PRÁVNÍ PŘEDPIS
Zákon č. 262/2006 Sb.
Parlamentu České republiky
zákoník práce

Oblasti úpravy: PRACOVNÍ PRÁVO.; PRACOVNĚPRÁVNÍ ÚKONY.; PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY.; CESTOVNÍ NÁHRADY, VÝDAJE STĚHOVACÍ A JINÉ.; DOHODY O PRACECH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.; ŘÍZENÍ PRÁCE A ÚČAST PRACOVNÍKŮ NA ŘÍZENÍ.; BEZPEČNOST PRÁCE A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI.; PÉČE O PRACOVNÍKY.; ŘEŠENÍ PRACOVNÍCH SPORŮ.; Průměrný výdělek.; Technický odborný dozor.; Studium při zaměstnání.; Hospodářské zabezpečení studujících a učňů. Stipendia.; Daň z příjmů fyzických osob.; Pokuty. Blokové pokuty.; Občanskoprávní úkony, druhy, náležitosti.; Neplatnost občanskoprávních úkonů.; Uzavření smlouvy v občanském právu.; Bolestné. Náhrada za ztížení společenského uplatnění.; Ochrana zdraví a života družstevníků.; Právo na práci a povinnost pracovat.; Právo na odměnu za vykonanou práci.; Pracovní poměr. Služební poměr. Jeho vznik a obsah.; Subjekty pracovněprávních vztahů.; Práva a povinnosti pracovníků.; Práva a povinnosti vedoucích pracovníků.; Pracovní doba. Doba služby.; Noční práce. Noční směny.; Práce v neděli a o svátcích.; Čas odpočinku. Dovolená na zotavenou.; Dny pracovního klidu a volna. Památné dny. Státní svátky.; Práva a povinnosti organizace (zaměstnavatele).; Překážky v práci.; Změna pracovního poměru. Převedení na jinou práci.; Zánik pracovního poměru. Výpověď.; Vedlejší pracovní poměr.; Základní předpisy o mzdách a platech.; Náhrada mzdy - ušlého výdělku.; Učební poměr. Učni.; Pracovní podmínky žen.; Pracovní podmínky těhotných žen a matek.; Pracovní podmínky mladistvých.; Pracovní podmínky domáckých dělníků a pracovníků.; Jiné zvláštní pracovní podmínky.; Uzavření pracovní smlouvy.; Změna pracovní smlouvy.; Kolektivní smlouva. Kolektivní vyjednávání.; Odborové organizace v pracovním právu.; Pracovní řád.; Péče o pracovní prostředí.; Péče o stravování pracovníků.; Péče o zvyšování kvalifikace. Rekvalifikace.; Prevence vůči škodám v pracovním právu.; Odpovědnost organizace vůči pracovníkovi.; Odpovědnost pracovníka vůči organizaci.; Bezdůvodné obohacení (v pracovním právu).; Pojistné na sociální zabezpečení. Příspěvek na st. politiku zaměstnanosti.; Zabezpečení ve stáří. Starobní důchod.; Zabezpečení v nemoci. Pracovní neschopnost. Nemocenské dávky.; Zabezpečení v těhotenství a mateřství. Mateřský příspěvek.; Odstupné v pracovněprávních vztazích.; Rada zaměstnanců. Evropská rada zaměstnanců.; Povinnost zachovávat mlčenlivost.;

Schváleno: 21.04.2006 Rozesláno: 07.06.2006 Účinnost od: 01.01.2007

Uveřejněno v č. 84/2006 Sbírky zákonů na straně 3146

Pozn.: Ustanovení § 238 odst. 1 pozbývá platnosti dnem, kdy nabude účinnosti vypovězení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, 1935 (č. 441/1990 Sb.).

ASPI - Server 172.16.3.162:6665 - stav k 6.10.2006 do částky 151/2006 Sb. a 47/2006 Sb.m.s.
----

§ 1-Příl 262/2006 Sb.
§ 1-29 ČÁST PRVNÍ VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ
§ 1-5 HLAVA I PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ
§ 6-12 HLAVA II ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ
§ 6 Díl 1 Zaměstnanec
§ 7-11 Díl 2 Zaměstnavatel
§ 12 Díl 3 Zastoupení
§ 13-15 HLAVA III ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ
§ 15 Odborové organizace
§ 16-17 HLAVA IV ROVNÉ ZACHÁZENÍ, ZÁKAZ DISKRIMINACE A DŮSLEDKY PORUŠENÍ PRÁV A POVINNOSTÍ VYPLÝVAJÍCÍCH Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ
§ 18-29 HLAVA V PRÁVNÍ ÚKONY
§ 19-21 Další případy neplatnosti právního úkonu v pracovněprávních vztazích
§ 22-29 Kolektivní smlouva
§ 30-73 ČÁST DRUHÁ PRACOVNÍ POMĚR
§ 30-32 HLAVA I POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU
§ 33-39 HLAVA II PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU
§ 35 Zkušební doba
§ 36 Vznik pracovního poměru
§ 37 Informování o obsahu pracovního poměru
§ 38 Povinnosti vyplývající z pracovního poměru
§ 39 Pracovní poměr na dobu určitou
§ 40-47 HLAVA III ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU
§ 40 Obecné ustanovení
§ 41-43 Převedení na jinou práci, pracovní cesta a přeložení
§ 41 Převedení na jinou práci
§ 42 Pracovní cesta
§ 43 Přeložení
§ 44-47 Společná ustanovení o změnách pracovního poměru a návrat do práce
§ 48-73 HLAVA IV SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU
§ 48 Díl 1 Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru
§ 49 Díl 2 Dohoda
§ 50-54 Díl 3 Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody
§ 50-51 Oddíl 1 Výpověď
§ 52 Oddíl 2 Výpověď daná zaměstnavatelem
§ 53-54 Oddíl 3 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem
§ 55-56 Díl 4 Okamžité zrušení pracovního poměru
§ 55 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem
§ 56 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem
§ 57-61 Díl 5 Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru
§ 62-64 Díl 6 Hromadné propouštění
§ 65-66 Díl 7 Další případy skončení pracovního poměru
§ 65 Skončení pracovního poměru na dobu určitou
§ 66 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době
§ 67-68 Díl 8 Odstupné
§ 69-72 Díl 9 Neplatné rozvázání pracovního poměru
§ 73 Díl 10 Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa
§ 74-77 ČÁST TŘETÍ DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR
§ 74 Obecné ustanovení
§ 75 Dohoda o provedení práce
§ 76 Dohoda o pracovní činnosti
§ 77 Společné ustanovení
§ 78-100 ČÁST ČTVRTÁ PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU
§ 78-80 HLAVA I OBECNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DÉLKA PRACOVNÍ DOBY
§ 79 Stanovená týdenní pracovní doba
§ 80 Kratší pracovní doba
§ 81-87 HLAVA II ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY
§ 81 Díl 1 Základní ustanovení
§ 82-84 Díl 2 Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby
§ 85 Díl 3 Pružné rozvržení pracovní doby
§ 86-87 Díl 4 Konto pracovní doby
§ 88-89 HLAVA III PŘESTÁVKA V PRÁCI A BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA
§ 90-92 HLAVA IV DOBA ODPOČINKU
§ 90 Díl 1 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami
§ 91 Díl 2 Dny pracovního klidu
§ 92 Díl 3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu
§ 93 HLAVA V PRÁCE PŘESČAS
§ 94 HLAVA VI NOČNÍ PRÁCE
§ 95 HLAVA VII PRACOVNÍ POHOTOVOST

§ 96-99 HLAVA VIII SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DOBĚ ODPOČINKU
§ 100 HLAVA IX ZMOCŇOVACÍ USTANOVENÍ
§ 101-108 ČÁST PÁTÁ BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI
§ 101-102 HLAVA I PŘEDCHÁZENÍ OHROŽENÍ ŽIVOTA A ZDRAVÍ PŘI PRÁCI
§ 103-106 HLAVA II POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE, PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE
§ 104 Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje
§ 105 Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání
§ 106 Práva a povinnosti zaměstnance
§ 107-108 HLAVA III SPOLEČNÁ USTANOVENÍ
§ 108 Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
§ 109-150 ČÁST ŠESTÁ ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI, ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST A SRÁŽKY Z PŘÍJMŮ Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU
§ 109-112 HLAVA I OBECNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU A ODMĚNĚ Z DOHOD
§ 109 Mzda, plat a odměna z dohod
§ 111 Minimální mzda
§ 112 Zaručená mzda
§ 113-121 HLAVA II MZDA
§ 113 Sjednání, stanovení nebo určení mzdy
§ 114 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas
§ 115 Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek
§ 116 Mzda za noční práci
§ 117 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
§ 118 Mzda za práci v sobotu a v neděli
§ 119 Naturální mzda
§ 120-121 Mzda při uplatnění konta pracovní doby
§ 122-137 HLAVA III PLAT
§ 122 Určení platu
§ 123 Platové tarify
§ 124 Příplatek za vedení
§ 125 Příplatek za noční práci
§ 126 Příplatek za práci v sobotu a v neděli
§ 127 Plat nebo náhradní volno za práci přesčas
§ 128 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
§ 129 Zvláštní příplatek
§ 130 Příplatek za rozdělenou směnu
§ 131 Osobní příplatek
§ 132 Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah
§ 133 Specializační příplatek pedagogického pracovníka
§ 134 Odměna
§ 135 Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek
§ 136 Platový výměr
§ 137 Informační systém o platech
§ 138 HLAVA IV ODMĚNA Z DOHOD
§ 139 HLAVA V MZDA NEBO PLAT PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE
§ 140 HLAVA VI ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST
§ 141-144 HLAVA VII SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU, ODMĚNĚ Z DOHOD A ODMĚNĚ ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST
§ 145-150 HLAVA VIII SRÁŽKY Z PŘÍJMU Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU
§ 145-146 Díl 1 Obecná ustanovení
§ 147-150 Díl 2 Pořadí srážek ze mzdy
§ 151-190 ČÁST SEDMÁ NÁHRADA VÝDAJŮ POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCI V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE
§ 151-155 HLAVA I OBECNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADÁCH POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCI V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE
§ 156-172 HLAVA II POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ NENÍ STÁTEM, ÚZEMNÍM SAMOSPRÁVNÝM CELKEM, STÁTNÍM FONDEM,
§ 156-164 Díl 1 Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště
§ 156 Druhy cestovních náhrad
§ 157-160 Náhrada jízdních výdajů
§ 161 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny
§ 162 Náhrada výdajů za ubytování
§ 163 Stravné
§ 164 Náhrada nutných vedlejších výdajů
§ 165 Díl 2 Náhrady při přeložení
§ 166-171 Díl 3 Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě
§ 166 Druhy cestovních náhrad
§ 167 Náhrada jízdních výdajů
§ 168 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny
§ 169 Náhrada výdajů za ubytování
§ 170 Zahraniční stravné
§ 171 Náhrada nutných vedlejších výdajů
§ 172 Díl 4 Náhrady při výkonu práce v zahraničí
§ 173-181 HLAVA III POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ JE STÁTEM, ÚZEMNÍM SAMOSPRÁVNÝM CELKEM, STÁTNÍM FONDEM, PŘÍSPĚVKOVOU
§ 173-174 Díl 1 Obecná ustanovení
§ 175-176 Díl 2 Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při pracovní cestě
§ 175 Náhrada jízdních výdajů
§ 176 Stravné
§ 177-178 Díl 3 Náhrada při přijetí a přeložení
§ 179-180 Díl 4 Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě
§ 181 Díl 5 Náhrady při výkonu práce v zahraničí
§ 182-189 HLAVA IV SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O CESTOVNÍCH NÁHRADÁCH
§ 182 Paušalizace cestovních náhrad
§ 183 Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování
§ 188 Cestovní náhrady poskytované podle mezinárodní smlouvy nebo na základě dohod o vzájemné výměně zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem
§ 189 Zmocňovací ustanovení
§ 190 HLAVA V NÁHRADA ZA OPOTŘEBENÍ VLASTNÍHO NÁŘADÍ, ZAŘÍZENÍ A PŘEDMĚTŮ POTŘEBNÝCH PRO VÝKON PRÁCE
§ 191-210 ČÁST OSMÁ PŘEKÁŽKY V PRÁCI
§ 191-205 HLAVA I PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE
§ 191-199 Díl 1 Důležité osobní překážky
§ 192-194 Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)
§ 195-198 Mateřská a rodičovská dovolená
§ 195 Mateřská dovolená
§ 196 Rodičovská dovolená
§ 197 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte
§ 198 Společné ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené
§ 199 Jiné důležité osobní překážky v práci
§ 200-205 Díl 2 Překážky v práci z důvodu obecného zájmu
§ 201 Výkon veřejné funkce
§ 202 Výkon občanské povinnosti
§ 203 Jiné úkony v obecném zájmu
§ 204 Pracovní volno související s brannou povinností
§ 205 Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia
§ 206 HLAVA II SPOLEČNÉ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE
§ 207-210 HLAVA III PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE
§ 207 Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy
§ 208-210 Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele
§ 211-223 ČÁST DEVÁTÁ DOVOLENÁ
§ 211 HLAVA I ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ
§ 212-214 HLAVA II DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST, VÝMĚRA DOVOLENÉ A DOVOLENÁ ZA ODPRACOVANÉ DNY
§ 212-213 Díl 1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

