

**Platné znění s vyznačením navrhovaných změn a doplnění****Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů**

## § 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<sup>1)</sup>,
- 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<sup>107)</sup> a některé sankce za jeho porušení.

---

<sup>1)</sup> 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 sblížení 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 94/45/ES ze dne 22. září 1994 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 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 Irsku.

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 sblížení 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.

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.**

**Směrnice Rady 2009/13/ES, kterou se provádí dohoda k Úmluvě o práci na moři z roku 2006 uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a kterou se mění směrnice 1999/63/ES.**

\*\*\*\*\*

## § 23

(1) V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.

(2) Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.

(3) Kolektivní smlouva je

a) podniková, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,

b) vyššího stupně, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů<sup>10)</sup> a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.

(4) Postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání<sup>11)</sup>.

---

<sup>10)</sup> 16 odst. 2 zákona č. 83/1990 Sb., ve znění zákona č. 300/1990 Sb.

\*\*\*\*\*

## § 43a

### Dočasné přidělení

(1) Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí ~~6 měsíců~~ **1 měsíce** ode dne vzniku pracovního poměru.

(2) Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata; ~~to neplatí, pokud jde o úhradu nákladů, které byly vynaloženy podle odstavce 5~~ **zaměstnavatel, který dočasně přiděluje zaměstnance k jinému zaměstnavateli, je oprávněn požadovat po tomto jiném zaměstnavateli úhradu nákladů, které mu prokazatelně vznikly v souvislosti s dočasným přidělením zaměstnance.**

(3) V dohodě musí být uveden název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo

jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. V dohodě může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad; ustanovení § 34a tím není dotčeno. Dohoda musí být uzavřena písemně.

(4) Po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento zaměstnavatel nesmí vůči dočasně přidělenému zaměstnanci právně jednat jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil.

(5) Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil.

(6) Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.

(7) Dočasné přidělení podle odstavců 1 až 5 končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dočasné přidělení dohodou smluvních stran pracovní smlouvy nebo výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Dohoda o ukončení dočasného přidělení nebo výpověď této dohody musí být písemná.

~~(8) Úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání.~~

**(8) Úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít**

**a) na agenturní zaměstnávání**

**b) u zaměstnavatele, který je agenturou práce.**

(9) Úprava dočasného přidělení se nepoužije v případech prohlubování nebo zvyšování kvalifikace<sup>110)</sup>.

<sup>110)</sup> Například § 24 odst. 2 zákona č. 563/2004 Sb., § 22 zákona č. 95/2004 Sb., § 51 a 54 zákona č. 96/2004 Sb.

\*\*\*\*\*

## § 47

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské **nebo rodičovské** dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené ~~v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou~~, nebo po skončení doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, nebo po skončení doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.

\*\*\*\*\*

## § 51a

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

## § 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 v období nejpozději 30 dnů před tímto přechodem, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.**

**(2) Nebyl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován nejpozději 30 dnů před tímto přechodem, může dát v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu; pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli. Byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.**

\*\*\*\*\*

#### § 73a

(1) Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem ~~následujícím~~ po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.

(2) Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

(3) Byl-li pracovní poměr vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou, neskončí-li jeho pracovní poměr dříve, skončí uplynutím doby (§ 48 odst. 2).

\*\*\*\*\*

#### § 76

##### Dohoda o pracovní činnosti

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

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

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období ~~52 týdnů~~ **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

##### **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 dočasnou změnu místa výkonu práce,
- b) dočasné přidělení,
- c) odstupné,
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- d) část čtvrtou; § 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) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a~~
- 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.

## § 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) třísměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,~~
- e) vícesměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,**
- f) nepřetržitým pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- g) nepřetržitým provozem provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu,
- h) pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od 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, napracovávali 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) s ~~třísměnným a nepřetržitým~~ **vícsměnným 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 ~~zaměstnance mladšího než 18 let~~ **mladistvého zaměstnance** nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

\*\*\*\*\*

#### § 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 kontu pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení, **kteřá však nesmí být kratší než 2 dny.**

\*\*\*\*\*

#### § 91

(1) Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky<sup>23)</sup>.

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

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

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

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

(5) Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel 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 dohody~~ **odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „odměna z dohody“)** a pro zjišťování průměrného výdělku.

---

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

\*\*\*\*\*

### § 93a

#### Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

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

~~a) lékař, zubní lékař nebo farmaceut<sup>23a)</sup>;~~

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

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

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

~~(4) Dohoda o další dohodnuté práci přesčas~~

~~a) musí být sjednána písemně,~~

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

- e) nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích,
- d) může být okamžitě zrušena, a to i bez udání důvodu v období 12 týdnů od sjednání; okamžité zrušení musí být provedeno písemně,
- e) může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu; výpověď musí být dána písemně. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.

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

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

---

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

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

\*\*\*\*\*

## § 96

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

a) odpracované

1. směny [§78 odst. 1 písm. c)],
2. práce přesčas [§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93],
3. další dohodnuté práce přesčas (§ 93a),
- 4 3. noční práce (§ 94),
- 5 4. doby v době pracovní pohotovosti (§ 95 odst. 2),

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

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

## § 97

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

(2) Při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost **zástupců zaměstnanců 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 vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby.

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

\*\*\*\*\*

## § 103

(1) Zaměstnavatel je povinen

- a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
- b) informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena; kategorizaci prací upravuje zvláštní právní předpis<sup>32)</sup>,
- c) zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze,
- d) sdělit zaměstnancům, u kterého poskytovatele pracovnělékařských služeb jim budou poskytnuty pracovnělékařské služby a jakým druhům očkování a jakým pracovnělékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,

e) nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování podle písmene d), případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu podle § 192 nebo nemocenským a průměrným výdělkem,

f) zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů<sup>32)</sup>, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště,

g) zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí,

h) jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky, informovat o tom zaměstnankyně. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte,

i) umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

j) zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,

k) nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,

l) zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy<sup>33)</sup>.

Informace a pokyny musí být zajištěny vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. O informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.

(2) Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce

vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení podle věty první je zaměstnavatel povinen zajistit při nástupu zaměstnance do práce, a dále

a) při změně

1. pracovního zařazení,
2. druhu práce,

b) při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů,

c) v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

(3) Zaměstnavatel je povinen určit obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení. Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení podle věty první pravidelně opakováno; v případech uvedených v odstavci 2 písm. c) musí být školení provedeno bez zbytečného odkladu.

(4) Zaměstnavatel je povinen těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek.

(5) Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, ~~zřízení chráněných pracovních míst~~, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

## § 104

Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje

(1) Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené ~~zvláštním právním předpisem~~<sup>34)</sup> **přímo použitelným předpisem Evropské unie**<sup>34)</sup>.

(2) V prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv.

(3) Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu; na pracovištích s nevyhovujícími

mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem, též ochranné nápoje.

(4) Zaměstnavatel je povinen udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání.

(5) Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.

(6) Vláda stanoví nařízením bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů.

---

<sup>34)</sup> Nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky.

<sup>34)</sup> **Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS.**

\*\*\*\*\*

§ 111

Minimální mzda

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

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

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

~~a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální~~

hodinová mzda,

b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo

e) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

## § 112

### Zaručená mzda

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

(2) Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. 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 příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

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

b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy.

## § 111

### Minimální mzda

**(1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci zaměstnance, který nemá právo na některou z nejnižších úrovní 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 měsíční minimální mzdou, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou minimální mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije hodinová minimální 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) Základní sazba měsíční minimální mzdy činí od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku 0,5násobek průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství za předminulý kalendářní rok. Výše základní sazby měsíční minimální mzdy se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru. Při tomto výpočtu se použije poslední údaj Českého statistického úřadu o průměrné hrubé měsíční nominální mzdě v národním hospodářství na přepočtené počty zaměstnanců zveřejněný do 30. září roku, ve kterém se výpočet minimální mzdy provádí.**

**(4) Základní sazba hodinové minimální mzdy pro 40hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobu se vypočte jako podíl základní sazby měsíční minimální mzdy podle odstavce 3 a průměrného počtu pracovních hodin připadajících v kalendářním roce, pro který se výpočet provádí, na jeden kalendářní měsíc. Do počtu pracovních hodin se pro tento účel nezahrnují pracovní hodiny, na které připadá při rovnoměrném rozvržení pracovní doby do pětidenního pracovního týdne v kalendářním roce svátek. Výše základní sazby hodinové minimální mzdy se zaokrouhluje matematicky na desítky haléřů.**

**(5) Základní sazby minimální mzdy podle odstavce 3 a 4 vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí pro následující kalendářní rok ve Sbírce zákonů sdělením, a to nejpozději do 31. října.**

**(6) Dojde-li podle posledních údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem do 30. září roku, ve kterém se provádí výpočet minimální mzdy, k meziročnímu poklesu průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství za minulý kalendářní rok oproti roku předminulému, vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí nejpozději do 31. října ve Sbírce zákonů sdělením základní sazby minimální mzdy v naposledy platné výši.**

**(7) Vláda stanoví nařízením**

**a) postup při přepočtu hodinové sazby minimální mzdy při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 odst. 2 a 3,**

b) postup při přepočtu měsíční sazby minimální mzdy pro zaměstnance, který má sjednanu kratší pracovní dobu podle § 80, nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době.

## § 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, platového výměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

(2) Mzda, která není sjednána v kolektivní smlouvě, plat a odměna z dohody nesmí být nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

(3) Nejnižší úrovně zaručené mzdy se odstupňují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, které se pro tyto účely zařazují do osmi skupin. První nejnižší úroveň zaručené mzdy je shodná se základními sazbami minimální mzdy. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se rovnoměrně zvyšují tak, že osmá nejnižší úroveň zaručené mzdy činí dvojnásobek první nejnižší úrovně zaručené mzdy. Měsíční sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy se zaokrouhlují na celé koruny nahoru. Hodinové sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy se zaokrouhlují matematicky na celé desítky haléřů.

(4) Nejnižší úrovně zaručené mzdy vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí pro následující kalendářní rok ve Sbírce zákonů sdělením nejpozději do 31. října.

