# Koncepční novela zákoníku práce – požadavky odborů

## Odborná metodická pomůcka

4

# Koncepční novela zákoníku práce – požadavky odborů

Praha, prosinec 2016

Praha 2016
ISBN: 978-80-86809-18-2

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

# 1. Úvodem

Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále též „návrh koncepční novely zákoníku práce“) ve znění, v jakém byl předložen vládou Poslanecké sněmovně, je obsažen v odborné metodické pomůcce č. 3 – Koncepční novela zákoníku práce – vládní návrh.

Vláda projednala návrh koncepční novely zákoníku práce dne 24. srpna 2016 a schválila jej svým usnesením č. 717 s úpravami podle připomínek uvedených ve stanovisku Legislativní rady vlády (návrh stanoviska Legislativní rady vlády byl publikován v odborné metodické pomůcce č. 2).

ČMKOS uplatnila k návrhu koncepční novely zákoníku řadu zásadních připomínek, které směřovaly zejména k obnovení, popř. posílení standardů pracovněprávní ochrany zaměstnanců v České republice v souladu s příslibem současné koaliční vlády, že odstraní restrikce, zavedené i v této oblasti předchozími pravicovými vládami. V rámci vypořádání připomínek uplatněných ministerstvy i sociálními partnery, popř. dalšími subjekty připomínkového řízení, byly Ministerstvem práce a sociálních věcí odmítnuty jakékoliv požadavky jdoucí nad rámec návrhu koncepční novely rozeslaného do připomínkového řízení, pokud o nich nebylo dosaženo shody obou sociálních partnerů.

Přiblížit stanoviska sociálních partnerů a v některých případech i MPSV, pokud jde o požadavky ČMKOS nad rámec návrhu koncepční novely zákoníku práce, se nepodařilo ani na několika jednáních na odborné úrovni, ani na navazujících jednáních předsednictva a pléna RHSD. Sociální partneři souhlasili s ohledem na délku legislativního času, který zbývá v rámci funkčního období této koaliční vlády k dispozici, při jednání pléna Rady hospodářské a sociální dohody dne 6. června 2016 s tím, že návrh koncepční novely zákoníku práce bude předložen vládě v podobě, ve které byl Ministerstvem práce a sociálních věcí připraven pro jednání RHSD, s tím, že pokud dojde ke shodě na dalších úpravách tohoto návrhu, budou do něj zapracovány v dalších fázích legislativního procesu.

Předseda vlády Bohuslav Sobotka předložil dne 9. září 2016 návrh koncepční novely zákoníku práce předsedovi Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky k dalšímu projednání s upozorněním, že se tento vládní návrh zákona týká členství České republiky v Evropské unii. Vládní návrh zákona byl téhož dne rozeslán poslancům jako tisk 903/0. Organizační výbor Poslanecké sněmovny projednání návrhu zákona doporučil dne 14. 9. 2016 svým usnesením č. 315 a určil zpravodaje Jaroslava Zavadila a navrhl Výbor pro sociální politiku jako garanční. 1. čtení návrhu koncepční novely bylo zahájeno dne 25. 10. 2016 a dne 9. 11. 2016 na 50. schůzi. Projednávání návrhu bylo přerušeno a navrženo na pořad 53. schůze Poslanecké sněmovny, která začala dne 29. listopadu 2016.

ČMKOS připravila legislativní návrhy změn zákoníku práce, které směřují k realizaci požadavků ČMKOS nad rámec návrhu koncepční novely zákoníku práce, a bude usilovat o získání podpory pro jejich prosazení formou pozměňovacích návrhů v jednání s jednotlivými poslaneckými kluby.

**Odborná metodická pomůcka č. 4 – Koncepční novela zákoníku práce vládní návrh obsahuje následující části**

1. Úvodem
2. Promítnutí změn obsažených ve vládním návrhu koncepční novely do zákoníku práce.
3. Návrhy změn zákoníku práce, které směřují k realizaci požadavků ČMKOS nad rámec návrhu koncepční novely zákoníku práce.

# 2. Promítnutí změn obsažených ve vládním návrhu koncepční novely do zákoníku práce.

## Platné znění zákoníku práce ve znění navrhovaných změn a doplnění

### Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

### ČÁST PRVNÍ
### VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

#### HLAVA I
#### PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

#### § 1

Tento zákon

a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,

b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,

c) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie[1)],

d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),

e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění[107]) a některé sankce za jeho porušení.

---

[1)] Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice Rady 97/74/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se oblast působnosti směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irska.

Směrnice Rady 2006/109/ES ze dne 20. listopadu 2006, kterou se z důvodu přistoupení Bulharska a Rumunska upravuje směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

Čl. 13 směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS).

Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).

Směrnice Rady ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (89/656/EHS).

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.

■■■■■

**Díl 3**

Vedoucí zaměstnanec a vrcholový řídící zaměstnanec

**§ 12**

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

**a) vedoucí zaměstnanec v přímé řídící působnosti**
**1. statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu,**
**2. zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu, nebo**

**b) vedoucí zaměstnanec, přímo podřízený vedoucímu zaměstnanci uvedenému v písmenu a),**

**za předpokladu, že s ním zaměstnavatel sjednal mzdu nebo složku mzdy, na kterou mu vznikne právo v každém kalendářním měsíci, alespoň ve výši 75 000 Kč.**

■■■■■

Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě.

Čl. 15 směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění).

**Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA).**

**Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF).**

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

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

[107] § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb. ve znění zákona č. 305/2008 Sb.

# ČÁST DRUHÁ
# PRACOVNÍ POMĚR

## HLAVA II
## PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 34a

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

§ 34b

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

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

■■■■■

§ 37

Informování o obsahu pracovního poměru

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

a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,

b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,

c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,

d) údaj o výpovědních dobách,

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

f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,

g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

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

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

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

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

## HLAVA III
## ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

### § 41
### Výkon jiné práce

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

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 expozice[19],

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,

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

f) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci,

g) požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci; **nebo**

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

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

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

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

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

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

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

**b) nemůže konat původní práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.**

■■■■■

## § 43

## Změna místa výkonu práce z důvodu nezbytné provozní potřeby

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

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

■■■■■

## HLAVA IV
## SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

### § 51a

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

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

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

■■■■■

### § 62

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

a) 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,

b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo

c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. Skončí-li za podmínek uvedených ve větě první pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písmenech a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou.

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

a) důvodech hromadného propouštění,

b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,

d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,

e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

(3) Předmětem jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. **Jde-li o zaměstnavatele podle odstavce 1 písm. c), je zaměstnavatel povinen ve lhůtě podle odstavce 2 předložit odborové organizaci a radě zaměstnanců sociální plán týkající se opatření uvedených ve větě první. Sociální plán musí být písemný a musí obsahovat údaje uvedené v odstavci 2. Zpracováním sociálního plánu a jeho předložením odborové organizaci a radě zaměstnanců je splněna informační povinnost zaměstnavatele podle odstavce 2.**

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

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

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

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

---

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

# ČÁST TŘETÍ
# DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

§ 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 **26 týdnů po sobě jdoucích**. **Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.**

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

§ 77

**Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr**

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

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

**a) výkon jiné práce a změnu místa výkonu práce,**

b) dočasné přidělení,

c) odstupné,

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

e) překážky v práci na straně zaměstnance,

f) dovolenou,

g) skončení pracovního poměru,

**h) mzdu, plat, minimální mzdu a odměnu za pracovní pohotovost, a**

i) cestovní náhrady.

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

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

a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,

b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo

c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

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

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

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

# ČÁST ČTVRTÁ
# PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

## HLAVA I
## OBECNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DÉLKA PRACOVNÍ DOBY

§ 78

(1) Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je

a) pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele,

b) dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou,

c) směnou část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat,

d) dvousměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,

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

f) nepřetržitým pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,

g) nepřetržitým provozem provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu,

h) pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele,

i) prací 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 prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,

j) noční prací práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou,

k) zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1,

l) rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,

m) nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(2) Ustanovení odstavce 1 písm. d) až f) platí i v případě, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše 1 hodiny.

§ 79

Stanovená týdenní pracovní doba

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

(2) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců

a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,

b) **vícesměnným nebo nepřetržitým** pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,

c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.

(3) Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v odstavcích 1 a 2 může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis**; takto zkrácená**

**stanovená týdenní pracovní doba se považuje za stanovenou týdenní pracovní dobu**. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle věty první nesmí však provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3.

§ 79a

U **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

§ 81

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

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

**§ 82**

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

■■■■■

§ 84

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

## HLAVA III
## ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ REŽIMY

### Díl 1

Pružné rozvržení pracovní doby

§ 85

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

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

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

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

**(5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní**

**a) při pracovní cestě zaměstnance,**

**b) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven,**

**c) brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,**

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

**e) v dalších případech určených zaměstnavatelem.**

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

## Díl 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 nařídit 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 V
## DOBA ODPOČINKU

### Díl 1
Nepřetržitý denní odpočinek

§ 90

**(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 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.

---

[22a)] Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

§ 90a

**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 svátky[23]. **Za den pracovního klidu se při uplatnění konta pracovní doby považuje i den, ve kterém zaměstnavatel předem nerozvrhl zaměstnanci směnu nebo ji rozvrhl v rozsahu kratším, než odpovídá polovině průměrné délky směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby při pětidenním pracovním týdnu.**

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

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

a) naléhavé opravné práce,

b) nakládací a vykládací práce,

c) inventurní a závěrkové práce,

d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,

e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,

f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,

g) práce v dopravě,

h) krmení a ošetřování zvířat.

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

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

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

---

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

**Díl 3**

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

§ 92

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

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

(3) V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel **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) **V zemědělství je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu podle odstavce 3 za podmínky**, že bude tento odpočinek za období

a) 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin,

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

## HLAVA 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 **denního odpočinku**, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

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

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

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

## 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.**

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

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

## 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.** noční práce (§ 94),
   **4.** doby v době pracovní pohotovosti **(§ 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.

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

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

(4) Za dobu 1 dne se považuje pro účely odstavců 1 až 3 doba odpovídající průměrné délce směny **zaměstnance**.

## ČÁST PÁTÁ
## BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

### HLAVA III
### SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O BEZPEČNOSTI A OCHRANĚ ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

## ČÁST ŠESTÁ
## ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI, ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST A SRÁŽKY Z PŘÍJMU ZE ZÁKLADNÍHO PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

### HLAVA I
### OBECNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU A ODMĚNĚ ZA DOHODU

§ 111

Minimální mzda

(1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci **zaměstnance, který nemá právo na příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy podle § 112 odst. 2.**

**(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.**

**(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.

§ 112

Zaručená mzda

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

(2) Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, **zaměstnancům**, kterým se za práci poskytuje plat **a zaměstnancům konajícím práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,** stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendář-

ního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než **minimální mzda**. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance může vláda stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy podle věty druhé a třetí až o 50 % nižší.

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

a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy,

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.**

■■■■■

## HLAVA II
## MZDA

### § 115
### Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

(1) Za dobu práce ve svátek[23)] přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek[23)], 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, 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.**

■■■■■

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

§ 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. 3** jako základní sazbu minimální mzdy.

■■■■■

§ 120

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

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

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

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

**a) stálá mzda zaměstnance,**

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

**§ 121**

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

## HLAVA III
## PLAT

§ 122

Určení a sjednání platu

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

(2) Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo který je vedoucím organizační složky státu[7)] nebo územního samosprávného celku[44)] (dále jen „vedoucí organizační složky"), určuje plat orgán, který ho na pracovní místo ustanovil, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Obdobně se postupuje u zástupce vedoucího zaměstnance podle věty první, pokud není pracovní místo tohoto vedoucího zaměstnance dočasně obsazeno, nebo pokud vedoucí zaměstnanec práci přechodně nevykonává.

