsobu stravování, nejméně 75 % a u členů posádek plavidel vnitrozemské plavby nejméně 50 % základní sazby zahraničního stravného stanovené pro příslušný stát prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189. Jestliže zaměstnavatel nepostupuje podle věty první, určí zaměstnanci zahraniční stravné z výše základní sazby zahraničního stravného stanovené prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189. Výši zahraničního stravného určí zaměstnavatel ze základní sazby zahraničního stravného sjednané nebo stanovené pro stát, ve kterém zaměstnanec stráví v kalendářním dni nejvíce času.

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

(4) Doby strávené mimo území České republiky, které trvají 1 hodinu a déle při více zahraničních pracovních cestách v jednom kalendářním dni, se pro účely zahraničního stravného sčítají. Doby, za které nevznikne zaměstnanci právo na zahraniční stravné, se připočítávají k době rozhodné pro poskytnutí stravného podle § 163.

(5) Bylo-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné ve výši základní sazby snížené za každé bezplatné jídlo až o hodnotu

- a) 70 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby,
- b) 35 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve dvouřetinové výši základní sazby,
- c) 25 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby.

Nesjedná-li zaměstnavatel nižší hodnotu snížení zahraničního stravného, nebo ji neurčí před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné snížené o nejvyšší hodnotu stanovenou ve větě první.

(6) Po dobu návštěvy člena rodiny nebo po dobu dohodnutého přerušeni zahraniční pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance zahraniční stravné zaměstnanci nepřísluší. Doba rozhodná pro právo na zahraniční stravné před návštěvou člena rodiny nebo dohodnutým přerušeni zahraniční pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance končí ukončením výkonu práce, nebo jiným předem dohodnutým způsobem, a po návštěvě člena rodiny nebo přerušeni zahraniční pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance začíná současně se začátkem výkonu práce, nebo jiným předem dohodnutým způsobem.

(7) Je-li zaměstnanec vyslán na zahraniční pracovní cestu do svého bydliště, přísluší mu stravné a zahraniční stravné pouze za cestu do bydliště a zpět, za cesty k výkonu práce a zpět a za dobu výkonu práce v tomto místě.

(8) Důvody pro neposkytnutí zahraničního stravného stanovené v odstavcích 6 a 7 je zakázáno rozšiřovat.

§ 176 Stravné

(1) Při poskytnutí stravného se § 163 odst. 1 až 3 nepoužijí. Zaměstnanci přísluší za každý kalendářní den pracovní cesty stravné ve výši

- a) 58 Kč až 69 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 88 Kč až 106 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 138 Kč až 165 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Tato výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.

(2) Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, může mu poskytnout stravné až do výše stravného podle odstavce 1 písm. a).

(3) Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu

- a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

(4) Stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá

- a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,
- b) 12 až 18 hodin **déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin**, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

(5) Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance na pracovní cestu výši stravného, přísluší zaměstnanci stravné ve výši dolní sazby rozpětí podle odstavce 1.

Náhrady při přijetí a změně místa výkonu práce na návrh zaměstnance

§ 177

- (1) Je-li zaměstnavatelem sjednáno, popřípadě vnitřním předpisem stanoveno poskytnutí náhrady poskytnutí náhrad při přijetí do zaměstnání v pracovním poměru nebo přeložení do jiného místa při změně místa výkonu práce na návrh zaměstnance podle § 40 odst. 3 nebo z jiného důvodu na jeho straně, mohou se tyto náhrady poskytovat až do výše a rozsahu podle § 165.
- (2) Náhrady Náhrady podle odstavce 1 může zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat do doby, než zaměstnanec nebo člen jeho rodiny a jiná fyzická osoba, kteří s ním žijí v domácnosti, získají v obci místa výkonu práce přiměřený byt, nejdéle však 4 roky, a jde-li o pracovní poměr, který je sjednáván na dobu určitou, nejdéle do skončení tohoto pracovního poměru.

§ 179

- (1) Při poskytování zahraničního stravného se ustanovení § 170 odst. 2 věty první a odstavce 5 nepoužije. Zaměstnanci přísluší za každý kalendářní den zahraniční pracovní cesty zahraniční stravné ve výši základní sazby zahraničního stravného stanoveného prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.
- (2) Vedoucím organizačních složek státu a jejich zástupcům a statutárním orgánům a jejich zástupcům je možné určit zahraniční stravné až do výše přesahující o 15 % základní sazbu zahraničního stravného uvedenou v odstavci 1, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak⁵⁷⁾.
- (3) Bylo-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty v zahraničí poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu
- 70 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby,
 - 35 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve dvouřetinové výši základní sazby,
 - 25 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby.
- (4) Zahraniční stravné zaměstnanci nepřisluší, pokud mu během zahraniční pracovní cesty, která trvá
- 5 až 12 hodin **12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin**, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,
 - 12 až 18 hodin **déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin**, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

§ 183

Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování

- (1) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad, pokud se se zaměstnancem nedohodne, že záloha nebude poskytnuta. **Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, že zašle zálohu nebo její část na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem.**
- (2) Při zahraniční pracovní cestě může zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem poskytnout zálohu v cizí měně nebo její část též cestovním šekem nebo zapůjčením platební karty zaměstnavatele. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí zálohy na zahraniční stravné v české měně nebo v jiné než v prováděcím právním předpisu vydaném podle § 189 stanovené cizí měně pro příslušný stát, pokud je k této měně Českou národní bankou vyhlášen kurz. Při určení výše zahraničního stravného v dohodnuté měně se nejprve zjistí korunová hodnota zahraničního stravného, která se přepočítá na dohodnutou měnu. Pro určení korunové hodnoty zahraničního stravného a částky zahraničního stravného v dohodnuté měně se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den vyplacení zálohy. **Poskytne-li zaměstnavatel zálohu nebo její část formou uvedenou v odstavci 1 větě druhé na platební účet vedený v české měně, použijí se pro přepočet měn kurzy uvedené ve větě čtvrté obdobně.**

⁵⁷⁾ Například zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů.

(3) Jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné době, je zaměstnanec povinen do 10 pracovních dnů po dni ukončení pracovní cesty nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhradu předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad a vrátit nevyúčtovanou zálohu. Částka, kterou má zaměstnanec zaměstnavateli vrátit v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.

(4) Částku, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě vyšší, než činí právo zaměstnance, vrací zaměstnanec zaměstnavateli ve měně, kterou mu zaměstnavatel poskytl, nebo ve měně, na kterou zaměstnanec tuto měnu v zahraničí směnil, anebo v české měně. Částku, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě nižší, než činí právo zaměstnance, doplácí zaměstnavatel zaměstnanci v české měně, pokud se nedohodnou jinak. Při vyúčtování zálohy použije zaměstnavatel zaměstnancem doložený kurz, kterým byla poskytnutá měna v zahraničí směněna na jinou měnu, a kurzy uvedené v odstavci 2.

(5) Nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době, je zaměstnavatel povinen do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit jeho práva. Částka, kterou má zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.

§ 199

(1) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v § 191, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 2. Náhrada mzdy nebo platu přísluší ve výši průměrného výdělku.

(2) Vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci podle odstavce 1, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých přísluší náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317 § 317a).

HLAVA II

SPOLEČNÉ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

§ 206a

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

§ 208

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87).

§ 210

Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby **směny**, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

VARIANTA 1

§ 212

(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.

(2) Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

(3) Poměrná část dovolené přísluší v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec změnil zaměstnání, pokud skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na sebe bezprostředně navazují; zaměstnanci přísluší v takovém případě poměrná část dovolené od nového zaměstnavatele.

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

§ 215

(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce 1 týdne. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvláště obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

(2) Za zaměstnance, kteří konají práce zvláště obtížné, se pro účely poskytování dodatkové dovolené považují zaměstnanci, kteří

- a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržitě práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,
- g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách,
- i) jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti.

(4) Dodatková dovolená přísluší za stanovených podmínek jen zaměstnancům uvedeným v odstavcích 1, 2 a 3.

(5) Pro účely dodatkové dovolené se za výkon práce nepovažují doby uvedené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1; právo na dodatkovou dovolenou vzniká jen na základě skutečného výkonu práce za podmínek uvedených v odstavcích 1 a 2.

§ 216

(1) Za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k těmto zaměstnavateli.

(2) Pro účely dovolené se za výkon práce nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu (§ 199 odst. 2). Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.

(3) Pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu; to platí i pro účely krácení dovolené, s výjimkou neomluvené nepřítomnosti v práci.

(4) Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené.

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

§ 218

(1) Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. -

(2) S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené podle § 211 písm. a), na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny, a u pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku.

(2) **(3)** Nemůže-li být dovolená vyčerpana podle odstavce 1 nebo byla-li její část převedena podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpana nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 4 v odstavci 5 stanoveno jinak.

(3) **(4)** Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

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

§ 219

(1) Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; to neplatí, učiní-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení na žádost zaměstnance. Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnanec také nástupem rodičovské dovolené.

(2) Případně-li v době dovolené zaměstnanec 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; **to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat (§ 91 odst. 4) a čerpání dovolené mu bylo určeno pouze na tento den.**

§ 221

(1) Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na níž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.

(2) Změnou zaměstnání podle odstavce 1 se rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele.

VARIANTA II

§ 211

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

- a) dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,
- b) dovolenou za odpracované dny,
- c) dodatkovou dovolenou.

§ 211

Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část a dodatkovou dovolenou.

HLAVA II

DOVOLENÁ ZA KALENDAŘNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST, VÝMĚRA DOVOLENÉ A DOVOLENÁ ZA ODPRACOVANÉ DNY

DOVOLENÁ ZA KALENDAŘNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST A VÝMĚRA DOVOLENÉ

Díl 1

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

§ 212

(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.

(2) Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

(3) Poměrná část dovolené přísluší v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec změnil zaměstnání, pokud skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na sebe bezprostředně navazují; zaměstnanci přísluší v takovém případě poměrná část dovolené od nového zaměstnavatele.

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

§ 212

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo. Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

(2) Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší poměrná část dovolené. Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

§ 213

(1) Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.

(2) Dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 činí 5 týdnů v kalendářním roce.

(3) Dovolená pedagogických pracovníků⁴⁷⁾ a akademických pracovníků vysokých škol⁷²⁾ činí 8 týdnů v kalendářním roce.

(4) Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.

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

(6)(5) Vláda může nařízením stanovit pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou podle § 100 odst. 1 písm. c) podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech.

Díl 2

Dovolená za odpracované dny

§ 214

Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, přísluší dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Ustanovení § 212 odst. 1 věty druhé platí i zde.

HLAVA III

DODATKOVÁ DOVOLENÁ

§ 215

(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce 1 týdne. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvláště obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý

kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jedna dvaapadesátina stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvlášť obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

(2) Za zaměstnance, kteří konají práce zvlášť obtížné, se pro účely poskytování dodatkové dovolené považují zaměstnanci, kteří

- a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržitě práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,
- g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách,
- i) jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti.

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

(4) Dodatková dovolená přísluší za stanovených podmínek jen zaměstnancům uvedeným v odstavcích 1, 2 a 3.

(4) Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti.

(5) Dodatková dovolená přísluší za stanovených podmínek jen zaměstnancům uvedeným v odstavcích 1, 2 a 4.

(6) Pro účely dodatkové dovolené se za výkon práce nepovažují doby uvedené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1; právo na dodatkovou dovolenou vzniká jen na základě skutečného výkonu práce za podmínek uvedených v odstavcích 1, 2 a 4.