§ 214 Díl 2 Dovolená za odpracované dny
§ 215 HLAVA III DODATKOVÁ DOVOLENÁ
§ 216-223 HLAVA IV SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O DOVOLENÉ
§ 216 Díl 1 Obecné ustanovení
§ 217-219 Díl 2 Čerpání dovolené
§ 220 Díl 3 Hromadné čerpání dovolené
§ 221 Díl 4 Změna zaměstnání
§ 222 Díl 5 Náhrada za dovolenou
§ 223 Díl 6 Krácení dovolené
§ 224-247 ČÁST DESÁTÁ PÉČE O ZAMĚSTNANCE
§ 224-226 HLAVA I PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ
§ 227-235 HLAVA II ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ
§ 228 Zaškolení a zaučení
§ 229 Odborná praxe absolventů škol
§ 230 Prohlubování kvalifikace
§ 231-235 Zvýšení kvalifikace a kvalifikační dohoda
§ 236 HLAVA III STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ
§ 237-247 HLAVA IV ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ
§ 237 Díl 1 Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením
§ 238 Díl 2 Pracovní podmínky zaměstnankyň
§ 239-241 Díl 3 Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby
§ 242 Díl 4 Přestávky ke kojení
§ 243-247 Díl 5 Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců
§ 248-275 ČÁST JEDENÁCTÁ NÁHRADA ŠKODY
§ 248-249 HLAVA I PŘEDCHÁZENÍ ŠKODÁM
§ 250-264 HLAVA II ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU
§ 250 Díl 1 Obecná odpovědnost
§ 251 Díl 2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody
§ 252-256 Díl 3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených
§ 252-254 Oddíl 1 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat
§ 255-256 Oddíl 2 Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů
§ 257-260 Díl 4 Rozsah náhrady škody
§ 261-264 Díl 5 Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu
§ 265-271 HLAVA III ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU
§ 265 Díl 1 Obecná odpovědnost
§ 266 Díl 2 Odpovědnost při odvracení škody
§ 267 Díl 3 Odpovědnost na odložených věcech
§ 268 Díl 4 Rozsah náhrady škody při obecné odpovědnosti, odpovědnosti při odvracení škody a odpovědnosti na odložených věcech
§ 269-271 Díl 5 Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu
§ 272-274 HLAVA IV SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU
§ 275 HLAVA V ZABEZPEČENÍ PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ
§ 276-299 ČÁST DVANÁCTÁ INFORMOVÁNÍ, PROJEDNÁNÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍM VZTAHU A OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE, RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO
§ 276-277 HLAVA I ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ
§ 278-280 HLAVA II INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ
§ 279 Informování
§ 280 Projednání
§ 281-285 HLAVA III RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI
§ 286-287 HLAVA IV PŮSOBNOST ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH V JEDNÁNÍ ZA ZAMĚSTNANCE A INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ
§ 287 Informování a projednání
§ 288-299 HLAVA V PŘÍSTUP K NADNÁRODNÍM INFORMACÍM
§ 294 Evropská rada zaměstnanců ustavená ujednáním
§ 295 Ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání
§ 296-297 Evropská rada zaměstnanců ustavená podle zákona
§ 298-299 Závěrečná ustanovení o evropské radě zaměstnanců
§ 300-363 ČÁST TŘINÁCTÁ SPOLEČNÁ USTANOVENÍ
§ 300 HLAVA I MNOŽSTVÍ PRÁCE A PRACOVNÍ TEMPO
§ 301-304 HLAVA II ZÁKLADNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ A VEDOUCÍCH ZAMĚSTNANCŮ VYPLÝVAJÍCÍ Z PRACOVNÍHO POMĚRU NEBO DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO
§ 305-306 HLAVA III VNITŘNÍ PŘEDPIS
§ 306 Pracovní řád
§ 307 HLAVA IV MZDOVÁ, PLATOVÁ A OSTATNÍ PRÁVA V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH
§ 308-309 HLAVA V AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ
§ 310-311 HLAVA VI KONKURENČNÍ DOLOŽKA
§ 312-315 HLAVA VII OSOBNÍ SPIS, POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ A PRACOVNÍ POSUDEK
§ 316 HLAVA VIII OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE A OCHRANA OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCE
§ 317-319 HLAVA IX ZVLÁŠTNÍ POVAHA PRÁCE NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ, VYLOUČENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU A VYSLÁNÍ K VÝKONU PRÁCE NA ÚZEMÍ JINÉHO ČLENSKÉHO STÁTU EVROPSKÉ
§ 320-323 HLAVA X OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ, ORGANIZACÍ ZAMĚSTNAVATELŮ A KONTROLA V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH
§ 324 HLAVA XI BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ
§ 325-328 HLAVA XII ZÁVAZKY V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH A SMRT ZAMĚSTNANCE
§ 327 Dohoda o srážkách ze mzdy
§ 328 Smrt zaměstnance
§ 329-333 HLAVA XIII PROMLČENÍ A ZÁNIK PRÁVA
§ 334-337 HLAVA XIV DORUČOVÁNÍ
§ 334 Obecné ustanovení o doručování zaměstnavatelem
§ 335 Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací
§ 336 Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb
§ 337 Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem
§ 338-345 HLAVA XV PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A ZÁNIK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ, JE-LI ZAMĚSTNAVATELEM
§ 338-342 Díl 1 Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba
§ 343-345 Díl 2 Přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů
§ 346 HLAVA XVI ZVLÁŠTNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCŮ S PRAVIDELNÝM PRACOVIŠTĚM V ZAHRANIČÍ
§ 347-350 HLAVA XVII VÝKLAD NĚKTERÝCH POJMŮ
§ 351-362 HLAVA XVIII PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK
§ 351-353 Díl 1 Obecná ustanovení
§ 354 Díl 2 Rozhodné období
§ 355 Díl 3 Pravděpodobný výdělek
§ 356 Díl 4 Formy průměrného výdělku
§ 357-362 Díl 5 Společná ustanovení o průměrném výdělku
§ 363 HLAVA XIX USTANOVENÍ, KTERÝMI SE ZAPRACOVÁVAJÍ PŘEDPISY EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ, A USTANOVENÍ, OD KTERÝCH NENÍ MOŽNÉ SE ODCHÝLIT
§ 364-396 ČÁST ČTRNÁCTÁ PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ
§ 364-394 HLAVA I PŘECHODNÁ USTANOVENÍ
§ 365-393 Díl 1 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při

pracovních úrazech a nemocech z povolání
§ 365 Oddíl 1 Obecné ustanovení
§ 366-368 Oddíl 2 Rozsah odpovědnosti a zproštění se odpovědnosti
§ 369-374 Oddíl 3 Druhy náhrad
§ 370 Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti
§ 371 Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti
§ 372 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění
§ 373 Účelně vynaložené náklady spojené s léčením
§ 375-379 Oddíl 4 Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance
§ 376 Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem
§ 377 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých
§ 378 Jednorázové odškodnění pozůstalých
§ 379 Náhrada věcné škody
§ 380-393 Oddíl 5 Společná a zvláštní ustanovení o odpovědnosti za škodu
§ 394 Díl 2 Použití prováděcích právních předpisů
§ 395-396 HLAVA II ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ
§ 396 Účinnost
Příl Charakteristiky platových tříd

Systém ASPI - stav k 6.10.2006 do částky 151/2006 Sb. a 47/2006 Sb.m.s.
Obsah a text 262/2006 Sb. - poslední stav textu

262/2006 Sb.

ZÁKON
ze dne 21. dubna 2006

zákoník práce

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

HLAVA I

PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 1

Tento zákon

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

b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,

c) zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství 1) ,

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

§ 2

(1) Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody. Odchýlení není také možné od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchylně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2.

(2) K odchylné úpravě práv nebo povinností podle odstavce 1 může dojít smlouvou a za podmínek stanovených tímto zákonem též vnitřním předpisem.

(3) Odchylná úprava práv týkající se mzdových, popřípadě platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích (§ 307) nemůže být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon, kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

(4) Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

(5) Za závislou práci podle odstavce 4 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen "agentura práce") dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (dále jen "uživatel") a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

(6) Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.

§ 3

Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle tohoto zákona, není-li upravena zvláštními právními předpisy. 2) Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

§ 4

Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.

§ 5

(1) Na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce se tento zákon vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy.

(2) Jestliže je veřejná funkce vykonávána v pracovním poměru, řídí se tento pracovní poměr tímto zákonem.

(3) Pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy se řídí tímto zákonem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak 3) .

(4) Na pracovněprávní vztahy justičních čekatelů, státních zástupců, právních čekatelů a na zaměstnance vykonávající ve

správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti podle služebního zákona, se tento zákon vztahuje, jen pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy 4) .

(5) Pracovněprávní vztahy čekatelů připravujících se na výkon státní služby, úředníků územních samosprávných celků, akademických pracovníků vysokých škol, ředitelů veřejných výzkumných institucí, zaměstnanců v Probační a mediační službě a zaměstnanců Veřejného ochránce práv se řídí tímto zákonem, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak 5) .

HLAVA II

ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Díl 1
Zaměstnanec

§ 6

(1) Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

(2) Zbavení nebo omezení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům se řídí § 10 občanského zákoníku.

Díl 2
Zaměstnavatel

§ 7

(1) Zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.

(2) Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.

§ 8

Právní postavení zaměstnavatelů, kteří jsou právnickými osobami, se řídí § 18 , 19 , 19a , 19b , 19c , 20 , 20a , 20f , 20g , 20h , 20i a 20j občanského zákoníku.

§ 9

Jestliže je účastníkem pracovněprávních vztahů Česká republika (dále jen "stát") 6) , je právnickou osobou a je zaměstnavatelem. Za stát, jako příslušná v pracovněprávních vztazích, jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu 7) , která za stát v pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.

§ 10

(1) Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.

(2) Zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, se řídí § 10 občanského zákoníku.

§ 11

(1) Právní úkony právnické osoby, která je zaměstnavatelem v pracovněprávních vztazích, se řídí § 20 občanského zákoníku.

(2) Právní úkony fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, činí v pracovněprávních vztazích tato osoba; místo ní je mohou činit osoby jí pověřené.

(3) Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí v případech uvedených v § 9 vedoucí organizační složky státu; další zaměstnanci tak mohou činit za podmínek stanovených zákonem o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

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

Díl 3
Zastoupení

§ 12

Zastoupení v pracovněprávních vztazích se řídí § 22 , 23 , 24 , 31 , 32 , 33 , 33a a 33b občanského zákoníku.

HLAVA III

ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 13

(1) Pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.

(2) Zaměstnavatel

a) nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance,

b) musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání,

c) musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty,

d) musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s ním,

e) musí seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy,

f) nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá,

g) nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu,

h) může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen podle § 2 odst. 5, s výjimkou případů prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby (§ 230 odst. 5 a § 231 odst. 3).

(3) Zaměstnanec v pracovním poměru má právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou kratší pracovní doby (§ 80) nebo konta pracovní doby (§ 86 a 87), jakož i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(4) Zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, se věta první použije jen v případě, že se jedná o výkon práce v téže organizační složce státu.

(5) Zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu s tímto zákonem, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy.

§ 14

(1) Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

(2) Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

(3) 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. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.

§ 15
Odborové organizace

(1) Odborové organizace jsou oprávněny vystupovat 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 8) .

HLAVA IV

ROVNÉ ZACHÁZENÍ, ZÁKAZ DISKRIMINACE A DŮSLEDKY PORUŠENÍ PRÁV A POVINNOSTÍ VYPLÝVAJÍCÍCH Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 16

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

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech podle odstavce 2, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnance), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle věty druhé.

§ 17

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje zvláštní právní předpis.

HLAVA V

PRÁVNÍ ÚKONY

§ 18

Právní úkony se řídí § 34 až 39 , § 40 odst. 3 až 5 , § 41 , 41a , 42a , 43 , 43a , 43b , 43c , 44 , 45 , 48 , 49 , 49a , 50a , 50b a 51 občanského zákoníku. Smlouva podle § 51 občanského zákoníku však nesmí odporovat obsahu nebo účelu tohoto zákona.

Další případy neplatnosti právního úkonu v pracovněprávních vztazích

§ 19

(1) Neplatný je právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv.

(2) Neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám; vznikne-li zaměstnanci následkem takového neplatného právního úkonu škoda, je zaměstnavatel povinen ji nahradit.

(3) Právní úkon, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon, popřípadě zvláštní zákon. Požaduje-li tento zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.

§ 20

Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá; to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků.

§ 21

(1) Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon. Právní úkon je neplatný pro nedostatek formy také tehdy, vyžaduje-li to dohoda účastníků. Ustanovení věty druhé není možné použít v případě pracovní smlouvy.

(2) Pro uzavření smlouvy písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí. Projevy účastníků nemusí být na téže listině, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

Kolektivní smlouva

§ 22

Právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má pouze odborová organizace.

§ 23

(1) Především v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy.

Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

(2) Účastníky kolektivní smlouvy jsou zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů a jedna nebo více odborových organizací.

(3) Kolektivní smlouvu není možné nahrazovat smlouvou podle § 51 občanského zákoníku.

(4) 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 10) a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.

(5) Postup při uzavírání kolektivní smlouvy, včetně řešení sporů mezi účastníky, upravuje zvláštní právní předpis 11) .

§ 24

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

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

§ 25

(1) Kolektivní smlouva je závazná pro její účastníky.

(2) Kolektivní smlouva je závazná také pro

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

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

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

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

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

§ 26

(1) Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou s výpovědní dobou v délce 6 měsíců, která začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi účastníku kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Je-li ukončení doby podle věty první vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat také údaj o nejzazší době její účinnosti.

(2) Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.

§ 27

(1) Podniková kolektivní smlouva je neplatná v té části, která upravuje práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně.

(2) Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána účastníky na téže listině, jinak je neplatná.

§ 28

Pro kolektivní smlouvu se nepoužije ustanovení § 41a , 42a , 43a , 43b , 43c , 44 a 49 občanského zákoníku.

§ 29

Účastníci kolektivní smlouvy jsou povinni s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

ČÁST DRUHÁ

PRACOVNÍ POMĚR

HLAVA I

POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 30

(1) Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu 12) jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny.

(2) Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

§ 31

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

§ 32

V případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce.

HLAVA II

PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 33

(1) Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále

stanoveno jinak.

(2) Jestliže zvláštní právní předpis nebo stanovy vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.

(3) Jmenováním se zakládá pracovní poměr pouze u vedoucích organizačních složek státu 7) , vedoucích organizačních jednotek organizačních složek státu 7) , ředitelů státních podniků 13) , vedoucích organizačních jednotek státních podniků 13) , vedoucích státních fondů 14) , jestliže je v jejich čele individuální orgán, vedoucích příspěvkových organizací 15) , vedoucích organizačních jednotek příspěvkových organizací a u ředitelů školské právnické osoby 16) , nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, popřípadě vedoucí organizační složky státu 7) .

§ 34

(1) Pracovní smlouva musí obsahovat

a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,

b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,

c) den nástupu do práce.

(2) Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.

(3) Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně.

(4) Jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci.

§ 35
Zkušební doba

(1) Je-li před vznikem pracovního poměru sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí po dni vzniku pracovního poměru. Zkušební doba může být sjednána před vznikem pracovního poměru rovněž v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3). Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3). Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl.