■■■■■

§ 127

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

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

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

**(3) Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci v kalendářním roce nařídit podle § 93 odst. 2. Plat za práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti**

---

[7)] § 3 a 51 zákona č. 219/2000 Sb.

[43a)] Například § 118 odst. 2 zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, § 147 odst. 2 zákona č. 1071/1999 Sb., o jednacím řádu Senátu, § 4 odst. 3, zákona č. 141/1993, o Kanceláři prezidenta republiky, ve znění zákona č. 281/2004.

[44)] § 24až 26 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních samosprávných celků.

**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.**

■■■■■

§ 130

Příplatek za rozdělenou směnu

(1) Zaměstnanci, **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 **odstavce 1** rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.

■■■■■

## HLAVA V
## MZDA NEBO PLAT PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE

§ 139

(1) **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 předpisu[19] [§ 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 písm. b)]**,

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

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

**a) zaměstnanec nebude pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný**

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

**při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, nebo**

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

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

■■■■■

## HLAVA VIII
## SRÁŽKY Z PŘÍJMU Z PRACOVNPRÁVNÍHO VZTAHU

§ 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,

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.

■■■■■

# ČÁST SEDMÁ
# NÁHRADA VÝDAJŮV SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE

## HLAVA I
## OBECNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADÁCH POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCI V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE

§ 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) změně místa výkonu práce podle** § 40 odst. 1 a § 43,

e) dočasném přidělení (§ 43a),

f) přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,

g) výkonu práce v zahraničí.

■■■■■

## HLAVA II
## POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ NENÍ UVEDEN V § 109 ODST. 3

### Díl 2
### Náhrady při změně místa výkonu práce a dočasném přidělení

### § 165

(1) **Došlo-li u zaměstnance ke změně místa výkonu práce z důvodu nezbytné provozní potřeby nebo je-li zaměstnanec dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, a toto místo je současně odlišné od místa bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 164.** Jestliže se zaměstnanec denně vrací do bydliště, doba strávená v tomto místě se nezapočítává do doby rozhodné pro poskytování stravného.

(2) Zaměstnanci, který pobírá stravné podle odstavce 1 a je v téže době vyslán na pracovní cestu mimo místo**, v němž koná práci nebo mimo místo** dočasného přidělení, přísluší stravné, které je pro zaměstnance výhodnější. Ostatní cestovní náhrady přísluší zaměstnanci jako při pracovní cestě.

■■■■■

### § 170
### Zahraniční stravné

(1) Zaměstnanci přísluší při zahraniční pracovní cestě zahraniční stravné v cizí měně ve výši a za podmínek dále stanovených.

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

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

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

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

a) 70 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby,

b) 35 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve dvoutřetinové výši základní sazby,

c) 25 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby.

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

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

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

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

■■■■■

§ 176

Stravné

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

a) 58 Kč až 69 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,

b) 88 Kč až 106 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,

c) 138 Kč až 165 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

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

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

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

a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,

b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,

c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

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

a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,

b) **déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin**, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

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

■■■■■

## Díl 3

## Náhrady při přijetí a změně místa výkonu práce z důvodu na straně zaměstnance

§ 177

(1) Je-li zaměstnavatelem sjednáno, popřípadě vnitřním předpisem stanoveno **poskytnutí náhrad** při přijetí do zaměstnání v pracovním poměru nebo **při změně místa výkonu práce podle § 40 odst. 1 z důvodu na straně zaměstnance**, mohou se tyto náhrady poskytovat až do výše a rozsahu podle § 165.

(2) **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 jinak[57].

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

a) 70 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby,

b) 35 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve dvoutřetinové výši základní sazby,

c) 25 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby.

(4) Zahraniční stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během zahraniční pracovní cesty, která trvá

a) **12 hodin a méně**, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,

b) **déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin**, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

## HLAVA IV
## SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O CESTOVNÍCH NÁHRADÁCH

### § 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 vyhlašován kurz. Při určení výše zahraničního stravného v dohodnuté měně

[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.

se nejprve zjistí korunová hodnota zahraničního stravného, která se přepočítá na dohodnutou měnu. Pro určení korunové hodnoty zahraničního stravného a částky zahraničního stravného v dohodnuté měně se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den vyplacení zálohy. **Poskytne-li zaměstnavatel zálohu nebo její část formou uvedenou v odstavci 1 větě druhé na platební účet vedený v české měně, použijí se pro přepočet měn kurzy uvedené ve větě čtvrté obdobně.**

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

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

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

■■■■■

§ 199

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

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

■■■■■

# ČÁST OSMÁ
# PŘEKÁŽKY V PRÁCI

## Díl 2
Překážky z důvodu obecného zájmu

§ 203

Jiné úkony v obecném zájmu

(1) Jiné úkony v obecném zájmu stanoví tento zákon nebo zvláštní zákon[70)].

(2) Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci

a) přísluší s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena

1. orgánu odborové organizace podle tohoto zákona,
2. rady zaměstnanců nebo volební komise podle tohoto zákona, jakož i zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle tohoto zákona (§ 283 až 285),
3. vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců podle tohoto zákona (§ 288 až 298),
4. orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu[71)],
5. vyjednávacího výboru a člena výboru zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu[71a)].

b) přísluší k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,

c) přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,

d) k činnosti dárce při odběru krve a při aferéze; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty

---

[70)] Například § 7 odst. 5 zákona č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, § 15 odst. 9 a § 83 odst. 11 zákona o vysokých školách, § 184 školského zákona, § 38 zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, a § 90 odst. 1 zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních)**,** § 65 odst. 2 a § **72 odst. 3 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně**.

[71)] Například § 200 obchodního zákoníku.

[71a)] Zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 307/2006 Sb., o evropské družstevní společnosti, ve znění zákona č. 126/2008 Sb

Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev.

zpět a zotavení po odběru, pokud tyto skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru. Pokud na cestu k odběru, na odběr a cestu zpět nestačí 24 hodin, přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za prokázanou nezbytně nutnou další dobu, pokud zasahuje do pracovní doby. Nedojde-li k odběru, přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci,

e) k činnosti dárce dalších biologických materiálů; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud uvedené skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 48 hodin od nástupu cesty k odběru. Podle charakteru odběru a zdravotního stavu dárce může lékař určit, že pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku se zkracuje nebo prodlužuje; při prodloužení však nejvýše po dobu zasahující do pracovní doby v rámci 96 hodin od nástupu cesty k odběru. Nedojde-li k odběru, přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci,

f) k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti; přísluší pracovní volno v rozsahu nejvýše 12 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Kratší části jednotlivých směn, ve kterých bylo poskytnuto pracovní volno, se sčítají,

g) k činnosti člena Horské služby a fyzické osoby, která na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhá při záchranné akci v terénu; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,

h) k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež,

i) k činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,

j) k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 10 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,

k) k činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při zajišťování zdravotního dozoru při sportovní nebo společenské akci; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,

l) k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

## HLAVA II
## SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

### § 206a

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

§ 207

Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

Nemůže-li zaměstnanec konat práci

a) pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a **nekoná-li** jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku,

b) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a **nekoná-li** jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

§ 208

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

### § 210

Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do **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 ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

# ČÁST DEVÁTÁ
# DOVOLENÁ

## HLAVA I
## ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

§ 211

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

**a) dovolenou za kalendářní rok,**

**b) poměrnou část dovolené,**

**c) dodatkovou dovolenou.**

## HLAVA II
## DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST A VÝMĚRA DOVOLENÉ

§ 212

**Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část**

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

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

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

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

§ 213

(1) Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.

(2) Dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 činí 5 týdnů v kalendářním roce.

(3) Dovolená pedagogických pracovníků[47)] a akademických pracovníků vysokých škol[72)] činí 8 týdnů v kalendářním roce.

**(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.**

**(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.

§ 214

zrušen

## HLAVA III
## DODATKOVÁ DOVOLENÁ

§ 215

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

(2) Za zaměstnance, kteří konají práce 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,

[47)] Zákon č. 563/2004 Sb.

[72)] Zákon o vysokých školách

e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,

g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách,

i) jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

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

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

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

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

## HLAVA IV
## SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O DOVOLENÉ

### Díl 1
Obecná ustanovení

§ 216

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

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

**neodpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní pracovní doby.**

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

**a) doba čerpání mateřské dovolené,**

**b) doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,**

**c) doba dočasné pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklých při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním, a**

**d) doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci uvedené v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2.**

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

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

## Díl 2

Čerpání dovolené

§ 217

(1) Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. **Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci, kterému vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, čerpání dovolené ve výměře podle § 213 v týdnech, ledaže se s ním dohodl jinak.** Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

(2) Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

(3) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.

(4) Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení, kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu[61], ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

(5) Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

§ 218

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

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

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

**(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.

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

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

§ 219

(1) Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání

[61] § 26 zákona č. 187/2006 Sb.

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 zaměstnance také nástupem rodičovské dovolené.

(2) Připadne-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené**; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat (§ 91 odst. 4) a** čerpání dovolené mu na jeho žádost bylo určeno pouze na tento den. Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.

■■■■■

**Díl 4**

Změna zaměstnání

§ 221

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

§ 222

(1) Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

(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.

(5) Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně.

**Díl 6**

Krácení dovolené

**§ 223**

**Zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání**

**kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu podle věty první, který vznikl v tomto roce. Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 3 týdnů.**

## ČÁST DESÁTÁ
## PÉČE O ZAMĚSTNANCE

### HLAVA I
### PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCE

§ 224

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce**, včetně předcházení riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti**, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby.

(2) Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu zejména

a) při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod,

b) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.

■■■■■

### HLAVA II
### ODBORNÝ RŮST ZAMĚSTNANCŮ

§ 235

(1) Do doby setrvání zaměstnance v zaměstnání na základě kvalifikační dohody se nezapočítává doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte (§ 196) a nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.

(2) Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek z kvalifikační dohody pouze zčásti, povinnost nahradit náklady zvýšení nebo prohloubení kvalifikace se poměrně sníží.

(3) Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká, jestliže

a) zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování plnění sjednaného v kvalifikační dohodě, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci,

b) pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpOvěď z důvodů porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) **nebo okamžitým zrušením z důvodů uvedených v § 56 odst. 1 písm. b)**,

c) zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

d) zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

■■■■■

## HLAVA IV
## ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ

### 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 **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 **vykonávající jinou práci z důvodu uvedeného v § 41 odst. 1 písm. c) nebo g)** bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zvláštního právního předpisu[77)].

§ 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; **konat práci v jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, mohou** jen na jejich žádost.

(2) Ustanovení odstavce 1 platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže,

že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)[77a].

### Díl 5

Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců

§ 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 nařídit 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 **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.

## ČÁST JEDENÁCTÁ
## NÁHRADA MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY

### HLAVA I
### PREVENCE

§ 248

(1) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky,

[77a] § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

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

§ 249

(1) Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě (dále jen „škoda"), nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda nebo nemajetková újma, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.

(2) Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe**,** ostatní zaměstnance, popřípadě **jiné fyzické osoby**.

(3) Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

## HLAVA II
## POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE K NÁHRADĚ ŠKODY

§ 254

(1) Inventuru je zaměstnavatel povinen provést při uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, při zániku závazku z této dohody, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jiné pracoviště, při **změně místa výkonu práce** a při skončení pracovního poměru.