§ 216

(1) Za nepřetržitě trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.

(2) Pro účely dovolené se za výkon práce nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu (§ 199 odst. 2). Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna

čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.

(2) Pro účely dovolené se za výkon práce nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci přesahující v souhrnu 100 směn v kalendářním roce. Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklých při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, se však za výkon práce považuje v celém rozsahu. Jednotlivé části zameškaných směn se sčítají.

(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.

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

(4) Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené.

(4) Dovolená se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

§ 218

(1) Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanec má právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavatel brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. -

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

(2) **(3)** Nemůže-li být dovolená vyčerpana podle odstavce 1 nebo byla-li její část převedena podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpana nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 4 v odstavci 5 stanoveno jinak.

(3) **(4)** Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

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

§ 219

(1) Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenským cvičením nebo výjimečně vojenským cvičením v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení na žádost zaměstnance. Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnanec také nástupem rodičovské dovolené.

(2) Případně-li v době dovolené zaměstnanec 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.; **to**

neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat (§ 91 odst. 4) a čerpání dovolené mu bylo určeno pouze na tento den.

§ 221

(1) Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanec u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.

(2) Změnou zaměstnání podle odstavce 1 se rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele.

§ 222

(1) Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnancům uvedeným v § 213 odst. 4 může být tato náhrada mzdy nebo platu poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.

(2) Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

(3) Jestliže vznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.

(4) Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo. Ustanovení odstavce 1 věty druhé platí i zde.

(5) Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpaná, a to přednostně.

§ 223

(1) Nepracoval-li zaměstnanec, který splnil podmínku stanovenou v § 212 odst. 1, v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, zaměstnavatel krátí dovolenou za prvých 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Dovolenou vyčerpanou podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit.

(2) Krátí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), může mu dovolenou krátit o 1 až 3 dny; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou sčítat.

(3) Při krácení dovolené podle odstavců 1 a 2 musí být zaměstnanec, jehož pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

(4) Zaměstnanci, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu. Stejně se krátí dovolená pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost anebo že trestný čin byl amnestován.

(5) Dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená se může krátit pouze z důvodů uvedených v odstavci 2.

(6) Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce.

§ 223

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

§ 235

- (1) Do doby setrvání zaměstnance v zaměstnání na základě kvalifikační dohody se nezapočítává doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte (§ 196) a nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.
- (2) Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek z kvalifikační dohody pouze zčásti, povinnost nahradit náklady zvýšení nebo prohloubení kvalifikace se poměrně sníží.
- (3) Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká, jestliže
- 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,
 - pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodů porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e), **nebo okamžitým zrušením z důvodů uvedených v § 56 odst. 1 písm. b),**
 - zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských 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,
 - zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

Díl 3

Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby

§ 239

- (1) Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen **převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a navrhnout jí jinou vhodnou práci**, při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.
- (2) Ustanovení odstavce 1 platí obdobně pro zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí.
- (3) Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, ~~na niž byla převedena,~~ **vykonávající dočasně jinou práci z důvodu uvedeného v § 41 odst. 1 písm. c) nebo g)** bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zvláštního právního předpisu⁷⁷⁾.

§ 240

- (1) Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; **přeložit je může zaměstnavatel konat práci v jiném místě mohou** jen na jejich žádost.
- (2) Ustanovení odstavce 1 platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)^{77a)}.

§ 241

- (1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

(2) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)^{77a)}, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. **Důvody, pro které zaměstnavatel žádosti podle věty první nevyhověl, je povinen zaměstnankyni nebo zaměstnanci sdělit písemně.**

(3) Zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel naříditi práci přesčas.

§ 247

(1) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb

- a) před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci **změnou druhu vykonávané práce**,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.

(2) Mladiství zaměstnanci jsou povinni podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením.

(3) Při ukládání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci je zaměstnavatel povinen řídit se lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

§ 248

(1) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

(2) **Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn Je-li dán závažný důvod spočívající v povaze činnosti zaměstnavatele, je zaměstnavatel oprávněn k ochraně majetku** v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce podle věty první musí být dodržena ochrana osobnosti. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.

§ 249

(1) Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě (dále jen „škoda“), nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda nebo nemajetková újma, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.

(2) Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročiti; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe, nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké **jiné fyzické osoby**.

(3) Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

§ 273

(1) Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.

(2) Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců **člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru** nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

^{77a)} § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

§ 280

Projednání

- (1) Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat
- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
 - zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62, **včetně sociálního plánu, pokud je zaměstnavatel povinen jej předložit podle § 62 odst. 4,**
 - nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
 - převod podle § 338 až 342,
 - bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem³⁷⁾,
 - záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5.
- (2) Povinnosti uvedené v odstavci 1 písm. a) až c) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců

§ 313

- (1) Při skončení pracovního poměru, ~~dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti~~ **dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle zvláštního předpisu¹¹³⁾ nebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy¹¹⁴⁾** je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm
- údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
 - druh konaných prací,
 - dosaženou kvalifikaci,
 - odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
 - zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
 - zda ze mzdy zaměstnance jsou prováděny srážky, který orgán srážky nařídil, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,**
 - údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.
- (2) Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvlášť hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti⁹⁰⁾ je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

§ 317

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že-

- se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,-

³⁷⁾ Zákon č. 309/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb.

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

¹¹⁴⁾ § 299 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

- b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,
- c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

§ 317

- (1) Podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být práce konána mimo pracoviště zaměstnavatele.
- (2) Zaměstnavatel je povinen k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.
- (3) Zaměstnavatel je povinen přijmout opatření, která zabraňují izolaci zaměstnance vykonávajícího práci mimo pracoviště zaměstnavatele od ostatních zaměstnanců a zajistit mu možnost se pravidelně setkávat s ostatními zaměstnanci.
- (4) Pracovní podmínky zaměstnance vykonávajícího práci mimo pracoviště zaměstnavatele nesmí znevýhodňovat nebo zvýhodňovat tohoto zaměstnance v porovnání se srovnatelnými zaměstnanci, kteří pracují na pracovišti zaměstnavatele.
- (5) Je-li práce mimo pracoviště zaměstnavatele konána s využitím informačních technologií, je zaměstnavatel dále povinen

- a) zajistit, nainstalovat a pravidelně udržovat technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance, s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení,
- b) zajišťovat, zejména pokud jde o software, ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- c) informovat zaměstnance o všech omezeních použití technického vybavení a programového vybavení, o zákazu shromažďování a rozšiřování materiálů v rozporu s právními předpisy, a o sankcích v případě porušení těchto omezení.

§ 317a

- (1) Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele (§ 317 odst. 1) a zároveň se dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že
 - a) se na něj úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije,
 - b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,
 - c) při odměňování se nepoužijí ustanovení § 114 až 118, 125 až 130, 132 a 135.

§ 317b

- Na pracovněprávní vztahy vrcholového řídicího zaměstnance se vztahuje tento zákon s tím, že
 - a) si může rozvrhnout pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin týdně, a to i na dny pracovního klidu (§ 91);
 - b) § 78 odst. 1 písm. i), § 79, 83, 93 a § 96 odst. 1 písm. a) bod 2 se nepoužijí;
 - c) při odměňování se nepoužijí ustanovení § 114, 115, 116 a 118;
 - d) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy, s výjimkou náhrady mzdy podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

§ 329

Nastanou-li důvody, pro které lhůta neběží, nemá to vliv na její celkovou délku.

§ 334

(1) Písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr (§ 113 odst. 4) nebo platový výměr (§ 136) a záznam o porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce (dále jen „písemnost“), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliiv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti nebo kdekoliiv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li možné, doručit písemnost na pracovišti, může ji zaměstnavatel doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

(3) Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

(4) Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy⁹⁴⁾ vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.

(5) Podmínky doručení písemnosti advokátovi se řídí § 48 občanského soudního řádu.

§ 336

Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

(1) Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa **kteou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil**. Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance⁹⁶⁾.

(2) Doručení písemnosti zaměstnavatele doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným záznamem o doručení.

(3) Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastížen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si uloženou písemnost do ~~10~~ **pracovních 15** dnů vyzvedl; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. V oznámení podle věty druhé musí být zaměstnanec rovněž poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.

(4) Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost (odstavec 3) nevyzvedne do ~~10~~ **pracovních 15** dnů, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti; ~~o poučení musí být proveden písemný záznam.~~

⁹⁴⁾ Zákon č. 26/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁶⁾ Například zákon č. 21/2006 Sb., o ověřování shody opisu nebo kopie s listinou a o ověřování pravosti podpisu a o změně některých zákonů (zákon o ověřování).

§ 337

Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem

- (1) Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.
- (2) Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance⁹⁵⁾.
- (3) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. **Jestliže zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy pokus o doručení písemnosti zaměstnancem nebyl úspěšný.**
- (4) Písemnost určená zaměstnavateli doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo označenou svou uznávanou elektronickou značkou⁹⁵⁾.
- (5) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo označenou svou uznávanou elektronickou značkou⁹⁵⁾.

§ 338

- (1) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem.
- (2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.
- (3) Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.
- (4) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak^{214a)}.

§ 338

- (1) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem.
- (2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele (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.

⁹⁵⁾ Zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů.

^{214a)} Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

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

- a) činnost musí být vykonávána po převodu činnosti stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- b) činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- c) bezprostředně před převodem činnosti existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,
- d) nejedná se o činnost, která je zamýšlena jako krátkodobá nebo činnost, která má spočívat v jednorázovém úkolu,
- e) musí být převáděn rovněž majetek, je-li tento majetek pro výkon činnosti nezbytný.

(4) K převodu činnosti zaměstnavatele dojde také tehdy, jestliže zaměstnavatel začne vykonávat pro fyzickou nebo právnickou osobu činnost za zaměstnavatele, který ji pro tutéž osobu vykonával dopsud, a to za podmínek uvedených v § 338 odst. 3.

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

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

§ 340

Ustanovení § 338 a 339 se vztahují i na případy, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán (§ 347 odst. 2).

§ 346d

(1) Zástavním právem není možné zajistit dluh ze základního z pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanec vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu. Zástavní právo není možné zřídit k věci, k níž zaměstnanec vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu.

(2) Zaměstnavatel ani zaměstnanec nesmějí zadržet movitou věc druhé smluvní strany k zajištění dluhu vzniklého ze základního z pracovněprávního vztahu.

(3) Zaměstnanec ani zaměstnavatele není možné zavázat k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele.

(4) Pohledávku ze základního z pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, není možné postoupit na jiného. Pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr není možné postoupit.

(5) Dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, nesmí převzít jiná osoba.

(6) Zaměstnanci se nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně.

(7) Smluvní pokuta smí být ujednána, jen stanoví-li to tento zákon.

(8) Směnkou nelze zajistit dluh z pracovněprávního vztahu.

§ 348

(1) Za výkon práce se považuje doba

- a) kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy;

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

- b) dovolené,
- c) kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
- d) kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

(2) Ustanovení odstavce 1 a § 216 odst. 2 a 3 se nepoužijí pro účely práva na mzdu nebo plat a odměnu z dohody anebo náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce.

(3) Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.

§ 353

(1) Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.

(2) Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.

(3) Dojde-li ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas (§ 114 odst. 2 a § 127 odst. 2) **k zúčtování platu za práci přesčas (§ 127 odst. 2)** v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána, zahrnou se do odpracované doby podle odstavce 2 také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta **plat za práci přesčas poskytnut.**

§ 356

(1) Průměrný výdělek se zjistí jako průměrný hodinový výdělek.

(2) Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce; průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.