(2) Doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se do zkušební doby nezapočítává.

(3) Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná.

§ 36
Vznik pracovního poměru

(1) Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, popřípadě dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

(2) Jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

§ 37
Informování o obsahu pracovního poměru

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

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

b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,

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

d) údaj o výpovědních dobách,

e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,

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

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

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

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

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

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

§ 38
Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

(1) Od vzniku pracovního poměru je

a) zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem,

b) zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

(2) Pro pracovní poměr založený jmenováním platí ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou.

(3) Zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých

pracovních poměrech.

§ 39
Pracovní poměr na dobu určitou

(1) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.

(2) Trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru; to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží.

(3) Ustanovení odstavce 2 se nevztahuje na případy, kdy dochází k pracovnímu poměru na dobu určitou

a) podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv1 7) ,

b) z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance.

(4) Jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že v písemné dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací budou tyto důvody blíže vymezeny; ustanovení § 51 občanského zákoníku v tomto případě není možné použít. Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace.

(5) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny podmínky stanovené v odstavcích 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

(6) Ustanovení odstavců 2 až 5 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce 18) a zaměstnancem za účelem výkonu práce u uživatele (§ 2 odst. 5, § 308 a 309).

HLAVA III

ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 40
Obecné ustanovení

(1) Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Změnu pracovní smlouvy je nutné provést písemně.

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

(3) Ustanovení § 37 platí přiměřeně i zde.

Převedení na jinou práci, pracovní cesta a přeložení

§ 41
Převedení na jinou práci

(1) Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci,

a) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,

b) nesmí-li podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice 19) ,

c) koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,

d) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před přenosnými nemocemi,

e) jestliže je toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,

f) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče uznán nezpůsobilým pro noční práci,

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

(2) Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci,

a) dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g),

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

c) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

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

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

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

(6) Při převedení zaměstnance na jinou práci podle

odstavců 1 až 3 je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

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

§ 42
Pracovní cesta

(1) Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

(2) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky (k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval; v pověření je třeba vymezit jeho rozsah. S pověřením podle věty první musí být zaměstnanec seznámen. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou činit vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právní úkony.

§ 43
Přeložení

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

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

Společná ustanovení o změnách pracovního poměru a návrat do práce

§ 44

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

§ 45

Požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, protože podle doporučení lékaře zařízení pracovnělékařské péče není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, zaměstnavatel mu to umožní, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Přitom musí dbát, aby práce i pracoviště, na které zaměstnance převádí, byly pro něho vhodné.

§ 46

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

§ 47

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

HLAVA IV

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Díl 1
Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru

§ 48

(1) Pracovní poměr může být rozvázán jen

a) dohodou,

b) výpovědí,

c) okamžitým zrušením,

d) zrušením ve zkušební době.

(2) Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

(3) Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí

a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,

b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,

c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání 20) .

(4) Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1.

(5) Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, je zaměstnavatel povinen písemně oznámit příslušnému úřadu práce.

Díl 2
Dohoda

§ 49

(1) Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.

(2) Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec.

(3) Jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního

poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci.

Díl 3
Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody

Oddíl 1
Výpověď

§ 50

(1) Výpovědí může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná.

(2) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.

(3) Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

(4) Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

(5) Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být provedeno písemně.

§ 51

(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce.

(2) Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63.

Oddíl 2
Výpověď daná zaměstnavatelem

§ 52

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,

d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,

f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,

g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Oddíl 3
Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

§ 53

(1) Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je

a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,

c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,

d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,

e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

(2) Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

§ 54

Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,

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

mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),

c) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)], pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Díl 4
Okamžité zrušení pracovního poměru

§ 55
Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

(1) Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,

b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

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

§ 56
Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

(1) Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,

a) podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo

b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (§ 141 odst. 1).

(2) Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle odstavce 1 písm. b), přísluší právo na odstupné ve výši podle § 67.

Díl 5
Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru

§ 57

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinností stanovených § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění 21) , pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce.

§ 58

(1) Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

(2) Stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

§ 59

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

§ 60

Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.

§ 61

(1) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

(2) Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

(3) Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

(4) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

(5) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

Díl 6
Hromadné propouštění

§ 62

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

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

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

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

tomto období z týchž důvodů dohodou.

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

a) důvodech hromadného propouštění,

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

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

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

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

f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

(3) Předmětem jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

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

(5) Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci nebo radě zaměstnanců. Odborová organizace nebo rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušnému úřadu práce. Zaměstnavatel, na kterého byl prohlášen konkurs, je povinen doručit úřadu práce písemnou zprávu pouze na jeho žádost.

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

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

§ 63

Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, byl-li na zaměstnavatele prohlášen konkurs nebo povoleno vyrovnání.

§ 64

Ustanovení § 62 a 63 se vztahují i na případy, kdy o hromadném propouštění rozhodl příslušný orgán [§ 52 písm. c)].

Díl 7
Další případy skončení pracovního poměru

§ 65
Skončení pracovního poměru na dobu určitou

(1) Pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.

(2) Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

§ 66
Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

(1) Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel však nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

(2) Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru podle odstavce 1 má být doručeno druhému účastníku zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

Díl 8
Odstupné

§ 67

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

(2) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek zjištěný podle tohoto zákona.

(3) Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

§ 68

(1) Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci v pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.

(2) Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle odstavce 1.

Díl 9
Neplatné rozvázání pracovního poměru

§ 69

(1) Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr

okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

(2) Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,

b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

§ 70

(1) Dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.

(2) Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,

b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit

.

(3) V případech uvedených v odstavci 2 nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

§ 71

Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem (§ 69). Zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nemůže.

§ 72

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Díl 10
Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa

§ 73

(1) V případech uvedených v § 33 odst. 3 může ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, popřípadě vedoucí organizační složky státu 7) , vedoucího zaměstnance z pracovního místa odvolat; vedoucí zaměstnanec se může tohoto místa rovněž vzdát.

(2) Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická nebo fyzická osoba než uvedená v § 33 odst. 3, může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.

(3) Vedoucími místy podle odstavce 2 jsou místa

a) v přímé řídící působnosti1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

b) v přímé řídící působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

(4) Odvolání vedoucího zaměstnance podle odstavce 2 může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně zaměstnavatel.

(5) Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být písemné a doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné. 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 místa uveden den pozdější.

(6) Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; to neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou. Zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh na 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 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 s jeho zrušením v důsledku organizační změny.

ČÁST TŘETÍ

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

§ 74
Obecné ustanovení

(1) Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

(2) V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

§ 75
Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

§ 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 150 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.

(4) Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná; jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnanci.

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

(6) Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

§ 77
Společné ustanovení

(1) 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) odstupné podle § 67 a 68,

b) pracovní dobu a dobu odpočinku,

c) překážky v práci na straně zaměstnance,

d) skončení pracovního poměru a

e) odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr (dále jen "odměna z dohody").

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

ČÁST ČTVRTÁ

PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

HLAVA I

OBECNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DÉLKA PRACOVNÍ DOBY

§ 78

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

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

b) dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou,

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

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

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

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

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

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

i) prací přesčas práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,

j) týdnem každé období na sebe navazujících 7 dnů,

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

l) zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin 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 nesmí překročit 40 hodin týdně.

(2) Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 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 pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,

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

d) mladších 18 let 30 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin. Délka stanovené týdenní pracovní doby ve více pracovněprávních vztazích podle § 3

věty druhé zaměstnance mladšího než 18 let nesmí ve svém souhrnu přesáhnout 30 hodin 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. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle věty první nesmí však provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3.

§ 80
Kratší pracovní doba

Byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.

HLAVA II

ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Díl 1
Základní ustanovení

§ 81

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

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

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

Díl 2
Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

§ 82

Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin; je-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuta jiná úprava pracovní doby, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.

§ 83

(1) Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(2) Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.

§ 84

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

Díl 3
Pružné rozvržení pracovní doby

§ 85

(1) Pružné rozvržení pracovní doby se uplatňuje při rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení.

(2) Jestliže je uplatněno pružné rozvržení pracovní doby při rovnoměrném rozvržení, musí být týdenní pracovní doba naplněna v každém týdnu.

(3) Jestliže je uplatněno pružné rozvržení pracovní doby při nerovnoměrném rozvržení, musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.

(4) Při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (dále jen "volitelná pracovní doba"). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (dále jen "základní pracovní doba").

(5) Začátek a konec základní pracovní doby určí zaměstnavatel. Volitelnou pracovní dobu určí zaměstnavatel na začátek a konec základní pracovní doby tak, že celková délka směny nepřesáhne 12 hodin.

(6) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní zejména při pracovní cestě zaměstnanců, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění; v takových případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

Díl 4
Konto pracovní doby

§ 86

(1) Konto pracovní doby je jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který může obsahovat jen kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis. K uplatnění konta pracovní doby a délce období podle odstavce 3 musí mít zaměstnavatel předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců, jichž se bude toto rozvržení pracovní doby týkat.

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

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

§ 87

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

(2) Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje

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

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

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

(3) Zaměstnavatel je povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou.

(4) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, posuzuje se rozdíl mezi

stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

HLAVA III

PŘESTÁVKA V PRÁCI A BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA

§ 88

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

(2) Přestávka v práci na jídlo a oddech může být rozdělena do několika částí v trvání nejméně 15 minut.

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

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

§ 89

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

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

HLAVA IV

DOBA ODPOČINKU

Díl 1
Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

§ 90

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

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

a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,

b) v zemědělství,

c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména1. ve veřejném stravování,
2. v kulturních zařízeních,
3. v telekomunikacích a poštovních službách,
4. ve zdravotnických zařízeních,
5. v zařízeních sociální péče,

d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,

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

Díl 2
Dny pracovního klidu

§ 91

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

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

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

a) naléhavé opravné práce,

b) nakládací a vykládací práce,

c) inventurní a závěrkové práce,

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

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

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

g) práce v dopravě,

h) krmení a ošetřování zvířat.

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

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

Díl 3
Nepřetržitý odpočinek v týdnu

§ 92

(1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.

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

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

(4) Jestliže to je dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak, že za období 3 týdnů bude

tento odpočinek činit celkem alespoň 105 hodin.

HLAVA V

PRÁCE PŘESČAS

§ 93

(1) Práci přesčas je možné konat jen výjimečně.

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

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

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

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

HLAVA VI

NOČNÍ PRÁCE

§ 94

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

(2) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem pracovnělékařské péče

a) před zařazením na noční práci,

b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,

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

Úhrada poskytnuté zdravotní péče nesmí být na zaměstnanci požadována.

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

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

HLAVA VII

PRACOVNÍ POHOTOVOST

§ 95

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

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

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

HLAVA VIII

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DOBĚ ODPOČINKU

§ 96

(1) Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci

a) odpracované1. pracovní doby [§ 78 odst. 1 písm. a)],
2. práce přesčas [§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93],
3. noční práce (§ 94),
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). Postupuje-li se podle věty druhé, platí obdobně § 85 odst. 6 a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za průměrnou délku směny.

(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, 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 překážky v práci na straně zaměstnance poskytují v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.

§ 98

(1) Práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu.

(2) Prací přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je

násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 5 nebo podle § 87 odst. 4.

§ 99

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

HLAVA IX

ZMOCŇOVACÍ USTANOVENÍ

§ 100

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

a) členové osádky nákladního automobilu nebo autobusu 24) ,

b) zaměstnanci údržby pozemních komunikací 25) ,

c) zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce26),

d) zaměstnanci městské hromadné dopravy 27) ,

e) zaměstnanci zajišťující provozování letiště 28) ,

f) členové posádky plavidla 29) ,

g) zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu 29) ,

přitom blíže vymezí okruh zaměstnanců uvedených v písmenech a) až g) a upraví postup a další povinnosti zaměstnavatele při úpravě pracovní doby a doby odpočinku. Úprava podle zvláštního právního předpisu 30) tím není dotčena.

(2) Vláda může stanovit nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku 31) , který je složen se zaměstnanců zaměstnavatele, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání, jejichž pracovní povinnosti zahrnují přímé plnění úkolů této jednotky; to však neplatí, pokud jde o délku stanovené týdenní pracovní doby. Délka směny v případě odchylek podle věty první při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 16 hodin.

ČÁST PÁTÁ

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

HLAVA I

PŘEDCHÁZENÍ OHROŽENÍ ŽIVOTA A ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

§ 101

(1) Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (dále jen "rizika").

(2) Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci uložená zaměstnavateli podle odstavce 1 nebo zvláštními právními předpisy je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají.

(3) Plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů, jsou zaměstnavatelé povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením, která se týkají výkonu práce a pracoviště, a spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro všechny zaměstnance na pracovišti. Na základě písemné dohody zúčastněných zaměstnavatelů touto dohodou pověřený zaměstnavatel koordinuje provádění opatření k ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců a postupy k jejich zajištění.

(4) Každý ze zaměstnavatelů uvedených v odstavci 3 je povinen

a) zajistit, aby jeho činnosti a práce jeho zaměstnanců byly organizovány, koordinovány a prováděny tak, aby současně byli chráněni také zaměstnanci dalšího zaměstnavatele,

b) dostatečně a bez zbytečného odkladu informovat odborovou organizaci nebo zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a nepůsobí-li u něj, přímo své zaměstnance o rizicích a přijatých opatřeních, které získal od jiných zaměstnavatelů.

(5) Povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.

(6) Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel; tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance.

§ 102

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

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

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

(4) Není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení. O vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních podle věty první vede zaměstnavatel dokumentaci.

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

a) omezování vzniku rizik,

b) odstraňování rizik u zdroje jejich původu,

c) přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví,

d) nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy,

e) nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky,

f) omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu,

g) plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí,

h) přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany,

i) provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení,

j) udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

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

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

HLAVA II

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE, PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE

§ 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 32) ,

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, které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovnělékařskou péči 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 32) , 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 33) .

Informace a pokyny je třeba zajistit 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 zaměstnavatel zajistí při nástupu zaměstnance do práce, a dále

a) při změně1. 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 určí 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 a dílen, 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 34) .

(2) V prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci, poskytuje zaměstnavatel 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 použivatelném stavu a kontrolovat jejich používání.

(5) Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytne zaměstnavatel zaměstnanci 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.