(2) Na pracovištích, kde pracují zaměstnanci společně zavázaní k vyúčtování svěřených hodnot, je zaměstnavatel povinen inventuru provést při uzavření dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty se všemi společně zavázanými zaměstnanci, při zániku závazku ze všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení na jiné pracoviště nebo **při změně místa výkonu práce** všech společně zavázaných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně zavázaných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty.

(3) Jestliže zaměstnanec podle odstavce 2, jehož pracovní poměr skončil, nebo který vykonává jinou práci, nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo **u něhož došlo ke změně místa výkonu práce**, nepožádá zároveň o provedení inventury, je povinen nahradit schodek zjištěný nejbližší inventurou na jeho dřívějším pracovišti. Jestliže zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci společně zavázaní

k vyúčtování svěřených hodnot, nepožádá zároveň o provedení inventury, je povinen, pokud od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty neodstoupil, schodek zjištěný nejbližší inventurou nahradit.

■■■■■

## HLAVA II
## POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY

§ 271b

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

(1) Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle právních předpisů o důchodovém pojištění, ani k výdělku zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím, se nepřihlíží.

(2) Náhrada za ztrátu na výdělku podle odstavce 1 přísluší zaměstnanci i při pracovní neschopnosti z jiného důvodu, než je původní pracovní úraz nebo nemoc z povolání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského.

(3) Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity podle odstavce 1 přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy **platné v den zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání**. Pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

(4) Dosahuje-li zaměstnanec ze své viny nižšího výdělku než ostatní zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci.

(5) Zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku podle odstavce 1 pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Zaměstnavatel zaměstnanci neuhradí škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat.

(6) Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo důchodový věk, je-li důchodový věk vyšší než 65 let, anebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.

■■■■■

## HLAVA IV
## SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADĚ MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY

■■■■■

§ 273

(1) Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.

(2) Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či **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.

■■■■■

# ČÁST DVANÁCTÁ
# INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ, PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE, RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

## HLAVA II
## INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ

§ 280

Projednání

(1) Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat

a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,

b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62, **včetně sociálního plánu, pokud je zaměstnavatel povinen jej předložit podle § 62 odst. 3,**

c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,

d) převod podle § 338 až 342,

e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem[37],

f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5.

(2) Povinnosti uvedené v odstavci 1 písm. a) až c) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

■■■■■

## HLAVA VII
## OSOBNÍ SPIS, POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ A PRACOVNÍ POSUDEK

§ 313

(1) Při skončení pracovního poměru, **dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle zvláštního právního předpisu[113] nebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy[114]** je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm

a) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,

b) druh konaných prací,

c) dosaženou kvalifikaci,

d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,

e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, **který orgán srážky nařídil,** v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,

f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

(2) Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvlášť hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti[90] je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

---

[37] Zákon č. 309/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb.

[90] § 39 až § 57 zákona o zaměstnanosti.

**[113] § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.**

**[114] § 299 občanského soudního** řád**u.**

## HLAVA IX

## ZVLÁŠTNÍ POVAHA PRÁCE NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ, VYLOUČENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU, A VYSLÁNÍ K VÝKONU PRÁCE NA ÚZEMÍ JINÉHO ČLENSKÉHO STÁTU EVROPSKÉ UNIE

### § 317

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

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

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

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

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

- **a) zaměstnavatel povinen zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení, a zajišťovat, zejména pokud jde o programové vybavení, ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,**
- **b) zaměstnanec povinen počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.**

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

### § 317a

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

- **a) se na něj úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije,**

**b) při odměňování se nepoužijí § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 až 118, § 125 až 130, a § 135 odst. 2 a 3,**

**c) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192.**

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

**§ 317b**

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

**a) délka pracovní doby, kterou si může zaměstnanec rozvrhnout i na dny pracovního klidu podle § 91, nesmí překročit 48 hodin týdně,**

**b) § 78 odst. 1 písm. i), § 79, 83, 84, 93 a § 96 odst. 1 písm. a) bod 2 se nepoužijí,**

**c) při odměňování se nepoužijí § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 a 118,**

**d) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy, s výjimkou náhrady mzdy podle § 192.**

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

■■■■■

## HLAVA XIII
## ZÁNIK PRÁVA, VRÁCENÍ NEPRÁVEM VYPLACENÝCH ČÁSTEK A UPLYNUTÍ DOBY

**§ 329**

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

■■■■■

## HLAVA XIV
## DORUČOVÁNÍ

§ 334

(1) Písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr (§ 113 odst. 4) nebo

platový výměr (§ 136) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (dále jen „písemnost"), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

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

(3) Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenou také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

(4) Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy[94)] 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, **kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil**. Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance[96)].

(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, zastižen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si písemnost do **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 písemnost (odstavec 3) nevyzvedne do **15** dnů,

---

[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).

považuje se za doručenou 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 doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti.

## HLAVA XV
## PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A ZÁNIK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 337

Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem

(1) Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.

(2) Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance [95)].

(3) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. **Jestliže zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy pokus o doručení písemnosti zaměstnancem nebyl úspěšný.**

(4) Písemnost určená zaměstnavateli doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo označenou svou uznávanou elektronickou značkou[95)].

(5) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zaslaná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo označenou svou uznávanou elektronickou značkou[95)].

**§ 338**

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

---

[95)] Zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

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

**b) činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží,**

**c) bezprostředně před převodem existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností,**

**d) nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé, nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu, a**

**e) je převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání nedochází-li k převodu jeho vlastnictví, je-li tento majetek s ohledem na charakter činností pro jejich výkon zásadní.**

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

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

■■■■■

§ 340

Ustanovení § 338 a 339 se vztahují i na případy, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán (§ 347 odst. 2).

■■■■■

**[21a)] Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.**

## HLAVA XVII
## NĚKTERÁ USTANOVENÍ O ZÁVAZCÍCH A VÝKLAD NĚKTERÝCH POJMŮ

§ 346d

(1) Zástavním právem není možné zajistit dluh **z** pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanci vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu. Zástavní právo není možné zřídit k věci, k níž zaměstnanci vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu.

(2) Zaměstnavatel ani zaměstnanec nesmějí zadržet movitou věc druhé smluvní strany k zajištění dluhu vzniklého **z** pracovněprávního vztahu.

(3) Zaměstnance ani zaměstnavatele není možné zavázat k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele.

(4) Pohledávku **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,

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.

■■■■■

## HLAVA XVIII
## PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

§ 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 **k zúčtování platu za práci přesčas podle § 127 odst. 2** v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána, zahrnou se do odpracované doby podle odstavce 2 také hodiny práce přesčas, za kterou je **plat za práci přesčas poskytnut**.

■■■■■

§ 356

(1) Průměrný výdělek se zjistí jako průměrný hodinový výdělek.

**(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 odpacovaných 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 zaruče-**

**né 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.

■■■■■

## HLAVA XIX

## USTANOVENÍ, KTERÝMI SE ZPRACOVÁVAJÍ PŘEDPISY EVROPSKÉ UNIE

§ 363

**Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, jsou nadpis hlavy IV v části první, § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, § 39 odst. 2 až 6, § 40 odst. 3, § 41 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmena c), d), f) a g), § 51a, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d), § 54 písm. b) spočívající ve slovech „to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. c) spočívající ve slovech „nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. d) spočívající ve slovech „o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou“, § 62 až 64, § 76 odst. 3, § 77 odst. 2 písm. d) spočívající ve slovech „s výjimkou § 78 odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, 83, 88 až 90a, 92, 94, § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3“, § 78 odst. 1 písm. a) až f), j), k) a m) spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu“, ve slovech „za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích“ a ve větě „Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“, § 79 odst. 1, § 79a, § 81, § 85 odst. 4 spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m)“, § 86 odst. 3 a 5, § 88 odst. 1 a 2, § 90, 90a, § 92 odst. 1, 3 a 4, § 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4, § 94, § 96 odst. 1 písm. a) body 1 a 2 a odst. 2, § 97 odst. 2 spočívající ve slovech „v odborové organizaci, radě zaměstnanců nebo o činnost zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnost členů evropské rady zaměstnanců nebo členů vyjednávacího výboru“, § 101, 102, § 103 odst. 1 písm. a) až h), j) a k) až do konce odstavce 1, odst. 2 až 5, § 104, § 105 odst. 1 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu“, odst. 3 písm. a) a odst. 4 a 7, § 106 odst. 1 až 4 písm. a), c), d), f) a g), § 108 odst. 2, 3, 6 a 7, § 110 odst. 1, § 113 odst. 4, § 136 odst. 2, § 191 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než**

**10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat", § 195, 196, § 197 odst. 3 spočívající ve slovech „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let", a ve slovech „rodičovská dovolená přísluší", § 197 odst. 3 věta druhá a třetí, § 198 odst. 1 až 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), § 206a spočívající ve slově „Nastoupí-li", ve slovech „zaměstnankyně po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, do práce" a ve slovech „je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště", § 212 odst. 1 a 2, § 213 odst. 1 a 4, § 215 odst. 1 spočívající ve slovech „a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, není-li pro zaměstnance uvedené v odstavci 2 písmeno f) stanoveno jinak" a odst. 5, § 216 odst. 2, § 217 odst. 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 218 odst. 1, § 222 odst. 2, § 229 odst. 1 spočívající ve slovech „odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat", § 238 odst. 1 a 2, § 239, § 240 odst. 1, § 241 odst. 1 a 2, § 245 odst. 1, § 246 odst. 2 věta první, § 247 odst. 1 písm. a), § 269 až 271, § 273 odst. 2 spočívající ve slovech „člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru", § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 6 a 8, § 277 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti", § 278 odst. 1 až 3, odst. 4 věta druhá a třetí, § 279 odst. 1 písm. a), b), e) až h) a odst. 3, § 280 odst. 1 písm. a) až f), § 281 odst. 5, § 288 až 299, § 308 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmeno b), § 309 odst. 4 a 5, § 316 odst. 4 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o", v písmenech a), c), d), e), g) a h) a ve slovech „to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený", § 317b písm. a) spočívající ve slovech „délka pracovní doby, kterou si může zaměstnanec rozvrhnout i na dny pracovního klidu podle § 91, nesmí překročit 48 hodin týdně", § 319, § 338 odst. 2 až 4, § 339 odst. 1 v úvodní části ustanovení, § 339 odst. 2, 339a, 340, 345a, § 346b odst. 4 a § 350 odst. 2.**

## HLAVA XX
## PRACOVNÍ SPORY

### § 363a

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

## ČÁST ČTRNÁCTÁ
## PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

§ 393

(1) Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají členové báňských záchranných sborů, kteří utrpí úraz při činnosti v těchto sborech. V těchto případech jim odpovídá ten, u něhož je sbor zřízen.

(2) Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají fyzické osoby, které na výzvu správních úřadů nebo územního samosprávného celku nebo velitele zásahu a podle jeho pokynů, popřípadě s jeho vědomím osobně napomáhají při zásahu proti mimořádné události nebo při odstraňování jejích následků a utrpí při těchto činnostech úraz. Za škodu vzniklou tímto úrazem jim odpovídá správní úřad nebo obec, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

(3) Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají fyzické osoby, které dobrovolně v rámci akce organizované územním samosprávným celkem vypomáhají při plnění důležitých úkolů v zájmu společnosti, například fyzické osoby, které dočasně vypomáhají při zvelebování obcí a utrpí při těchto činnostech úraz. Za škodu vzniklou tímto úrazem jim odpovídá ten, pro koho v době tohoto úrazu pracovaly.