(5) 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 měsíční nejnižší úrovní zaručené mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou nejnižší úrovní zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije hodinová nejnižší úroveň zaručené mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití měsíční nejnižší úrovně zaručené mzdy,

b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou měsíční nejnižší úrovní zaručené mzdy, nebo

c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou nejnižší úrovní zaručené mzdy.

## **(6) Vláda stanoví nařízením**

- a) postup při přepočtu hodinové sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 odst. 2 a 3,**
- b) postup při přepočtu měsíční sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy pro zaměstnance, který má sjednání kratší pracovní dobu podle § 80, nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době,**
- c) podmínky pro poskytování nejnižších úrovní zaručené mzdy.**

\*\*\*\*\*

### **§ 117**

#### **Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

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

### **§117**

**(1) Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně 10 % základní sazby měsíční nebo hodinové minimální mzdy podle § 111 odst. 3 nebo 4 za každý ztěžující vliv.**

**(2) Vláda stanoví nařízením vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a podmínky pro poskytování příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve zvláštních případech.**

\*\*\*\*\*

### **§ 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. 2, § 112 odst. 2~~ **§ 111 odst. 7, § 112 odst. 6, § 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<sup>43a)</sup>.

(2) Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo který je vedoucím organizační složky státu<sup>7)</sup> nebo územního samosprávného celku<sup>44)</sup> 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 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.~~

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

#### § 128

##### Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

(1) Zaměstnanci přísluší za práci ve ztíženém pracovním prostředí příplatek. Ztíženým pracovním prostředím je pracovní prostředí podle § 117 ~~věty druhé~~ **odst. 2.**

(2) Vláda stanoví nařízením výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a podmínky pro jeho poskytování. ~~Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí~~

~~nejméně 5 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy za měsíc.~~

\*\*\*\*\*

### § 130

#### Příplatek za rozdělenou směnu

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

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

\*\*\*\*\*

### § 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, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci zahraniční stravné ve výši dvou třetin této sazby zahraničního stravného, a ve výši jedné třetiny této sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území České republiky 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území České republiky právo na stravné podle § 163 nebo § 176. Trvá-li doba strávená mimo území České republiky méně než 1 hodinu, zahraniční stravné se neposkytuje.

(4) Doby strávené mimo území České republiky, které trvají 1 hodinu a déle při více zahraničních pracovních cestách v jednom kalendářním dni, se pro účely zahraničního

stravného sčítají. Doby, za které nevznikne zaměstnanci právo na zahraniční stravné, se připočítávají k době rozhodné pro poskytnutí stravného podle § 163.

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

- a) 70 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby,
- b) 35 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve 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) 78 Kč až 93 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 119 Kč až 143 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 186 Kč až 223 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ~~Náhrada při přijetí a přeložení~~ **Náhrady při přijetí a přeložení**

#### § 177

(1) Je-li zaměstnavatelem sjednáno, popřípadě vnitřním předpisem stanoveno ~~poskytnutí náhrady~~ **poskytnutí náhrad** při přijetí do zaměstnání v pracovním poměru nebo přeložení do jiného místa, mohou se tyto náhrady poskytovat až do výše a rozsahu podle § 165.

(2) ~~Náhradu~~ **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<sup>57</sup>).

(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 nepřisluší, pokud mu během zahraniční pracovní cesty, která trvá

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

\*\*\*\*\*

#### ~~§ 191a~~

~~Zaměstnavatel není povinen udělit písemně souhlas s nepřítomností zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, jen v případě, že prokáže, že tomu brání vážné provozní důvody.~~

#### § 191a

**Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.**

\*\*\*\*\*

#### § 208

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

\*\*\*\*\*

#### § 210

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

\*\*\*\*\*

#### § 211

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

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

#### § 211

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

- a) dovolenou za kalendářní rok,**
- b) poměrnou část dovolené,**
- c) dodatkovou dovolenou.**

## HLAVA II

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

**DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST A VÝMĚRA DOVOLENÉ**

~~Díl 1~~

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část  
§ 212

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

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

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

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

§ 212  
Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

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

**(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. Nedosáhne-li celkový počet odpracovaných hodin v příslušném kalendářním roce celých násobků týdenní pracovní doby podle věty první, upraví se délka dovolené v poměru k odpracované části týdenní pracovní doby.**

#### § 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<sup>47)</sup> a akademických pracovníků vysokých škol<sup>72)</sup> činí 8 týdnů v kalendářním roce.

~~(4) Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.~~

**(5)(4) Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby.**

~~(6)(5) Vláda může nařízením stanovit pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou podle § 100 odst. 1 písm. c) podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech.~~

#### Díl 2

#### Dovolená za odpracované dny

#### § 214

~~Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, přísluší dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Ustanovení § 212 odst. 1 věty druhé platí i zde.~~

#### HLAVA III

#### DODATKOVÁ DOVOLENÁ

#### § 215

~~(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý~~

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

**(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době. 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 zvláště obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.**

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

- a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok 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,
- j) při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady 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 j) 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.**

## § 216

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

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

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

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

**(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,**
- e) doba poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění,**
- f) doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doba péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.**

**(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.**

\*\*\*\*\*

## § 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.**

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

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

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

**(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 službu v operačním nasazení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; ~~to neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení na žádost zaměstnance k přerušování dovolené v době poskytování dlouhodobé péče, ošetřování nemocného člena rodiny, vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nedojde, požádá-li zaměstnanec o pokračování v čerpání dovolené během těchto překážek v práci.~~ Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnanec také nástupem rodičovské dovolené.

(2) Případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho

obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené; **to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat (§ 91 odst. 4) a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost.** 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.

\*\*\*\*\*

#### § 221

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

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

#### § 222

(1) Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. ~~Zaměstnancům uvedeným v § 213 odst. 4 může být tato náhrada mzdy nebo platu poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.~~

(2) Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

(3) Jestliže vznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.

(4) Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo. ~~Ustanovení odstavce 1 věty druhé platí i zde.~~

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

#### § 222a

**Zaměstnanci, který byl vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb do jiného členského státu Evropské unie, nepřísluší náhrada mzdy nebo platu za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu náhrada za dovolenou přísluší podle právních předpisů členského státu, do něhož byl vyslán.**

#### § 223

~~(1) Nepracoval-li zaměstnanec, který splnil podmínku stanovenou v § 212 odst. 1, v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, zaměstnavatel krátí dovolenou za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Dovolenu vyčerpanou podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit.~~

~~(2) Krátí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), může mu dovolenou krátit o 1 až 3 dny; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou sčítat.~~

~~(3) Při krácení dovolené podle odstavců 1 a 2 musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.~~

~~(4) Zaměstnanci, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu. Stejně se krátí dovolená pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost anebo že trestný čin byl amnestován.~~

~~(5) Dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená se může krátit pouze z důvodů uvedených v odstavci 2.~~

~~(6) Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce.~~

## § 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.**

\*\*\*\*\*

## § 271g

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

(1) Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Od přiměřených

nákladů spojených s pohřbem se odečte pohřebné poskytnuté podle zvláštního právního předpisu.

(2) Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně ~~20 000 Kč~~ **40 000 Kč**, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.

(3) Vláda může vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji cenové úrovně, zvýšit nařízením částku na zřízení pomníku nebo desky podle odstavce 2.

\*\*\*\*\*

§ 271i

#### Jednorázové odškodnění pozůstalých

(1) Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi, partnerovi<sup>51a)</sup> a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši nejméně ~~240 000 Kč~~ **340 000 Kč**. Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší dále rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši nejméně ~~240 000 Kč~~ **340 000 Kč**; jednorázové odškodnění ve výši nejméně ~~240 000 Kč~~ **340 000 Kč** přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič.

(2) Vláda vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, zvýší nařízením výši jednorázové odškodnění pozůstalých.

\*\*\*\*\*

§ 273

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

(2) Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či ~~zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců~~ **člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru** nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

\*\*\*\*\*

§ 276

(1) Zaměstnanci v základním pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 mají právo na informace a projednání. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast

bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen "zástupci zaměstnanců"). Jestliže u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti podle tohoto zákona vůči všem zástupcům zaměstnanců, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti. Informování zaměstnanců a projednání s nimi se uskutečňují na úrovni odpovídající předmětu jednání s ohledem na oprávnění a působnost zástupců zaměstnanců a úroveň řízení.

(2) Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni.

(3) Důvěrnou informací se rozumí informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Za důvěrnou informaci se nepovažuje informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu. Informace o skutečnostech chráněných podle zvláštních právních předpisů<sup>78)</sup> není zaměstnavatel povinen podávat nebo projednávat. Členové odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce.

(4) Ustanovení odstavce 3 platí i pro odborníky, které si zástupci zaměstnanců přizvou.

(5) Jestliže zaměstnavatel požaduje zachování mlčenlivosti o informacích, které byly poskytnuty jako důvěrné, mohou se zástupci zaměstnanců domáhat, aby soud určil, že informace byla za důvěrnou označena bez přiměřeného důvodu. Neposkytne-li zaměstnavatel informaci, mohou se zástupci zaměstnanců domáhat, aby soud rozhodl, že je zaměstnavatel povinen informaci poskytnout.“.

(6) Zástupci zaměstnanců jsou povinni vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.

(7) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům konání voleb zástupců zaměstnanců. Volby se konají v pracovní době. Nedovolují-li to provozní možnosti zaměstnavatele, může se volba uskutečnit i mimo pracoviště.

(8) Pro účely řízení uvedeného v odstavci 5 a pro účely vymáhání plnění povinností podle části dvanácté má rada zaměstnanců způsobilost být účastníkem občanského soudního řízení. Za radu zaměstnanců jedná její předseda nebo její pověřený člen.

(9) Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a

ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

---

<sup>78)</sup> ~~Například § 17 obchodního zákoníku, zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti.~~

\*\*\*\*\*

#### § 285

(1) Každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru a zaměstnavatel může podat volební komisi písemnou stížnost na chyby a nedostatky uvedené na kandidátní listině a navrhnout opravu, a to nejpozději 3 dny přede dnem voleb. Volební komise o stížnosti rozhodne a o svém rozhodnutí vyrozumí stěžovatele písemně do dne předcházejícího volbám. Rozhodnutí komise je konečné a je vyloučeno z přezkoumání soudem.