(2) **Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, vypočte se tak, že se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce, a týdenní pracovní dobou zaměstnance. Dojde-li ke změně týdenní pracovní doby v rozhodném období, vypočte se týdenní pracovní doba tak, že se součet uplatněných týdenních pracovních dob v hodinách vynásobený počtem hodin v nich odpracovaných vydělí celkovým počtem odpracovaných hodin v rozhodném období. U zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 4,348 a podílem počtu hodin vykonaných zaměstnancem v rozhodném období a počtu týdnů v rozhodném období.**

(3) Má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, zjistí se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na důchodové spoření, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

§ 357

(1) Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda (§ 111) **nebo příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 112)**, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě **nebo příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy**; to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku (§ 355).

(2) U zaměstnance, u kterého došlo ke změně pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna až po této změně, se vychází při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku z průměrného výdělku zjištěného naposled před změnou pracovní smlouvy, pokud to je pro zaměstnance výhodnější.

§ 363

Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, jsou nadpis hlavy IV v části první, § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, § 39 odst. 2 až 6, ~~§ 40 odst. 3~~ **§ 40 odst. 4**, § 41 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmena c), d), f) a g); ~~§ 47~~ **§ 47** spočívající ve slovech „nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně

oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště“, § 51a, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d), § 54 písm. b) spočívající ve slovech „to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. c) spočívající ve slovech „nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. d) „o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou“, § 62 až 64, **§ 76 odst. 3, § 77 odst. 2 písm. d) spočívající ve slovech „s výjimkou § 78 odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, 83, 88 až 90a, 92, 94, § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3“, § 78 odst. 1 písm. a) až f), j), k) a m) spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu“, ve slovech „za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích“ a ve větě „Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“, § 79 odst. 1, § 79a, § 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~~ **§ 86 odst. 3 a 5**, § 88 odst. 1 a 2, § 90, 90a, § 92 odst. 1, 3 a 4, § 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4, ~~§ 93a odst. 1 až 3 a odst. 5~~, § 94, ~~§ 96 odst. 1 písm. a) body 1 a 3~~ **§ 96 odst. 1 písm. a) body 1 a 2** a odst. 2, **§ 97 odst. 2 spočívající ve slovech „členů evropské rady zaměstnanců nebo členů vyjednávacího výboru“**, § 101, 102, § 103 odst. 1 písm. a) až h), j) a k) až do konce odstavce 1, odst. 2 až 5, § 104, § 105 odst. 1 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu“, odst. 3 písm. a), 4 a 7, § 106 odst. 1 až 4 písm. a), c), d), f) a g), § 108 odst. 2, 3, 6 a 7, § 110 odst. 1, § 113 odst. 4, § 136 odst. 2, § 191 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat“, § 195, 196, § 197 odst. 3 spočívající ve slovech „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let“, spočívající ve slovech „rodičovská dovolená přísluší“, § 197 odst. 3 věta druhá a třetí, § 198 odst. 1 až 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), **§ 206a spočívající ve slovech „nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště“**, § 213 odst. 1, § 217 odst. 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 218 odst. 1, § 222 odst. 2, § 229 odst. 1 spočívající ve slovech „odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat“, § 238 odst. 1 a 2, § 239, § 240 odst. 1, § 241 odst. 1 a 2, § 245 odst. 1, § 246 odst. 2 věta první, § 269 až 271, **§ 273 odst. 2 spočívající ve slovech „člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru“**, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 6 a 8, § 277 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“, § 278 odst. 1 až 3, odst. 4 věta druhá a třetí, § 279 odst. 1 písm. a), b), e) až h) a odst. 3, § 280 odst. 1 písm. a) až f), § 281 odst. 5, § 288 až 299, § 308 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmeno b), § 309 odst. 4 a 5, § 316 odst. 4 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o“ 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“, **§ 317b písm. a) spočívající ve slovech „si může rozvrhnout pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin týdně“**, § 319, ~~§ 338 odst. 2 a 3~~ **§ 338 odst. 2 až 5**, § 339 odst. 1 v úvodní části ustanovení, § 339 odst. 2, 339a, 340, 345a, § 346b odst. 4 a § 350 odst. 2.**

HLAVA XX PRACOVNÍ SPORY

§ 363a

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

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

§ 4

(1) Úřad

- a) řídí inspektoráty; je vůči inspektorátům nadřízeným služebním úřadem v organizačních věcech státní služby a služebních vztazích zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti,
- b) odborně vede inspektoráty a poskytuje jim technickou pomoc,
- c) zpracovává roční program kontrolních akcí, který projedná s vyššími odborovými orgány a organizací zaměstnavatelů, a předkládá jej ministerstvu ke schválení,
- d) koordinuje kontrolu prováděnou inspektoráty ve vztahu k činnosti jiných správních úřadů vykonávanou podle zvláštních právních předpisů, v jejichž působnosti je dozor, popřípadě kontrolní činnost na úseku bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí nebo pracovních podmínek,
- e) vydává a odnímá průkazy inspektorům opravňující inspektory k výkonu kontroly podle tohoto zákona,
- f) je oprávněn vykonávat kontrolu v rozsahu stanoveném v § 3,
- g) ukládá opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole podle § 6 odst. 6, určuje přiměřené lhůty k jejich odstranění a vyžaduje podání písemné zprávy o přijatých opatřeních,
- h) kontroluje plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků,
- i) rozhoduje ve správním řízení v prvním stupni o přestupcích, správních deliktech nebo zákazu podle § 7 odst. 1 písm. f),
- j) přezkoumává ve správním řízení rozhodnutí o přestupcích, správních deliktech nebo zákazu podle § 7 odst. 1 písm. f) vydaná inspektorátem,
- k) je oprávněn zakázat (omezit)^{9a)} výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,
- l) vydává závazná stanoviska ohledně posouzení souladu podmínek pro práci členů posádky lodě s požadavky části páté zákona o námořní plavbě a zákoníku práce⁶⁾.

(2) Úřad

- a) předkládá ministerstvu podněty ke zlepšení právní úpravy týkající se právních předpisů uvedených v § 3 odst. 1,
- b) podílí se společně s ministerstvem na mezinárodní spolupráci týkající se pracovního prostředí, bezpečnosti práce a pracovních podmínek,
- c) poskytuje právníckým a fyzickým osobám, které v pracovních vztazích zaměstnávají fyzické osoby (dále jen „zaměstnavatel“), a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek,
- d) na základě podkladů inspektorátů zpracovává roční souhrnnou zprávu o výsledcích kontrolních akcí, kterou předkládá ministerstvu, a informuje o jejím obsahu vyšší odborové orgány a organizace zaměstnavatelů,
- e) spolupracuje na programech osvěty o ochraně pracovních vztahů a pracovních podmínek zajišťovaných jinými správními úřady, vyššími odborovými orgány nebo organizacemi zaměstnavatelů,
- f) poskytuje Úřadu práce České republiky informaci o uložení pokuty agentuře práce za porušení povinností, které pro agentury práce vyplývají z § 308 a 309 zákoníku práce, a o uložení pokuty zaměstnavateli za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, jejichž dodržování úřad a inspektoráty kontrolují, a to do 15 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.

(3) Úřad vede a zajišťuje provoz informačního systému o pracovních úrazech¹⁰⁾ a informačního systému, který se zaměřuje na rizika při výkonu práce a na opatření k jejich odstraňování zjištěných kontrolou; přitom vychází z údajů inspektorátů.

(4) Informační systém o pracovních úrazech obsahuje údaje o

^{9a)} Čl. 22 odst. 1 písm. d) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

¹⁰⁾ § 133c zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu.

- a) fyzické osobě, která utrpěla pracovní úraz, jimiž jsou jméno a příjmení, datum narození, státní příslušnost, adresa místa trvalého pobytu a pohlaví,
- b) zaměstnavateli, jimiž jsou označení zaměstnavatele, předmět jeho podnikání, místo, kde k pracovnímu úrazu došlo, a činnost, při které k pracovnímu úrazu došlo,
- c) pracovnímu úrazu, jimiž jsou druh zranění a zraněná část těla, druh pracovního úrazu, co bylo zdrojem pracovního úrazu, včetně jejich organizačních a technických příčin, a proč k pracovnímu úrazu došlo.

Informační systém o pracovních úrazech slouží pro potřebu úřadu a ministerstva; údaje z něho se poskytují jiným orgánům v případech stanovených zvláštními zákony¹¹⁾ nebo v případech, kdy dala předchozí souhlas fyzická osoba, již se údaje týkají, popřípadě fyzická osoba, která by poskytnutím údajů mohla být dotčena. České správě sociálního zabezpečení se údaje z informačního systému poskytují též v elektronické podobě umožňující dálkový přístup.

(5) Informační systém o rizicích při výkonu práce obsahuje údaje o

- a) zaměstnavateli, jimiž jsou označení zaměstnavatele a předmět jeho podnikání,
- b) rizicích při výkonu práce a o tom, jaká opatření k jejich odstranění byla přijata.

Informační systém o rizicích při výkonu práce slouží pro potřebu úřadu, ministerstva a Úřadu práce České republiky - krajských poboček a pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky Úřadu práce“). Ministerstvu a krajským pobočkám Úřadu práce se údaje z informačního systému poskytují též v elektronické podobě umožňující dálkový přístup.

(6) Úřad je povinen při vedení informačního systému podle odstavců 4 a 5 zajistit ochranu osobních údajů způsobem stanoveným zvláštním zákonem¹²⁾.

§ 5

(1) Inspektorát

- a) vykonává kontrolu v rozsahu stanoveném v § 3,
- b) ukládá opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, určuje přiměřené lhůty k jejich odstranění,
- c) kontroluje plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků,
- d) neprodleně kontroluje závady, o nichž byl vyrozuměn odborovou organizací podle § 322 odst. 3 zákoníku práce,
- e) je oprávněn kontrolovat příčiny a okolnosti pracovních úrazů, popřípadě se zúčastňovat šetření na místě úrazového děje,
- f) poskytuje úřadu údaje o
 1. pracovních úrazech¹⁰⁾ pro vedení informačního systému o pracovních úrazech podle § 4 odst. 4, ke kterým došlo v jeho územním obvodu, včetně jejich organizačních a technických příčin,
 2. rizicích při výkonu práce zjištěných kontrolou a o opatřeních přijatých k jejich odstranění pro vedení informačního systému podle § 4 odst. 5,
- g) předkládá úřadu podněty ke zlepšení právní úpravy týkající se právních předpisů uvedených v § 3 odst. 1,
- h) poskytuje informace a zpracovává zprávy o plnění svých úkolů, které předkládá úřadu,
- i) vyjadřuje se k vybraným projektovým dokumentacím staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob, zda splňují požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení,
- j) uplatňuje při povolování staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení¹⁴⁾,
- k) poskytuje zaměstnavatelům a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek,

¹¹⁾ Například § 128 občanského soudního řádu, § 11 odst. 1 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, § 9 odst. 1 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁾ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁶⁾ § 12n odst. 2 zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁾ § 133c zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu.

¹⁴⁾ Například nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů.

l) rozhoduje ve správním řízení v prvním stupni o přestupcích, správních deliktech nebo zákazu podle § 7 odst. 1 písm. f);

m) je oprávněn zakázat (omezit)³⁴⁾ výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce.

(2) Provedl-li inspektorát kontrolu na základě písemného podnětu, informuje písemně o výsledku toho, kdo podnět podal.