(4) Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají členové družstev, kteří utrpí úraz při výkonu funkce nebo při dohodnuté činnosti pro družstvo, zdravotníci Červeného kříže, dárci při odběru krve, členové Horské služby, jakož i fyzické osoby, které na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhají při záchranné akci v terénu, fyzické osoby, které dobrovolně vykonávají pečovatelskou službu sociálního zabezpečení, a fyzické osoby, které byly pověřeny zaměstnavatelem určitou funkcí nebo činností, jestliže utrpěly úraz při plnění úkolů souvisejících s výkonem příslušné funkce nebo činnosti. Za škodu vzniklou tímto úrazem jim odpovídá ten, pro koho byli v době tohoto úrazu činni.

### ČI. II

Přechodná ustanovení

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

**2. Výpověď daná podle § 51a zákona č. 262/2006 Sb., ve znění zákona č. 365/2011 Sb., přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.**

**3. Práva a povinnosti podle § 62 a 280 zákona č. 262/2006 Sb., vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se posuzují podle zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.**

**4. Období dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby podle § 76 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., které začalo plynout přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.**

**5. Právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, a čerpání této dovolené, i když k němu dojde ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí § 211 až 223 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.**

**6. Práva a povinnosti podle § 224 zákona č. 262/2006 Sb., vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se posuzují podle zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.**

**7. Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti podle § 271b odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění zákona č. 205/2015 Sb., nebo podle § 371 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., se řídí § 271b odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.**

**8. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jehož účinnost nastala přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.**

# 3. Návrhy ČMKOS na doplnění vládního návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony (sněmovní tisk č. 903)

**1. V článku I se za bod 3 vkládá nový bod 3a, který zní:**

„3a. V § 16 odst. 2 věta první zní: „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.“.

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

***Odůvodnění:***

*Zákoník práce v „diskriminačních“ ustanoveních odkazuje na taxativní výčet diskriminačních důvodů v antidiskriminačním zákoně. Stručný taxativní výčet diskriminačních důvodů v tomto zákoně však účelům účinné ochrany zaměstnanců v oblasti pracovněprávních vztahů nevyhovuje a vyvolává dlouhodobě i problémy České republiky při plnění jejích mezinárodních závazků vyplývajících z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958, v rámci kontrolního mechanismu Mezinárodní organizace práce. Navrhovaná úprava navrací výčet diskriminačních důvodů zpět do zákoníku práce tak, aby obsahoval pro potřeby pracovněprávních vztahů explicitní širší vymezení diskriminačních důvodů, a to především o rodinný stav, příslušnost k politickým stranám a členství v odborové organizaci a organizaci zaměstnavatelů.*

*Členství v odborové organizaci, stejně jako členství v organizaci zaměstnavatelů nemůže být vnímáno jako důvod pro nerovné zacházení a diskriminaci. Přestože lze v této souvislost využít ustanovení § 276 zákoníku práce, které chrání zástupce zaměstnanců, je třeba ochranu před diskriminací přímo specifikovat pro všechny členy (i potenciální) – zaměstnance, nejen pro ty, kteří vykonávají činnost zástupců zaměstnanců.*

*Uvedením rodinného stavu, sociálního původu, popř. majetku a povinností k rodině jako diskriminačních důvodů dojde k přímému rozšíření ochrany i na situace, kdy by mělo být se zaměstnanci nerovně zacházeno z důvodu rodičovství, příslušnosti k preferovanému rodu (kastě), z důvodu majetkového stavu, popř. z důvodu původu v určité sociální vrstvě či z neúplné, z registrovaného partnerství apod. Rovněž dojde k explicitnímu zákazu nerovného zacházení s ohledem na to, jsou-li zaměstnanci ženatí (vdané), ovdovělí, bezdětní, popř. chtějí-li mít děti.*

*Ve zbývajících odstavcích § 16 zákoníku práce je zachován odkaz na antidiskriminační zákon.*

## 2. V článku I se za bod 4 doplňuje nový bod 4a, který zní:

„4a. Ustanovení § 24 zní:

„§ 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 na jiném způsobu jednání za zaměstnance s cílem uzavřít kolektivní smlouvu. 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) Postupuje-li se podle odstavce 2 věty druhé, mají ostatní odborové organizace, které nemají u zaměstnavatele největší počet členů, 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 ve lhůtě 7 dnů od zahájení kolektivního vyjednávání, není-li mezi ním a jednotlivými ostatními odborovými organizacemi dohodnut jiný postup jednání směřující k uzavření kolektivní smlouvy. Projednání závěrečného návrhu musí být splněno vždy před uzavřením kolektivní smlouvy.“.“.

***Odůvodnění***

*Ústavní soud zrušil svým Nálezem Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 č. 116/2008 Sb. výslovnou úpravu uplatnění principu majority při pluralitě odborových organizací působících u zaměstnavatele v kolektivním vyjednávání a při uzavírání kolektivních smluv u tohoto zaměstnavatele obsaženou v § 24 odst. 2 zákoníku práce* na *základě principu majority*

*V praxi došlo v důsledku přijetí tohoto nálezu Ústavního soudu z pohledu podpory kolektivního vyjednávání, k níž je Česká republika zavázána mezinárodními smlouvami a svým členstvím v Evropské unii, k opačnému zcela negativnímu vývoji.*

*Na rozdíl od malé odborové organizace, která byla znevýhodněna podle názoru Ústavního soudu zrušenou právní úpravou, je dnes postižena nemožností dojednat kolektivní smlouvu proti vůli malé odborové organizace odborová organizace, jejímiž členy je většina zaměstnanců zaměstnavatele. Jakákoliv malá odborová organizace má dnes možnost zablokovat kolektivní vyjednávání směřující k uzavření kolektivní smlouvy u zaměstnavatele i proti vůli naprosté většiny zaměstnanců zaměstnavatele.*

*Pozměňovací návrh proto směřuje k posílení postavení odborových organizací s největším počtem členů při uzavírání kolektivních smluv u zaměstnavatele s doplněním pravidel postupu, která umožní brát zřetel na zájmy menších odborových organizací, tak, jak s tím počítal i Ústavní soud ve svém Nálezu, v němž shledal předchozí právní úpravu nedostatečnou (inspiraci lze hledat např. v nové německé právní úpravě téhož problému).*

*Pro případ, že se odborové organizace neshodnou na postupu při uzavíraní kolektivní smlouvy, se tak vrací do právní úpravy princip reprezentativnosti. V takovém případě je zaměst-*

*navatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.*

*Ostatní odborové organizace působící u zaměstnavatele (§ 286 odst. 3 zákoníku práce) mají nově právo na informování o zahájení kolektivního vyjednávání a dále právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu se zaměstnavatelem za stanovených podmínek. Tímto se zaručuje, že zaměstnavatel nemůže ostatní odborové organizace při kolektivním vyjednávání obcházet.*

*Navržené řešení je v souladu s Ústavním pořádkem ČR, který zakotvuje přednost ratifikovaných mezinárodních smluv před zákony, vzhledem k tomu, že respektuje principy svobody sdružování a kolektivního vyjednávání zakotvené především v úmluvě Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP") č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborové organizovat, 1948 (č. 489/1990 Sb.), Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, 1949 (č. 470/1990 Sb.), Mezinárodním paktu o občanských a politických právech, Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod (č. 209/1992 Sb.), Listině základních práv Evropské unie, Evropské sociální chartě a může vyhovovat rovněž ustanovení čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod.*

*Výbor z rozhodnutí a zásad Výboru pro svobodu sdružování Správní rady Mezinárodní organizace - čtvrté (revidované) vydání Mezinárodní úřad práce Ženeva v této souvislosti ve svých reakcích na případy porušování práva na kolektivní vyjednávání zdůrazňuje „důležitost práva majoritní odborové organizace působící u zaměstnavatele kolektivně vyjednávat" na straně jedné a vykládá uvedené úmluvy tak, že malá odborová organizace toto právo nemá.*

*Je na místě připomenout např. výrok č. 958, který vyžaduje ze strany státu opatření směřující k zajištění práva kolektivně vyjednávat většinové odborové organizaci – např. ve výrocích č. 959 (zajistit smírčí opatření k uznání majoritní odborové organizace zaměstnavatelem za partnera pro kolektivní vyjednávání), 960 (zajistit uznání odborové organizace, která kolektivní smlouvu neuzavřela, avšak v mezidobí od uzavření kolektivní smlouvy se stala majoritní odborovou organizací, za partnera pro uzavření kolektivní smlouvy).*

## 3. V článku I se za bod 4 doplňuje nový bod 4b, který zní:

„4b. V ustanovení § 34 se za odstavec 1 vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) U zaměstnavatelů neuvedených v § 109 odst. 3 musí pracovní smlouva obsahovat mzdu nebo údaj o mzdě, je-li sjednána kolektivní smlouvou.“.

Dosavadní odstavec 2 až 5 se označují jako odstavce 3 až 6.“.“.

***Odůvodnění:***

*Pracovní smlouva je nejběžnějším právním jednáním, na jehož základě vzniká pracovní poměr. Jedná se o dvoustranné právní jednání spočívající v souhlasném projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít pracovní smlouvu, na jejímž základě vznikne pracovní poměr. Současně je také právním vyjádřením volby svobody zaměstnání, neboť umožňuje každé fyzické osobě vybrat si zaměstnavatele, druh práce a místo výkonu práce tak, aby to odpovídalo jejím schopnostem, zdravotnímu stavu, kvalifikaci, osobním poměrům a zájmům. Na druhé straně umožňuje zaměstnavatelům vytvářet pracovní kolektiv tak, aby to odpovídalo jejich potřebám.*

*Navrhuje se výslovně stanovit, že v pracovní smlouvě musí být sjednána mzda (poskytovaná zaměstnavateli neuvedenými v § 109 odst. 3 zákoníku práce) nebo uveden údaj o její výši, je-li ujednána v kolektivní smlouvě. Tím se odstraní problémy praxe s ujednáváním mzdy v jiných (nepojmenovaných) smlouvách a s jejich jednostranným stanovením vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo mzdovým výměrem v souladu s posilováním smluvní svobody v oblasti pracovněprávních vztahů.*

*Nerespektování nového § 34 odst. 2 zákoníku práce, bude zapotřebí považovat za relativně neplatné právní jednání. Relativní neplatností právního jednání se rozumí taková neplatnost, které se může dovolat jen ten, kdo je touto neplatností postižen. Z úřední povinnosti se k relativní neplatnosti právního jednání nepřihlíží.*

*Budou odstraněny problémy praxe s jednáváním mzdy v jiných (nepojmenovaných) smlouvách a s jejich jednostranným stanovením vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo mzdovým výměrem v souladu s posilováním smluvní svobody v oblasti pracovněprávních vztahů.*

*Ustanovení § 37 odst. 1 zákoníku práce o informování zaměstnance o obsahu pracovního poměru zůstává zachováno, to znamená, že bude-li postupováno podle nového § 34 odst. 2 zákoníku práce, nebude zapotřebí údaj o mzdě v písemné informaci zaměstnance uvádět.*

**4. V článku I se za bod 61 doplňuje nový bod 61a, který zní:**

„61a. Ustanovení § 113 zní:

„(1) Mzda se sjednává ve smlouvě, není-li v odstavci 3 stanoveno jinak.

Mzda musí být sjednána před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.

Je-li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, sjednává s ním mzdu ten, kdo ho na pracovní místo ustanovil, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.“.“.