(2) Každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru a zaměstnavatel se může podáním návrhu na vyslovení neplatnosti volby domáhat ochrany u soudu podle zvláštního zákona<sup>79)</sup>, jestliže má za to, že došlo k porušení zákona, které mohlo podstatným způsobem ovlivnit výsledek voleb. Návrh je třeba podat písemně nejpozději do 8 dnů ode dne vyhlášení výsledků voleb.

(3) Jestliže soud rozhodl, že volby jsou neplatné, konají se nejpozději do 3 měsíců od právní moci rozhodnutí opakované volby. Členy volební komise při opakovaných volbách jsou zaměstnanci podle § 283 odst. 2 s vyloučením těch zaměstnanců, kteří působili ve volební komisi a kteří byli kandidáty.

---

<sup>79)</sup> ~~§ 200x občanského soudního řádu.~~

<sup>79)</sup> **Zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů.**

#### § 286

(1) Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání ~~podle tohoto zákona~~, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.

(2) Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami<sup>112)</sup>.

(3) Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.

(4) Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle odstavce 3; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

(5) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy tento zákon nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu.

(6) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.

---

<sup>112)</sup> § 6 odst. 2 písm. d) zákona č. 83/1990 Sb.

\*\*\*\*\*

§ 288

(1) Nadnárodními informacemi a projednáním se pro účely tohoto zákona rozumí informování a projednání, které se týká zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru (dále jen „členský stát“) jako celku nebo alespoň dvou zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů, které se nacházejí alespoň ve dvou členských státech. Při posouzení, zda jde o nadnárodní informace a projednání, se přihlíží také k rozsahu případných dopadů a úrovni řízení a zastoupení zaměstnanců.

(2) Právo zaměstnanců zaměstnavatelů s působností na území členského státu na nadnárodní informace a projednání se uskutečňuje ujednaným postupem pro nadnárodní informace a projednání nebo prostřednictvím evropské rady zaměstnanců. Postup podle věty první musí být vymezen a prováděn tak, aby byla zajištěna jeho účinnost a aby bylo umožněno účinné rozhodování zaměstnavatelů nebo skupiny zaměstnavatelů. Evropská rada zaměstnanců se ustavuje na základě ujednání vyjednávacího výboru s ústředím nebo podle § 296. Zaměstnavatel s působností na území členských států je povinen vytvořit na svůj náklad podmínky pro ustavení a řádnou činnost vyjednávacího výboru, evropské rady zaměstnanců nebo jiný ujednaný postup pro nadnárodní informace a projednání, zejména hradit náklady na organizování schůzí, tlumočení, cestovné a ubytování členů související s jejich řádnou činností, nezbytné školení a náklady na 1 odborníka, pokud není s ústředím dohodnuta úhrada dalších nákladů.

(3) Povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání podle tohoto zákona se vztahuje

a) na zaměstnavatele a skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států se sídlem nebo místem podnikání v České republice,

b) na organizační složky zaměstnavatele s působností na území členských států umístěné v České republice<sup>80)</sup>,

c) na reprezentanty zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států podle § 289 odst. 2, kteří mají sídlo nebo místo podnikání v České republice, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(4) Zaměstnavatelem s působností na území členských států se pro účely tohoto zákona rozumí zaměstnavatel, který má alespoň 1 000 zaměstnanců v členských státech a alespoň ve 2 členských státech po 150 zaměstnancích.

(5) Skupinou zaměstnavatelů s působností na území členských států se pro účely tohoto zákona rozumí více zaměstnavatelů spojených jedním řídicím zaměstnavatelem, která splňuje tyto požadavky:

a) má v členských státech dohromady alespoň 1 000 zaměstnanců,

b) alespoň 2 zaměstnavatelé ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států mají sídlo nebo místo podnikání nebo umístěnou organizační složku ve 2 různých členských státech a

c) alespoň 1 zaměstnavatel ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jednom členském státě a jiný zaměstnavatel ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jiném členském státě.

---

<sup>80)</sup> ~~§ 21 obchodního zákoníku.~~

\*\*\*\*\*

§ 303

#### (1) Zaměstnanci

a) ve správních úřadech,

b) zaměstnanci v

1. Policii České republiky,

2. ozbrojených silách České republiky<sup>83)</sup>,

3. Generální inspekci bezpečnostních sborů,
4. Bezpečnostní informační službě,
5. Úřadu pro zahraniční styky a informace,
6. Vězeňské službě České republiky,
7. Probační a mediační službě,
8. Kanceláři prezidenta republiky,
9. Kanceláři Poslanecké sněmovny,
10. Kanceláři Senátu,
11. Kanceláři Veřejného ochránce práv,
12. Kanceláři finančního arbitra,
13. Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových,
14. České správě sociálního zabezpečení a v okresních správách sociálního zabezpečení,
15. Nejvyšším kontrolním úřadu,
16. Úřadu pro ochranu osobních údajů,
17. Ústavu pro studium totalitních režimů,
18. chráněných krajinných oblastech a národních parcích,
19. Správě úložišť radioaktivních odpadů,

c) zaměstnanci u soudů a státních zastupitelství,

d) zaměstnanci

1. České národní banky,
2. státních fondů,

e) zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení

1. do obecního úřadu,
2. městského úřadu,
3. magistrátu statutárního města nebo magistrátu územně členěného statutárního města, úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města,
4. krajského úřadu,
5. Magistrátu hlavního města Prahy a úřadu městské části hlavního města Prahy, s výjimkou úředníků územních samosprávných celků podle zvláštního právního předpisu<sup>84)</sup>,

f) zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení v obecní policii,

g) zaměstnanci škol zřizovaných Ministerstvem vnitra<sup>85)</sup> a zaměstnanci Policejní akademie České republiky<sup>86)</sup>, mají zvýšené povinnosti uvedené v odstavci 2.

(2) Zaměstnanci uvedení v odstavci 1 jsou dále povinni

a) jednat a rozhodovat nestranně a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování,

b) zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám; to neplatí, pokud byli této povinnosti zproštěni statutárním orgánem nebo jím pověřeným vedoucím zaměstnancem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak,

c) v souvislosti s výkonem zaměstnání nepřijímat dary nebo jiné výhody, s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnání, nebo na základě právních předpisů,

d) zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného.

(3) Zaměstnanci uvedení v odstavci 1 nesmějí být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost; to neplatí, pokud do takového orgánu byli vysláni zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnání, a v souvislosti s tímto členstvím nepobírají odměnu od příslušné právnické osoby provozující podnikatelskou činnost.

(4) Zaměstnanci uvedení v odstavci 1 mohou podnikat<sup>87)</sup> jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání.

(5) Omezení stanovené v odstavci 4 se nevztahuje na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou a na správu vlastního majetku.

(6) Ustanovení odstavců 1 až 5 se použijí, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak<sup>88)</sup>.

---

<sup>87)</sup> ~~§ 2 odst. 1 obchodního zákoníku.~~

\*\*\*\*\*

## § 313

(1) Při skončení pracovního poměru, ~~dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti~~ **dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle zvláštního právního předpisu<sup>114)</sup> nebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy<sup>116)</sup>**, 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<sup>90)</sup> je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

---

<sup>114)</sup> § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>116)</sup> § 299 občanského soudního řádu.

\*\*\*\*\*

#### § 317a

(1) Zaměstnavatel se může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou se stejným druhem práce dohodnout, že si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby.

(2) Dohoda podle odstavce 1 musí být uzavřena se zaměstnancem písemně a musí obsahovat bližší pravidla pro rozvržení pracovní doby. Dohodu lze sjednat na dobu určitou nebo neurčitou. Dohodu nelze uzavřít u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3.

(3) Zaměstnanci jsou povinni předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby, a to nejméně týden před počátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Případné změny tohoto rozvrhu jsou povinni zaměstnavateli písemně oznámit 2 dny předem, nedohodnou-li se zaměstnavatelem na jiné době seznámení. Nepředloží-li zaměstnanci společný rozvrh pracovní doby, určí bez zbytečného odkladu rozvržení pracovní doby do směn zaměstnavatel.

(4) Zaměstnanec může druhého zaměstnance, který se nedostaví na směnu, zastoupit pouze tehdy, dal-li zaměstnavateli pro konkrétní případ výslovný souhlas.

**(5) Dohodu podle odstavce 1 lze rozvázat písemnou dohodou smluvních stran ke sjednanému dni. Zaměstnavatel nebo zaměstnanec mohou rovněž dohodu písemně vypovědět, a to z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.**

\*\*\*\*\*

#### **§ 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.**

\*\*\*\*\*

#### **§ 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, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.~~

**(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. 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 zastížen.**

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

(4) Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy<sup>94)</sup> vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.

(5) Podmínky doručení písemnosti advokátovi se řídí § 48 občanského soudního řádu.

<sup>94)</sup> Zákon č. 26/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů.

\*\*\*\*\*

### § 336

#### Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

(1) Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, ~~kteřá je mu známa~~ **kteřou 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<sup>96)</sup>.

(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 ~~uloženou~~ písemnost do ~~10 pracovních~~ **15** dnů vyzvedl; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. V oznámení podle věty druhé musí být zaměstnanec rovněž poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.

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

---

<sup>96)</sup> Například zákon č. 21/2006 Sb., o ověřování shody opisu nebo kopie s listinou a o ověřování pravosti podpisu a o změně některých zákonů (zákon o ověřování).

### § 337

#### Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem

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

(2) Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost

určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance<sup>95)</sup>.

(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<sup>95)</sup>.

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

---

<sup>95)</sup> Zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů.

### § 338

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

~~(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.~~

~~(3) Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.~~

~~(4) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak<sup>21a)</sup>.~~

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

## § 338

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

**(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo 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<sup>21a)</sup>.**

\*\*\*\*\*

#### § 340

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

\*\*\*\*\*

#### § 348

(1) Za výkon práce se považuje doba

- a) kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, ~~a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,~~
- 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.

\*\*\*\*\*

#### § 349

(1) Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a ~~chemickými přípravky~~ **chemickými směsmi** a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.

(2) Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřízeni.

(3) Ustanovením na pracovní místo pro účely § 113 odst. 2 a § 122 odst. 2 se rozumí ve vztahu k zaměstnavateli sjednání pracovní smlouvy nebo jmenování.