§ 7

(1) Inspektor je oprávněn

a) vykonávat kontrolu podle tohoto zákona, je-li při jejím zahájení přítomen člen statutárního orgánu kontrolované osoby, zástupce kontrolované osoby, zaměstnanec kontrolované osoby, spolupracující rodinný příslušník nebo jiná fyzická osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost, která je předmětem činnosti kontrolované osoby; na místech, na kterých by mohlo dojít k bezprostřednímu ohrožení života nebo zdraví inspektora, může být kontrola vykonána jen za doprovodu fyzické osoby pověřené k tomu kontrolovanou osobou,

b) požadovat prokázání totožnosti fyzických osob uvedených v písmenu a) podle občanského průkazu, cestovního dokladu, popřípadě služebního průkazu státního zaměstnance³³⁾,

c) v případech hodných zvláštního zřetele, popřípadě nebezpečí hrozícího z prodlení, nařizovat provedení měření, prohlídek, zkoušek nebo revizí,

d) dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob, zástupce příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na záležitosti související s vykonávanou kontrolou³⁴⁾,

e) nařizovat zachování místa úrazového děje v původním stavu až do skončení šetření o pracovním úrazu nebo po dobu nezbytnou k zadokumentování místa úrazového děje,

f) vydat rozhodnutí o zákazu

1. používání objektů, pracovišť, výrobních, pracovních prostředků nebo zařízení, pracovních nebo technologických postupů, látek nebo materiálů, vykonávání prací nebo činností, které bezprostředně ohrožují bezpečnost zaměstnanců nebo dalších fyzických osob zdržujících se s vědomím kontrolované osoby v jejich prostorech, a to až do doby odstranění závady, s výjimkou pevných trakčních zařízení a trakčních vozidel na drahách a ve veřejné silniční dopravě, lodí a letadel; za tím účelem mohou nařídit, aby přítomné fyzické osoby ihned opustily prostory, ve kterých je bezprostředně ohrožena jejich bezpečnost. Vyžaduje-li to nebezpečí hrozící z prodlení, lze rozhodnutí oznámit ústně; odvolání nemá odkladný účinek. Jestliže bylo rozhodnutí oznámeno ústně, musí jej inspektor uvést v dílčím protokolu [§ 8 písm. b)]. Rozhodnutí o vydaném zákazu musí být oznámeno kontrolované osobě písemně bez zbytečného odkladu po dni oznámení ústního rozhodnutí,

2. práce přesčas, práce v noci, práce zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, je-li vykonávána v rozporu se zvláštním právním předpisem³⁵⁾, práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,

g) ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění; mohou rovněž navrhnout potřebná technická a jiná opatření k odstranění rizik³⁶⁾,

(2) Průkaz inspektora [§ 4 odst. 1 písm. e)] je dokladem o pověření k výkonu kontrolní činnosti.

§ 11

Přestupky na úseku rovného zacházení

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení tím, že

a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, **odměňování za práci a poskytování stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty**, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,

³³⁾ § 194 služebního zákona.

³⁴⁾ § 18 odst. 1 a § 136a zákoníku práce.

³⁵⁾ § 83 odst. 6, § 96, 99, § 166 odst. 1 zákoníku práce.

³⁶⁾ § 132a zákoníku práce.

- b) diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce),
 - c) postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů,
 - d) neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu³⁹⁾.
- (2) Za přešůpek podle odstavce 1
- a) písm. a), b) nebo c) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
 - b) písm. d) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč.

§ 13

Přestupky na úseku odměňování zaměstnanců

- (1) Fyzická osoba se dopustí přešůpku na úseku odměňování zaměstnanců tím, že-
- a) neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci,-
 - b) neposkytne zaměstnanci mzdu⁴⁰⁾ nebo plat⁷⁾, alespoň ve výši minimální mzdy⁴⁰⁾, popřípadě nejnižší úroveň zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši,-
 - c) neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu⁶⁾ nebo plat⁷⁾ nebo některou její složku,-
 - d) neposkytne zaměstnanci mzdu⁶⁾ nebo plat⁷⁾ nebo náhradní volno za práci přesčas,-
 - e) neposkytne zaměstnanci náhradní volno za práci ve svátek nebo mzdu za práci přesčas anebo příplatek k platu za takovou práci,-
 - f) neposkytne zaměstnanci příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci⁴¹⁾,-
 - g) neposkytne zaměstnanci příplatek k platu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,-
 - h) poskytne zaměstnanci složku platu⁷⁾, kterou právní předpisy neupravují, nebo mu poskytne složku mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾, na kterou mu nevznikl nárok, anebo ji poskytne způsobem, který právní předpisy nedovolují,-
 - i) provede ze mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾ zaměstnance bez dohody o srážkách ze mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾ jiné než stanovené srážky,-
 - j) neposkytne zaměstnanci odměnu za pracovní pohotovost⁴²⁾ nebo ji neposkytne ve stanovené výši,-
 - k) nezajistí podmínky stanovené pro normování práce⁴³⁾, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,-
 - l) odmění zaměstnance v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce,-
 - m) neposkytne zaměstnanci odměnu⁴⁴⁾ za vykonanou práci podle dohody o práci konané mimo pracovní poměr.-
- (2) Za přešůpek podle odstavce 1
- a) písm. a) a j) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,-
 - b) písm. d), e), h) a k) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,-
 - c) písm. b), c), f), g), i), l) a m) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.-

§ 13

Přestupky na úseku odměňování zaměstnanců

- (1) Fyzická osoba se dopustí přešůpku tím, že
- a) nesplní některou povinnost při sjednání, stanovení nebo určení mzdy nebo odměny z dohody a při jejich poskytování,
 - b) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo odměnu z dohody, nebo jejich část, na které mu vzniklo právo, ve lhůtě, ve které jsou splatné,

³⁹⁾ § 111 odst. 3 a 4 zákoníku práce. Nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁰⁾ Nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů.

⁴²⁾ § 15 zákona č. 1/1992 Sb., ve znění zákona č. 217/2000 Sb.-

§ 19 zákona č. 143/1992 Sb., ve znění zákona č. 40/1994 Sb. a zákona č. 217/2000 Sb.

⁴³⁾ § 16 zákona č. 1/1992 Sb., ve znění zákona č. 217/2000 Sb.-

⁴⁴⁾ § 239b zákoníku práce.

- c) nesplní některou povinnost při provádění srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu, nebo při započtení pohledávky proti mzdě, nebo odměně z dohody,
- d) nesplní některou povinnost při poskytování odměny za pracovní pohotovost,
- e) nesplní některou povinnost při určení množství požadované práce a pracovního tempa,
- f) uplatní způsob odměňování, který je v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce.

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

- a) 1 000 000 Kč, jde-li o přešůpek podle písm. a), c), d) nebo e),
- b) 2 000 000 Kč, jde-li o přešůpek podle písm. b) nebo f).

§ 14

Přestupky na úseku náhrad

(1) Fyzická osoba se dopustí přešůpku na úseku náhrad tím, že neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy⁴⁵⁾ nebo platu⁴⁷⁾ nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

(2) Za přešůpek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč **1 000 000 Kč**.

§ 15

Přestupky na úseku pracovní doby

(1) Fyzická osoba se dopustí přešůpku na úseku pracovní doby tím, že

- a) nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾;
- b) nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾;
- c) započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem⁴⁸⁾;
- d) nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn;
- e) nepřihlídně při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti;
- f) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku;
- g) odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby přiměřenou dobu na jídlo a oddech;
- h) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁹⁾;
- i) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech⁵⁰⁾;
- j) zahrne nesprávně svátky do pracovní doby;
- k) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵¹⁾;
- l) nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵²⁾;
- m) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, popřípadě se nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě⁴⁵⁾;
- n) nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce;
- o) nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce⁵³⁾;
- p) vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce;
- q) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně práci přesčas;

⁴⁵⁾ Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

⁴⁶⁾ § 85 odst. 3 zákoníku práce.

⁴⁷⁾ § 82 zákoníku práce.

⁴⁸⁾ § 85c odst. 1 a 3 zákoníku práce.

⁴⁹⁾ § 90 zákoníku práce.

⁵⁰⁾ § 91 zákoníku práce.

⁵¹⁾ § 92 zákoníku práce.

⁵²⁾ § 94 zákoníku práce.

⁵³⁾ § 83 odst. 6, § 96 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

- r) zaměstná mladistvé zaměstnance⁵³⁾ prací přesčas⁵³⁾;
 - s) zaměstná mladistvé zaměstnance⁵³⁾ prací v noci⁵⁴⁾,⁵⁵⁾ nejde-li o jejich výchovu k povolání;
 - t) nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵⁴⁾;
 - u) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem⁵⁶⁾;
 - v) neprojedná s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci;
 - w) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.
- (2) Za přešůpek podle odstavce 1
- a) písm. c), e) a v) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč;
 - b) písm. t), m), t) a w) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč;
 - c) písm. f), h), i), j), k), p), q), s) a u) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč;
 - d) písm. a), b), d), g), n), o) a r) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

§ 15

Přestupky na úseku pracovní doby

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) nerozvrhne zaměstnanci pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, ačkoliv k tomu má povinnost podle jiného právního předpisu⁴⁵⁾,
- b) neurčí začátek a konec směn, nevypracuje písemný rozvrh týdenní pracovní doby a neseznámí zaměstnance předem s tímto rozvrhem⁴⁶⁾,
- c) nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle jiného právního předpisu⁴⁷⁾,
- d) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
- e) rozvrhne délku směny v rozporu s jiným právním předpisem⁴⁸⁾,
- f) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje práci přesčas v rozporu s § 93 a § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,
- g) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance³⁾ prací přesčas,
- h) při uplatnění konta pracovní doby u zaměstnance nevede účet pracovní doby, neposoudí rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení období kratšího než je uvedeno v § 86 odst. 3 zákoníku práce,
- i) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje výkon práce mimo rozvrh směn v kontu pracovní doby v rozporu s § 86 odst. 4 zákoníku práce,
- j) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v rozporu s § 91 zákoníku práce,
- k) nezapočte v rozporu s § 348 zákoníku práce dobu, která se považuje za výkon práce, do pracovní doby,
- l) neposkytne nepřetržitý odpočinek podle jiného právního předpisu⁴⁹⁾,
- m) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku podle jiného právního předpisu⁵⁰⁾,
- n) nezapočte zaměstnanci přiměřenou dobu na oddech a jídlo u prací, které nemohou být přerušeny nebo bezpečnostní přestávku, do pracovní doby,
- o) nezapočte zaměstnanci dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, na kterou připadla bezpečnostní přestávka, do pracovní doby,
- p) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s jiným právním předpisem⁵¹⁾,
- q) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci⁵²⁾, nejde-li o jejich výchovu k povolání,
- r) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb⁵³⁾,
- s) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,

⁵⁴⁾ § 99 zákoníku práce.

⁵⁵⁾ § 166 odst. 1 zákoníku práce.

⁵⁶⁾ § 99 odst. 4 zákoníku práce.

- t) zaměstná mladistvého zaměstnance³⁾ nebo člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu⁵⁴⁾ tak, že celková délka jejich týdenní pracovní doby ve všech základních pracovněprávních vztazích, které tyto zaměstnanci sjednali, ve svém souhrnu překročí maximální povolený rozsah hodin stanovený jiným právním předpisem⁵⁵⁾,
- u) nevede evidenci odpracované doby a pracovní pohotovosti zaměstnance podle jiného právního předpisu⁵⁶⁾,
- v) neumožní zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si zní výpisy nebo stejnopisy na náklady zaměstnavatele,
- w) neuchovává evidenci pracovní doby podle zvláštního právního předpisu⁷⁷⁾.