***Odůvodnění:***

*Zákoník práce stanoví podmínky pro poskytování mzdy pouze rámcově, aby nepředurčoval mzdový systém a jednotlivé formy a složky mzdy, které mohou být mezi účastníky sjednány. Způsoby utváření mezd stanoví zákoník práce v § 113 odst. 1.*

*Mzdu je možné sjednat v kolektivní smlouvě, pracovní nebo jiné smlouvě. Preferuje se tedy utváření mezd dvoustranným právním jednáním (na základě ujednání zaměstnavatele se zaměstnancem nebo zaměstnavatele s odborovou organizací), což zajišťuje zaměstnanci vyšší ochranu. Zároveň se navrhuje zrušit možnost zaměstnavatele stanovit mzdu zaměstnanci vnitřním předpisem nebo určit mzdovým výměrem. Současně se toto ustanovení věcně i obsahově zjednodušuje.*

## 5. V článku I se za bod 15 doplňuje nový bod 15a, který zní:

„15a. V § 52 se na konci písmene g) nahrazuje čárka tečkou a písmeno h) se zrušuje.“.

***Odůvodnění:***

*Zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, byl doplněn s účinností od 1. ledna 2012 do výčtu důvodů, pro něž může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, uvedených v § 52 zákoníku práce, nový výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. h), podle kterého zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce.*

*Při projednávání návrhu novely konstatovala Legislativní rada vlády ve svém stanovisku č. j. 552/11 ze dne 23. června 2011 k napadenému ustanovení uvedla: „že do vztahů soukromoprávních, založených na formální rovnosti stran, nelze ve prospěch jedné ze stran zavádět sankční ustanovení spočívající v postihu druhé smluvní strany za porušení předpisu z oblasti práva veřejného, neboť*

*a) taková úprava věcně nesouvisí s výkonem práce podle pracovněprávních předpisů a nemá žádnou souvislost s plněním pracovních úkolů a*

*b) případné „provinění“ zaměstnance proti veřejnoprávní úpravě musí být posuzováno ve formálním řízení veřejnoprávní povahy, ve kterém zaměstnanci musí být dána možnost se hájit, a to i soudní cestou (např. při porušení režimu vycházek při pracovní neschopnosti z důvodu návštěvy zdravotnického zařízení při zhoršení zdravotního stavu apod.). Porušení povinnosti uložené veřejnoprávními předpisy musí být postihováno toliko v režimu veřejného práva, do něhož pracovněprávní vztah nespadá.*

*Legislativní rady vlády konstatuje, že i v tomto případě je navržená právní úprava v rozporu s ústavním pořádkem České republiky, zejména se zásadou proporcionality.*

*Vzhledem k tomu, že návrh na zrušení uvedeného ustanovení, který již v roce 2012 podala skupina tehdy opozičních poslanců Ústavnímu soudu ČR, dosud nebyl Ústavním soudem ČR posouzen, navrhuje se zrušení uvedeného ustanovení novelou zákona.*

## 6. V článku I se za bod 15 doplňují nový bod 15a, který zní:

„15a. V § 55 odst. 1 se písmeno a) zrušuje a ruší se označení písmene b).“.

***Odůvodnění:***

*Podle § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem skutečnost, že zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody. Zákon v tomto ustanovení dále rozlišuje mezi pravomocným odsouzením za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a pravomocným odsouzením za jakýkoli jiný úmyslný trestný čin.*

*Důležitou podmínkou pro použití tohoto důvodu rozvázání pracovního poměru je skutečnost, že odsouzení zaměstnance je pravomocné. V praxi je však použití tohoto zrušovacího důvodu zcela nepraktické. V případě, kdy se zaměstnavatel o trestné činnosti zaměstnance dozví, řeší otázku pracovního poměru ještě dříve, než dojde k nabytí právní moci rozsudku.*

*Navrhuje se proto zrušení § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.*

## 7. V článku I se za bod 16 doplňuje nový bod 16a, který zní:

„16a. V ustanovení § 67 odstavec 1 zní:

(1). Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

a) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

b) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

c) pětinásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,

d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.“.“.

***Odůvodnění:***

*Odstupné představuje plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (zpravidla jako peněžitý příspěvek) zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním (skončením) jejich pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat často složitou sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci. Zaměstnanec má ze zákona, jak vyplývá z ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce, právo na odstupné tehdy, jestliže ztratil dosavadní práci bez své viny z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele, ze zdravotních důvodů, neboť nemůže pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání konat dosavadní práci, nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice.*

*Praxe ukazuje, že částka jednonásobku průměrného výdělku jako odstupného pro zaměstnance, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele netrval jeden rok, je zcela nedostatečná pro vyrovnání se s důsledky, které ztráta zaměstnání zaměstnanci přináší. Zvýšení odstupného přiblíží českou pracovněprávní úpravu obvyklým standardům ochrany zaměstnanců při skončení pracovního poměru ve vyspělých zemích Evropské unie.*

## 8. V článku I se za bod 36 doplňuje nový bod 36a, který zní:

„36a. Za § 90a se vkládá nový § 90b, který zní:

„§ 90b

Zaměstnanci, který se vrátil z pracovní cesty po 24. hodině, je zaměstnavatel povinen poskytnout nezbytný odpočinek od skončení pracovní cesty do nástupu do práce po dobu osmi hodin, a pokud tato doba spadá do pracovní doby zaměstnance, i náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.“.“.

***Odůvodnění***

*Navrhovaná úprava zajistí právo zaměstnanců, kteří se vrací ze služební cesty po 24.00 hod. noční, na odpočinek. Pracovní cesta jako institut spočívající ve změně pracovního poměru je založena na vzájemné dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem. V praxi je běžné, že zaměstnanci dávají zaměstnavateli souhlas s vysíláním na pracovní cestu, často i obecně předem na dobu neurčitou. Praxe ukazuje, že zaměstnavatelé přitom při stanovení podmínek pracovní cesty, tedy zejména jejího začátku a konce, často nehledí na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnance, zejména nezajišťují dostatečný odpočinek zaměstnanců.*

*Předmětné ustanovení obsahovala předchozí právní úprava (zákoník práce z roku 1965 a jeho prováděcí nařízení vlády č. 108/1994 Sb.). Účinný zákoník práce ji nepřevzal, protože se mělo za to, že bude tato záležitost řešena v kolektivním vyjednávání. V praktické aplikaci se skutečnost, že zákon příslušnou právní úpravu neobsahuje, využívá k tomu, že po zaměstnancích je požadován výkon práce, aniž by mu v těchto případech byla zajištěna potřebná doba odpočinku mezi směnami.*

**9. V článku I se za bod 42 doplňuje nový bod 42a, který zní:**

„42a. Za § 92 se vkládá nový § 92a, který zní:

„§ 92a

Při pracovní cestě není doba přepravy z místa nástupu pracovní cesty a zpět, do místa ubytování a zpět, nebo mezi jednotlivými místy ubytování, dobou nepřetržitého denního odpočinku (§ 90), ani nepřetržitého odpočinku v týdnu (§ 92).“.“.

***Odůvodnění***

*Cílem nové úpravy je zajistit, aby se do doby odpočinku nemohla zahrnovat doba, kterou zaměstnanci na pracovní cestě tráví jinak než plněním pracovních úkolů při přepravě do cíle pracovní cesty, zpět, nebo mezi jednotlivými místy ubytování.*

*V průběhu delší pracovní cesty může docházet i k tomu, že zaměstnanci přejíždí mezi několika místy ubytování. I na to musí zákon pamatovat.*

## 10. V článku I se za bod 51 doplňuje nový bod 51a, který zní:

„51a. V § 108 se za odstavec 4 vkládá nový odstavec 5, který včetně poznámky pod čarou[36)] zní:

„(5) Odborová organizace má právo požadovat po zaměstnavateli, aby neprodleně přijal technická, organizační a jiná opatření k odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních a při pracovních postupech. Odborová organizace má v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců právo dočasně zakázat další výkon práce; zákaz je písemný a musí být zaměstnavateli doručen. Zákaz dalšího výkonu práce jsou povinny přezkoumávat správní úřady, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních předpisů [36)]; potvrdí-li se v přezkoumání platnost tohoto zákazu, platí zákaz bez časového omezení. Nebyla-li platnost zákazu dalšího výkonu práce správními úřady uvedenými ve větě třetí přezkoumána nebo potvrzena, pozbývá zákaz platnosti uplynutím doby 24 hodin od jeho doručení zaměstnavateli. Na vydání zákazu dalšího výkonu práce se nevztahuje správní řád.“.“.

***Odůvodnění***

*Odborové orgány mají právo provádět u jednotlivých zaměstnavatelů tzv. vnitřní kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V souvislosti s ústavněprávní revizí zákoníku práce v nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. konstatoval Ústavní soud, že „… právo odborových organizací kontrolovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci je reflexí základního práva zaměstnanců podle čl. 28 Listiny, je ve veřejném zájmu a není v rozporu s ústavním pořádkem.“*

*Odborové organizace v praxi při těchto kontrolách zjišťují závažné nedostatky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, avšak postrádají účinný preventivní právní nástroj k odvracení škod na životě a zdraví zaměstnanců. Uvedené opatření bude dočasné a bude podléhat potvrzení příslušným správním úřadem orgánem (zpravidla oblastním inspektorátem práce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů).*

---

[36)] Například zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, zákon č. 61/1988 Sb.,o hornické činnosti, výbušninách a o Státní baňské správě, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 18/1997 Sb., o mírovém využití jaderné energie a ionizujícího záření (atomový zákon) a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

## 11. V článku I se za bod 51 doplňuje nový bod 51b, který zní:

„52. V § 108 odstavec 7, který včetně poznámky pod čarou[36)] zní:

„(7) Zaměstnavatel je povinen přizvat zástupce odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci k účasti na kontrole správních úřadů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů[36)] a umožnit jim přednést své připomínky.“. “.

***Odůvodnění***

*Ustanovení § 108 zákoníku práce zakotvuje právo zaměstnanců nebo jejich zástupců, tedy odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, účastnit se na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tomu odpovídá povinnost zaměstnavatele umožnit účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, poskytnout jim v souvislosti s tím potřebné informace a naopak vyslechnout jejich informace a připomínky k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Získání informací od zaměstnanců či jejich zástupců má napomáhat k optimálnímu řešení problémů, které souvisejí se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, neboť nejúplnější informace o stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a případných nedostatků mohou bezesporu podat především sami zaměstnanci, kteří se přímo účastní pracovního procesu.*

*V navrhovaném odstavci 7 se formulačně zpřesňuje stávající právo zástupců zaměstnanců účastnit se na kontrole prováděné u zaměstnavatele, tak, aby byla zajištěna jejich účast zejména na kontrole prováděné orgány inspekce práce a orgány ochrany veřejného zdraví.*

---

[36)] Například zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, zákon č. 61/1988 Sb.,o hornické činnosti, výbušninách a o Státní baňské správě, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 18/1997 Sb., o mírovém využití jaderné energie a ionizujícího záření (atomový zákon) a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

## 12. V článku I se za bod 61 doplňuje nový bod 61a, který zní:

„61a. V ustanovení § 109 se na konci odstavce 3 doplňuje nové písmeno g), které zní včetně poznámky pod čarou[41a)]:

„f) poskytovatel zdravotní lůžkové péče s výjimkou poskytovatele poskytujícího lázeňskou léčebně rehabilitační péči[41a)]. “.“

***Odůvodnění***

*Cílem změny ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce je sjednocení systému odměňování zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni u poskytovatelů zdravotní lůžkové péče podle zákona o zdravotních službách, tj. v nemocnicích, léčebnách dlouhodobě nemocných a ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních. Tato změna se vztahuje na všechny zaměstnance poskytovatelů lůžkové péče odměňovaných dosud mzdou, 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, zatímco zaměstnavatelé působící v jiných hospodářsko - právních formách (akciové společnosti, společnosti s ručením omezeným, obecně prospěšné společnosti apod.) poskytují zaměstnancům mzdu, a to přesto, že výdaje na odměňování jsou ve všech případech kryty z příjmů veřejného zdravotního pojištění, tj. z veřejného systému.*