\*\*\*\*\*

#### § 353

(1) Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.

(2) Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.

(3) ~~Dojde-li ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas (§ 114 odst. 2 a § 127 odst. 2) k zúčtování platu za práci přesčas 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 mzda nebo plat poskytnuta plat za práci přesčas poskytnut.~~

\*\*\*\*\*

#### § 357

(1) Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda (§ 111) **nebo příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 112)**, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě **nebo příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy**; to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku (§ 355).

(2) U zaměstnance, u kterého došlo ke změně pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna až po této změně, se vychází při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku z průměrného výdělku zjištěného naposled před změnou pracovní smlouvy, pokud to je pro zaměstnance výhodnější.

\*\*\*\*\*

#### § 363

~~Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, jsou nadpis hlavy IV v části první, § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, § 39 odst. 2 až 6, § 40 odst. 3, § 41 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmena c), d), f) a g), § 47 spočívající ve slovech „nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště“, § 51a, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d), § 54 písm. b) spočívající ve slovech „to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance v době, kdy~~

~~čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. c) spočívající ve slovech „nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. d) „o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou“, § 62 až 64, § 78 odst. 1 písm. a) až f), j), k) a m) spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu“, ve slovech „za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích“ a ve větě „Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“, § 79 odst. 1, § 79a, § 85 odst. 4 spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m)“, § 86 odst. 3 a 4, § 88 odst. 1 a 2, § 90, 90a, § 92 odst. 1, 3 a 4, § 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4, § 93a odst. 1 až 3 a odst. 5, § 94, § 96 odst. 1 písm. a) body 1 a 3 a odst. 2, § 101, 102, § 103 odst. 1 písm. a) až h), j) a k) až do konce odstavce 1, odst. 2 až 5, § 104, § 105 odst. 1 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu“, odst. 3 písm. a), 4 a 7, § 106 odst. 1 až 4 písm. a), c), d), f) a g), § 108 odst. 2, 3, 6 a 7, § 110 odst. 1, § 113 odst. 4, § 136 odst. 2, § 191 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat“, § 195, 196, § 197 odst. 3 spočívající ve slovech „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let“, spočívající ve slovech „rodičovská dovolená přísluší“, § 197 odst. 3 věta druhá a třetí, § 198 odst. 1 až 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), § 213 odst. 1, § 217 odst. 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 218 odst. 1, § 222 odst. 2, § 229 odst. 1 spočívající ve slovech „odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat“, § 238 odst. 1 a 2, § 239, § 240 odst. 1, § 241 odst. 1 a 2, § 245 odst. 1, § 246 odst. 2 věta první, § 269 až 271, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 6 a 8, § 277 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“, § 278 odst. 1 až 3, odst. 4 věta druhá a třetí, § 279 odst. 1 písm. a), b), e) až h) a odst. 3, § 280 odst. 1 písm. a) až f), § 281 odst. 5, § 288 až 299, § 308 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmeno b), § 309 odst. 4 a 5, § 316 odst. 4 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o“ a písm. a), c), d), e), g) a h) a dále ve slovech „to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený“, § 319, § 338 odst. 2 a 3, § 339 odst. 1 v úvodní části ustanovení, § 339 odst. 2, 339a, 340, 345a, § 346b odst. 4 a § 350 odst. 2.~~

## § 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), § 47 spočívající ve slovech „nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště“, § 51a, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d), § 54 písm. b) spočívající ve slovech „to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. c) spočívající ve slovech „nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. d) „o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou“, § 62 až 64, § 76 odst. 3, § 77 odst. 2 písm. d) spočívající ve slovech „s výjimkou § 78 odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, 83, 88 až 90a, 92, 94, § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3“, § 78 odst. 1 písm. a) až f), j), k) a m) spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu“, ve slovech „za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích“ a ve větě „Jen kolektivní smlouva může toto období vymežit 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 4, § 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), 4 a 7, § 106 odst. 1 až 4 písm. a), c), d), f) a g), § 108 odst. 2, 3, 6 a 7, § 110 odst. 1, § 113 odst. 4, § 136 odst. 2, § 191 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat“, § 195, 196, § 197 odst. 3 spočívající ve slovech „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let“, spočívající ve slovech „rodičovská dovolená přísluší“, § 197 odst. 3 věta druhá a třetí, § 198 odst. 1 až 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), § 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 písm. f) stanoveno jinak.“ a odst. 5, § 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) spočívající ve slovech „změnou druhu vykonávané práce“, § 269 až 271, § 273 odst. 2 spočívající ve slovech „člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru“, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 6 a 8, § 277 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“, § 278 odst. 1 až 3, odst. 4 věta druhá a třetí, § 279 odst. 1 písm. a), b), e) až h) a odst. 3, § 280 odst. 1 písm. a) až f), § 281 odst. 5, § 288 až 299, § 308 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmeno b), § 309 odst. 4 a 5, § 316 odst. 4 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o“ a písm. a), c), d), e), g) a h) a dále ve slovech „to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený“, § 319, § 338 odst. 2 a 4, § 339 odst. 1 v úvodní části ustanovení, § 339 odst. 2, 339a, 340, 345a, § 346b odst. 4, § 349 odst. 1 a § 350 odst. 2.

**Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů**

§ 5

(1) Vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů, s výjimkou náhrad výdajů poskytovaných procentem z platové základny představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudců<sup>74)</sup>, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů<sup>3)</sup> a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Zúčtovaným příjmem se pro účely věty první rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.

(2) Do vyměřovacího základu zaměstnance se z příjmů uvedených v odstavci 1 nezahrnují tyto příjmy:

a) náhrada škody podle zákoníku práce a právních předpisů upravujících služební poměry,

b) odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné, na která vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů, a odměna při skončení funkčního období, na kterou vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů,

c) věnostní přídavek horníků<sup>5)</sup>,

d) plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání,

e) jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události.

(3) Mzdové nároky zaměstnanců vyplacené Úřadem práce České republiky - krajskou pobočkou, popřípadě pobočkou pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů se považují za příjmy zúčtované zaměstnavatelem zaměstnanci, a to v rozsahu, ve kterém je zaměstnavatel zaměstnancům nezúčtoval.

(4) Ustanovení odstavce 2 platí přiměřeně i pro určení vyměřovacího základu pracovníka v pracovním poměru uzavřeném podle cizích právních předpisů. Je-li zaměstnanec považován podle zákona o nemocenském pojištění za smluvního zaměstnance<sup>10c)</sup>, je jeho vyměřovacím základem příjem zúčtovaný mu smluvním zaměstnavatelem (§ 23b odst. 2); je-li smluvnímu zaměstnanci vyplácen příjem prostřednictvím jeho zaměstnavatele, jehož sídlo je na území státu, s nímž Česká republika neuzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, považuje se za vyměřovací základ smluvního zaměstnance jeho příjem uhrazený smluvním zaměstnavatelem zahraničnímu zaměstnavateli, který se v případě, že v úhradách smluvního zaměstnavatele zahraničnímu zaměstnavateli je obsažena i částka za zprostředkování práce smluvního zaměstnance, snižuje nejvýše o 40 %.

(5) Je-li zaměstnanci vyplácen příjem v cizí měně, přepočte se na českou měnu kurzem devizového trhu stanoveným Českou národní bankou, který platí k poslednímu dni kalendářního měsíce, za který se pojistné odvádí. Pro přepočet měn, u nichž Česká národní banka nevyhlašuje tento kurz, se použije kurz této měny obvykle používaný bankami v České republice ke dni uvedenému ve větě první; tyto banky jsou povinny na žádost zaměstnavatele a okresní správy sociálního zabezpečení tento kurz sdělit. Kurz, který zaměstnavatel použil podle věty první a druhé, je povinen vést ve svých záznamech pro stanovení a odvod pojistného.

**(6) Do vyměřovacího základu zaměstnance, kterému podle zákoníku práce nepřísluší náhrada mzdy nebo platu za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu tato náhrada přísluší podle právních předpisů členského státu Evropské unie, do něhož byl zaměstnanec vyslán<sup>77)</sup>, se zahrnuje náhrada mzdy nebo platu za dovolenou ve výši,**

v jaké by náležela tato náhrada za dovolenou podle zákoníku práce, popřípadě v jaké byla zaměstnavatelem zúčtována.

<sup>77)</sup> § 222a zákoníku práce.

## Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

### § 32

#### Délka řádné dovolené

~~(1) Voják má nárok na řádnou dovolenou v kalendářním roce v délce 37 kalendářních dnů, včetně 10 dnů, které jsou jinak dny jeho nepřetržitého odpočinku v týdnu. Případně li v době dovolené svátek<sup>††)</sup> na den, který je jinak obvyklým dnem služby, nezapočítává se do řádné dovolené.~~

~~(2) Netrval li služební poměr po celý kalendářní rok, má voják nárok na poměrnou část řádné dovolené. Poměrná část řádné dovolené se určí tak, že za každý kalendářní měsíc trvání služebního poměru má voják nárok na jednu dvanáctinu dovolené. Vznikne li služební poměr nejpozději 15. den v měsíci, má voják nárok na poměrnou část dovolené i za tento kalendářní měsíc; za kalendářní měsíc, v němž služební poměr zanikl, má voják nárok na poměrnou část dovolené, jen jestliže v tomto měsíci trval služební poměr déle než 15 kalendářních dnů.~~

### § 33

#### Čerpání řádné dovolené

~~(1) Nástup řádné dovolené určuje nadřízený, a to s přihlédnutím k důležitým zájmům služby a k oprávněnému požadavku vojáka. Den nástupu řádné dovolené se musí vojákovi určit nejméně 15 kalendářních dnů předem; tato lhůta se může zkrátit, jestliže s tím voják souhlasí. Nástup řádné dovolené se může na žádost vojáka změnit.~~

~~(2) Nástup řádné dovolené určí nadřízený tak, aby ji voják mohl vyčerpat do konce kalendářního roku. Jestliže voják ze služebních důvodů nebo pro důležité osobní překážky ve službě nemohl řádnou dovolenou v kalendářním roce vyčerpat, je nadřízený povinen poskytnout ji tak, aby ji vyčerpal nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Nadřízený je však povinen určit vojákovi čerpání řádné dovolené alespoň 14 dnů v kalendářním roce veelku. Nebyla li řádná dovolená nebo její poměrná část vyčerpána do zániku služebního poměru, náleží vojákovi za tuto dobu služební plat.~~