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

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

Pouze v případě VARIANTY II v úpravě dovolené (v závěrečné zprávě RIA označené jako varianta III)

§ 16

Přestupky na úseku dovolené

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku dovolené tím, že poruší stanovené povinnosti vztahující se k délce dovolené za kalendářní rok, k dovolené za odpracované dny, k dodatkové dovolené nebo další dovolené, čerpání dovolené nebo určení jejího nástupu.

(2) Za přešupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

§ 18

Přestupky na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že

- a) nepřevéde těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, na jinou práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- a) nenavrhne těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, jinou vhodnou práci, ačkoli je k tomu povinen podle zvláštního právního předpisu,

⁴⁵⁾ § 34b odst. 1 zákoníku práce.

⁴⁶⁾ § 81 odst. 1 a 2 a § 84 zákoníku práce.

⁴⁷⁾ § 78 odst. 1 písm. m), § 78 odst. 3, § 79a, § 85 odst. 4, § 86 odst. 3 a § 94 odst. 1 zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

⁴⁸⁾ § 83, § 85 a § 94 zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku.

⁴⁹⁾ § 90 až § 90a a § 92 až § 92a zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

Nařízení vlády č. 182/2007 Sb.

⁵⁰⁾ Například § 88 odst. 1 zákoníku práce, § 19 nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

⁵¹⁾ § 78 odst. 1 písm. h) a § 95 zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

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

⁵³⁾ § 94 odst. 2 zákoníku práce.

⁵⁴⁾ § 2 písm. a) nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

⁵⁵⁾ § 79a zákoníku práce.

§ 4 odst. 1 nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

⁵⁶⁾ § 96 odst. 1 zákoníku práce.

⁷⁷⁾ § 6 a § 15a odst. 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

- b) poruší postup při vysílání těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, na pracovní cestu nebo postup při přeložení **výkonu práce v jiném místě** stanovený v § 240 zákoníku práce,
 - c) neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,
 - d) neposkytne mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nebo ji poskytne v rozporu s § 195 až 198 zákoníku práce,
 - e) neposkytne přestávky ke kojení nebo je poskytne v rozporu s § 242 zákoníku práce,
 - f) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ nepřiměřenými pracemi v rozporu s § 244 až 246 zákoníku práce,
 - g) nezabezpečí lékařské vyšetření mladistvého zaměstnance³⁾ v případech stanovených v § 247 zákoníku práce,
 - h) při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců³⁾ se neřídí lékařským posudkem.
- (2) Za přeštek podle odstavce 1
- a) písm. c) a h) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
 - b) písm. b), d) a g) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,
 - c) písm. a), e) a f) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

§ 24

Správní delikty právnických osob na úseku rovného zacházení

- (1) Právníká osoba se dopustí správního deliktu na úseku rovného zacházení tím, že
- a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, ~~odměňování za práci a~~ **poskytování stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty**, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,
 - b) diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce),
 - c) postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů,
 - d) neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu³⁹⁾.
- (2) Za správní delikt podle odstavce 1
- a) písm. a), b) nebo c) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
 - b) písm. d) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč.

§ 26

Správní delikty právnických osob na úseku odměňování zaměstnanců

- (1) Právníká osoba se dopustí správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců tím, že-
- a) neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci,-
 - b) neposkytne zaměstnanci mzdu⁶⁾ nebo plat⁷⁾, alespoň ve výši minimální mzdy⁴⁰⁾, popřípadě nejnižší úroveň zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši,-
 - c) neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu⁶⁾ nebo plat⁷⁾ nebo některou její složku,-
 - d) neposkytne zaměstnanci mzdu⁶⁾ nebo plat⁷⁾ nebo náhradní volno za práci přesčas,-
 - e) neposkytne zaměstnanci náhradní volno za práci ve svátek nebo mzdu za práci přesčas anebo příplatek k platu za takovou práci,-
 - f) neposkytne zaměstnanci příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci⁴¹⁾,-

³⁾ § 274 odst. 2 zákoníku práce.

^{3a)} § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

- g) neposkytne zaměstnanci příplatek k platu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu;
- h) poskytne zaměstnanci složku platu⁷⁾, kterou právní předpisy neupravují, nebo mu poskytne složku mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾, na kterou mu nevznikl nárok, anebo ji poskytne způsobem, který právní předpisy nedovolují;
- i) provede ze mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾ zaměstnance bez dohody o srážkách ze mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾ jiné než stanovené srážky;
- j) neposkytne zaměstnanci odměnu za pracovní pohotovost⁴²⁾ nebo ji neposkytne ve stanovené výši;
- k) nezajistí podmínky stanovené pro normování práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu;
- l) odmění zaměstnance v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce;
- m) neposkytne zaměstnanci odměnu⁴²⁾ za vykonanou práci podle dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

(2) Za správní delikt podle odstavce 1

- a) písm. a) a j) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,
- b) písm. d), e), h) a k) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
- c) písm. b), c), f), g), i), l) a m) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

§ 26

Správní delikty právnických osob na úseku odměňování zaměstnanců

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že

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

(2) Za správní delikt podle odstavce 1 se uloží pokuta do

- a) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. a), c), d) nebo e),
- b) 2 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. b) nebo f).

§ 27

Správní delikty právnických osob na úseku náhrad

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku náhrad tím, že neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy⁶⁾ nebo platu⁷⁾ nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč **1 000 000 Kč**.

§ 28

Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku pracovní doby tím, že

- a) nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁵⁾;
- b) nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾;
- c) započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem⁴⁶⁾;

⁴⁵⁾ Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

⁴⁶⁾ § 85 odst. 3 zákoníku práce.

⁴⁷⁾ § 82 zákoníku práce.

⁴⁸⁾ § 85c odst. 1 a 3 zákoníku práce.

- d) nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn,
- e) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
- f) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
- g) odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby přiměřenou dobu na jídlo a oddech,
- h) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁴⁹⁾,
- i) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech⁵⁰⁾,
- j) zahrne nesprávně svátky do pracovní doby,
- k) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵¹⁾,
- l) nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵²⁾,
- m) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, popřípadě se nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě⁴⁵⁾,
- n) nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,
- o) nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce⁵³⁾,
- p) vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce,
- q) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,
- r) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací přesčas⁵³⁾,
- s) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci⁵⁴⁾,⁵⁵⁾, nejde-li o jejich výchovu k povolání,
- t) nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu⁵⁴⁾,
- u) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem⁵⁶⁾,
- v) neprojedná s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci,
- w) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

(2) Za správní delikt podle odstavce 1

- a) písm. c), e) a v) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
- b) písm. t), m), t) a w) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,
- c) písm. f), h), i), j), k), p), q), s) a u) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
- d) písm. a), b), d), g), n), o) a r) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

§ 28

Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že

- a) nerozvrhne zaměstnanci pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, ačkoliv k tomu má povinnost podle jiného právního předpisu⁴⁵⁾,
- b) neurčí začátek a konec směn, nevypracuje písemný rozvrh týdenní pracovní doby a neseznámí zaměstnance předem s tímto rozvrhem⁴⁶⁾,
- c) nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle jiného právního předpisu⁴⁷⁾,
- d) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
- e) rozvrhne délku směny v rozporu s jiným právním předpisem⁴⁸⁾,

⁴⁹⁾ § 90 zákoníku práce.

⁵⁰⁾ § 91 zákoníku práce.

⁵¹⁾ § 92 zákoníku práce.

⁵²⁾ § 94 zákoníku práce.

⁵³⁾ § 83 odst. 6, § 96 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

⁵⁴⁾ § 99 zákoníku práce.

⁵⁵⁾ § 166 odst. 1 zákoníku práce.

⁵⁶⁾ § 99 odst. 4 zákoníku práce.

- f) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje práci přesčas v rozporu s § 93 a § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,
- g) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance³⁾ prací přesčas,
- h) při uplatnění konta pracovní doby u zaměstnance nevede účet pracovní doby, neposoudí rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení období kratšího než je uvedeno v § 86 odst. 3 zákoníku práce,
- i) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje výkon práce mimo rozvrh směn v kontu pracovní doby v rozporu s § 86 odst. 4 zákoníku práce,
- j) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v rozporu s § 91 zákoníku práce,
- k) nezapočte v rozporu s § 348 zákoníku práce dobu, která se považuje za výkon práce, do pracovní doby,
- l) neposkytne nepřetržitý odpočinek podle jiného právního předpisu⁴⁹⁾,
- m) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku podle jiného právního předpisu⁵⁰⁾,
- n) nezapočte zaměstnanci přiměřenou dobu na oddech a jídlo u prací, které nemohou být přerušeny nebo bezpečnostní přestávku, do pracovní doby,
- o) nezapočte zaměstnanci dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, na kterou připadla bezpečnostní přestávka, do pracovní doby,
- p) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s jiným právním předpisem⁵¹⁾,
- q) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci⁵²⁾, nejde-li o jejich výchovu k povolání,
- r) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb⁵³⁾,
- s) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,
- t) zaměstná mladistvého zaměstnance³⁾ nebo člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu⁵⁴⁾ tak, že celková délka jejich týdenní pracovní doby ve všech základních pracovněprávních vztazích, které tyto zaměstnanci sjednali, ve svém souhrnu překročí maximální povolený rozsah hodin stanovený jiným právním předpisem⁵⁵⁾,
- u) nevede evidenci odpracované doby a pracovní pohotovosti zaměstnance podle jiného právního předpisu⁵⁶⁾,
- v) neumožní zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si zní výpisy nebo stejnopisy na náklady zaměstnavatele,
- w) neuchovává evidenci pracovní doby podle zvláštního právního předpisu⁷⁷⁾.

⁵¹⁾ § 34b odst. 1 zákoníku práce.

⁴⁶⁾ § 81 odst. 1 a 2 a § 84 zákoníku práce.

⁴⁷⁾ § 78 odst. 1 písm. m), § 78 odst. 3, § 79a, § 85 odst. 4, § 86 odst. 3 a § 94 odst. 1 zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

⁴⁸⁾ § 83, § 85 a § 94 zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku.

⁴⁹⁾ § 90 až § 90a a § 92 až § 92a zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

Nařízení vlády č. 182/2007 Sb.

⁵⁰⁾ Například § 88 odst. 1 zákoníku práce, § 19 nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

⁵¹⁾ § 78 odst. 1 písm. h) a § 95 zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

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

⁵³⁾ § 94 odst. 2 zákoníku práce.

⁵⁴⁾ § 2 písm. a) nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

⁵⁵⁾ § 79a zákoníku práce.

§ 4 odst. 1 nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

⁵⁶⁾ § 96 odst. 1 zákoníku práce.

⁷⁷⁾ § 6 a § 15a odst. 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

(2) Za přešůpek podle odstave 1 lze uložit pokutu do

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

⁴ Pouze v případě VARIANTY II v úpravě dovolené (v závěrečné zprávě RIA označené jako varianta III)

§ 29

Správní delikty právníckých osob na úseku dovolené

(1) Právnícká osoba se dopustí správního deliktu na úseku dovolené tím, že poruší stanovené povinnosti vztahující se k délce dovolené za kalendářní rok, k dovolené za odpracované dny, k dodatkové dovolené nebo další dovolené, čerpání dovolené nebo určení jejího nástupu.