*Tento dualismus vede k zásadně nerovnému odměňování zaměstnanců lůžkových zdravotnických zařízení, které se v posledních letech stále více prohlubuje a ve svých důsledcích vede ke snižování kvality a dostupnosti zdravotní péče. Uvedené trendy jsou patrné díky odlivu kvalifikovaných zdravotnických pracovníků (zejména sester a lékařů) do jiných oborů, resp. díky relativně častým odchodům zdravotnických pracovníků (včetně čerstvých absolventů) do zahraničí.*

*Podle oficiálně dostupných údajů aktuálně zveřejňovaných Ústavem zdravotnických informací a statistiky činí rozdíly v odměňování mezi poskytovateli odměňujícími zaměstnance platem versus mzdou 18% v neprospěch mzdy; tj. v oblasti odměňování ve zdravotnictví byl v roce 2015 podíl mezd vůči platům na úrovni 82%.*

*Uplatnění systému odměňování platem u všech poskytovatelů zdravotních služeb lůžkové péče zajistí transparentní vynakládání finančních prostředků z veřejného systému zdravotního pojištění a rovné pracovní podmínky pro všechny zaměstnance poskytovatelů lůžkové péče bez ohledu na hospodářsko - právní formu poskytovatele zdravotních služeb.*

*Předkládaný pozměňovací návrh je v souladu s ústavním pořádkem České republiky, není v rozporu s nálezy Ústavního soudu České republiky. Je věcí moci státu (moci zákonodárné), jakou koncepci odměňování zaměstnanců ve zdravotnictví stanoví. Předkládaný pozměňovací návrh je rovněž v souladu s právem EU.*

---

„[41a)] § 2 odst. 1, § 5 odst. 2 písm. f), § 9 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách).“

**13. V článku II. Přechodná ustanovení se doplňují nové body 9–11, které znějí:**

„9. Zaměstnavatel je povinen upravit systém odměňování zaměstnanců podle § 109 odst. 3 písm. f) nejpozději ode dne 1. ledna 2018.

10. 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.

11. 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, se stanoví 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.“

***Odůvodnění***

*Navrhovaná ustanovení jsou přechodnými ustanovení, které uvedou do praxe změny v § 109 odst. 3 zákoníku práce, tedy sjednocení systému odměňování zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni u poskytovatelů zdravotní lůžkové péče podle zákona o zdravotních službách, tj. v nemocnicích, léčebnách dlouhodobě nemocných a ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních.*

## 14. V článku I se za bod 61 doplňuje nový bod 61a, který zní:

„61a. Ustanovení § 113 zní:

„(1) Mzda se sjednává ve smlouvě, není-li v odstavci 3 stanoveno jinak.

(4) Mzda musí být sjednána před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.

(5) Je-li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, sjednává s ním mzdu ten, kdo ho na pracovní místo ustanovil, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.“.“.

***Odůvodnění***

*Zákoník práce stanoví podmínky pro poskytování mzdy pouze rámcově, aby nepředurčoval mzdový systém a jednotlivé formy a složky mzdy, které mohou být mezi účastníky sjednány. Způsoby utváření mezd stanoví zákoník práce v § 113 odst. 1. Mzdu je možné sjednat v kolektivní smlouvě, pracovní nebo jiné smlouvě. Preferuje se tedy utváření mezd dvoustranným právním jednáním (na základě ujednání zaměstnavatele se zaměstnancem nebo zaměstnavatele s odborovou organizací), což zajišťuje zaměstnanci vyšší ochranu. Zároveň se navrhuje zrušit možnost zaměstnavatele stanovit mzdu zaměstnanci vnitřním předpisem nebo určit mzdovým výměrem. Současně se toto ustanovení věcně i obsahově zjednodušuje.*

## 15. V článku I se za bod 62. doplňují nové body 62a, 62b a 62c, který znějí:

„61a. V ustanovení § 116 první větě se slova „ve výši 10%“ nahrazují slovy „ve výši 20%“ a věta druhá se zrušuje.

61b. V ustanovení § 117 větě třetí se slova „nejméně 10% částky“ nahrazují slovy „nejméně 20% částky“.

61c. V ustanovení § 118 odstavci 1 větě první se slova „ve výši 10%“ nahrazují slovy „ve výši 25%“ a věta druhá se zrušuje.“.“.

***Odůvodnění***

***K § 116 až § 118 ZP***

*Výši a způsob určení příplatku za noční práci v § 116 zákoníku práce je možné výhradně sjednat, a to v kolektivní smlouvě nebo v individuální smlouvě. Zákonodárce nepokládá zákonem stanovenou minimální desetiprocentní výši příplatku za nepodkročitelné minimum. Zákonná úprava vychází z předpokladu, že povinná forma „sjednání“ zajišťuje dostatečnou ochranu zaměstnanců. V praxi se však možnost sjednání jiné minimální výše příplatku za noční práci neosvědčila. Výše příplatku se sjednocuje s výší příplatku za noční práci k platu (§ 125 zákoníku práce) u zaměstnanců zaměstnavatelů odměňovaných platem (§ 109 odst. 3 zákoníku práce) v zájmu zajištění rovného zacházení a odstranění diskriminace.*

*Ztížené pracovní prostředí vymezuje § 6 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, jednotně pro všechny zaměstnavatele, tj. pro zaměstnavatele odměňující mzdou i platem. Za ztížené pracovní prostředí se považuje takové prostředí, ve kterém je zaměstnanec vystaven mimořádným obtížím vyplývajícím z účinků ztěžujících vlivů, jednak z opatření směřujících ke snížení nebo odstranění těchto účinků.*

*Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. obsahuje i výčet ztěžujících vlivů obsahuje a ukládá některé s tím související povinnosti. Jedná se např. o povinnost používat osobní ochranné pracovní pomůcky (ochranné oděvy, dýchací přístroje), jejichž použití je spojeno s pohybovým nebo jiným omezením nebo dodržovat zvláštní režim pracovní doby (např. bezpečnostní přestávky), popř. snášet jiná omezení. Pokud je nezbytné, aby zaměstnanec konal práci ve ztíženém pracovním prostředí, má právo na mzdovou kompenzaci.*

*Výše příplatku se upravuje s ohledem na výši příplatku za ztížené pracovní prostředí k platu (§ 125 zákoníku práce) u zaměstnanců zaměstnavatelů odměňovaných platem (§ 109 odst. 3 zákoníku práce) v zájmu zajištění rovného zacházení a odstranění zákazu diskriminace. Podle § 7 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí 400 až 1 400 Kč měsíčně. Navrhovaná výše odpovídá odpracování 200 hodin ve ztíženém pracovním prostředí.*

*Zákonná úprava vychází z předpokladu, že zaměstnavatelé – pokud to umožňuje jejich provoz – rozvrhují nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den, a to tak, aby do něho spadala neděle. V některých případech je však nezbytné, aby zaměstnanci konali práci i v sobotu a v neděli a aby jim byl nepřetržitý odpočinek určen na jiné dny.*

*Za dobu práce v sobotu a neděli proto přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% jako kompenzace zásahu do osobního života, popřípadě do života rodiny zaměstnance. Výše příplatku se upravuje s ohledem na výši příplatku za práci v sobotu a neděli u zaměstnanců odměňovaných mzdou (§ 126 zákoníku práce) u zaměstnanců zaměstnavatelů odměňovaných platem (§ 109 odst. 3 zákoníku práce) v zájmu zajištění rovného zacházení a odstranění zákazu diskriminace.*

## V článku I se za bod 64. doplňuje nový bod 64a., který zní:

„64a. V ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) v části věty před středníkem i za středníkem se slova „pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb“ zrušují.“.“.

***Odůvodnění***

*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) zákoníku práce, 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 ustanovení § 346b odst. 2 zákoníku práce 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 zákoníku práce, 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) zákoníku práce.*

## 16. V článku I se za bod 73. doplňuje nový bod 73a, který zní:

„73a. V ustanovení § 146 písmeno c) zní:

„c) k úhradě členských příspěvků, na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.“.“.

***Odůvodnění***

*Zákoník práce upravuje mezi zákonnými důvody srážek ze mzdy i úhradu 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. V praxi zaměstnavatelé v řadě případů zneužívají stávající právní úpravu k nátlaku na odborovou organizaci při kolektivním vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy. Taková praxe je v rozporu s dobrými mravy. V zájmu ochrany zaměstnanců se proto navrhuje vyžadovat písemnou dohodu zaměstnance, člena odborové organizace, a zaměstnavatele o srážení členských příspěvků.*

**17. V článku I se za bod 88. doplňuje nový bod 88a, který zní:**

„88a. V ustanovení § 200 větě první se za slova „v nezbytně nutném rozsahu“ vkládají slova „není-li v § 203 odst. 1 bod 1 stanoveno jinak.“.“.

***Odůvodnění***

*Z důvodu legislativní vazby ustanovení § 200 a 203 zákoníku práce dochází v tomto ustanovení k legislativně technické změně, reagující na navrhovanou změnu § 203 odst. 1 písm. a) bod 1 zákoníku práce*

## 18. V článku I se za bod 89. doplňuje nový bod 89a, který zní:

„89a. V ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) na konci bodu 1. se vkládají slova „nejméně v rozsahu 15 minut na jednoho zastupovaného zaměstnance v průběhu čtyř týdnů.“.

***Odůvodnění***

*Ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) je uvedeno ve výčtu ustanovení obsažených v § 363 zákoníku práce jako ustanovení, kterým se zapracovávají předpisy Evropské unie, tj. zejména směrnice, které se zabývají právem na informace a projednání jak v oblasti „národní“, tak právem zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání.*

*Jde zejména o směrnici Evropského parlamentu a rady 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství; směrnice Evropského parlamentu a rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství.*

*Podle článku 2 Úmluvy MOP č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (vyhlášena pod č. 108/2001 Sb. m. s.). „Zástupcům pracovníků budou v podniku poskytnuty takové materiální možnosti, které jim umožní rychle a účinně vykonávat jejich funkci.“*

*Vzhledem k tomu, že v praxi dochází ke sporům o rozsah této překážky v práci, navrhuje se stanovit minimální rozsah této překážky v práci výslovně zákonem.*

## 19. V článku I se za bod 99. doplňuje nový bod 99a, který zní:

„99a. V ustanovení § 213 odst. 1 se slova „nejméně 4 týdny v kalendářním roce“ nahrazují slovy „nejméně 5 týdnů v kalendářním roce“.“.