~~(3) Nadřízený nemůže určit čerpání dovolené na dobu, kdy je voják uznán neschopným ke službě pro nemoc nebo úraz, ani na dobu, po kterou je vojákyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo voják na rodičovské dovolené. Na dobu trvání ostatních důležitých osobních překážek ve službě může nadřízený určit vojákovi čerpání dovolené jen na jeho žádost.~~

~~(4) Vyžaduje-li to důležitý zájem služby, může nadřízený změnit vojákovi původní určený nástup dovolené nebo ho z dovolené odvolat; voják má nárok na náhradu nákladů, které mu tím vznikly.~~

~~(5) Voják, jehož doba služby je rozvržena nerovnoměrně, čerpá dovolenou po tolik obvyklých dnů služby, kolik jich na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.~~

~~(6) Požádá-li vojákyně o poskytnutí řádné dovolené tak, aby řádná dovolená navazovala bezprostředně na konec mateřské dovolené,<sup>2)</sup> a voják o poskytnutí řádné dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,<sup>2)</sup> je služební orgán povinen jejich žádosti vyhovět.~~

#### ~~§ 34~~

##### ~~Přerušování řádné dovolené~~

~~Řádná dovolená se přerušuje, byl-li voják v době čerpání dovolené uznán neschopným ke službě pro nemoc nebo úraz nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny; řádná dovolená se přerušuje také nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.~~

#### ~~§ 35~~

##### ~~Krácení řádné dovolené~~

~~(1) Řádná dovolená se krátí při neschopnosti ke službě pro nemoc nebo úraz a při rodičovské dovolené, s výjimkou rodičovské dovolené, po kterou se vojákovi poskytuje peněžitá pomoc podle zvláštního právního předpisu,<sup>4)</sup> za prvních 120 dnů a za každých dalších 30 dnů o jednu dvanáctinu. Řádná dovolená se nekrátí při neschopnosti ke službě pro služební úraz nebo nemoc z povolání.~~

~~(2) Řádná dovolená se krátí za každý den neomluvené nepřítomnosti vojáka ve službě o 2 dny, nejvíce o 22 dny v kalendářním roce.~~

~~(3) Je-li voják nepřítomen ve službě z důvodu výkonu trestu odnětí svobody, po dobu vazby, byl-li pravomocně odsouzen, po dobu, kdy byl nezvěstný více než 30 dnů, a po dobu dovolené bez nároku na peněžní náležitosti, řádná dovolená se krátí za každých 30 dnů nepřítomnosti o jednu dvanáctinu.~~

#### ~~§ 32~~

##### ~~Řádná dovolená a její poměrná část~~

~~(1) Vojákovi, který za nepřetržitého trvání služebního poměru konal v příslušném kalendářním roce službu po dobu 52 týdnů v rozsahu základní týdenní doby služby, přísluší řádná dovolená v délce 6 týdnů v kalendářním roce. Konal-li voják po dobu 52 týdnů službu, ale byla mu stanovena kratší týdenní doba služby, přísluší mu řádná dovolená odpovídající této kratší týdenní době služby.~~

~~(2) Vojákovi, kterému nevzniklo právo na řádnou dovolenou podle odstavce 1,~~

avšak konal v příslušném kalendářním roce službu nepřetržitě alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu základní týdenní doby služby nebo kratší týdenní doby služby, přísluší poměrná část řádné dovolené. Poměrná část řádné dovolené činí za každou odslouženou týdenní dobu služby v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu řádné dovolené, na kterou má voják v příslušném kalendářním roce právo.

(3) Dochází-li u vojáka v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky týdenní doby služby, přísluší mu za tento rok řádná dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní doby služby.

(4) Pro účely řádné dovolené se za výkon služby nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky ve službě přesahující v souhrnu dvacetinásobek stanovené týdenní doby služby v kalendářním roce; to však neplatí a za neodpracované se tyto překážky ve službě považují v celém rozsahu, pokud mimo tyto překážky ve službě voják během kalendářního roku neodpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní doby služby.

(5) Pro účely řádné dovolené se za výkon služby v celém rozsahu považuje a do limitu podle odstavce 4 se nezapočítává

a) doba čerpání mateřské dovolené,

b) doba, po kterou voják čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je vojákyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a

c) doba dočasné neschopnosti k výkonu služby vzniklé v důsledku služebního úrazu nebo nemoci z povolání.

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

(7) Řádná dovolená se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

### § 33

#### Čerpání řádné dovolené

(1) Čerpání řádné dovolené je nadřízený povinen vojákovi určit tak, aby řádnou dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém vojákovi právo na řádnou dovolenou vzniklo, ledaže v tom nadřízenému brání překážky ve službě na straně vojáka nebo naléhavý zájem služby. Čerpání řádné dovolené může být určeno vojákovi v několika částech, z nichž alespoň jedna musí činit nejméně 14 kalendářních dnů vcelku. Den nástupu řádné dovolené musí nadřízený vojákovi určit nejméně 14 kalendářních dnů

**předem; tato lhůta se může zkrátit, jestliže s tím voják souhlasí. Nástup řádné dovolené se může na žádost vojáka změnit.**

**(2) S přihlédnutím k oprávněným zájmům vojáka lze na základě jeho písemné žádosti část řádné dovolené, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny, převést do následujícího kalendářního roku.**

**(3) Nadřízený nemůže určit čerpání řádné dovolené na dobu, kdy je voják uznán neschopným ke službě pro nemoc nebo úraz, ani na dobu mateřské nebo rodičovské dovolené. Na dobu trvání ostatních důležitých osobních překážek ve službě může nadřízený určit vojákovi čerpání řádné dovolené jen na jeho žádost.**

**(4) Vyžaduje-li to důležitý zájem služby, může nadřízený změnit vojákovi původní určený nástup řádné dovolené nebo ho z řádné dovolené odvolat; voják má nárok na náhradu nákladů, které mu tím vznikly.**

**(5) Požádá-li vojákyně o poskytnutí řádné dovolené tak, aby řádná dovolená navazovala bezprostředně na konec mateřské dovolené<sup>2)</sup>, a voják o poskytnutí řádné dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou<sup>2)</sup>, je služební orgán povinen jejich žádosti vyhovět.**

**(6) Nemůže-li být řádná dovolená vyčerpána podle odstavce 1 nebo byla-li její část převedena podle odstavce 2, je nadřízený povinen určit ji vojákovi tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 8 stanoveno jinak.**

**(7) Není-li čerpání řádné dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku po roce, ve kterém vojákovi právo na řádnou dovolenou vzniklo, má právo určit čerpání řádné dovolené voják. Čerpání řádné dovolené je voják povinen písemně oznámit nadřízenému alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne s nadřízeným na jiné době oznámení.**

**(8) Nemůže-li být řádná dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že voják byl uznán dočasně služby neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je nadřízený povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek ve službě.**

## **§ 34**

### **Přerušování řádné dovolené**

**(1) Byl-li voják v době čerpání řádné dovolené uznán dočasně služby neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, řádná dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určil-li nadřízený čerpání řádné dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny na žádost vojáka. Řádná dovolená se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené.**

**(2) Případně-li v době řádné dovolené vojáka svátek na den, který je jinak jeho obvyklým dnem služby, nezapočítává se mu do řádné dovolené; to neplatí v případě, kdy voják by byl jinak povinen v den svátku konat službu a čerpání řádné dovolené mu bylo určeno pouze na tento den. Určil-li nadřízený vojákovi náhradní volno za službu konanou nad základní týdenní dobu služby nebo za službu ve svátek anebo volno tak, že by připadlo do doby řádné dovolené, je povinen určit mu náhradní volno nebo volno na jiný den.**

### **§ 35 Krácení řádné dovolené**

**Nadřízený může řádnou dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou službu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí služby lze sčítat. Řádná dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu podle věty první, který vznikl v tomto roce. Při krácení řádné dovolené musí být vojákovi, jehož služební poměr trval po celý kalendářní rok, poskytnuta řádná dovolená alespoň v délce 3 týdnů.**

\*\*\*\*\*

### **§ 68h**

#### **Zvláštní případy nároku na služební plat**

**(1) Voják má v rozsahu doby, která zasahuje do základní týdenní doby výkonu služby, nárok na služební plat za dobu**

- a) řádné dovolené,
- b) zvláštní dovolené,
- c) studijního volna poskytnutého ke studiu při výkonu služby,
- d) preventivní rehabilitace,
- e) mimořádné rehabilitace,
- f) rekvalifikace,
- g) náhradního volna za službu konanou nad základní týdenní dobu služby a volna z důvodu výkonu nepřetržitého vojenského výcviku nebo nepřetržitého vojenského nasazení,
- h) po kterou nekonal službu proto, že svátek<sup>11)</sup> připadl na jeho obvyklý den služby,
- i) služebního volna z důvodu obecného zájmu nebo pro důležité osobní překážky ve službě s výjimkou dalšího služebního volna, nebo
- j) strávenou na služební cestě nebo studijním pobytu jinak než výkonem služby.

**(2) Vojákovi přísluší služební plat za nevyčerpanou řádnou dovolenou pouze v případě zániku služebního poměru.**

**(3) Voják je povinen vrátit vyplacený služební plat za řádnou dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo.**

---

<sup>11)</sup> § 2 odst. 1 a 2 zákona č. 93/1951 Sb., o státním svátku, o dnech pracovního klidu a o památných a významných dnech, ve znění pozdějších předpisů.  
Zákon č. 204/1990 Sb., o prohlášení dne 6. července, dne upálení Mistra Jana Husa, za státní svátek České republiky.