(2) Za správní delikt podle odstave 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

§ 31

Správní delikty právníckých osob na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců

(1) Právnícká osoba se dopustí správního deliktu na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že

- a) nepřevede těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, na jinou práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- a) nenavrhne těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, jinou vhodnou práci, ačkoli je k tomu povinen podle zvláštního právního předpisu,**
- b) poruší postup při vysílání těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, na pracovní cestu nebo postup při přeložení stanovený v § 240 zákoníku práce,
- c) neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,
- d) neposkytne mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nebo ji poskytne v rozporu s § 195 až 198 zákoníku práce,
- e) neposkytne přestávky ke kojení nebo je poskytne v rozporu s § 242 zákoníku práce,
- f) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ nepřiměřenými pracemi v rozporu s § 244 až 246 zákoníku práce,
- g) nezabezpečí lékařské vyšetření mladistvého zaměstnance³⁾ v případech stanovených v § 247 zákoníku práce,
- h) při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců³⁾ se neřídí lékařským posudkem.

(2) Za správní delikt podle odstave 1

- a) písm. c) a h) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
- b) písm. b), d) a g) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,
- c) písm. a), e) a f) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

³⁾ § 274 odst. 2 zákoníku práce.

^{3a)} § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

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

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

§ 3

Vymezení některých pojmů

V tomto zákoně se rozumí

- a) pojištěncem fyzická osoba, která je účastna pojištění; za pojištěnce se považuje též fyzická osoba po zániku pojištění, pokud jí plyne ochranná lhůta (§ 15), uplatňuje nárok na dávku pojištění (dále jen „dávka“) nebo dávku pobírá,
- b) zaměstnavatelem právnická osoba nebo fyzická osoba, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, organizační složka státu, v níž jsou zařazeni zaměstnanci v pracovním poměru nebo činní na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, služební úřad, v němž je státní zaměstnanec zařazen k výkonu státní služby, věznice a vazební věznice (dále jen „věznice“), v nichž vykonává trest odnětí svobody odsouzený zařazený do práce, ústavy pro výkon zabezpečovací detence, v nichž vykonává zabezpečovací detenci osoba zařazená do práce, a útvary, složky nebo jiné organizační části bezpečnostních sborů nebo ozbrojených sil České republiky, které vyplácejí příslušníkům bezpečnostních sborů³⁾ služební příjem nebo vojákům z povolání⁴⁾ služební plat, popřípadě organizační složky státu nebo právnické osoby, v nichž jsou k plnění služebních úkolů vysláni příslušníci bezpečnostních sborů nebo zařazení vojáci z povolání, (dále jen „služební útvar“),
- c) sídlem zaměstnavatele
 1. u právnické osoby její sídlo nebo sídlo její organizační složky, která je zapsána v obchodním rejstříku, popřípadě v jiném zákonem určeném rejstříku nebo jiné zákonem upravené evidenci; sídlem organizační složky se rozumí adresa jejího umístění,
 2. u fyzické osoby místo jejího trvalého pobytu⁵⁾, a jde-li o cizince, místo hlášeného pobytu⁶⁾ v České republice; u osoby, která nemá hlášený ani trvalý pobyt v České republice, místo jejího podnikání na území České republiky a v případě, že taková osoba na území České republiky nepodniká, avšak zaměstnává pro svou potřebu zaměstnance, místo výkonu práce těchto zaměstnanců,
 3. u organizační složky státu a služebního úřadu jejich sídlo stanovené zvláštním právním předpisem, popřípadě statutem nebo obdobným předpisem,
- d) mzdovou účtárnou útvar zaměstnavatele, ve kterém je vedena evidence mezd nebo platů zaměstnanců; je-li zaměstnavatelem stát, rozumí se mzdovou účtárnou útvar příslušné organizační složky státu, ve kterém je vedena evidence platů,
- e) započitatelným příjmem příjem, který se podle zvláštního právního předpisu¹⁾ zahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné na důchodové pojištění,
- f) dosaženým příjmem započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci do kalendářního měsíce,
- g) zaměstnáním činnost zaměstnance pro zaměstnavatele, ze které mu plynou nebo by mohly plynout od zaměstnavatele příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů podle právního předpisu upravujícího daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny,

¹⁾ Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

³⁾ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁾ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁾ § 10 zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel), ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁾ § 93 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

- h) osobou samostatně výdělečně činnou fyzická osoba považovaná za osobu samostatně výdělečně činnou pro účely důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu⁷⁾,
- i) samostatnou výdělečnou činností činnost považovaná za samostatnou výdělečnou činnost pro účely důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu, a to včetně spolupráce při výkonu samostatné výdělečné činnosti⁸⁾,
- j) pojištěnou činností zaměstnání vykonávané za podmínek zakládajících účast na pojištění, samostatná výdělečná činnost, pokud se osoba samostatně výdělečně činná na základě výkonu této činnosti přihlásila k účasti na pojištění, a zaměstnání zahraničního zaměstnance, pokud se přihlásil k účasti na pojištění,
- k) podpůrcí dobou doba, po kterou má být podle tohoto zákona vyplácena dávka,
- l) sociální událostí, s níž tento zákon spojuje vznik nároku na dávku, vznik dočasné pracovní neschopnosti, nařízení karantény⁹⁾, vznik potřeby ošetřování nebo péče o člena domácnosti, nástup na peněžitou pomoc v mateřství a převedení zaměstnankyně na jinou práci, **výkon jiné práce zaměstnankyní, převedení státní zaměstnankyně na jiné služební místo nebo ustanovení příslušnice na jiné služební místo,**
- m) porodem takové ukončení těhotenství, při kterém je do matrice narození zapsáno narození dítěte,
- n) domácíým zaměstnancem zaměstnanci, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonávají sjednané práce doma nebo na jiném místě a v pracovní době, kterou si sami rozvrhují,
- o) smluvním zaměstnancem zaměstnanec zaměstnavatele, jehož sídlo je na území státu, s nímž Česká republika neuzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení (dále jen „zahraniční zaměstnavatel“), je-li činný v České republice u smluvního zaměstnavatele,
- p) smluvním zaměstnavatelem právnická nebo fyzická osoba, která má ve smyslu písmene c) sídlo na území České republiky a u níž jsou v České republice činní zaměstnanci zahraničního zaměstnavatele považováni v České republice za smluvní zaměstnance, pokud podle smlouvy uzavřené se zahraničním zaměstnavatelem jsou příjmy smluvních zaměstnanců vypláceny smluvním zaměstnavatelem nebo jsou smluvním zaměstnavatelem uhrazovány zahraničnímu zaměstnavateli,
- q) zahraničním zaměstnancem zaměstnanec zahraničního zaměstnavatele, je-li činný v České republice ve prospěch zahraničního zaměstnavatele,
- r) státem, s nímž Česká republika uzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, mimo těchto států též členské státy Evropské unie,
- s) členským státem Evropské unie též stát, který není členem Evropské unie, avšak aplikuje předpisy Evropské unie o koordinaci systémů sociálního zabezpečení¹⁰⁾,
- t) mezinárodní smlouvou o sociálním zabezpečení smlouva o sociálním zabezpečení, která obsahuje ustanovení o používání právních předpisů při výdělečné činnosti na území druhého smluvního státu,
- u) *(bez textu)*
- v) domácností společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby,
- w) práci práce, pracovní nebo obdobná činnost, funkce nebo služba,
- x) dobou zaměstnání období od počátku výkonu činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele do konce období, v němž tato činnost měla nebo mohla být vykonávána.

§ 19

(1) Pro účely § 18 odst. 4 až 6 se za vznik pojištění považuje

- a) u zaměstnance, který je pojištěn při výkonu zaměstnání malého rozsahu (§ 7 odst. 2) nebo zaměstnání na základě dohody o provedení práce (§ 7a odst. 2), nástup tohoto zaměstnance do zaměstnání, a to i když zaměstnání nezaložilo účast na pojištění v kalendářním měsíci, v němž zaměstnanec do zaměstnání nastoupil,
- b) u zaměstnanců propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence opětovný nástup zaměstnance do zaměstnání, které trvalo po dobu výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence.

⁷⁾ § 9 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

⁸⁾ § 9 odst. 1, 3 a 5 zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁾ § 2 odst. 6 písm. a) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.

¹⁰⁾ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009.

(2) U pojištěnce uvedeného v § 32 odst. 1 písm. d) a e) se rozhodné období zjišťuje ke dni prvního převzetí dítěte do péče; to platí i v případě, kdy pojištěnec převzal do péče totéž dítě opakovaně.

(3) U zaměstnankyně, které za trvání téhož zaměstnání vznikl nárok na další peněžitou pomoc v mateřství z tohoto zaměstnání v období do 4 let věku předchozího dítěte, se za denní vyměřovací základ považuje denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet předchozí peněžitě pomoci v mateřství, pokud je vyšší než denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet další peněžitě pomoci v mateřství; přitom se porovnávají denní vyměřovací základy před jejich úpravou podle § 21.

(4) Rozhodné období pro ošetřovné se u pojištěnce, který převzal ošetřování (péči) podle § 39 odst. 4 věty druhé místo jiného oprávněného, zjišťuje ke dni převzetí ošetřování (péče).

(5) U zaměstnankyně ~~převzené na jinou práci nebo~~ **vykonávající jinou práci nebo převedené nebo ustanovené** na jiné služební místo z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení se rozhodné období zjišťuje namísto ke dni vzniku sociální události ke dni **převedení zahájení výkonu jiné práce nebo ke dni převedení nebo ustanovení**, pokud je to pro ni výhodnější.

(6) Jestliže v rozhodném období stanoveném podle § 18 odst. 4 a 5 nemá zaměstnanec vyměřovací základ nebo není-li v tomto rozhodném období alespoň 7 kalendářních dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ, považuje se za denní vyměřovací základ jedna třicetina započitatelného příjmu, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl v kalendářním měsíci, v němž vznikla sociální událost. Jde-li o zaměstnání malého rozsahu nebo o zaměstnání na základě dohody o provedení práce, považuje se v tomto případě za denní vyměřovací základ jedna třicetina vyměřovacího základu zaměstnance dosaženého v kalendářním měsíci, v němž vznikla sociální událost.

(7) Nelze-li rozhodné období stanovit podle § 18 odst. 6 proto, že nelze určit první předchozí kalendářní rok s vyměřovacím základem a alespoň 30 kalendářními dny, jimiž se dělí vyměřovací základ, považuje se za denní vyměřovací základ jedna třicetina započitatelného příjmu, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl v kalendářním měsíci, v němž vznikla sociální událost. Ustanovení odstavce 6 věty druhé platí zde obdobně.

(8) Za vyměřovací základ zaměstnance se považují také příjmy, které se podle zvláštního právního předpisu²⁰⁾ zahrnují do vyměřovacího základu pro pojistné na důchodové pojištění a které byly dosaženy při výkonu zaměstnání malého rozsahu nebo na základě dohody o provedení práce v těch kalendářních měsících rozhodného období, v nichž nebyl zaměstnanec při výkonu tohoto zaměstnání pojištěn; do počtu kalendářních dnů připadajících na rozhodné období se přitom započítávají i kalendářní dny připadající na tyto kalendářní měsíce.

(9) Jestliže v rozhodném období stanoveném podle § 18 odst. 3 nemá osoba samostatně výdělečně činná žádný měsíční základ, považuje se za denní vyměřovací základ denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet předchozí dávky z pojištění osoby samostatně výdělečně činné.

(10) Vznikne-li sociální událost v ochranné lhůtě, postupuje se při určení rozhodného období tak, jako by sociální událost vznikla v den, který bezprostředně následuje po dni, ve kterém skončilo pojištění.