§ 105

Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

(1) Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele zaměstnavatel podle věty první bez zbytečného odkladu uvědomí zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, umožní mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámí ho s výsledky tohoto objasnění.

(2) Zaměstnavatel vede v knize úrazů evidenci o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny.

(3) Zaměstnavatel vyhotovuje záznamy a vede dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo

a) ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny, nebo

b) k úmrtí zaměstnance.

Jedno vyhotovení záznamu o úrazu předá zaměstnavatel postiženému zaměstnanci a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům.

(4) Zaměstnavatel je povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím.

(5) Zaměstnavatel je povinen přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů.

(6) Zaměstnavatel vede evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích, a uplatní taková opatření, aby odstranil nebo minimalizoval rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo nemoc z povolání.

(7) Vláda stanoví nařízením způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu.

§ 106

Práva a povinnosti zaměstnance

(1) Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná.

(2) Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

(3) Zaměstnanec má právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(4) Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance. Zaměstnanec je povinen

a) účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,

b) podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy 32) ,

c) dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,

d) dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat

stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu,

e) nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky 35) na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno,

f) oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení,

g) s ohledem na druh jím vykonávané práce se podle svých možností podílet na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů 36) ,

h) bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin,

i) podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek 33) , 35) .

HLAVA III

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

§ 107

Další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, jakož i zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy stanoví zvláštní zákon.

§ 108
Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

(1) Zaměstnanci mají právo se účastnit na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(2) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo přímo zaměstnancům umožnit

a) účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout informace o takovém jednání,

b) vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit,

c) projednat1. podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
2. vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, výkon prací v kontrolovaných pásmech a zařazení prací do kategorií podle zvláštního právního předpisu 38) ,
3. organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
4. určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zvláštního právního předpisu.

(3) Zaměstnavatel je dále povinen odborovou organizaci nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo přímo zaměstnance informovat o

a) zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,

b) výběru a zajišťování pracovnělékařské péče,

c) určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zvláštního právního předpisu,

d) každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

(4) Odborová organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo zaměstnanci jsou povinni spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů 36) .

(5) Zaměstnavatel je povinen organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací nebo zástupcem zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zjištěné nedostatky odstraňovat.

(6) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit školení umožňující jim řádný výkon je-jich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady o

a) vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatřeních k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,

b) evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání,

c) výkonu kontroly a opatřeních orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů 36) .

(7) Zaměstnavatel je povinen umožnit odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů 36) , přednést své připomínky.

ČÁST ŠESTÁ

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI, ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST A SRÁŽKY Z PŘÍJMŮ Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

HLAVA I

OBECNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU A ODMĚNĚ Z DOHOD

§ 109
Mzda, plat a odměna z dohod

(1) Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohod za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak 39) .

(2) Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(3) Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

a) stát 6) ,

b) územní samosprávný celek 40) ,

c) státní fond 14) ,

d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz 15) poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo

e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona 41) ,

s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

(4) Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

(5) Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§ 74 až 77).

§ 110

(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

(2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

(3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídící náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

(4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

§ 111
Minimální mzda

(1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé. 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

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

§ 112
Zaručená mzda

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

(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.

HLAVA II

MZDA

§ 113

Sjednání, stanovení nebo určení mzdy

(1) Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.

(2) Je-li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, sjednává s ním mzdu nebo mu ji určuje ten, kdo ho na pracovní místo ustanovil, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

(3) Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.

(4) Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

§ 114
Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

(1) Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen "dosažená mzda"), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

(2) Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odstavce 1.

§ 115
Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

(1) Za dobu práce ve svátek 23) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek 23) , které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

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

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

§ 116
Mzda za noční práci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak.

§ 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.

§ 118
Mzda za práci v sobotu a v neděli

(1) Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

(2) Při výkonu práce v zahraničí může zaměstnavatel poskytovat příplatek podle odstavce 1 místo za práci v sobotu a v neděli, za práci ve dnech, na které podle místních podmínek obvykle připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu.

§ 119
Naturální mzda

(1) Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy (§ 111) nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112).

(2) Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby.

(3) Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům 42) , obvyklé ceně 43) , nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena.

Mzda při uplatnění konta pracovní doby

§ 120

(1) Uplatní-li se konto pracovní doby (§ 86 a 87), přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 4) za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši (dále jen "stálá mzda"), sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku.

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

a) stálá mzda zaměstnance,

b) dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle tohoto zákona a podle sjednaných podmínek (§ 113 odst. 4).

§ 121

(1) Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je po uplynutí tohoto období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 4) nebo po skončení pracovního poměru souhrn práva na dosaženou mzdu [§ 120 odst. 2 písm. b)] za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.

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

HLAVA III

PLAT

§ 122
Určení platu

(1) Plat určuje zaměstnavatel zaměstnanci podle tohoto zákona, nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle § 111 odst. 2, § 112 odst. 2 a § 123 odst. 6 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.

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

§ 123

Platové tarify

(1) Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(2) Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhového vymezení prací v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací.

(3) Zaměstnavatel zařadí vedoucího zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává.

(4) Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby (dále jen "započitatelná praxe").

(5) Platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich ve 12 platových stupních. Platový tarif v šestnácté platové třídě činí nejméně 3,4násobek platového tarifu v první platové třídě. Platový tarif ve dvanáctém platovém stupni činí nejméně 1,5násobek platového tarifu v prvním platovém stupni. Platové tarify v platových třídách a stupních se oproti nejblíže nižšímu platovému tarifu zvyšují o shodný procentní přírůstek. Platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny nahoru.

(6) Vláda stanoví nařízením

a) způsob usměrňování výše prostředků vynakládaných zaměstnavateli na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců,

b) zařazení prací do platových tříd v souladu s charakteristikami platových tříd odstupňovanými podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, které jsou uvedeny v příloze k tomuto zákonu,

c) kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd,

d) způsob zařazování zaměstnanců do platových tříd,

e) podmínky pro určení započitatelné praxe,

f) podmínky pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo na fyzické zdatnosti, a pro zaměstnance vykonávající jednoduché obslužné nebo rutinní práce,

g) stupnice platových tarifů pro příslušný kalendářní rok podle odstavce 5, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku, tak, aby platové tarify v jednotlivých platových třídách činily nejméně

platová třída	platový tarif v Kč měsíčně
1	5 400
2	5 850
3	6 350
4	6 850
5	7 450
6	8 100
7	8 750
8	9 500
9	10 300
10	11 200
11	12 150
12	13 150
13	14 300
14	15 500
15	16 800
16	18 350.

§ 124

Příplatek za vedení

(1) Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídící práce.

(2) Příplatek za vedení přísluší také

a) zástupci vedoucího zaměstnance, který trvale zastupuje vedoucího zaměstnance v plném rozsahu jeho řídící činnosti, je-li toto zastupování u zaměstnavatele upraveno zvláštním právním předpisem nebo organizačním předpisem, a to v rámci rozpětí příplatku za vedení stanoveného pro nejbližší nižší stupeň řízení, než přísluší zastupovanému vedoucímu zaměstnanci,

b) zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídící činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, a to od prvého dne zastupování. Příplatek přísluší za stejných podmínek stanovených pro zastupovaného vedoucího zaměstnance.

(3) Výše příplatku za vedení činí:

Stupeň řízení	Výše příplatku za vedení v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen
1. stupeň řízení: Vedoucí zaměstnanec, který řídí práci podřízených zaměstnanců	5 až 30
2. stupeň řízení: Vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení nebo vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí práci podřízených zaměstnanců	15 až 40
3. stupeň řízení: Vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení, nebo vedoucí	20 až 50

zaměstnanec-vedoucí organizační složky,
který řídí vedoucí zaměstnance
na 1. stupni řízení
---
4. stupeň řízení:
Vedoucí zaměstnanec-statutární
orgán, který řídí vedoucí zaměstnance
na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec-vedoucí 30 až 60
organizační složky,
který řídí vedoucí zaměstnance na
2. stupni řízení, náměstek ministra,
vedoucí Kanceláře prezidenta republiky,
vedoucí Kanceláře Poslanecké
sněmovny Parlamentu České republiky,
vedoucí Kanceláře Senátu Parlamentu
České republiky, vedoucí Kanceláře
Veřejného ochránce práv a vedoucí
Úřadu pro ochranu osobních údajů
---

(4) Zaměstnanci, který není vedoucím zaměstnancem, avšak je podle organizačního předpisu oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, přísluší podle náročnosti řídící práce příplatek za vedení v rámci rozpětí 5 až 15 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

§ 125
Příplatek za noční práci

Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

§ 126
Příplatek za práci v sobotu a v neděli

(1) Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

(2) Při výkonu práce v zahraničí může zaměstnavatel poskytovat příplatek podle odstavce 1 místo za práci v sobotu a v neděli, za práci ve dnech, na které podle místních podmínek obvykle připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu.

§ 127
Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

(1) Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku 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 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 a zvláštního příplatku a příplatek podle odstavce 1.

§ 128
Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

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

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

§ 129
Zvláštní příplatek

(1) Zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy, přísluší zvláštní příplatek.

(2) Rozdělení prací podle pracovních podmínek do skupin v závislosti na míře neuropsychické zátěže a pravděpodobnosti rizika ohrožení života a zdraví a podle obtížnosti práce a výši příplatku v jednotlivých skupinách stanoví vláda nařízením.

(3) Zaměstnavatel určí zaměstnanci výši příplatku v rámci rozpětí stanoveného pro skupinu s pracovními podmínkami, ve kterých zaměstnanec soustavně vykonává práci.

§ 130
Příplatek za rozdělenou směnu

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

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

§ 131
Osobní příplatek

(1) Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

(2) Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

§ 132
Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah

Pedagogickému pracovníkovi 45) přísluší za hodinu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické činnosti nebo přímé pedagogicko-psychologické činnosti vykonávané přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního zákona 46) , kterou vykonává nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy, ředitelem školského zařízení nebo ředitelem zařízení sociální péče podle zvláštního právního předpisu, příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku.

§ 133
Specializační příplatek pedagogického pracovníka

Pedagogickému pracovníkovi 45) , který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává také specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady 47) , se poskytuje příplatek ve výši 1 000 až 2 000 Kč měsíčně.

§ 134
Odměna

Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť

významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu.

§ 135
Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

(1) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí.

(2) Za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

(3) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

§ 136
Platový výměr

(1) Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný.

(2) V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu a o termínu a místu výplaty. Dojde-li ke změně výše některé složky platu uvedené v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

(3) Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, vydá platový výměr orgán příslušný k určení jeho platu (§ 122 odst. 2).

§ 137
Informační systém o platech

(1) Pro hodnocení a rozvoj platového systému vede Ministerstvo financí Informační systém o platech a údaje z tohoto systému poskytuje Ministerstvu práce a sociálních věcí. Informační systém o platech je informačním systémem veřejné správy 48) .

(2) Informačním systémem o platech se rozumí shromažďování, zpracovávání a uchovávání údajů o prostředcích na platy a na odměny za pracovní pohotovost, průměrných výdělcích a o osobních údajích zaměstnanců 49) ovlivňujících výši platu.

(3) Zaměstnavatelé jsou povinni poskytovat do Informačního systému o platech údaje uvedené v odstavci 2 v rozsahu a způsobem, který stanoví vláda nařízením.

HLAVA IV

ODMĚNA Z DOHOD

§ 138

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.

HLAVA V

MZDA NEBO PLAT PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE

§ 139

(1) Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než je sjednána, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. a) až d) a odst. 4, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě nebo platu doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

(2) Doplatek poskytovaný zaměstnanci převedenému na jinou práci z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. b) přísluší i tehdy, jestliže ukončil pracovní poměr a nastoupil práci v pracovním poměru u jiného zaměstnavatele, protože dosavadní zaměstnavatel pro něj nemá jinou vhodnou práci.

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

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

HLAVA VI

ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST

§ 140

Za dobu pracovní pohotovosti [§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95] přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak.

HLAVA VII

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU, ODMĚNĚ Z DOHOD A ODMĚNĚ ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST

§ 141

(1) Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.

(2) Mzda, plat a jejich jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda nebo plat poskytuje.

(3) Nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu sjednán v kolektivní smlouvě, určí jej zaměstnavatel v mezích období uvedeného v odstavci 1 po projednání s odborovou organizací.

(4) Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu nebo plat splatný během dovolené, připadne-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, poskytne mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy nebo platu mu vyplatí nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dovolené.

(5) Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost mzdu nebo plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, vyplatí mu mzdu nebo plat nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dni skončení pracovního poměru.

§ 142

(1) Mzda nebo plat se vyplácí zaměstnanci v zákonných

penězích 50) .

(2) Mzda nebo plat se zaokrouhlují na celé koruny směrem nahoru.

(3) Mzda nebo plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu nebo plat v pravidelném termínu výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty.

(4) Při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě mzdu nebo plat vypočetl.

(5) Jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplatit mzdu nebo plat jen na základě písemné plné moci; to platí i pro manžela zaměstnance. Bez písemného zmocnění může být mzda nebo plat vyplacen jiné osobě než zaměstnanci, jen pokud to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis 33) .

§ 143

(1) Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen při výplatě mzdy nebo platu, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy nebo z platu podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu, poukázat částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, pokud se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín.

(2) Zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí je možné s jejich souhlasem poskytovat mzdu nebo plat nebo jejich část v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlašován Českou národní bankou kurz. Ustanovení § 142 odst. 2 o zaokrouhlování se použije pro zaokrouhlování mzdy v cizí měně přiměřeně.

(3) Pro přepočet mzdy nebo platu nebo jejich části na cizí měnu se použije kurz vyhlášený Českou národní bankou platný v den, ve kterém zaměstnavatel nakupuje cizí měnu pro účel výplaty mzdy nebo platu.

§ 144

Jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou o splatnosti a výplatě jinak, platí pro splatnost a výplatu odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy nebo platu obdobně § 141 a 142. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, vyplatí zaměstnavatel odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

HLAVA VIII

SRÁŽKY Z PŘÍJMU Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

Díl 1
Obecná ustanovení

§ 145

(1) Srážkami z příjmu zaměstnance jsou pro účely tohoto zákona srážky ze mzdy nebo platu a z jiných příjmů zaměstnance z pracovněprávního vztahu podle § 3 věty druhé (dále jen "srážky ze mzdy").