### **Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů**

#### § 4

##### (1) Úřad

- a) řídí inspektoráty; je vůči inspektorátům nadřízeným služebním úřadem v organizačních věcech státní služby a služebních vztazích zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti,
- b) odborně vede inspektoráty a poskytuje jim technickou pomoc,
- c) zpracovává roční program kontrolních akcí, který projedná s vyššími odborovými orgány a organizacemi zaměstnavatelů, a předkládá jej ministerstvu ke schválení,
- d) koordinuje kontrolu prováděnou inspektoráty ve vztahu k činnosti jiných správních úřadů vykonávanou podle zvláštních právních předpisů, v jejichž působnosti je dozor, popřípadě kontrolní činnost na úseku bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí nebo pracovních podmínek,
- e) vydává a odnímá průkazy inspektorům opravňující inspektory k výkonu kontroly podle tohoto zákona,
- f) je oprávněn vykonávat kontrolu v rozsahu stanoveném v § 3,
- g) ukládá opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole podle § 6 odst. 6, určuje přiměřené lhůty k jejich odstranění a vyžaduje podání písemné zprávy o přijatých opatřeních,
- h) kontroluje plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků,
- i) rozhoduje ve správním řízení v prvním stupni o přestupcích, ~~správních deliktech~~ nebo zákazu podle § 7 odst. 1 písm. f),

j) přezkoumává ve správním řízení rozhodnutí o přestupcích, ~~správních deliktech~~ nebo zákazu podle § 7 odst. 1 písm. f) vydaná inspektorátem,

~~k) je oprávněn zakázat (omezit)<sup>9a)</sup> výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,~~

~~h)k) vydává závazná stanoviska ohledně posouzení souladu podmínek pro práci členů posádky lodě s požadavky části páté zákona o námořní plavbě a zákoníku práce<sup>76)</sup>.~~

## (2) Úřad

a) předkládá ministerstvu podněty ke zlepšení právní úpravy týkající se právních předpisů uvedených v § 3 odst. 1,

b) podílí se společně s ministerstvem na mezinárodní spolupráci týkající se pracovního prostředí, bezpečnosti práce, pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek,

c) poskytuje právníkům a fyzickým osobám, které v pracovních vztazích zaměstnávají fyzické osoby (dále jen "zaměstnavatel"), a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek,

d) na základě podkladů inspektorátů zpracovává roční souhrnnou zprávu o výsledcích kontrolních akcí, kterou předkládá ministerstvu, a informuje o jejím obsahu vyšší odborové orgány a organizace zaměstnavatelů,

e) spolupracuje na programech osvěty o ochraně pracovních vztahů a pracovních podmínek zajišťovaných jinými správními úřady, vyššími odborovými orgány nebo organizacemi zaměstnavatelů,

f) poskytuje Úřadu práce České republiky informaci o uložení pokuty agentuře práce za porušení povinností, které pro agentury práce ~~vyplývají z § 308 a 309~~ **vyplývají z § 307b až 309** zákoníku práce, a o uložení pokuty zaměstnavateli za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, jejichž dodržování úřad a inspektoráty kontrolují, a to do 15 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty,

g) podává příslušnému orgánu jiného členského státu Evropské unie (dále jen "příslušný cizí orgán") žádosti o pomoc, informace, oznámení nebo vymáhání pokuty nebo jiné sankce na jednotném formuláři postupem podle přímo použitelného předpisu Evropské unie<sup>80)</sup>, přičemž žádost úřadu o vymáhání pokuty nebo jiné sankce, jakož i oznámení rozhodnutí, na jehož základě je příslušná pokuta nebo jiná sankce ukládána, obsahuje alespoň:

1. jméno a známou adresu zaměstnavatele a veškeré ostatní příslušné údaje nebo informace nezbytné pro jeho identifikaci,
2. shrnutí skutečností a okolností, na jejichž základě došlo k závěru o možném porušení

právních předpisů, povahu tohoto porušení a výčet příslušných právních předpisů,

3. nástroj umožňující vymahatelnost v České republice (vykonatelné rozhodnutí) a veškeré další příslušné informace nebo doklady, včetně informací a dokladů právní povahy, které se týkají související pohledávky, pokuty nebo jiné sankce,

4. v případě oznámení rozhodnutí účel oznámení a lhůtu pro jeho provedení,

5. v případě žádosti o vymáhání pokuty, jiné sankce nebo související pohledávky či její složky, datum, kdy se stalo rozhodnutí vykonatelným, celkovou vymáhanou částku, veškeré informace důležité pro její vymáhání, včetně skutečnosti zda, a případně jak bylo rozhodnutí zaměstnavateli doručeno, včetně sdělení úřadu, zda proti uložení pokuty nebo jiné sankce lze podat další opravný prostředek,

g) je dotčeným orgánem při posuzování zralosti projektů společného zájmu energetické infrastruktury<sup>78)</sup> a uplatňuje závazné stanovisko ve společném územním a stavebním řízení pro stavby projektů společného zájmu z hlediska působnosti inspektorátů podle § 5 odst. 1 písm. i) a j),

h) sděluje příslušnému cizímu orgánu skutečnosti naznačující porušování právních předpisů v oblasti vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb a informuje Evropskou komisi o přetrvávajících problémech při výměně informací s jinými členskými státy Evropské unie v této oblasti,

i) poskytuje na svých internetových stránkách v českém jazyce a v dalších jazycích nejčastěji používaných dočasně vysílanými zaměstnanci aktuální informace o pracovních podmínkách zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb. Tyto informace úřad zpřístupní i jinými vhodnými způsoby, a na žádost osoby se zdravotním postižením také v podobě, v níž se s nimi tato osoba může seznámit.

(3) Úřad vede a zajišťuje provoz informačního systému o pracovních úrazech<sup>10)</sup> a informačního systému, který se zaměřuje na rizika při výkonu práce a na opatření k jejich odstraňování zjištěných kontrolou; přitom vychází z údajů inspektorátů.

(4) Informační systém o pracovních úrazech obsahuje údaje o

a) fyzické osobě, která utrpěla pracovní úraz, jimiž jsou jméno a příjmení, datum narození, státní příslušnost, adresa místa trvalého pobytu a pohlaví,

b) zaměstnavateli, jimiž jsou označení zaměstnavatele, předmět jeho podnikání, místo, kde k pracovnímu úrazu došlo, a činnost, při které k pracovnímu úrazu došlo,

c) pracovním úrazu, jimiž jsou druh zranění a zraněná část těla, druh pracovního úrazu, co bylo zdrojem pracovního úrazu, včetně jejich organizačních a technických příčin, a proč k pracovnímu úrazu došlo.

Informační systém o pracovních úrazech slouží pro potřebu úřadu a ministerstva; údaje z něho se poskytují jiným orgánům v případech stanovených zvláštními zákony<sup>11)</sup> nebo v

případech, kdy dala předchozí souhlas fyzická osoba, jíž se údaje týkají, popřípadě fyzická osoba, která by poskytnutím údajů mohla být dotčena. České správě sociálního zabezpečení se údaje z informačního systému poskytují též v elektronické podobě umožňující dálkový přístup.

(5) Informační systém o rizicích při výkonu práce obsahuje údaje o

a) zaměstnavateli, jimiž jsou označeni zaměstnavatele a předmět jeho podnikání,

b) rizicích při výkonu práce a o tom, jaká opatření k jejich odstranění byla přijata.

Informační systém o rizicích při výkonu práce slouží pro potřebu úřadu, ministerstva a Úřadu práce České republiky - krajských poboček a pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky Úřadu práce“). Ministerstvu a krajským pobočkám Úřadu práce se údaje z informačního systému poskytují též v elektronické podobě umožňující dálkový přístup.

(6) Úřad je povinen při vedení informačního systému podle odstavců 4 a 5 zajistit ochranu osobních údajů způsobem stanoveným zvláštním zákonem<sup>12)</sup>.

---

~~<sup>9a)</sup> Čl. 22 odst. 1 písm. d) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.~~

<sup>10)</sup> § 105 zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>11)</sup> Například § 128 občanského soudního řádu, § 11 odst. 1 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, § 9 odst. 1 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>12)</sup> Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>76)</sup> § 12n odst. 2 zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>78)</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 347/2013 ze dne 17. dubna 2013, kterým se stanoví hlavní směry pro transevropské energetické sítě a kterým se zrušuje rozhodnutí č. 1364/2006/ES a mění nařízení (ES) č. 713/2009, (ES) č. 714/2009 a (ES) č. 715/2009.

<sup>80)</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1024/2012 ze dne 25. října 2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu a o zrušení rozhodnutí Komise 2008/49/ES ("nařízení o systému IMI"), v platném znění.

## § 5

(1) Inspektorát

a) vykonává kontrolu v rozsahu stanoveném v § 3,

b) ukládá opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, určuje přiměřené lhůty k jejich odstranění,

c) kontroluje plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků,

~~d) neprodleně kontroluje závady, o nichž byl vyrozuměn odborovou organizací podle § 322 odst. 3 zákoníku práce,~~

e) **d)** je oprávněn kontrolovat příčiny a okolnosti pracovních úrazů, popřípadě se zúčastňovat šetření na místě úrazového děje,

f) **e)** poskytuje úřadu údaje o

1. pracovních úrazech<sup>10)</sup>, pro vedení informačního systému o pracovních úrazech podle § 4 odst. 4, ke kterým došlo v jeho územním obvodu, včetně jejich organizačních a technických příčin,

2. rizicích při výkonu práce zjištěných kontrolou a o opatřeních přijatých k jejich odstranění pro vedení informačního systému podle § 4 odst. 5,

g) **f)** předkládá úřadu podněty ke zlepšení právní úpravy týkající se právních předpisů uvedených v § 3 odst. 1,

h) **g)** poskytuje informace a zpracovává zprávy o plnění svých úkolů, které předkládá úřadu,

i) **h)** vyjadřuje se k vybraným projektovým dokumentacím staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob, zda splňují požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení,

j) **i)** uplatňuje při povolování staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení<sup>14)</sup>,

k) **j)** poskytuje zaměstnavatelům a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek,

~~l) **k)** rozhoduje ve správním řízení v prvním stupni o přestupcích, správních deliktech nebo zákazu podle § 7 odst. 1 písm. f),~~

~~m) **l)** je oprávněn zakázat (omezit)<sup>9a)</sup> výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,~~

n) **l)** prostřednictvím úřadu informuje příslušný cizí orgán oprávněný podle práva jiného členského státu Evropské unie poskytovat nebo požadovat přeshraniční spolupráci, doručovat a vymáhat rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce při kontrole dodržování právních předpisů upravujících vysílání zaměstnanců k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb o skutečnostech souvisejících s vysláním zaměstnanců, v případě, že má pochybnosti o skutečnostech souvisejících s vysláním zaměstnance z jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v České republice v rámci nadnárodního poskytování služeb.