(11) Denním vyměřovacím základem pro výpočet nemocenského osoby pečující nebo osoby v evidenci je jedna třicetina částky odměny náležející osobě pečující nebo osobě v evidenci naposledy za kalendářní měsíc předcházející měsíci, v němž jí dočasná pracovní neschopnost vznikla. Nenáležela-li osobě pečující nebo osobě v evidenci odměna za žádný z kalendářních měsíců před měsícem, v němž jí vznikla dočasná pracovní neschopnost, je jejím denním vyměřovacím základem pro výpočet nemocenského jedna třicetina částky odměny, která jí náležela za kalendářní měsíc, v němž jí dočasná pracovní neschopnost vznikla. Denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského při karanténě nařízené podle zvláštního právního předpisu a pro výpočet ostatních dávek nemocenského pojištění se u osoby pečující nebo osoby v evidenci stanoví obdobně.

(12) Denní vyměřovací základ zahraničního zaměstnance se stanoví obdobným způsobem, jako se stanoví denní vyměřovací základ u osob samostatně výdělečně činných.

(13) Nemůže-li příslušný orgán nemocenského pojištění zjistit vyměřovací základy zaměstnance za jednotlivé kalendářní měsíce rozhodného období, považuje se za vyměřovací základ zaměstnance za jednotlivý kalendářní měsíc minimální mzda platná v kalendářním měsíci; to neplatí u zaměstnání malého rozsahu.

²⁰⁾ § 5 zákona č. 589/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

(1) Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství má

- a) těhotná zaměstnankyně, která je převedena na **vykonává** jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je podle zvláštních právních předpisů³²⁾ zakázána těhotným ženám nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její těhotenství,
- b) zaměstnankyně, která je **kteřá** v období do konce devátého měsíce po porodu převedena na **vykonává** jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je podle zvláštních právních předpisů³²⁾ zakázána matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její zdraví nebo mateřství,
- c) zaměstnankyně, která kojí a je převedena na **vykonává** jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je podle zvláštních právních předpisů³²⁾ zakázána kojícím ženám nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její zdraví nebo schopnost kojení,
- d) těhotná příslušnice, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu nebo příslušnice, která kojí, jestliže podle zvláštních právních předpisů³³⁾ byla odvolána z dosavadního služebního místa, neboť to vyžaduje její bezpečnost a ochrana zdraví při práci, a byla ustanovena na jiné služební místo,
- e) **těhotná státní zaměstnankyně, státní zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu nebo státní zaměstnankyně, která kojí, jestliže podle zvláštního právního předpisu⁶⁰⁾ byla převedena na služební místo, na kterém je služba pro ni vhodná, neboť konala službu, kterou nesmějí být tyto státní zaměstnankyně zaměstnány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání,**

pokud dosahuje bez svého zavinění nižšího započitatelného příjmu, než před tímto převedením na jinou práci nebo ustanovením **výkonem jiné práce nebo před ustanovením nebo převedením** na jiné služební místo. Ke snížení započitatelného příjmu z důvodu kratší pracovní doby nebo doby služby se nepřihlíží.

(2) Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství má za podmínek uvedených v odstavci 1 také těhotná zaměstnankyně nebo příslušnice činná v uměleckém oboru, která je převedena na **vykonává** jinou práci nebo ustanovena **je ustanovena nebo převedena** na jiné služební místo, protože z důvodu těhotenství nemůže veřejně vystupovat.

(3) Pro účely nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se považuje za převedení na jinou práci nebo ustanovení **výkon jiné práce nebo za ustanovení nebo převedení** na jiné služební místo také úprava pracovních podmínek spočívající

- a) ve snížení množství požadované práce a pracovního tempa, popřípadě zproštění výkonu některých prací, kterým se odstraní příčiny, na základě kterých je taková práce zakázána těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo kojícím ženám, nebo která ohrožuje těhotenství ženy, její zdraví, mateřství nebo kojení,
- b) v přeložení k výkonu práce do jiného místa nebo k převedení na jiné pracoviště **v dočasné změně místa výkonu práce nebo pracoviště** z důvodu, že práce na dosavadním pracovišti je zakázána těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo kojícím ženám, nebo ohrožuje těhotenství ženy, její zdraví, mateřství nebo kojení,

³²⁾ § 37 odst. 1 písm. b) a § 153 zákoníku práce.

— § 100 služebního zákona.

— Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

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

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

³³⁾ § 25 odst. 3 a 6 a § 85 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb.

§ 41 odst. 6 zákona č. 221/1999 Sb.

Vyhláška č. 432/2004 Sb., kterou se stanoví seznam činností zakázaných těhotným příslušnicím, příslušnicím do konce devátého měsíce po porodu a příslušnicím, které kojí.

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

- c) ve zproštění výkonu noční práce (služby v noci).
- (4) Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství nemá zaměstnankyně, pokud je
- a) činná na základě dohody o pracovní činnosti nebo na základě dohody o provedení práce,
 - b) odsouzenou ve výkonu trestu odnětí svobody zařazenou do práce nebo je zařazena do práce ve výkonu zabezpečovací detence,
 - c) účastna pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu,
 - d) dobrovolnou pracovníci pečovatelské služby,
 - e) žákyní nebo studentkou, pokud zaměstnání spadá výlučně do období školních prázdnin nebo prázdnin,
 - f) zahraničním zaměstnancem,
 - g) členkou kolektivních orgánů právnické osoby uvedenou v § 5 písm. a) bodě 18.

§ 43

- (1) Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí za kalendářní dny, v nichž **trvalo převedení na jinou práci trval výkon jiné práce nebo trvalo převedení** nebo ustanovení na jiné služební místo. Těhotné zaměstnankyni nebo příslušnici se vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství vyplácí nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu.
- (2) Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se nevyplácí za kalendářní dny, ve kterých zaměstnankyně nebo příslušnice
- a) byla dočasně práce neschopnou nebo jí byla nařízena karanténa,
 - b) ošetřovala dítě mladší 10 let nebo o ně pečovala nebo ošetřovala jiného člena domácnosti z důvodů uvedených v § 39 odst. 1,
 - c) měla pracovní volno bez náhrady příjmu nebo služební volno, za které nebyl poskytnut služební příjem nebo služební plat,
 - d) měla neomluvenou nepřítomnost v práci, a to i po část kalendářního dne,
 - e) byla účastnicí stávky,
 - f) byla na mateřské nebo rodičovské dovolené.

§ 44

- (1) Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni **převedení zaměstnankyně na jinou práci nebo ustanovení příslušnice na jiné služební místo, v němž zaměstnankyně započala výkon jiné práce nebo byla převedena na jiné služební místo nebo příslušnice byla ustanovena na jiné služební místo**, a průměrem jejich započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto **započetí výkonu jiné práce**, převedení nebo ustanovení.
- (2) Průměr započitatelných příjmů podle odstavce 1 se zjistí tak, že se dosažený příjem za jednotlivý kalendářní měsíc vydělí počtem kalendářních dnů v tomto měsíci, s výjimkou dnů uvedených v § 43 odst. 2.
- (3) Podle odstavců 1 a 2 se postupuje i v případě, že k **převedení na jinou práci nebo ustanovení výkonu jiné práce nebo k převedení nebo ustanovení** na jiné služební místo nebo ke skončení tohoto **výkonu jiné práce**, převedení nebo ustanovení došlo v průběhu kalendářního měsíce.

§ 73

- (1) Poskytovatel pracovnělékařských služeb rozhodne o tom, že jsou dány důvody uvedené v § 42 odst. 1 pro převedení **výkon jiné práce nebo pro převedení nebo ustanovení na jiné služební místo** těhotné pojištěnky, pojištěnky do konce devátého měsíce po porodu nebo pojištěnky, která kojí, **na jinou práci nebo jiné služební místo**, jestliže vyšetřením zjistí tyto důvody; rozhodnutí vydá na předepsaném tiskopisu.
- (2) Nejistí-li poskytovatel pracovnělékařských služeb při vyšetření důvody k rozhodnutí podle odstavce 1, avšak pojištěnka požaduje vydání tohoto rozhodnutí, vydá rozhodnutí o tom, že dosavadní práce nebo činnost vyplývající ze služebního zařazení nebo funkce, do níž byla ustanovena, neohrožuje její těhotenství, zdraví nebo mateřství do konce devátého měsíce po porodu nebo schopnost kojení; na toto rozhodnutí a na další postup se použije zvláštní právní předpis³⁸⁾ o poskytování zdravotních služeb.

³⁸⁾ Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách).

§ 97

(1) Zaměstnavatel je povinen přijímat žádosti svých zaměstnaných osob o dávky a další podklady potřebné pro stanovení nároku na dávky a jejich výplatu a neprodleně je spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek předávat okresní správě sociálního zabezpečení; okresní správě sociálního zabezpečení je povinen neprodleně oznamovat též všechny skutečnosti, které mohou mít vliv na výplatu těchto dávek. Je-li u zaměstnance nařízen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy, je zaměstnavatel povinen spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek předat okresní správě sociálního zabezpečení podklady pro provádění srážek z dávek nemocenského pojištění; těmito podklady se rozumí kopie usnesení o nařízení výkonu rozhodnutí, sdělení výše dosud provedených srážek a sdělení, jaká část základní částky⁷³⁾ nemá být okresní správou sociálního zabezpečení srážena⁷⁴⁾. Pokud zaměstnavatel již předal okresní správě sociálního zabezpečení údaje potřebné pro výpočet dávek a důvod pro poskytování dávky nemocenského pojištění nadále trvá, je povinen předat okresní správě sociálního zabezpečení podklady pro provádění srážek z dávek nemocenského pojištění bez zbytečného odkladu. Údaje potřebné pro výpočet dávek se předávají na předepsaném tiskopisu; těmito údaji se rozumí vyměřovací základy pro pojistné na důchodové pojištění uvedené v § 18 odst. 2 a vyloučené dny uvedené v § 18 odst. 7. Plátce odměny pěstouna, která osobě pečující a osobě v evidenci náleží podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí, oznamuje na předepsaném tiskopisu pro účely výpočtu dávek měsíční výši této odměny, která osobě pečující a osobě v evidenci náležela za kalendářní měsíc předcházející kalendářnímu měsíci, v němž u něj vznikla sociální událost, popřípadě za kalendářní měsíc, v němž u něj vznikla sociální událost. Zaměstnavatel je dále povinen předávat okresní správě sociálního zabezpečení nejpozději v následující pracovní den po dni, který je určen pro výplatu mezd a platů, údaje potřebné podle § 44 pro stanovení výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, a to za ty kalendářní měsíce, v nichž aspoň po část **trvalo-převedení trval výkon jiné práce nebo trvalo převedení nebo ustanovení na jiné služební místo** podle § 42 odst. 1 až 3; těmito údaji se rozumí započitatelný příjem za kalendářní měsíc, v němž **trvalo-toto převedení trval výkon této jiné práce nebo trvalo toto převedení nebo ustanovení** aspoň po jeho část, a počet dnů uvedený v § 43 odst. 2.

(2) Povinnosti uvedené v odstavci 1 větvě první až čtvrté jsou právnické nebo fyzické osoby, které již nejsou vedeny v registru zaměstnavatelů, povinny plnit též v případech žádostí osob, které byly zaměstnanými osobami a nárok na dávku uplatňují v ochranné lhůtě.

§ 109

(1) Dávka se vyplácí na základě písemné žádosti podepsané fyzickou osobou, která uplatňuje nárok na dávku a její výplatu; žádost o ošetřovné v případě převzetí ošetřování (péče) musí být podepsána též zaměstnancem, od něhož se ošetřování (péče) přebírá. Je-li předepsán pro žádost tiskopis, musí být žádost podána na tomto tiskopisu.