(2) Jinými příjmy zaměstnance podle odstavce 1 jsou zejména

a) odměna z dohod,

b) náhrada mzdy nebo platu,

c) odměna za pracovní pohotovost,

d) odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání,

e) peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

§ 146

Srážky ze mzdy mohou být provedeny jen

a) v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním zákonem,

b) na základě dohody o srážkách ze mzdy (§ 327) nebo k uspokojení závazků zaměstnance,

c) k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace.

Díl 2
Pořadí srážek ze mzdy

§ 147

(1) Zaměstnavatel je oprávněn srazit zaměstnanci [§ 146 písm. a)]

a) daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,

b) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,

c) zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu,

d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,

e) náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu mzdy nebo platu podle § 192, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.

(2) Výkon rozhodnutí (exekuce) nařízených soudem, soudním exekutorem 51) , správcem daně 52) , orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku 53) se řídí zvláštním právním předpisem 54) .

(3) Srážky ze mzdy zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžních záruk nebo k úhradě smluvních pokut nejsou dovoleny. Srážky ze mzdy k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy [§ 146 písm. b)].

§ 148

(1) Srážky ze mzdy se přednostně provedou podle § 147 odst. 1 písm. a) a b) 55) .

(2) Srážky ze mzdy je možné provést jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu 54) ; těmito podmínkami se řídí u

pohledávek, pro které byl soudem, soudním exekutorem 51) , správcem daně 52) nebo orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku 53) nařízen výkon rozhodnutí, pořadí jednotlivých pohledávek. Ve větším rozsahu je možné srážky ze mzdy provést jen na základě dohody o srážkách ze mzdy [§ 146 odst. 1 písm. b)], nejde-li o srážky ve prospěch zaměstnavatele a nebude-li tím ohroženo provádění jiných srážek ze mzdy ani tím nebudou tyto srážky zkráceny.

§ 149

(1) U srážek ze mzdy prováděných podle § 146 odst. 1 písm. b) se řídí pořadí dnem, kdy byla dohoda o srážkách ze mzdy zaměstnavateli doručena nebo kdy byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance; provádí-li se srážky ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele, řídí se pořadí dnem, kdy byla dohoda o srážkách ze mzdy uzavřena.

(2) U srážek ze mzdy prováděných podle § 147 odst. 1 písm. d) a e) se řídí pořadí dnem, kdy bylo započato s prováděním srážek.

(3) U srážek ze mzdy podle § 146 odst. 1 písm. c) se řídí pořadí dnem, kdy zaměstnanec vyslovil souhlas s prováděním srážek.

(4) Jestliže zaměstnanec nastoupí do zaměstnání u jiného zaměstnavatele, zůstává pořadí, které získaly pohledávky podle odstavce 1, zachováno i u nového zaměstnavatele (plátce mzdy nebo platu). Nový zaměstnavatel (plátce mzdy nebo platu) začne provádět srážky dnem, ve kterém se od zaměstnance, dosavadního zaměstnavatele (plátce mzdy nebo platu) nebo oprávněného dozví, že byly prováděny srážky ze mzdy a pro jaké pohledávky; totéž platí i v případě podle odstavce 2, pokud v dohodě o srážkách ze mzdy nebyl tento účinek výslovně vyloučen.

§ 150

Zaměstnavatel eviduje údaje, jimiž jsou jméno, popřípadě jména a příjmení, adresa, jde-li o fyzickou osobu, název a sídlo, jde-li o právnickou osobu, a písemnosti týkající se prováděných srážek ze mzdy, a to po stejnou dobu jako ostatní údaje a doklady týkající se mzdy nebo platu 56) .

ČÁST SEDMÁ

NÁHRADA VÝDAJŮ POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCI V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE

HLAVA I

OBECNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADÁCH POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCI V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE

§ 151

Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, v rozsahu a za podmínek stanovených v této části.

§ 152

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

a) pracovní cestě (§ 42),

b) cestě mimo pravidelné pracoviště,

c) cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,

d) přeložení (§ 43),

e) přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,

f) výkonu práce v zahraničí.

§ 153

(1) Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel; přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance.

(2) Jestliže jsou vzhledem k okolnostem práva zaměstnance na cestovní náhrady a jejich výši nezpochybnitelné, předchozí písemná forma určení podmínek se nevyžaduje, netrvá-li na ní zaměstnanec.

§ 154

Zahraniční pracovní cestou se rozumí cesta konaná mimo území České republiky. Dobou rozhodnou pro vznik práva zaměstnance na náhradu cestovních výdajů v cizí měně je doba přechodu státní hranice České republiky, kterou oznámí zaměstnanec zaměstnavateli, nebo doba odletu a příletu letadla při letecké přepravě.

§ 155

(1) Cestovní náhrady je možné zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, poskytnout pouze v případě, že bylo sjednáno toto právo, jakož i místo pravidelného pracoviště zaměstnance.

(2) Má-li zaměstnanec podle dohody o provedení práce vykonat pracovní úkol v místě mimo obec bydliště, má právo na cestovní náhrady, bylo-li jejich poskytnutí sjednáno, i když není sjednáno místo pravidelného pracoviště.

HLAVA II

POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ NENÍ STÁTEM, ÚZEMNÍM SAMOSPRÁVNÝM CELKEM, STÁTNÍM FONDEM, PŘÍSPĚVKOVOU ORGANIZACÍ, JEJÍŽ NÁKLADY NA PLATY A ODMĚNY ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST JSOU PLNĚ ZABEZPEČOVÁNY Z PŘÍSPĚVKU NA PROVOZ POSKYTOVANÉHO Z ROZPOČTU ZŘIZOVATELE NEBO Z ÚHRAD PODLE ZVLÁŠTNÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ NEBO ŠKOLSKOU PRÁVNICKOU OSOBOU ZŘÍZENOU PODLE ŠKOLSKÉHO ZÁKONA

Díl 1
Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště

§ 156
Druhy cestovních náhrad

(1) Zaměstnavatel uvedený v této hlavě je povinen za podmínek stanovených v této hlavě poskytnout zaměstnanci při pracovní cestě náhradu

a) jízdních výdajů,

b) jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny,

c) výdajů za ubytování,

d) zvýšených stravovacích výdajů (dále jen "stravné"),

e) nutných vedlejších výdajů.

(2) Pro účely poskytování cestovních náhrad se za pracovní cestu považuje i cesta uvedená v § 152 písm. b) a c).

(3) Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytovat i další náhrady výdajů, za cestovní náhrady se však považují pouze ty, které byly poskytnuty v souladu s § 152.

Náhrada jízdních výdajů

§ 157

(1) Náhradu jízdních výdajů za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v prokázané výši.

(2) Použije-li zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele místo určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy jiný dopravní prostředek, včetně silničního motorového vozidla, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu náhrada jízdních výdajů ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek.

(3) Použije-li zaměstnanec na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu.

(4) Sazba základní náhrady za 1 km jízdy činí nejméně u

a) jednostopých vozidel a tříkolek 1,00 Kč,

b) osobních silničních motorových vozidel 3,80 Kč;

při použití přívěsu k silničnímu motorovému vozidlu zaměstnavatel sazbu základní náhrady za 1 km jízdy zvýší nejméně o 15 %. Tato sazba základní náhrady se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.

(5) Sazbu základní náhrady u nákladních automobilů, autobusů nebo traktorů zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nejméně ve dvojnásobné výši, než je stanovená v odstavci 4 písm. b).

§ 158

(1) Nebyla-li výše sazby základní náhrady sjednána nebo určena zaměstnavatelem před vysláním zaměstnance na pracovní cestu, přísluší zaměstnanci sazba základní náhrady podle § 157 odst. 4 a 5.

(2) Náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu určí zaměstnavatel násobkem ceny pohonné hmoty a množství spotřebované pohonné hmoty.

(3) Cenu pohonné hmoty prokazuje zaměstnanec dokladem o nákupu, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou. Prokazuje-li zaměstnanec cenu pohonné hmoty více doklady o jejím nákupu, ze kterých je patrná souvislost s pracovní cestou, vypočítá se cena pohonné hmoty pro určení výše náhrady aritmetickým průměrem zaměstnancem prokázaných cen. Jestliže zaměstnanec hodnověrným způsobem cenu pohonné hmoty zaměstnavateli neprokáže, použije zaměstnavatel pro určení výše náhrady průměrnou cenu příslušné pohonné hmoty stanovenou prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.

(4) Spotřebu pohonné hmoty silničního motorového vozidla vypočítá zaměstnavatel z údajů o spotřebě uvedených v technickém průkazu použitého vozidla, které je zaměstnanec povinen zaměstnavateli předložit. Jestliže technický průkaz vozidla tyto údaje neobsahuje, přísluší zaměstnanci náhrada výdajů za pohonné hmoty, jen pokud spotřebu pohonné hmoty prokáže technickým průkazem vozidla shodného typu se shodným objemem válců. Při určení spotřeby pohonné hmoty použije zaměstnavatel údaj o spotřebě pro kombinovaný provoz podle norem Evropských společenství. Není-li tento údaj v technickém průkazu uveden, vypočítá zaměstnavatel spotřebu pohonné hmoty vozidla aritmetickým průměrem z údajů v technickém průkazu uvedených.

§ 159

(1) Náhradu jízdních výdajů za použití místní hromadné dopravy v souladu s určenými podmínkami pracovní cesty poskytuje zaměstnavatel v prokázané výši; tato náhrada náleží zaměstnanci i vedle náhrad podle § 157 odst. 1 až 3.

(2) Při poskytnutí náhrady jízdních výdajů za použití místní hromadné dopravy při pracovních cestách v obci, ve které má zaměstnanec sjednáno místo výkonu práce, zaměstnavatel poskytne tuto náhradu ve výši odpovídající ceně jízdného platné v době konání pracovní cesty, aniž by zaměstnanec musel jízdní výdaje prokazovat.

§ 160

Za použití dopravního prostředku po ukončení předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance, po kterém již nenásleduje výkon práce, je povinen zaměstnavatel uhradit zaměstnanci náhradu jízdních výdajů pouze do výše, která by náležela zaměstnanci v případě, že by k přerušení pracovní cesty nedošlo. Obdobně se postupuje při předem dohodnutém přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance před výkonem práce.

§ 161

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

(1) Trvá-li pracovní cesta déle než 7 kalendářních dnů, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště nebo do jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět ve výši a za shodných podmínek jako v § 157 až 160 s tím, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu jízdních výdajů nejvýše v částce odpovídající jízdním výdajům do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště anebo bydliště na území České republiky. Za limitující se přitom považuje částka, která je pro zaměstnance nejvýhodnější.

(2) Při použití letecké přepravy hradí zaměstnavatel zaměstnanci jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny pouze ve výši odpovídající ceně jízdného silničního nebo železničního dopravního prostředku dálkové přepravy, který určí zaměstnavatel. Ustanovení odstavce 1 platí i zde.

(3) Náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny poskytne zaměstnavatel nejdéle v průběhu čtvrtého týdne od počátku pracovní cesty nebo od minulé návštěvy člena rodiny, pokud se se zaměstnancem nedohodne na době kratší.

§ 162

Náhrada výdajů za ubytování

(1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu výdajů za ubytování, které vynaložil v souladu s podmínkami pracovní cesty, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže. Po dobu návštěvy člena rodiny hradí zaměstnavatel zaměstnanci prokázané výdaje za ubytování pouze v případě, že si je musel zaměstnanec vzhledem k podmínkám pracovní cesty nebo ubytovacích služeb zachovat.

(2) Po dobu předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance není zaměstnavatel povinen zaměstnanci náhradu výdajů za ubytování poskytnout, i když musel po tuto dobu zaměstnanec s ohledem na podmínky pracovní cesty nebo ubytovací služby výdaje za ubytování uhradit.

§ 163

Stravné

(1) Za každý kalendářní den pracovní cesty poskytne zaměstnavatel zaměstnanci stravné nejméně ve výši

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

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

c) 138 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) Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, je zaměstnavatel oprávněn za každé uvedené jídlo stravné krátit až 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.

(3) Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance na pracovní cestu vyšší stravné, než je stanovené v odstavci 1, nebo míru jeho krácení podle odstavce 2, přísluší zaměstnanci stravné podle odstavce 1.

(4) Při pracovní cestě, která spadá do 2 kalendářních dnů, se upustí od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dnu, je-li to pro zaměstnance výhodnější.

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

(6) Je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu do místa svého bydliště, které je odlišné od jeho místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, přísluší mu stravné pouze za cestu do místa jeho bydliště a zpět a za dobu výkonu práce v tomto místě.

(7) Důvody pro neposkytnutí stravného stanovené v odstavcích 5 a 6 nemohou účastníci rozšiřovat.

§ 164
Náhrada nutných vedlejších výdajů

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu nutných vedlejších výdajů, které mu vzniknou v přímé souvislosti s pracovní cestou, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže. Nemůže-li zaměstnanec výši výdajů prokázat, poskytne mu zaměstnavatel náhradu odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty.

Díl 2
Náhrady při přeložení

§ 165

(1) Je-li zaměstnanec přeložen do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, které je současně odlišné od bydliště zaměstnance, poskytne mu zaměstnavatel náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 164. Jestliže se zaměstnanec denně vrací do bydliště, doba strávená v tomto místě se nezapočítává do doby rozhodné pro poskytování stravného.

(2) Zaměstnanci, který pobírá stravné podle odstavce 1 a je v téže době vyslán na pracovní cestu mimo místo přeložení, poskytne zaměstnavatel stravné, které je pro zaměstnance výhodnější. Ostatní cestovní náhrady poskytuje zaměstnavatel jako při pracovní cestě.

Díl 3
Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě

§ 166
Druhy cestovních náhrad

(1) Zaměstnavatel je povinen za podmínek dále stanovených poskytnout zaměstnanci stravné ve výši a za podmínek stanovených v § 163 a náhradu

a) jízdních výdajů,

b) jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny,

c) výdajů za ubytování,

d) stravovacích výdajů v cizí měně (dále jen "zahraniční stravné"),

e) nutných vedlejších výdajů.

(2) Zaměstnavatel může při zahraniční pracovní cestě poskytnout zaměstnanci i další cestovní náhrady.