(2) Provedl-li inspektorát kontrolu na základě písemného podnětu, informuje písemně o výsledku toho, kdo podnět podal.

---

<sup>10)</sup> § 105 zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>13)</sup> § 136 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>14)</sup> Například nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů.

\*\*\*\*\*

## § 7

### (1) Inspektor je oprávněn

a) vykonávat kontrolu podle tohoto zákona, je-li při jejím zahájení přítomen člen statutárního orgánu kontrolované osoby, zástupce kontrolované osoby, zaměstnanec kontrolované osoby, spolupracující rodinný příslušník nebo jiná fyzická osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost, která je předmětem činnosti kontrolované osoby; na místech, na kterých by mohlo dojít k bezprostřednímu ohrožení života nebo zdraví inspektora, může být kontrola vykonána jen za doprovodu fyzické osoby pověřené k tomu kontrolovanou osobou,

b) požadovat prokázání totožnosti fyzických osob uvedených v písmenu a) podle občanského průkazu, cestovního dokladu, popřípadě služebního průkazu státního zaměstnance<sup>33)</sup>,

c) v případech hodných zvláštního zřetele, popřípadě nebezpečí hrozícího z prodlení, nařizovat provedení měření, prohlídek, zkoušek nebo revizí,

d) dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob, zástupce příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na záležitosti související s vykonávanou kontrolou<sup>34)</sup>,

e) nařizovat zachování místa úrazového děje v původním stavu až do skončení šetření o pracovním úrazu nebo po dobu nezbytnou k zadokumentování místa úrazového děje,

f) vydat rozhodnutí o zákazu

1. používání objektů, pracovišť, výrobních, pracovních prostředků nebo zařízení, pracovních nebo technologických postupů, látek nebo materiálů, vykonávání prací nebo činností, které bezprostředně ohrožují bezpečnost zaměstnanců nebo dalších fyzických osob zdržujících se s vědomím kontrolované osoby v jejích prostorech, a to až do doby odstranění závady, s výjimkou pevných trakčních zařízení a trakčních vozidel na drahách a ve veřejné silniční dopravě, lodí a letadel; za tím účelem mohou nařídit, aby přítomné fyzické osoby ihned opustily prostory, ve kterých je bezprostředně ohrožena jejich bezpečnost. Vyžaduje-li to nebezpečí hrozící z prodlení, lze rozhodnutí oznámit ústně; odvolání nemá odkladný účinek. Jestliže bylo rozhodnutí oznámeno ústně, musí jej inspektor uvést v dílčím protokolu [§ 8

písm. b)]. Rozhodnutí o vydaném zákazu musí být oznámeno kontrolované osobě písemně bez zbytečného odkladu po dni oznámení ústního rozhodnutí,

2. práce přesčas, práce v noci, práce zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, je-li vykonávána v rozporu se zvláštním právním předpisem<sup>35)</sup>, ~~práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,~~

g) ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění; mohou rovněž navrhnout potřebná technická a jiná opatření k odstranění rizik<sup>36)</sup>,

(2) Průkaz inspektora [§ 4 odst. 1 písm. e)] je dokladem o pověření k výkonu kontrolní činnosti.

\*\*\*\*\*

## ČÁST ČTVRTÁ

### ~~PŘESTUPKY A SPRÁVNÍ DELIKTY PRÁVNICKÝCH OSOB~~

#### **HLAVA I**

#### **Přestupky fyzických osob**

#### **Přestupky**

\*\*\*\*\*

#### § 16

#### Přestupky na úseku dovolené

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku dovolené tím, že poruší stanovené povinnosti vztahující se k délce dovolené za kalendářní rok, ~~k dovolené za odpracované dny,~~ k dodatkové dovolené ~~nebo další dovolené~~, čerpání dovolené nebo určení jejího nástupu.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

\*\*\*\*\*

#### **HLAVA II**

#### **Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob**

#### ~~Správní delikty právnických osob~~

#### § 22a

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se jako kontrolovaná osoba dopustí ~~správního deliktu přestupku~~ tím, že nesplní některou z povinností podle § 9.

(2) Za ~~správní delikt přestupek~~ podle odstavce 1 ~~se uloží pokuta lze uložit pokutu~~ do 200 000 Kč.

#### § 23

~~Správní delikty právnických~~ **Přestupky právnických a podnikajících fyzických** osob na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku** na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance tím, že poruší povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyplývající z § 62, 277, 279, 280, 287 a § 339 odst. 1 zákoníku práce.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

§ 24

~~Správní delikty právnických~~ **Přestupky právnických a podnikajících fyzických** osob na úseku rovného zacházení

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku** na úseku rovného zacházení tím, že

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

b) diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce),

c) postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů,

d) neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu<sup>39)</sup>.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1

a) písm. a), b) nebo c) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

b) písm. d) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč.

§ 24a

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se jako zaměstnavatel dopustí přestupku tím, že

a) naruší soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele některým ze způsobů uvedených v § 316 odst. 2 zákoníku práce,

b) neinformuje zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění podle § 316 odst. 3 zákoníku práce, nebo

c) v rozporu s § 316 odst. 4 zákoníku práce vyžaduje od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem.

(2) Za přešupek podle odstavce 1 ~~se uloží pokuta~~ **lze uložit pokutu** do

a) 1 000 000 Kč, jde-li o přešupek podle písmene a) nebo c),

b) 100 000 Kč, jde-li o přešupek podle písmene b).

## § 25

~~Správní delikty právníků~~ **Přešupky právníků a podnikajících fyzických** osob na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Právníká **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přešupku** na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že

a) poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,

b) neuzavře písemně pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, nebo

c) nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil zákoníkem práce stanovený rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přešupek** podle odstavce 1

a) písm. a) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč,

b) písm. b) lze uložit pokutu až do výše 10 000 000 Kč,

c) písm. c) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

## § 26

~~Správní delikty právníků~~ **Přešupky právníků a podnikajících fyzických** osob na úseku odměňování zaměstnanců

(1) Právníká **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přešupku**

na úseku odměňování zaměstnanců tím, že

- a) neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci,
- b) neposkytne zaměstnanci mzdu<sup>6)</sup> nebo plat<sup>7)</sup>, alespoň ve výši minimální mzdy<sup>40)</sup>, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši,
- c) neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu<sup>6)</sup> nebo plat<sup>7)</sup> nebo některou její složku,
- d) neposkytne zaměstnanci mzdu<sup>6)</sup> nebo plat<sup>7)</sup> nebo náhradní volno za práci přesčas,
- e) neposkytne zaměstnanci náhradní volno za práci ve svátek nebo mzdu za práci přesčas anebo příplatek k platu za takovou práci,
- f) neposkytne zaměstnanci příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci<sup>41)</sup>,
- g) neposkytne zaměstnanci příplatek k platu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- h) poskytne zaměstnanci složku platu<sup>7)</sup>, kterou právní předpisy neupravují, nebo mu poskytne složku mzdy<sup>6)</sup> nebo platu<sup>7)</sup>, na kterou mu nevznikl nárok, anebo ji poskytne způsobem, který právní předpisy nedovolují,
- i) provede ze mzdy<sup>6)</sup> nebo platu<sup>7)</sup> zaměstnance bez dohody o srážkách ze mzdy<sup>6)</sup> nebo platu<sup>7)</sup> jiné než stanovené srážky,
- j) neposkytne zaměstnanci odměnu za pracovní pohotovost<sup>42)</sup> nebo ji neposkytne ve stanovené výši,
- k) nezajistí podmínky stanovené pro normování práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- l) odmění zaměstnance v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce,
- m) neposkytne zaměstnanci odměnu<sup>42)</sup> za vykonanou práci podle dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1

- a) písm. a) a j) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,

b) písm. d), e), h) a k) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

c) písm. b), c), f), g), i), l) a m) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

---

<sup>3)</sup> § 274 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>6)</sup> Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>7)</sup> Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>40)</sup> § 111 odst. 3 a 4 zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>41)</sup> Nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>42)</sup> § 15 zákona č. 1/1992 Sb., ve znění zákona č. 217/2000 Sb.

§ 19 zákona č. 143/1992 Sb., ve znění zákona č. 40/1994 Sb. a zákona č. 217/2000 Sb.

## § 27

### ~~Správní delikty právnických~~ **Přestupky právnických a podnikajících fyzických** osob na úseku náhrad

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu přestupku~~ na úseku náhrad tím, že neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy<sup>6)</sup> nebo platu<sup>7)</sup> nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

(2) Za ~~správní delikt přestupek~~ podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

## § 28

### ~~Správní delikty právnických~~ **Přestupky právnických a podnikajících fyzických** osob na úseku pracovní doby

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu přestupku~~ na úseku pracovní doby tím, že

a) nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>45)</sup>,

b) nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>46)</sup>,

c) započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem<sup>48)</sup>,

d) nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn,

e) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,

- f) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
- g) odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby přiměřenou dobu na jídlo a oddech,
- h) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>49)</sup>,
- i) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech<sup>50)</sup>,
- j) zahrne nesprávně svátky do pracovní doby,
- k) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>51)</sup>,
- l) nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>52)</sup>,
- m) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, popřípadě se nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě<sup>45)</sup>,
- n) nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,
- o) nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámeč vyplývající ze zákoníku práce<sup>53)</sup>,
- p) vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámeč vyplývající ze zákoníku práce,
- q) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,
- r) zaměstná mladistvé zaměstnance<sup>3)</sup> prací přesčas<sup>53)</sup>,
- s) zaměstná mladistvé zaměstnance<sup>3)</sup> prací v noci<sup>54)</sup>, <sup>55)</sup>, nejde-li o jejich výchovu k povolání,
- t) nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>54)</sup>,

u) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem<sup>56)</sup>,

v) neprojedná s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci,

w) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1

a) písm. c), e) a v) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,

b) písm. l), m), t) a w) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,

c) písm. f), h), i), j), k), p), q), s) a u) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

d) písm. a), b), d), g), n), o) a r) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

<sup>3)</sup> § 274 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>45)</sup> Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

<sup>46)</sup> § 85 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>47)</sup> § 82 zákoníku práce.