***Odůvodnění***

*Podle stávající právní úpravy minimální výměra dovolené činí 4 týdny. Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnanci tzv. nepodnikatelské sféry (zaměstnanci zaměstnavatelů vyjmenovaných v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce) mají základní výměru dovolené přímo ze zákona 5 týdnů, týká se minimální délka dovolené 4 týdny pouze zaměstnanců podnikatelské sféry. Rozdílná zákonem stanovená minimální délka dovolené tak zakládá diskriminaci zaměstnanců v podnikatelském sektoru, pro kterou neexistuje spravedlivý věcný důvod.*

*Navíc dovolená slouží primárně k odpočinku zaměstnance, jako institut prevence před pracovními úrazy a škodami na zdraví způsobenými v souvislosti s výkonem závislé práce vůbec. Prvořadé zacílení na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je vyjádřeno jak ve směrnici 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (v preambuli se odvolává na směrnici 89/391/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovištích), tak v Úmluvě MOP č. 132/1970 o placené dovolené, 1970.*

*Je statisticky dokázáno, že odpočatý zaměstnanec je méně náchylný k úrazům. Stanovení nižšího minimálního standardu dovolené pro zaměstnance podnikatelského sektoru, kteří jsou vystaveni s ohledem na charakter své práce (horníci, slévači, stavební dělníci atd.) ve výrazně vyšší míře riziku pracovních úrazů i nemocí z povolání než zaměstnancům nepodnikatelské sféry, je tak v zásadním rozporu s posláním dovolené.*

*Pozměňovací návrh směřuje k zajištění rovného zacházení a stejných minimálních standardů pracovně právní ochrany zaměstnanců veřejného a soukromého sektoru.*

## 20. V článku I se za bod 103. doplňuje nový novelizační bod 103a, který zní:

„103a. V ustanovení § 215 odst. 2 se za písmeno b) vkládá nové písmeno c), které zní:

„c) jsou při práci v čistírně odpadních vod, při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod na všech pracovištích, kde při těchto pracích přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady, anebo na jiných pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy.“.“.

***Odůvodnění***

*Technická novela zákoníku práce v r. 2007 (zákon č. 362/2007 Sb.) zrušila v ustanovení § 215 zákoníku práce slova „zdraví škodlivé“, čímž zákonodárce vyjadřuje, že dodatková dovolená již po 1. lednu 2008 nekompenzuje výkon práce „zdraví škodlivé“, ale jen výkon práce „zvlášť obtížné“. Na „škodlivosti“ pracovního prostředí na zdraví zaměstnance se přitom po 1. lednu 2008 nic nezměnilo. Z pohledu zaměstnance se tedy jednalo pouze o změnu terminologie. Důvodová zpráva k uvedené novele zákoníku práce uvádí, že „navrženou změnou se sleduje terminologický soulad s právem ES, proto se pojem „zdraví škodlivá“ vypouští.“*

*Nárok na dodatkovou dovolenou, v návrhu uvedených zaměstnanců byl obsažen do 31. 12. 2006 v ustanovení § 4 bodu 12 vyhlášky č. 75/1967 Sb., o dodatkové dovolené pracovníků, kteří konají práce zdraví škodlivé nebo zvlášť obtížné, a o náhradě za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti u některých nemocí z povolání. Není pochybnost o tom, že se jedná o práce, které jsou zvlášť obtížné.*

*Z důvodové zprávy k novele zákoníku práce vyplývá, že úmyslem zákonodárce nebylo měnit a ani omezit dosavadní okruh zaměstnanců, kteří podle citované vyhlášky měli nárok na dodatkovou dovolenou. V § 215 zákoníku práce nebyli však tito zaměstnanci bez věcného důvodu uvedeni.*

*V praxi však někteří zaměstnavatelé využívají skutečnosti, že dnes platná a účinná právní úprava výslovný výčet pracovních činností (okruhu zaměstnanců), jichž se dodatková dovolená dotýká, již neobsahuje, a proto ji zaměstnancům, kteří měli za nezměněných pracovních podmínek nárok na dodatkovou dovolenou upírají. Tato praxe se týká především zaměstnanců pracujících v čističkách odpadních vod.*

*Legislativní řešení dnešní neuspokojivé situace je dle velice naléhavé, vzhledem k tomu, že právo na dodatkovou dovolenou zaměstnanců pracujících v čističkách odpadních vod a v dalších výše uvedených činnostech plní významnou funkci z hlediska ochrany jejich zdraví před škodlivými dopady jejich práce v rizikovém prostředí. Neposkytování dodatkové dovolené těmto zaměstnancům způsobuje škodlivé následky na jejich zdraví v důsledku delšího působení rizikového faktoru biologického činitele.*

**21. V článku I se za novelizační bod 116. doplňuje nový novelizační bod 116a, který zní:**

„116a. Před dosavadní text úvodní věty § 227 se vkládá text „Zaměstnavatel je povinen pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců.“.“.

***Odůvodnění***

*Koncepční novela zákoníku práce provedená v roce 2012 zákonem č. 365/2011 Sb. zcela neodůvodněně zrušila první větu ustanovení § 227 zákoníku práce 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, nepřesné.*

*Uvedené ustanovení sice má spíše deklaratorní charakter, ale pro praxi je nesmírně významné, neboť zahrnuje základní formy odborného rozvoje zaměstnanců a pro zaměstnavatele zakotvuje požadovaný standard řízení rozvoje a lidských zdrojů. Zdůrazňuje, že personální poznatky, procesy, metody a nástroje neplní svoji funkci „samy o sobě“, v jakkoliv tradičních podobách, nýbrž pouze v souvislostech s ostatními procesy ve firmě a jejich celistvém, souhrnném chápání.*

*Navrhované ustanovení si klade za cíl uložením právní povinnosti usměrnit praxi zaměstnavatelů v oblasti odborného rozvoje zaměstnanců v souladu s těmito cíli.*

## 22. V článku I se za bod 124. doplňuje nový bod 124a, který zní:

„124a. V ustanovení § 252 odstavec 1 se vkládá druhá věta „Svěřenými hodnotami není zboží volně nabízené k prodeji třetím osobám.“.“.

***Odůvodnění***

*Základním předpokladem odpovědnosti zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování je, aby mezi ním a zaměstnavatelem byla uzavřena platná dohoda o odpovědnosti za tyto hodnoty. Pro platnost dohody o odpovědnosti se vyžaduje, aby mezi jejími účastníky existoval platný pracovněprávní vztah. Dohoda může být uzavřena buď samostatně, nebo může být součástí pracovní smlouvy, lze ji sjednat i se zaměstnancem činným na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Smí však být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.*

*Náležitostí dohody o odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování požadovanou zákonem je především její písemná forma, nedostatek této formy má za následek neplatnost dohody o odpovědnosti. Dohody o odpovědnosti musí obsahovat závazek zaměstnance převzít odpovědnost za hodnoty, které mu zaměstnavatel svěří a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat.*

*Zákon uvádí jen demonstrativním způsobem hodnoty, kterým se má odpovědnost za schodek týkat. Jsou to hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem oběhu nebo obrazu. Charakteristickým znakem svěřených hodnot, které umožňuje jejich odlišení od ostatních hodnot, je jejich určení pro oběh nebo obrat a osobní dispozice odpovědného zaměstnance s nimi po celou dobu, po kterou jsou mu svěřeny.*

*Na základě tohoto druhu odpovědnosti zaměstnanec nemůže odpovídat kupř. za svěřený dopravní prostředek, vybavení kanceláře apod., neboť nejde o hodnoty, které jsou předmětem oběhu nebo obratu. Protože znakem hodnot, které mohou být způsobilým předmětem dohody o odpovědnosti, je, že jsou zaměstnanci svěřeny a ten s nimi sám disponuje a posléze je vyúčtovává, nemohou být hodnotami svěřenými k vyúčtování předměty nebo zboží, které se nabízejí volně k prodeji zákazníkům.*

*Navrhovanou úpravu si vyžádala praxe, neboť zaměstnavatelé běžně i u zaměstnanců ve velkých supermarketech vyžadují uzavření dohod o odpovědnosti, aniž by k ní byly vytvořeny zákonné předpoklady, to znamená, že svěřené hodnoty nejsou v osobní disposici těchto zaměstnanců. Inventurou zjištěné rozdíly jsou pak požadovány na základě zvýšené odpovědnosti na zaměstnancích, kteří uzavřeli dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty, přestože v mnoha případech bylo zboží odcizeno zákazníky, aniž by to smluvní ochrana odhalila. Tento nesoulad zákona a praxe se navrhuje odstranit výslovným ustanovením, že hodnotami svěřenými k vyúčtování nemůže být zboží nabízené k prodeji zejména v obchodech.*

## 23. V článku I se za bod 128. doplňuje nový bod 128a, který zní:

„128a. V ustanovení § 271i odstavec 1 se slova „ve výši nejméně 240 000 Kč“ nahrazují slovy „nejméně ve výši 300 000 Kč“.“.

***Odůvodnění***

*Cílem jednorázového odškodnění pozůstalých je zmenšit prvotní újmu, jež vznikla osobám, které jsou v nejužším biologickém vztahu se zemřelým. Podle ustanovení § 271i zákoníku práce vzniká právo na tuto jednorázovou náhradu pozůstalému manželovi, partnerovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému z nich ve výši nejméně 240 000 Kč. Dále rodičům zemřelého zaměstnance v souhrnné výši nejméně 240 000 Kč, pokud žili ve společné domácnosti se zemřelým zaměstnancem.*

*Podle § 2959 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník stanoví: „Při usmrcení nebo zvlášť závažném ublížení na zdraví odčiní škůdce duševní útrapy manželu, rodiči, dítěti nebo jiné osobě blízké peněžitou náhradou vyvažující plně jejich utrpení. Nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti.“ Nutno však zdůraznit, že zvýšené úhrady podle občanského zákoníku se poškozený může domoci jen na základě úspěchu ve sporu v občanském soudním řízení.*

*Nový občanský zákoník zrušil tedy kogentní ustanovení o výši odškodnění pozůstalým a ponechal stanovení výše odškodnění soudu. V důvodové zprávě zdůraznil, že se jedná o navýsost citlivou záležitost, kde ve většině případu je částka 240 000 Kč malá. Částka 240 000 Kč byla do občanského zákoníku z roku 1964 doplněna zákonem č. 160/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem a o změně zákona České národní rady č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), zákon č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Tuto částku převzal do své úpravy zákoník práce z roku 2006 (původně v ustanovení § 378 zákoníku práce). I když má vláda právo nařízením vlády podle § 271i zákoníku práce jednorázovou výši odškodnění zvýšit, navrhuje se zvýšit minimální částku uvedené náhrady na částku 300 000 Kč zákonem.*

## 24. V článku I se za 128. doplňuje nový bod 128a, který zní:

„128a. V části jedenácté se v hlavě III. za oddíl 4 vkládá nový oddíl 5, který včetně nadpisu a poznámek pod čarou č. 113 a 114 zní:

*„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 práce a sociálních věcí 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
   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 zakázky[113)] a vyhlašuje veřejnou soutěž ve vědě a výzkumu[114)] 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.