§ 167
Náhrada jízdních výdajů

Náhradu jízdních výdajů poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 160 s tím, že náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně a doložené ceně je povinen uhradit pouze za kilometry ujeté mimo území České republiky. Nemá-li z vážných důvodů zaměstnanec doklad o nákupu pohonné hmoty mimo území České republiky, může mu zaměstnavatel poskytnout náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně i na základě jeho prohlášení o skutečně vynaložené ceně pohonné hmoty a důvodech jejího nedoložení.

§ 168
Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

Trvá-li zahraniční pracovní cesta déle než 1 měsíc a byla-li návštěva člena rodiny zaměstnavatelem sjednána nebo určena před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu, poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště, nebo do jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět podle § 167, nejvýše však v částce odpovídající jízdním výdajům do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště anebo bydliště zaměstnance na území České republiky. Za limitní se přitom považuje částka, která je pro zaměstnance nejvýhodnější.

§ 169
Náhrada výdajů za ubytování

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu výdajů za ubytování, které vynaložil v souladu s podmínkami zahraniční pracovní cesty, a to podle § 162.

§ 170
Zahraniční stravné

(1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci 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) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci zahraniční stravné ve výši základní sazby podle odstavce 2, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni déle než 12 hodin. Trvá-li tato doba déle než 6 hodin, nejvýše však 12 hodin, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci zahraniční stravné v poloviční výši této sazby zahraničního stravného, a ve čtvrtinové výši této sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území České republiky nejméně 6 hodin, avšak alespoň 1 hodinu. 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 jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, je zaměstnavatel oprávněn zahraniční stravné ve výši základní sazby krátit až o 25 % za každé uvedené jídlo nebo až o 35 %, jde-li o zahraniční stravné v poloviční výši základní sazby, anebo o 70 %, jde-li o zahraniční stravné ve čtvrtinové výši základní sazby. Nesjedná-li zaměstnavatel míru krácení zahraničního stravného, nebo ji neurčí před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné podle odstavce 3.

(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 nemohou účastníci rozšiřovat.

§ 171
Náhrada nutných vedlejších výdajů

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu nutných vedlejších výdajů podle § 164.

Díl 4
Náhrady při výkonu práce v zahraničí

§ 172

Bylo-li sjednáno místo výkonu práce, popřípadě i pravidelné pracoviště mimo území České republiky, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci za dny cesty z České republiky do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště a zpět cestovní náhrady jako při zahraniční pracovní cestě. Jestliže se zaměstnancem cestuje se souhlasem zaměstnavatele i člen rodiny, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci i náhradu prokázaných jízdních, ubytovacích a nutných vedlejších výdajů, které vznikly tomuto členu rodiny.

HLAVA III

POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ JE STÁTEM, ÚZEMNÍM SAMOSPRÁVNÝM CELKEM, STÁTNÍM FONDEM, PŘÍSPĚVKOVOU ORGANIZACÍ, JEJÍŽ NÁKLADY NA PLATY A ODMĚNY ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST JSOU PLNĚ ZABEZPEČOVÁNY Z PŘÍSPĚVKU NA PROVOZ POSKYTOVANÉHO Z ROZPOČTU ZŘIZOVATELE NEBO Z ÚHRAD PODLE ZVLÁŠTNÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ NEBO ŠKOLSKOU PRÁVNICKOU OSOBOU ZŘÍZENOU PODLE ŠKOLSKÉHO ZÁKONA

Díl 1
Obecná ustanovení

§ 173

Zaměstnavatel uvedený v této hlavě poskytne zaměstnanci cestovní náhrady ve výši a za podmínek stanovených v této hlavě. Jiné nebo vyšší cestovní náhrady nesmí zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat.

§ 174

Při poskytování cestovních náhrad postupuje zaměstnavatel podle části sedmé hlavy II, s dále stanovenými odchylkami.

Díl 2
Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při pracovní cestě

§ 175
Náhrada jízdních výdajů

Sazba základní náhrady stanovená v § 157 odst. 4 a 5 je pro zaměstnavatele závazná a nemůže ji sjednat nebo před pracovní cestou určit odchylně.

§ 176
Stravné

(1) Při poskytnutí stravného se § 163 odst. 1 nepoužije. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty stravné ve výši

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

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

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

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

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

(3) Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance na pracovní cestu výši stravného podle odstavce 1 a míru jeho krácení podle § 163 odst. 2, přísluší zaměstnanci stravné ve výši dolní sazby rozpětí podle odstavce 1.

Díl 3

Náhrada při přijetí a přeložení

§ 177

(1) Je-li zaměstnavatelem sjednáno, popřípadě vnitřním předpisem stanoveno poskytnutí náhrady 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 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. Domácnost se posuzuje podle § 115 občanského zákoníku.

§ 178

Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel poskytuje nebo by mohl poskytovat náhrady podle § 165 a 177 a který se přestěhuje do obce, v níž mu právo nebo možnost poskytování těchto náhrad zanikne, může zaměstnavatel poskytnout náhradu prokázaných

a) výdajů za přepravu bytového zařízení,

b) jízdních výdajů a jízdních výdajů člena rodiny z bydliště do nového bydliště,

c) nutných vedlejších výdajů souvisejících s přepravou bytového zařízení,

d) nezbytných nutných výdajů spojených s úpravou bytu, a to až do výše 15 000 Kč.

Díl 4
Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě

§ 179

(1) Při poskytování zahraničního stravného se ustanovení § 170 odst. 2 věty první nepoužije. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za každý kalendářní den zahraniční pracovní cesty zahraniční stravné ve výši základní sazby zahraničního stravného stanoveného prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.

(2) Vedoucím organizačních složek státu a jejich zástupcům a statutárním orgánům a jejich zástupcům je možné určit zahraniční stravné až do výše přesahující o 15 % základní sazbu zahraničního stravného uvedenou v odstavci 1, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak 57) .

§ 180

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout kapesné do výše 40 % zahraničního stravného poskytnutého zaměstnanci podle § 170 odst. 3 a § 179.

Díl 5
Náhrady při výkonu práce v zahraničí

§ 181

Vedle náhrad stanovených v § 172 poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci náhrady stanovené v prováděcím právním předpisu vydaném podle § 189. Zaměstnanci nepřísluší stravné za dobu pracovní cesty na území České republiky a zahraniční stravné v zemi výkonu práce nebo pravidelného pracoviště.

HLAVA IV

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O CESTOVNÍCH NÁHRADÁCH

§ 182
Paušalizace cestovních náhrad

(1) Při sjednání paušální měsíční nebo denní částky cestovní náhrady, popřípadě při jejím stanovení vnitřním předpisem nebo individuálním písemným určením se vychází z průměrných podmínek rozhodných pro poskytování cestovních náhrad skupině zaměstnanců nebo zaměstnanci, z výše cestovních náhrad a z očekávaných průměrných výdajů této skupiny zaměstnanců nebo tohoto zaměstnance. Současně se určí způsob krácení paušální částky za dobu, kdy zaměstnanec nevykonává práci.

(2) Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen předložit mu k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla paušální částka určena.

§ 183
Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování

(1) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad, pokud se se zaměstnancem nedohodne, že záloha nebude poskytnuta.

(2) Při zahraniční pracovní cestě může zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem poskytnout zálohu v cizí měně nebo její část též cestovním šekem nebo zapůjčením platební karty zaměstnavatele. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí zálohy na zahraniční stravné v české měně nebo v jiné než v prováděcím právním předpisu vydaném podle § 189 stanovené cizí měně pro příslušný stát, pokud je k této měně Českou národní bankou vyhlašován kurz. Při určení výše zahraničního stravného v dohodnuté měně se nejprve zjistí korunová hodnota zahraničního stravného, která se přepočítá na dohodnutou měnu. Pro určení korunové hodnoty zahraničního stravného a částky zahraničního stravného v dohodnuté měně se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den vyplacení zálohy.

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

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

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

§ 184

Při poskytování cestovních náhrad, na které nebyla poskytnuta záloha, se přiměřeně použije § 183 s tím, že pro přepočet měn se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den nástupu zahraniční pracovní cesty.

§ 185

Požaduje-li se pro poskytnutí cestovních náhrad prokázání příslušných výdajů, a zaměstnanec je neprokáže, může mu zaměstnavatel poskytnout tuto náhradu v jím uznané výši, která odpovídá určeným podmínkám, pokud tento zákon nestanoví jinak (§ 158 odst. 3).

§ 186

Zaměstnanec je povinen bez zbytečného odkladu oznámit zaměstnavateli změnu skutečnosti, která je rozhodná pro poskytnutí cestovní náhrady.

§ 187

Za člena rodiny zaměstnance se pro účely poskytování cestovních náhrad, s výjimkou § 177 odst. 2, považuje jeho manžel, vlastní dítě, osvojenec, dítě svěřené zaměstnanci do pěstounské péče nebo do výchovy, vlastní rodiče, osvojitel, opatrovník a pěstoun. Jiná fyzická osoba je postavena na roveň člena rodiny pouze za předpokladu, že žije se zaměstnancem v domácnosti. Domácnost se posuzuje podle § 115 občanského zákoníku.

§ 188
Cestovní náhrady poskytované podle mezinárodní smlouvy nebo na základě dohod o vzájemné výměně zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem

(1) Zaměstnanci, který je vyslán na zahraniční pracovní cestu, a po tuto dobu mu přísluší podle mezinárodní smlouvy náhrada cestovních výdajů nebo náhrada obdobných výdajů v nižší výši než podle této části, poskytne zaměstnavatel cestovní náhradu ve výši rozdílu mezi právem podle této části a náhradou poskytovanou podle mezinárodní smlouvy.

(2) Zaměstnanci, který je vyslán na zahraniční pracovní cestu, a po tuto dobu mu přísluší podle mezinárodní smlouvy náhrada cestovních výdajů nebo náhrada obdobných výdajů ve stejné nebo vyšší výši než podle této části, zaměstnavatel cestovní náhrady podle této části neposkytne.

(3) Náhrady cestovních výdajů nebo náhrady obdobných výdajů, které jsou zaměstnanci poskytovány podle mezinárodní smlouvy, se považují za cestovní náhrady poskytované podle této části.

(4) Jestliže zaměstnavatel sjedná v dohodě o vzájemné výměně zaměstnanců, že bude zahraničnímu zaměstnanci vyslanému do České republiky poskytovat stravné, je povinen jej poskytovat nejméně ve výši horní hranice stravného stanovené v § 176 odst. 1. Zaměstnavatel uvedený v části sedmé hlavě III může poskytovat stravné zahraničnímu zaměstnanci až do výše dvojnásobku stravného stanoveného ve větě první a kapesné až do výše 40 % takto sjednaného nebo určeného stravného.

§ 189
Zmocňovací ustanovení

(1) V pravidelném termínu od 1. ledna Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou

a) mění sazbu základní náhrady za používání silničních motorových vozidel stanovenou v § 157 odst. 4,

b) mění stravné stanovené v § 163 odst. 1 a § 176 odst. 1,

c) stanoví průměrnou cenu pohonných hmot, a to podle údajů Českého statistického úřadu o cenách vozidel, o cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejném stravování a o cenách pohonných hmot.

(2) V mimořádném termínu Ministerstvo práce a sociálních věcí upraví vyhláškou sazbu základní náhrady za používání silničních motorových vozidel, stravné nebo průměrnou cenu pohonných hmot, jakmile se podle údajů Českého statistického úřadu některá z cen uvedených v odstavci 1 ode dne účinnosti tohoto zákona, nebo ode dne účinnosti poslední úpravy obsažené ve vyhlášce, zvýší nebo sníží alespoň o 20 %.

(3) Stravné se zaokrouhluje na celé koruny do výše 50 haléřů směrem dolů a od 50 haléřů včetně směrem nahoru. Sazba základní náhrady a průměrné ceny pohonných hmot se zaokrouhlují na desetihaléře směrem nahoru.

(4) V pravidelném termínu od 1. ledna Ministerstvo financí vyhláškou stanoví výši základních sazeb zahraničního stravného v celých měnových jednotkách příslušné cizí měny, a to na základě návrhu Ministerstva zahraničních věcí vypracovaného podle podkladů zastupitelských úřadů o cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejných stravovacích zařízeních střední kvalitativní třídy a v zařízeních první kvalitativní třídy v rozvojových zemích Asie, Afriky a Latinské Ameriky, a s využitím statistických údajů mezinárodních institucí.

(5) V mimořádném termínu Ministerstvo financí upraví vyhláškou výši základní sazby zahraničního stravného, jakmile se cena uvedená v odstavci 4 a kurz stanovené cizí měny od poslední úpravy zvýší nebo sníží alespoň o 20 %.

(6) Vláda stanoví nařízením pro zaměstnance, se kterými sjedná zaměstnavatel uvedený v části sedmé hlavě III místo výkonu práce, popřípadě i pravidelné pracoviště, mimo území České republiky, náhradu

a) zvýšených životních nákladů,

b) zvýšených vybavovacích výdajů,

c) jízdních výdajů a výdajů za ubytování při některých cestách do České republiky a zpět,

d) výdajů spojených s přepravou osobních věcí.

HLAVA V

NÁHRADA ZA OPOTŘEBENÍ VLASTNÍHO NÁŘADÍ, ZAŘÍZENÍ A PŘEDMĚTŮ POTŘEBNÝCH PRO VÝKON PRÁCE

§ 190

(1) Sjedná-li zaměstnavatel, popřípadě vnitřním předpisem stanoví nebo individuálně písemně určí podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, poskytuje mu tuto náhradu za dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek.

(2) Ustanovení odstavce 1 se nevztahuje na používání motorového vozidla, u kterého se poskytování náhrad řídí § 157 až 160.