<sup>48)</sup> § 85c odst. 1 a 3 zákoníku práce.

<sup>49)</sup> § 90 zákoníku práce.

<sup>50)</sup> § 91 zákoníku práce.

<sup>51)</sup> § 92 zákoníku práce.

<sup>52)</sup> § 94 zákoníku práce.

<sup>53)</sup> § 83 odst. 6, § 96 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

<sup>54)</sup> § 99 zákoníku práce.

<sup>55)</sup> § 166 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>56)</sup> § 99 odst. 4 zákoníku práce.

## § 29

### ~~Správní delikty právnických~~ **Přestupky právnických a podnikajících fyzických** osob na úseku dovolené

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu přestupku~~ na úseku dovolené tím, že poruší stanovené povinnosti vztahující se k délce dovolené za kalendářní rok, ~~k dovolené za odpracované dny~~, k dodatkové dovolené ~~nebo další dovolené~~, čerpání dovolené nebo určení jejího nástupu.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

## § 30

~~Správní delikty právnických~~ **Přestupky právnických a podnikajících fyzických** osob na úseku bezpečnosti práce

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku** na úseku bezpečnosti práce tím, že

a) nezajistí s ohledem na možné ohrožení života nebo zdraví bezpečnost fyzických osob zdržujících se s jejím vědomím na jejích pracovištích,

b) neplní informační povinnost stanovenou v § 108 odst. 2 a 3 zákoníku práce,

c) nezajistí spolupráci osob na jednom pracovišti, aby byli kromě jejích zaměstnanců chráněni také zaměstnanci jiné osoby,

d) přenese náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na zaměstnance,

e) nezajistí přijetí opatření potřebných k prevenci rizik, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>36)</sup>,

f) nedodrží povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce stanovené v § 101 až 103 zákoníku práce,

g) neposkytne bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky nebo ochranné nápoje, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>57)</sup>,

h) nesplní povinnost udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu nebo nekontroluje jejich používání,

i) neumístí bezpečnostní značky nebo nezavede signály, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>58)</sup>,

j) nevyšetří příčiny a okolnosti pracovního úrazu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>10)</sup>,

k) nevyhotoví záznam o pracovním úrazu nebo nevede dokumentaci ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>10)</sup>,

l) nepředá vyhotovení záznamu o pracovním úrazu postiženému a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům,

m) nevede evidenci o pracovních úrazech ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>10)</sup>,

- n) neohlásí pracovní úraz a nezašle záznam o něm stanoveným orgánům a institucím<sup>10)</sup>,
- o) nepřijme opatření proti opakování pracovních úrazů,
- p) nevede evidenci fyzických osob, u nichž byla uznána nemoc z povolání,
- q) neplní povinnosti týkající se pracoviště a pracovního prostředí stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>58a)</sup>, v nařízení vlády o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí<sup>59)</sup>, nařízení vlády o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky<sup>59a)</sup> a nařízení vlády o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu<sup>59b)</sup>,
- r) neplní povinnosti při zajištění řádného stavu používaných výrobních a pracovních prostředků a zařízení stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>58a)</sup> a v nařízení vlády, kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí<sup>59c)</sup>,
- s) poruší povinnost týkající se organizace práce a pracovních postupů stanovenou v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>58a)</sup>, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat<sup>60)</sup>, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru<sup>61)</sup>, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky<sup>62)</sup>, nařízení vlády o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích<sup>62a)</sup> a nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě<sup>62b)</sup>,
- t) nepřizná právo odmítnout výkon práce, o níž lze mít důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje život nebo zdraví zaměstnanců, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob,
- u) zaměstná mladistvé zaměstnance<sup>3)</sup> pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob,
- v) nepřizná odborovým orgánům právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 322 zákoníku práce,
- w) nepřizná zaměstnancům právo účasti na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>34)</sup>,

x) nezajistí na pracovištích dodržování zákazu požívání alkoholických nápojů nebo zneužívat jiné návykové látky,

y) nedoručí ve stanoveném termínu oznámení o zahájení prací na stavbě splňující požadavky stanovené v § 15 odst. 1 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo neprovede bez zbytečného odkladu jeho aktualizaci,

z) neplní povinnost zhotovitele poskytovat koordinátorovi bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi součinnost, ačkoli k tomu má povinnost podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>62d)</sup>,

za) nesplní některou z povinností koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi podle § 10 odst. 4 nebo § 18 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

zb) nedodržuje opatření k zamezení rizik na pracovištích, stanovená právními předpisy, které upravují povinnosti právnických osob a podnikajících fyzických osob při používání chemických látek nebo látek obsažených ve směsích<sup>75)</sup>,

zc) v rozporu s § 14 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci neurčí jednoho nebo více koordinátorů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi,

zd) v rozporu s § 15 odst. 2 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nezajistí zpracování plánu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi před zahájením prací nebo nezajistí jeho aktualizaci při realizaci stavby,

ze) v rozporu s § 14 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nezajistí součinnost všech zhotovitelů nebo jiné osoby k součinnosti s koordinátorem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi po celou dobu přípravy a realizace stavby.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1

a) písm. b), c), v), w), x) a za) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,

b) písm. l), m), n), p), y), zc), zd) a ze) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,

c) písm. a), g), j), k), q), r), s), t) a z) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

d) písm. d), e), f), h), i), o), u) a zb) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

## § 31

~~Správní delikty právnických osob~~ **Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců**

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku** na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že

~~a) nepřevede těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, na jinou práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,~~

**a) nenavrhne těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, jinou vhodnou práci, ačkoli je k tomu povinen podle zvláštního právního předpisu,**

b) poruší postup při vysílání těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)<sup>3a)</sup>, na pracovní cestu nebo postup při přeložení stanovený v § 240 zákoníku práce,

c) neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)<sup>3a)</sup>, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,

d) neposkytne mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nebo ji poskytne v rozporu s § 195 až 198 zákoníku práce,

e) neposkytne přestávky ke kojení nebo je poskytne v rozporu s § 242 zákoníku práce,

f) zaměstná mladistvé zaměstnance<sup>3)</sup> nepřiměřenými pracemi v rozporu s § 244 až 246 zákoníku práce,

g) nezabezpečí lékařské vyšetření mladistvého zaměstnance<sup>3)</sup> v případech stanovených v § 247 zákoníku práce,

h) při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců<sup>3)</sup> se neřídí lékařským posudkem.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1

a) písm. c) a h) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,

b) písm. b), d) a g) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,

c) písm. a), e) a f) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

<sup>3)</sup> § 274 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>3a)</sup> § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

## § 32

### ~~Správní delikty právnických osob~~ **Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob** na úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku** na úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví tím, že nezajistí, aby technická zařízení stanovená zvláštním právním předpisem<sup>63)</sup>, která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví, obsluhovaly jen zdravotně způsobilé a zvláště odborně způsobilé fyzické osoby.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

## § 33

### ~~Správní delikty právnických osob~~ **Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob** na úseku vyhrazených technických zařízení

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku** na úseku vyhrazených technických zařízení tím, že

a) v rozsahu oprávnění nebo osvědčení vydaného organizací státního odborného dozoru<sup>64)</sup> na provádění prohlídek, revizí nebo zkoušek při provozování vyhrazených technických zařízení<sup>65)</sup> nezajistí provedení prohlídek, revizí nebo zkoušek ve stanoveném rozsahu,

b) bez oprávnění nebo osvědčení vydaného organizací státního odborného dozoru<sup>64)</sup> na provádění prohlídek, revizí nebo zkoušek při provozování vyhrazených technických zařízení<sup>65)</sup> provádí ve stanovených případech prohlídky, revize nebo zkoušky,

c) nedodrží určenou lhůtu pro odstranění závad zjištěných při kontrole.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1

a) písm. c) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

b) písm. b) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč,

c) písm. a) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč, jakož i zákaz činnosti a odnětí oprávnění nebo osvědčení vydaného organizací státního odborného dozoru.

## § 33a

### **Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku agenturního zaměstnávání**

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

a) nesplní povinnost podle § 307b zákoníku práce,

b) nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce

1. obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. a) až e), g) a h) zákoníku práce, nebo

2. byla uzavřena písemně podle § 308 odst. 2 zákoníku práce,

c) nesplní některou povinnost podle § 309 zákoníku práce, nebo

d) jako uživatel<sup>77)</sup> nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. f) nebo tyto údaje uvede nepravdivě.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 ~~se uloží pokuta~~ **lze uložit pokutu** až do výše 1 000 000 Kč.

<sup>77)</sup> § 12 písm. e) zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.

## § 34

~~Správní delikt~~ **Přestupek** na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti

(1) Právnická **nebo podnikající fyzická** osoba se dopustí ~~správního deliktu~~ **přestupku** na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti tím, že umožní dítěti výkon této činnosti bez povolení nebo podmínky tohoto povolení poruší.

(2) Za ~~správní delikt~~ **přestupek** podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

## HLAVA III

### Společná ustanovení o přestupcích

~~Společná ustanovení o přestupcích a správních deliktech právnických osob~~

## § 35

~~(1) Přestupky nebo správní delikty~~ podle tohoto zákona v prvním stupni projednává inspektorát; jestliže kontrolu vykonal úřad, projednává je úřad.

~~(2) Na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, se vztahují ustanovení o odpovědnosti a postihu právnické osoby<sup>66)</sup>.~~

~~(3) Právnické osobě nelze uložit pokutu za správní delikt, byla-li jí již za totéž porušení právního předpisu uložena pokuta nebo jiná majetková sankce jiným orgánem podle~~

zvláštního právního předpisu<sup>67)</sup>.

---

<sup>66)</sup> § 2 odst. 2 obchodního zákoníku.

<sup>67)</sup> Například § 44 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.

### § 36

~~(1) Při určení výše pokuty právnické osobě se přihlédne k jejím poměrům, k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán.~~

~~(2) Odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, jestliže o něm správní orgán nezahájil řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl spáchán.~~

~~(3) Právnická osoba za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila.~~