---

[113)] Zákon č. 134/2016 Sb., o veřejných zakázkách

[114)] 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

(4) K dosažení cíle uvedeného v odstavci 1 pojišťovna, u níž jsou pojištěni zaměstnavatelé zákonným pojištěním pro případ své odpovědnosti při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, předkládá Ministerstvu práce a sociálních věcí 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 doplňuje do zákoníku práce velmi potřebnou úpravu prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání, která byla do roku 2015 součástí platného, nikoliv však účinného zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který byl zákonem č. 205/2015 Sb. zrušen. Náklady prevence budou hrazeny ze státního rozpočtu. V této souvislosti je třeba uvést, že zaměstnavatelé odvádějí v rámci zákonného pojištění své odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání pojistné stanovené diferencovaně v závislosti na rizikovosti jednotlivých odvětví, a že výběr pojistného hrazeného zaměstnavateli je v dlouhodobě přebytkový. Náklady preventivních programů mohou přispět k výraznému snížení vyplácených náhrad a snížit tak v budoucnosti výdaje státního rozpočtu.*

*Do procesu zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vstupuje orgán pojištění, který bude směrovat preventivní opatření do aktivit, které se vymykají možnostem jednotlivých zaměstnavatelů. Jedná se zejména o předávání informací o předcházení škodám v různých formách (výchova a vzdělávání, vydávání publikací, pořádání výstav a konferencí). Zdrojem aktuálních informací o předcházení škodám jsou výsledky výzkumu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a výsledky analýz příčin a okolností vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání.*

*Preventivní činnosti nemůže zajistit orgán pojištění sám. Zákon předpokládá, že orgán pojištění vyhlásí cíle a programy v oblasti prevence a bude schvalovat projekty k naplnění cílů, jejich výsledky a pro realizaci projektů bude provádět výběrové řízení podle zvláštních právních předpisů.*

*Zákon vymezuje okruh orgánů a institucí, které se mohou výběrového řízení účastnit. Požaduje se, aby to byly orgány a instituce, které se zabývají problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale také příslušné odborové organizace a příslušné organizace zaměstnavatelů, které by preventivní opatření pomocí projektů zaměřily potřebným směrem z jejich úhlu pohledu.*

*Umístění a výši prostředků na prevenci projedná před rozhodnutím orgán pojištění s příslušným odborovým orgánem a s příslušnou organizací zaměstnavatelů, které ve vztahu k orgánu pojištění vystupují jako poradní orgány.*

**25. V článku I se za bod 130 doplňuje nový bod 130a., který zní:**

„130a. V § 279 odst. 1 písm. c) nahradit na konci čárku středníkem a doplnit tato slova „; převažující činnost zaměstnavatele musí být určena postupem, který používá státní statistická služba,“.“.

***Odůvodnění***

*viz bod 26.*

**26. Za dosavadní část druhou vložit novou část třetí v tomto znění:**

„ČÁST TŘETÍ

Změna zákona o kolektivním vyjednávání

Čl. IV

1. V § 7 odst. 1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, se na konci doplňuje věta „Převažující činnost zaměstnavatele musí být určena postupem, který používá státní statistická služba.“.“.
2. Dosavadní části třetí a čl. IV a V označit jako část čtvrtou a čl. V a VI.
3. Dosavadní část čtvrtou a čl. VI a VII označit jako část pátou a čl. VII a VIII.
4. Dosavadní část pátou a čl. VIII označit jako část šestou a čl. IX.
5. Dosavadní část šestou a čl. IX označit jako část sedmou a čl. X.
6. Dosavadní část sedmou a čl. IX označit jako část osmou a čl. XI.
7. Dosavadní část osmou a čl. XII označit jako část devátou a čl. XII.
8. Dosavadní část devátou a čl. XII označit jako část desátou a čl. XIII.

***Společné odůvodnění k § 279 odst. 1 písm. e) a nové části třetí:***

*Ustanovení § 279 odst. 1 písm. c) zákoníku práce stanoví právní povinnost zaměstnavateli „informovat zaměstnance o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele.“. Při plnění této povinnosti vychází zaměstnavatel z Klasifikace ekonomické činnosti stanovené Českým statistickým úřadem na základě § 19 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě.*

*Na stejném postupu, to znamená podle převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele, je konstruován rovněž § 7 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání, má-li být kolektivní smlouva vyššího stupně závazná i pro další zaměstnavatele. Rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně je vyhlášeno ve Sbírce zákonů sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí.*

*V praktické činnosti zaměstnavatelů však dochází k tomu, že zaměstnavatelé dotčení rozšířením kolektivní smlouvy vyššího stupně, aby toto rozšíření vůči sobě, a tím i vůči svým zaměstnancům vyloučili, jednostranně prohlásí, že předmět jejich činnosti je jiný, a proto se na ně rozšířená kolektivní smlouva vyššího stupně nevztahuje.*

*Aby se této nesprávné praxi čelilo, a rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně na další zaměstnavatele nebylo anulováno, se navrhuje, aby dosavadní právní úprava v zákoníku práce a v zákonu o kolektivním vyjednávání byla zpřesněna tak, aby nařizující právní norma (kogentní právní norma) stanovila, že převažující ekonomická činnost zaměstnavatele musí být určena postupem, který používá státní statistická služba, to znamená, že se závazně postupuje podle pravidel Českého statistického úřadu vyjádřených v metodice ke Klasifikaci NACE REV. 2, která je tímto úřadem zveřejněna a je obecně dostupná.*

## 27. V článku I se za bod 131 doplňuje nový novelizační bod 131a, který zní:

„131a. Ustanovení § 309 odstavec 8 zní:

„(8) Zaměstnavatel je povinen o svém záměru zaměstnávat agenturní zaměstnance, včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců. O uplatnění agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele a o jeho rozsahu spolurozhoduje se zaměstnavatelem odborová organizace. Bez stanoviska odborové organizace není uplatnění agenturního zaměstnání účinné“.“.

***Odůvodnění***

*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. Ve své podstatě jde o legální podnikání s pracovní silou.*

*Článek 4 Úmluvy MOP č. 181, o soukromých agenturách práce (vyhlášené pod č. 38/2003 Sb. m. s.) stanoví, že musí být přijata opatření, která zajistí, aby pracovníkům přijatým do zaměstnání v soukromých agenturách práce poskytujících služby podle článku 1 nebylo odepřeno právo na svobodu sdružování a právo kolektivně vyjednávat.*

*Cílem navrhované úpravy je zajistit realizaci uvedeného článku 4 Úmluvy č. 181 s využitím institutu spolurozhodování odborové organizace o uplatnění agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele a o jeho rozsahu. Navrhované opatření umožní omezit využívání agenturního zaměstnávání na případy, kdy je to účelné a v souladu se zájmy zaměstnavatele i jeho zaměstnanců.*

*Rada zaměstnanců s ohledem na její povahu oprávnění spolurozhodovat o uplatnění agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele a o jeho rozsahu nemůže náležet.*

## 28. V článku I se za bod 144 doplňuje nový bod 144a, který zní:

„144a. V ustanovení § 346d odstavec 1 se doplňuje věta třetí:

„Zaměstnanec může zřídit zástavní právo nejdříve v den, kdy dosáhl 18 let věku; za nezletilého nebo zaměstnance, jehož svéprávnost byla omezena, zástavní právo zřídit nelze.“.“.

***Odůvodnění***

*Zástavní právo má pro zaměstnance stejně závažné dopady jako dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování nebo dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty, jejichž uzavření zákoník práce podmiňuje dosažením 18 let věku a plnou svéprávností.*

*Navrhuje se proto shodná právní úprava i pro zřízení zástavního práva ve prospěch zaměstnavatele.*

## 29. V článku VI (ČÁST ČTVRTÁ – Změna zákona o zaměstnanosti) bod 1 zní:

„1. V § 4 odstavci 2 se na konci doplňuje nová věta, která zní: „Právo na zaměstnání nelze občanovi odepřít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.“. *“.*

Dosavadní body 1. a 2. se označují jako body 2. a 3.“.“.

***Odůvodnění:***

*Zákon o zaměstnanosti, podobně jako zákoník práce, v souvislosti s diskriminací a nerovným zacházením odkazuje přímo na antidiskriminační zákon. Stručný taxativní výčet diskriminačních důvodů v tomto zákoně však účelům účinné ochrany zaměstnanců v oblasti zaměstnanosti nevyhovuje, především pokud jde o vyloučení nerovného zacházení s uchazeči o zaměstnání a vyvolává dlouhodobě i problémy České republiky při plnění jejích mezinárodních závazků vyplývajících z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958, v rámci kontrolního mechanismu Mezinárodní organizace práce. Stávající úprava se proto doplňuje o širší výčet diskriminačních důvodů, který je totožný s výčtem navrženým pro novelizaci zákoníku práce tak, aby byla zachována jednota a koncepčnost pracovněprávní úpravy.*

*Navržená úprava navrací zpět do zákona o zaměstnanosti širší výčet diskriminačních důvodů tak, aby obsahoval pro potřeby účinného fungování trhu práce a realizaci efektivní politiky zaměstnanosti explicitní vymezení diskriminačních důvodů, a to především jejich doplněním nad rámec úpravy obsažené v antidiskriminačním zákoně o rodinný stav, příslušnost k politickým stranám a členství v odborové organizaci a organizace zaměstnavatelů.*

*Uvedením rodinného stavu, sociálního původu, popř. majetku a povinností k rodině jako diskriminačních důvodů, dojde k přímému rozšíření ochrany i na situace, kdy by mělo být s některými osobami v oblasti zaměstnanosti nerovně zacházeno z důvodu rodičovství, příslušnosti k preferovanému rodu (kastě), z důvodu majetkového stavu, popř. z důvodu původu v určité sociální vrstvě či z neúplné, popř. z registrovaného partnerství apod. Rovněž dojde k explicitnímu zákazu nerovného zacházení s ohledem na to, jsou-li uchazeči o zaměstnání ženatí (vdané), ovdovělí, bezdětní, popř. chtějí-li mít děti.*

*V dalším se ponechává odkaz na antidiskriminační zákon.*

***Poznámky:***

***Poznámky:***

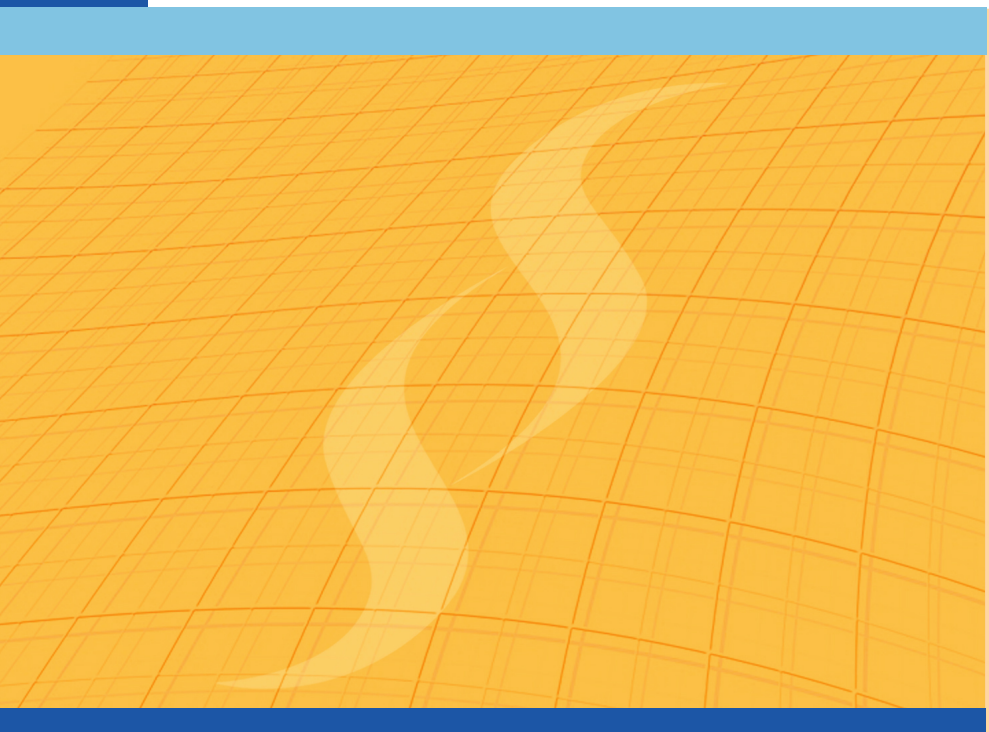
***Poznámky:***

**Koncepční novela zákoníku práce – požadavky odborů**
Vydala ČMKOS v nakladatelství Sondy, s.r.o., v roce 2016

ČMKOS

ASO ČESKÁ REPUBLIKA

KZPS

SP

Tato publikace neprošla jazykovou úpravou