ČÁST OSMÁ

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

HLAVA I

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Díl 1
Důležité osobní překážky

§ 191

Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštního

právního předpisu 58) , po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu 59) , po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti podle § 115 občanského zákoníku v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění 60) a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění 60) nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)

§ 192

(1) Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada mzdy nebo platu ve výši podle odstavce 2, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. V mezích období uvedeného ve větě první přísluší tato náhrada mzdy nebo platu za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí, pokud v těchto jednotlivých dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského podle předpisů o nemocenském pojištění, a pokud pracovní poměr trvá, ne však déle než do dne vyčerpání podpůrčí doby určené pro výplatu nemocenského 61) . Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu následujícím kalendářním dnem. Jestliže v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náleží nemocenské 62) nebo peněžitá pomoc v mateřství 63) , náhrada mzdy nebo platu nepřísluší. Vznikne-li zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti (karantény) právo na náhradu mzdy nebo platu podle věty první až třetí, nepřísluší mu současně náhrada mzdy nebo platu z důvodu jiné překážky v práci.

(2) Náhrada mzdy nebo platu podle odstavce 1 přísluší ve výši 30 % průměrného výdělku za první 3 dny a ve výši 69 % průměrného výdělku od 4. dne v rámci trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény). Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo platu se zjištěný průměrný výdělek upraví stejným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro stanovení dávek nemocenského pojištění 64) , s tím, že pro účely této úpravy se redukční hranice stanovené pro účely nemocenského pojištění vynásobí koeficientem 1,4 a poté zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru; pro účely této úpravy se přitom do první redukční hranice započítá částka ve výši 90 %. Má-li zaměstnanec za pracovní den, v němž mu vzniklo nebo zaniklo právo na náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 1, také právo na mzdu nebo plat za část pracovní doby, náleží mu za tento den jen poměrný díl náhrady mzdy nebo platu připadající na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží mzda nebo plat.

(3) Dohodnutá nebo stanovená náhrada mzdy nebo platu nad výši uvedenou v odstavci 2 větě první nesmí však převýšit průměrný měsíční čistý výdělek (§ 356 odst. 3).

(4) Náhrada mzdy nebo platu stanovená podle odstavců 2 a 3 se snižuje o 50 %, jde-li o případy, kdy se nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění snižuje na polovinu 65) .

(5) Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti uvedené v odstavci 6 větě první, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout.

(6) Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou zvláštním právním předpisem 66) zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení povinnosti uvedené ve větě první zaměstnancem vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu; stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti 67) a ošetřujícímu lékaři dočasně práce neschopného zaměstnance. Zaměstnavatel je oprávněn požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasně práce neschopného pojištěnce, o sdělení tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu. Zaměstnanec je povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování svých povinností uvedených ve větě první.

§ 193

Náhrada mzdy nebo platu se poskytuje na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské, a to v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu po předložení těchto dokladů. Zaměstnavatel je povinen vyhlásit, do kdy nejpozději před výplatním termínem je třeba předložit doklady pro poskytnutí náhrady mzdy nebo platu, aby tato náhrada mohla být v tomto výplatním termínu vyplacena.

§ 194

Zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, přísluší po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v § 192 a 193. Pro účely poskytování této náhrady platí pro zaměstnance, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit.

Mateřská a rodičovská dovolená

§ 195
Mateřská dovolená

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

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

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

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

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

§ 196
Rodičovská dovolená

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

§ 197
Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

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

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

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

§ 198
Společné ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

(1) Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.

(2) Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená; její nevyčerpaná část se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

(3) Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.

(4) Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, poskytuje se mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.

Jiné důležité osobní překážky v práci

§ 199

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

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

(3) Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno za účelem vyslání národního experta 69) do instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. O poskytnutí pracovního volna zaměstnavatel vydá zaměstnanci písemné potvrzení, v němž uvede údaj o délce trvání pracovního volna. Délka takto poskytnutého pracovního volna nesmí přesáhnout dobu 4 let.

Díl 2
Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

§ 200

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele v těchto případech nepřísluší, není-li dále v tomto zákoně stanoveno jinak, nebo není-li dohodnuto jinak. Zvláštní právní předpisy upravující překážky v práci z důvodu obecného zájmu tím nejsou dotčeny.

§ 201
Výkon veřejné funkce

(1) Výkonem veřejné funkce se pro účely tohoto zákona rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je

a) vymezena funkčním nebo časovým obdobím a

b) obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů.

(2) Výkonem veřejné funkce je například výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přísedícího.

(3) Zaměstnanci, který vykonává veřejnou funkci vedle plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru, může být z důvodu výkonu veřejné funkce poskytnuto pracovní volno v rozsahu nejvýše 20 pracovních dnů (směn) v kalendářním roce.

§ 202
Výkon občanské povinnosti

O výkon občanských povinností jde zejména u svědků, tlumočníků, soudních znalců a jiných osob předvolaných k jednání u soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, při poskytnutí první pomoci, při opatřeních proti přenosným nemocem, při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelních událostech, nebo v obdobných mimořádných případech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout.

§ 203
Jiné úkony v obecném zájmu

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

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

a) přísluší k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle tohoto zákona, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnosti člena volební komise podle tohoto zákona (§ 283 až 285), jakož i k výkonu funkce člena orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu 71) s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,

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

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

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

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

f) přísluší k činnosti členů volebních komisí při volbách do Parlamentu České republiky, Evropského parlamentu a zastupitelstev územních samosprávných celků v nezbytně nutném rozsahu,

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

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

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

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

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

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

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

§ 204

Pracovní volno související s brannou povinností

(1) Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci v nezbytně nutném rozsahu, je-li zaměstnanec povinen dostavit se k příslušnému vojenskému správnímu úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti.

(2) Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci v nezbytně nutném rozsahu rovněž po dobu, kterou potřebuje na cestu do místa povolání a dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení.

(3) Náhradu mzdy nebo platu za pracovní volno související s brannou povinností podle odstavců 1 a 2 hradí ve výši průměrného výdělku příslušný vojenský správní úřad.

§ 205

Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia

Účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu.

HLAVA II

SPOLEČNÉ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

§ 206

(1) Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu.

(2) Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.

(3) Náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci nepřísluší, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají.

(4) Jestliže je podle zvláštního právního předpisu zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu, je právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popřípadě z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, náhradu mzdy nebo platu, která byla

zaměstnanci poskytnuta, pokud se s touto právnickou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od úhrady.

(5) Podle odstavce 4 se hradí náhrada mzdy nebo platu, kterou uvolňující zaměstnavatel poskytl podle tohoto zákona (§ 351 až 362); neuhrazuje se náhrada mzdy nebo platu nad rozsah stanovený tímto zákonem.

HLAVA III

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

§ 207

Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

Nemůže-li zaměstnanec konat práci

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

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

Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

§ 208

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

§ 209

(1) O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).

(2) Upraví-li v případech podle odstavce 1 dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, může náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku.

(3) Zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, má v případech podle odstavce 1 právo podat návrh, aby úřad práce rozhodl na základě podkladů zaměstnavatele o tom, zda jsou dány důvody pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce. Jestliže úřad práce o existenci důvodů částečné nezaměstnanosti rozhodne, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku po dobu, kterou úřad práce v rozhodnutí určí, nejdéle však po dobu 1 roku.

§ 210

Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, 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, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

ČÁST DEVÁTÁ

DOVOLENÁ

HLAVA I

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

§ 211

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

a) dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,

b) dovolenou za odpracované dny,

c) dodatkovou dovolenou.

HLAVA II

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

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

§ 213

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

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

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

(4) 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) Dochází-li u zaměstnance v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby.

(6) 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, náleží 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 zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé, 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 zvlášť obtížných nebo zdraví škodlivých přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

(2) Za zaměstnance, kteří konají práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé, se pro účely poskytování dodatkové dovolené považují zaměstnanci, kteří

a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby ve zdravotnických zařízeních 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 jiných zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jiných 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.

(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.

HLAVA IV

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O DOVOLENÉ

Díl 1
Obecné ustanovení

§ 216

(1) Týdnem dovolené se rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.

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

(3) Pro účely dovolené se jako výkon práce neposuzuje 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.

(4) 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.

(5) Jestliže poměrná část dovolené (§ 212 odst. 2 a 3) činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené za odpracované dny podle § 214 a pro výpočet dvanáctin dovolené pro účely krácení dovolené podle § 223 odst. 1 a 4.

Díl 2
Čerpání dovolené

§ 217

(1) Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14

dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

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

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

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

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

§ 218

(1) Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud jeho pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok a má-li alespoň na 4 týdny dovolené právo.

(2) Jestliže zaměstnavateli brání v určení čerpání dovolené podle odstavce 1 překážky v práci na straně zaměstnance uvedené v § 217 odst. 4 nebo naléhavé provozní důvody, je povinen určit tuto dovolenou tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku, není-li v odstavci 3 stanoveno jinak.

(3) Nemůže-li zaměstnavatel určit čerpání dovolené podle odstavce 1 ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu čerpání rodičovské dovolené, určí dobu čerpání této dovolené po skončení rodičovské dovolené.

(4) Neurčí-li zaměstnavatel, s výjimkou případu uvedeného v odstavci 3, zaměstnanci dovolenou podle odstavce 1 ani do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den. Nevyčerpá-li zaměstnanec dovolenou podle věty první ani do konce příštího kalendářního roku, právo na tuto dovolenou zaniká.

(5) Jestliže zaměstnanec nemohl z důvodů uvedených v odstavci 2 vyčerpat dovolenou, která přesahuje 4 týdny, ani do konce příštího kalendářního roku, může být s jeho písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpána do konce dalšího kalendářního roku.

§ 219

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

(2) Připadne-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.

Díl 3
Hromadné čerpání dovolené

§ 220

Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny. Určení hromadného čerpání dovolené z jiných než provozních důvodů není možné.

Díl 4
Změna zaměstnání

§ 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.

Díl 5
Náhrada za dovolenou

§ 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 4 týdny nevyčerpané dovolené pouze v případě skončení pracovního poměru. Náhrada mzdy nebo platu za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahuje 4 týdny, přísluší zaměstnanci nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího kalendářního roku.

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

(4) Zaměstnancům uvedeným v § 213 odst. 3 přísluší náhrada mzdy nebo platu nejvýše za 4 týdny nevyčerpané dovolené.

(5) 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.

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

Díl 6
Krácení dovolené

§ 223

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

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

(3) Při krácení dovolené podle odstavců 1 a 2 musí být 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.

ČÁST DESÁTÁ

PÉČE O ZAMĚSTNANCE

HLAVA I

PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ

§ 224

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce; za tím účelem zajišťují zejména

a) zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance,

b) zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť,

c) vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců,

d) pracovnělékařskou péči.

(2) Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu zejména

a) při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod,

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

§ 225

Odborová organizace spolurozhoduje se zaměstnavatelem, který podle zvláštního právního předpisu 73) vytváří fond kulturních a sociálních potřeb, o přídělu do tohoto fondu a o jeho čerpání.

§ 226

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání.

HLAVA II

ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

§ 227

Zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména

a) zaškolení a zaučení,

b) odbornou praxi absolventů škol,

c) prohlubování kvalifikace,

d) zvyšování kvalifikace.

§ 228
Zaškolení a zaučení

(1) Zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, je zaměstnavatel povinen zaškolit nebo zaučit; zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

(2) Zaměstnavatel je povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce, pokud je to nezbytné.

§ 229
Odborná praxe absolventů škol

(1) Zaměstnavatelé zabezpečují absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce; odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

(2) Absolventem se pro účely odstavce 1 rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.

§ 230
Prohlubování kvalifikace

(1) Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.

(2) Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.

(3) Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon

práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

(4) Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet. Ustanovení odstavce 3 tím však není dotčeno.

(5) Zvláštní právní předpisy 74) upravující prohlubování kvalifikace nejsou tímto zákonem dotčeny.

Zvýšení kvalifikace a kvalifikační dohoda

§ 231

(1) Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření.

(2) Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

(3) Zvláštní právní předpisy 74) upravující zvyšování kvalifikace nejsou tímto zákonem dotčeny.

§ 232

(1) Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu

a) v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení,

b) 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou, c) 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky, absolutoria nebo státní zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou,

d) 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu závěrečné písemné práce, absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, rigorózní práce nebo disertační práce,

e) 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky a státní doktorské zkoušky.

(2) K účasti na přijímací zkoušce přísluší zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu.

(3) Za pracovní volno poskytnuté k vykonání přijímací zkoušky, opravné zkoušky, k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniálu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.

§ 233

Zaměstnavatel sleduje průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance; poskytování pracovních úlev může zastavit, jen jestliže

a) zaměstnanec se stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci,

b) zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace.

§ 234

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

(2) Kvalifikační dohoda může být uzavřena také při prohlubování kvalifikace (§ 230), jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000 Kč; v takovém případě nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit.

(3) Kvalifikační dohoda musí obsahovat

a) druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení,

b) dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace,

c) druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.

(4) Kvalifikační dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

(5) Vláda může nařízením zvýšit částku podle odstavce 2.

§ 235

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

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

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

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

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

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

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

HLAVA III

STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

§ 236

(1) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování; tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.

(2) Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, poskytuje se zaměstnancům stravování; zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, nejsou-li tyto záležitosti upraveny pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním právním předpisem 75) . Tím nejsou dotčeny daňové předpisy.

(3) Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, může být cenově zvýhodněné stravování poskytováno

a) bývalým zaměstnancům zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu,

b) zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené,

c) zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti.

HLAVA IV

ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ

Díl 1
Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením

§ 237

Povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a k vytváření potřebných pracovních podmínek pro ně stanoví zvláštní právní předpisy 76) .

Díl 2
Pracovní podmínky zaměstnankyň

§ 238

(1) Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají

a) řídící funkce a nekonají přitom manuální práci,

b) zdravotnické a sociální služby,

c) provozní praxi při studiu,

d) práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností.

(2) Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu.

(3) Těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, a zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.

Díl 3
Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby

§ 239

(1) Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

(2) Ustanovení odstavce 1 platí obdobně pro zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí.

(3) Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zvláštního právního předpisu 77) .

§ 240

(1) Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.

(2) Ustanovení odstavce 1 platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu.

§ 241

(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

(2) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

(3) Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, prací přesčas.

Díl 4
Přestávky ke kojení

§ 242

(1) Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení.

(2) Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku.

(3) Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Díl 5
Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců

§ 243

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek.

§ 244

Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči.

§ 245

(1) Zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnance zaměstnávat prací přesčas a prací v noci. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.