(2) Žádost o výplatu dávky se podává

- a) u zaměstnavatele, jde-li o zaměstnané osoby, s výjimkou zahraničních zaměstnanců,
- b) u okresní správy sociálního zabezpečení, jde-li o osoby samostatně výdělečně činné, o osoby, které byly zaměstnanými osobami, pokud jim vznikl nárok na dávku v ochranné lhůtě a jejich bývalý zaměstnavatel zanikl, a o zahraniční zaměstnance,
- c) u služebního útvaru, jde-li o příslušníky,
- d) u věznice nebo ústavu pro výkon zabezpečovací detence, jde-li o odsouzené osoby,
- e) podle písmen a) až d), vznikl-li nárok na dávku v ochranné lhůtě nebo uplatňují-li nárok na výplatu dávky v případě úmrtí pojištěnce osoby uvedené v § 51 odst. 1.

(3) Nárok na výplatu nemocenského se uplatňuje

- a) při dočasné pracovní neschopnosti na předepsaném tiskopise rozhodnutím ošetřujícího lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Pro výplatu nemocenského za určité období je třeba osvědčit trvání dočasné pracovní neschopnosti, a to potvrzením ošetřujícího lékaře na předepsaném tiskopise o trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo rozhodnutím ošetřujícího lékaře nebo orgánu nemocenského pojištění o ukončení dočasné pracovní neschopnosti,

⁷³⁾ § 278 občanského soudního řádu.

⁷⁴⁾ § 293 odst. 4 a 5 občanského soudního řádu.

- b) při karanténě potvrzením příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nebo ošetřujícího lékaře na předepsaném tiskopise o nařízení karantény. Pro výplatu nemocenského za určité období je třeba osvědčit trvání karantény, a to potvrzením příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nebo ošetřujícího lékaře na předepsaném tiskopise o trvání nebo ukončení karantény.
- (4) Nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství uplatňuje
- a) těhotná pojištěnka nebo pojištěnka, která porodila dítě, potvrzením ošetřujícího lékaře o očekávaném nebo skutečném dni porodu na předepsaném tiskopise,
- b) pojištěnec v případech uvedených v § 32 odst. 1 písm. b) až e) na předepsaném tiskopise. Pro výplatu peněžité pomoci v mateřství v těchto případech je dále třeba osvědčit potřebné skutečnosti, a to
1. rozhodnutím příslušného orgánu (§ 38) o svěření dítěte pojištěnci do péče nahrazující péči rodičů,
 2. písemnou dohodou podle § 32 odst. 1 písm. e), nebo
 3. lékařským posudkem⁵²⁾ ošetřujícího lékaře matky dítěte na předepsaném tiskopise o tom, že matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění; to neplatí, pokud jí bylo vystaveno rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti z důvodů uvedených v § 57 odst. 1 písm. e).
- (5) Nárok na výplatu ošetřovného se uplatňuje
- a) v případech uvedených v § 39 odst. 1 písm. a) a v případě uvedeném v § 39 odst. 1 písm. b) bodě 3 z důvodu, že osoba, která o dítě jinak pečuje, onemocněla nebo porodila, rozhodnutím ošetřujícího lékaře o vzniku potřeby ošetřování na předepsaném tiskopise. Pro výplatu ošetřovného je třeba osvědčit trvání potřeby ošetřování, a to potvrzením ošetřujícího lékaře na předepsaném tiskopise o trvání potřeby ošetřování nebo rozhodnutím ošetřujícího lékaře o ukončení potřeby ošetřování na předepsaném tiskopise. Stavění běhu podpůrci doby podle § 40 odst. 3 se prokazuje potvrzením poskytovatele zdravotních služeb o přijetí k poskytování lůžkové péče a o ukončení hospitalizace,
- b) v případech uvedených v § 39 odst. 1 písm. b) bodě 1 na předepsaném tiskopise potvrzením školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož péči dítě jinak je, nebo školy, jejímž je žákem, o jejich uzavření na základě nařízení příslušných orgánů. Pro výplatu ošetřovného je třeba osvědčit na předepsaném tiskopise trvání nebo ukončení tohoto uzavření,
- c) v případech uvedených v § 39 odst. 1 písm. b) bodě 2 a v případě uvedeném v § 39 odst. 1 písm. b) bodu 3 z důvodu, že osobě, která o dítě pečuje, byla nařízena karanténa, potvrzením orgánu ochrany veřejného zdraví nebo ošetřujícího lékaře na předepsaném tiskopise o nařízení karantény. Pro výplatu ošetřovného je třeba osvědčit trvání karantény, a to předložením potvrzení příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nebo ošetřujícího lékaře na předepsaném tiskopise o trvání nebo ukončení karantény,
- d) v případě převzetí ošetřování (péče) podle písmen a) až c) s tím, že na předepsaném tiskopisu musí být uvedeno, kdy vznikla potřeba ošetřování (péče), od kterého dne dochází k tomuto převzetí, a údaje o zaměstnanci, od něhož se ošetřování (péče) přebírá.
- (6) Nárok na výplatu vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství se uplatňuje
- a) potvrzením zaměstnavatele na předepsaném tiskopise o tom, že pojištěnka byla převedena na jinou práci **vykonávala jinou práci nebo byla převedena na jiné služební místo**, protože práce, kterou předtím konala, je podle zvláštních právních předpisů zakázána těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo kojícím ženám; to platí obdobně, jedná-li se o příslušnici, která byla odvolána z dosavadního služebního místa, protože při výkonu služby vykonávala činnosti, které jsou zakázány těhotným ženám, ženám do konce devátého měsíce po porodu a ženám, které kojí,
- b) rozhodnutím ošetřujícího lékaře na předepsaném tiskopise o potřebě převedení pojištěnky na jinou práci **výkonu jiné práce pojištěnkou nebo převedení nebo ustanovení pojištěnky na jiné služební místo** z důvodu, že práce, kterou předtím konala, ohrožuje její těhotenství, zdraví, mateřství nebo schopnost kojení; to platí obdobně pro příslušnici odvolanou z výkonu služby.

Pro výplatu vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je třeba osvědčit potřebné skutečnosti, a to potvrzením zaměstnavatele na předepsaném tiskopisu, v němž je uveden den, kdy došlo k převedení pojištěnky na jinou práci nebo na jiné služební místo **započítí výkonu jiné práce pojištěnkou nebo k převedení nebo ustanovení na jiné služební místo**, dosavadní práce (služební místo) a práce (služební místo), na kterou byla

⁵²⁾ § 77 odst. 1 zákona č. 20/1966 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

pojištění převedena, důvod převedení a den, kdy bylo převedení ukončeno kterou započala pojištění vykonávat nebo na kterou byla převedena nebo ustanovena, důvod výkonu jiné práce nebo převedení nebo ustanovení a den, kdy došlo k ukončení výkonu jiné práce nebo převedení nebo ustanovení. Pro výplatu vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství za jednotlivé kalendářní měsíce je dále třeba osvědčit výši započitatelného příjmu a počet dnů uvedený v § 43 odst. 2, a to potvrzením zaměstnavatele (§ 97 odst. 1 věta čtvrtá).

(7) Pro účely uplatňování nároků na dávky se za předepsané tiskopisy považují též tiskopisy vydané na základě mezinárodních smluv a tiskopisy využívané pro koordinaci sociálního zabezpečení v rámci Evropské unie.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

§ 1988

- (1) Zakazuje se započtení proti pohledávce výživného pro nezletilého, který není plně svéprávný.
- (2) Zakazuje se započtení proti pohledávce na náhradu újmy způsobené na zdraví, ledaže se jedná o vzájemnou pohledávku na náhradu téhož druhu, a proti pohledávce mzdy, platu, odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek a náhradě mzdy nebo platu ve výši přesahující jejich polovinu.

§ 2045

- (1) Dluh lze zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy nebo platu, z odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek nebo z náhrady mzdy nebo platu ve výši nepřesahující jejich polovinu. Nejde-li o srážky podle věty první k uspokojení práva zaměstnavatele, je třeba k uzavření dohody předchozího souhlasu zaměstnavatele.
- (2) Proti plátcí mzdy nebo platu nabývá věřitel práva na výplatu srážek okamžikem, kdy byla plátcí dohoda předložena.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

§ 99

Služební doba

- (1) Služební doba státních zaměstnanců a přestávka ve službě se řídí § 78, § 79 odst. 1 a 2, § 80 až 84, 88 a 89 zákoníku práce. Pracovní doba podle zákoníku práce se pro účely tohoto zákona považuje za služební dobu.
- (2) Stanovená týdenní pracovní doba podle § 79 odst. 1 zákoníku práce se pro účely tohoto zákona považuje za stanovenou služební dobu.
- (3) Služební dobu rozvrhuje, kratší služební dobu povoluje a začátek a konec služební doby určuje služební orgán; řídí se § 90 odst. 1, § 90 odst. 2 písm. a) a e), § 91 odst. 1 a 2, § 91 odst. 3 písm. c) až f), § 91 odst. 4 a-5, § 92 odst. 1 až 3, **§ 92a** a § 96 zákoníku práce.
- (4) Služební orgán stanoví služebním předpisem podrobnější pravidla pro rozvržení služební doby včetně začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, a to i s ohledem na vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem služby.

§ 117

Výkon služby z jiného místa

- (1) Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán může se státním zaměstnancem uzavřít dohodu o výkonu služby z jiného místa, ve které se sjednají podmínky výkonu služby. Za místo výkonu služby se považuje místo sjednané v dohodě o výkonu služby z jiného místa.
- (2) Při výkonu služby z jiného místa se na státního zaměstnance nevztahuje úprava rozvržení služební doby.
- (3) **(2)** Při výkonu služby z jiného místa státnímu zaměstnanci, který se služebním orgánem dohodne, **že si služební dobu rozvrhuje sám**, při důležitých osobních překážkách ve službě, které se řídí § 199 odst. 2 zákoníku práce a nařízením vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek

v práci, nepřísluší náhrada platu, s výjimkou překážek uvedených v bodech 5, 7 a 10 přílohy k tomuto nařízení vlády, nebo jde-li o poskytování platu při dočasné neschopnosti k výkonu služby; pro účely poskytování platu při dočasné neschopnosti k výkonu služby platí pro tohoto státního zaměstnance stanovené rozvržení služební doby do směn, které služební orgán pro tento účel stanoví služebním předpisem.

(4)(3) Při výkonu služby z jiného místa státnímu zaměstnanci, který se služebním orgánem dohodne, že si služební dobu rozvrhuje sám, nepřísluší

- a) plat nebo náhradní volno za službu přesčas,
- b) náhradní volno nebo náhrada platu anebo příplatek za službu ve svátek,
- c) příplatek za službu v noční době,**
- d) příplatek za službu v sobotu a v neděli,**
- e) příplatek za službu ve ztíženém pracovním prostředí,**
- f) zvláštní příplatek,**
- g) příplatek za rozdělenou směnu.**

§ 151

Zvláštní ustanovení o odměně za služební pohotovost

Výše odměny za služební pohotovost činí 10 % průměrného výdělku **a ve dnech pracovního klidu 15 % průměrného výdělku.**

Koncepční novela zákoníku práce a postoj sociálních partnerů

Vydala ČMKOS v nakladatelství Soudy, s.r.o., v roce 2016

ČMKOS



KZPS

SP

Tato publikace neprošla jazykovou úpravou