(2) Nesmí-li zaměstnavatel zaměstnávat mladistvého zaměstnance prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože je její výkon mladistvým zaměstnancům zakázán nebo protože podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče ohrožuje jeho zdraví, je zaměstnavatel povinen do doby, než bude mladistvý zaměstnanec moci tuto práci konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci.

§ 246

(1) Mladiství zaměstnanci nesmějí být zaměstnáváni pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

(2) Mladiství zaměstnanci nesmějí být zaměstnáváni pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a podmínky, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

(3) Zaměstnavatelé nesmějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance také 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.

(4) Zákazy některých prací mohou být rozšířeny vyhláškou podle odstavce 2 i na zaměstnance ve věku do 21 let.

(5) Zaměstnavatel je povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni; seznam obsahuje jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození a druh práce, který tento zaměstnanec vykonává.

§ 247

(1) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni lékařem pracovnělékařské péče

a) před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci,

b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.

(2) Mladiství zaměstnanci jsou povinni podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením.

(3) Při ukládání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci se zaměstnavatel řídí lékařským posudkem vydaným zařízením pracovnělékařské péče.

ČÁST JEDENÁCTÁ

NÁHRADA ŠKODY

HLAVA I

PŘEDCHÁZENÍ ŠKODÁM

§ 248

(1) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

(2) Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce podle věty první musí být dodržena ochrana osobnosti podle § 11 občanského zákoníku. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.

§ 249

(1) Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.

(2) Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké podle § 116 občanského zákoníku.

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

HLAVA II

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

Díl 1
Obecná odpovědnost

§ 250

(1) Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

(2) Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí.

(3) Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů uvedených v § 252 a 255.

Díl 2
Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

§ 251

(1) Na zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možné nahradit jinak.

(2) Zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

Díl 3
Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Oddíl 1
Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

§ 252

(1) Byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen "dohoda o odpovědnosti"), za které se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, odpovídá za schodek vzniklý na těchto hodnotách.

(2) Dohoda o odpovědnosti smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.

(3) Dohoda o odpovědnosti musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

(4) Zaměstnanec se zprostí odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

§ 253

(1) Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti, může od ní odstoupit, vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Při společné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce. Odstoupení musí být oznámeno zaměstnavateli písemně.

(2) Dohoda o odpovědnosti zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.

§ 254

(1) Inventarizace se provádí při uzavření dohody o odpovědnosti, při jejím zániku, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru.

(2) Na pracovištích, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností, se inventarizace provádí při uzavření dohod o odpovědnosti se všemi společně odpovědnými zaměstnanci, při zániku všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti.

(3) Jestliže zaměstnanec se společnou odpovědností, jehož pracovní poměr skončil, nebo který vykonává jinou práci, nebo který byl převeden na jinou práci, nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho dřívějším pracovišti. Jestliže zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá, pokud od dohody o odpovědnosti neodstoupil, za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací.

Oddíl 2
Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

§ 255

(1) Zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení.

(2) Předměty podle odstavce 1, jejichž cena převyšuje 50 000 Kč, mohou být zaměstnanci svěřeny jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.

(3) Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.

(4) Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

(5) Zaměstnanec se zprostí odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

(6) Vláda může nařízením zvýšit částku podle odstavce 2.

§ 256

(1) Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, může od ní odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě. Odstoupení musí být oznámeno zaměstnavateli písemně.

(2) Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.

Díl 4
Rozsah náhrady škody

§ 257

(1) Zaměstnanec, který odpovídá za škodu podle § 250 je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav.

(2) Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek.

(3) Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnavatel požadovat, kromě částky uvedené v odstavci 2, i

náhradu ušlého zisku.

(4) Způsobil-li škodu také zaměstnavatel, hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

(5) Odpovídá-li za škodu více zaměstnanců, hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

§ 258

Při určení výše náhrady škody podle § 251 se přihlédne zejména k okolnostem, které bránily splnění povinnosti, a k významu škody pro zaměstnavatele. Výše náhrady škody však nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

§ 259

Zaměstnanec, který odpovídá za schodek na svěřených hodnotách nebo za ztrátu svěřených předmětů, je povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách nebo ztrátu svěřených předmětů v plné výši.

§ 260

(1) Při společné odpovědnosti za schodek se jednotlivým zaměstnancům určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši.

(2) Podíl náhrady stanovený podle odstavce 1 nesmí u jednotlivých zaměstnanců, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce, přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Neuhradí-li se takto určenými podíly celá škoda, jsou povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků.

(3) Zjistí-li se, že schodek nebo jeho část byla zaviněna některým ze společně odpovědných zaměstnanců, hradí schodek tento zaměstnanec podle míry svého zavinění. Zbývající část schodku hradí všichni společně odpovědní zaměstnanci podíly určenými podle odstavců 1 a 2.

(4) Při určování podílu náhrady jednotlivých zaměstnanců, kteří odpovídají za schodek společně, se vychází z jejich hrubých výdělků zúčtovaných za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku. Přitom se započítává výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla tato inventura provedena, a nepřihlíží se k výdělku za kalendářní měsíc, v němž byl zjištěn schodek. Jestliže byl však zaměstnanec zařazen na pracoviště během tohoto období, započítává se mu hrubý výdělek dosažený ode dne, kdy byl na pracoviště zařazen, do dne zjištění schodku. Do hrubého výdělku se nezapočítává náhrada mzdy nebo platu.

Díl 5
Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu

§ 261

(1) Zaměstnanec, který je stižen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.

(2) Zaměstnanec, který se uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou.

(3) Za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

§ 262

Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel; způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil.

§ 263

(1) Výši požadované náhrady škody je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá.

(2) Uzavřel-li zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu o způsobu náhrady škody, je její součástí výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem, jestliže svůj závazek nahradit škodu zaměstnanec uznal. Dohoda podle věty první musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

(3) Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací.

§ 264

Z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit.

HLAVA III

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU

Díl 1
Obecná odpovědnost

§ 265

(1) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

(2) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.

(3) Zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci za škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu. Rovněž neodpovídá za škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.

Díl 2
Odpovědnost při odvracení škody

§ 266

(1) Zaměstnavatel odpovídá za věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem. Ustanovení věty první se vztahuje i na účelně vynaložené náklady.

(2) Právo na náhradu škody podle odstavce 1 má i zaměstnanec, který takto odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel.

Díl 3
Odpovědnost na odložených věcech

§ 267

(1) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém.

(2) Právo na náhradu škody zanikne, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

Díl 4
Rozsah náhrady škody při obecné odpovědnosti, odpovědnosti při odvracení škody a odpovědnosti na odložených věcech

§ 268

(1) Zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci skutečnou škodu. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat náhradu i jiné škody.

(2) Za věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel do částky 10 000 Kč. Jestliže se zjistí, že škodu na těchto věcech způsobil jiný zaměstnanec nebo došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, uhradí zaměstnavatel zaměstnanci škodu v plné výši.

(3) Vláda může zvýšit nařízením částku podle odstavce 2.

Díl 5
Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

§ 269

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav.

§ 270

Prokáže-li zaměstnavatel, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, jeho odpovědnost se poměrně omezí.

§ 271

Zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má právo na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak.

HLAVA IV

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU

§ 272

Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty.

§ 273

(1) Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod 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 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.

§ 274

(1) V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

(2) V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

HLAVA V

ZABEZPEČENÍ PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ

§ 275

Zabezpečení zaměstnance pro případ újmy na zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání upravuje zvláštní právní předpis.

ČÁST DVANÁCTÁ

INFORMOVÁNÍ, PROJEDNÁNÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍM VZTAHU A OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE, RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

HLAVA I

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

§ 276

(1) Zaměstnanci v pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé 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").

(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. 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 78) 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 důvěrných informacích a o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností, nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

(4) Ustanovení odstavce 3 platí i pro odborníky, které si

zástupci zaměstnanců přizvou.

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

(6) 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.

§ 277

Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

HLAVA II

INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ

§ 278

(1) K zajištění práva na informace a projednání si mohou zaměstnanci zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace, zvolit radu zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle § 281.

(2) Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

(3) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

(4) Zaměstnanci mají před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Zaměstnanci mají rovněž právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci. Zaměstnavatel, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců jsou povinni si poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.

§ 279
Informování

(1) Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o

a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,

b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,

c) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,

d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,

e) záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280,

f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,

g) nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,

h) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem37),

i) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294.

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

(3) Uživatel (§ 2 odst. 5) je rovněž povinen informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných pracovních míst.

§ 280
Projednání

(1) Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat

a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,

b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62,

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

d) převod podle § 338 až 342,

e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem37),

f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294.

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

HLAVA III

RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

§ 281

(1) Radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je možné zvolit u zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace. Rada zaměstnanců má nejméně 3, nejvýše 15 členů. Počet členů je vždy lichý. Celkový počet zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací; je možné však ustavit nejvýše jednoho zástupce na 10 zaměstnanců. Počet členů rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci určí zaměstnavatel po projednání s volební komisí ustavenou podle § 283 odst. 2.

(2) Funkční období rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci trvá 3 roky.

(3) Pro účely volby rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je rozhodný počet zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ke dni podání písemného návrhu na vyhlášení voleb.

(4) Rada zaměstnanců zvolí ze svých členů na svém prvním zasedání předsedu a informuje o tom zaměstnavatele a zaměstnance.

(5) Jestliže při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů u dosavadního zaměstnavatele i u přejímajícího zaměstnavatele působí zástupci zaměstnanců, přejímající zaměstnavatel v případech uvedených v § 279 a 280 plní povinnosti vůči všem, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Zástupci zaměstnanců plní své povinnosti do dne, kdy jim uplyne funkční období. Jestliže před uplynutím funkčního období počet členů jedné z rad zaměstnanců klesl na méně než 3, přebírá její funkci druhá rada zaměstnanců.

§ 282

(1) Rada zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaniká dnem

a) uplynutí volebního období, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak,

b) kdy počet členů rady zaměstnanců klesl na méně než 3,

c) uzavření podnikové kolektivní smlouvy.

(2) Jestliže u zaměstnavatele působí rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a začne u něj působit odborová organizace, plní zaměstnavatel stanovené povinnosti vůči všem zástupcům zaměstnanců až do doby uzavření podnikové kolektivní smlouvy, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti.

(3) V případech stanovených v odstavci 1 předá rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bez zbytečného odkladu veškeré podklady související s výkonem funkce zaměstnavateli, který je uschová po dobu 5 let ode dne zániku rady zaměstnanců nebo funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(4) Členství v radě zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci končí dnem

a) vzdání se funkce,

b) skončení pracovního poměru u zaměstnavatele,

c) odvolání z funkce.

§ 283

(1) Volby vyhlašuje zaměstnavatel na základě písemného návrhu podepsaného nejméně jednou třetinou zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru nejpozději do 3 měsíců ode dne doručení návrhu.

(2) Volby organizuje volební komise složená nejméně ze 3, nejvýše z 9 zaměstnanců zaměstnavatele. Počet členů volební komise určí zaměstnavatel s přihlédnutím k počtu zaměstnanců a vnitřnímu uspořádání. Členy volební komise jsou zaměstnanci podle pořadí, ve kterém jsou podepsáni na písemném návrhu na volbu rady zaměstnanců. Zaměstnavatel informuje zaměstnance o složení volební komise. Volební komisi je povinen poskytnout nezbytné informace a podklady pro účely voleb, zejména seznam všech zaměstnanců v pracovním poměru.

(3) Volební komise

a) v dohodě se zaměstnavatelem stanoví a vyhlásí termín voleb nejméně 1 měsíc před jejich konáním a konečný termín pro podání návrhů kandidátů,

b) vypracuje a zveřejní volební řád,

c) sestaví kandidátní listinu z návrhů zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru,

d) listinu zveřejní v dostatečném předstihu před konáním voleb,

e) organizuje a řídí volby,

f) rozhoduje o stížnostech na chyby a nedostatky uvedené na kandidátní listině,

g) sčítá hlasy a o výsledku voleb sepíše písemný protokol ve dvou vyhotoveních; jedno vyhotovení předá zvolené radě zaměstnanců, popřípadě zvoleným zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, druhé zaměstnavateli,

h) o výsledku voleb informuje zaměstnavatele a všechny zaměstnance.

(4) Volby jsou přímé, rovné a tajné. Volbu je možno vykonat pouze osobně. K platnosti voleb je potřebná účast alespoň jedné poloviny zaměstnanců zaměstnavatele, kteří se k volbám mohli dostavit, protože jim v tom nebránila překážka v práci nebo pracovní cesta. Každý volič může hlasovat nejvíce pro tolik kandidátů, kolik je míst v radě zaměstnanců; jednomu kandidátu může dát pouze 1 hlas. Nedodrží-li tato pravidla, je jeho hlas neplatný.

(5) Oprávnění volit a být volen mají všichni zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru.

§ 284

(1) Navrhovat kandidáty může každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru. Návrh podává volební komisi písemně a musí jej doložit písemným souhlasem kandidáta, a to nejpozději do termínu stanoveného volební komisí.

(2) Volby se neuskuteční v případě, že volební komise neobdrží do konečného termínu pro podání návrhů kandidátů

a) do rady zaměstnanců alespoň 3 návrhy,

b) na funkci zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci alespoň 1 návrh.

(3) Členy rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou do předem určeného počtu zvoleni kandidáti s největším počtem získaných platných hlasů. Kandidáti na dalších místech jsou náhradníky na tyto funkce; stávají se členy rady zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dnem, kdy se tyto funkce uvolní, a to v pořadí podle počtu získaných platných hlasů ve volbách. Při rovnosti hlasů určí volební komise pořadí losem.

(4) Protokol o výsledku voleb uschovává zaměstnavatel po dobu 5 let ode dne voleb.

(5) Na odvolání člena rady zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se přiměřeně použijí ustanovení odstavců 1 až 4 a § 283.

§ 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 79) , 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.

HLAVA IV

PŮSOBNOST ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH V JEDNÁNÍ ZA ZAMĚSTNANCE A INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ

§ 286

(1) 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.

(2) 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.

§ 287
Informování a projednání

(1) Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o

a) vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,

b) záležitostech uvedených v § 279.

(2) Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací

a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,

b) množství práce a pracovní tempo (§ 300),

c) změny organizace práce,

d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,

e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,

f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,

g) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,

h) záležitosti uvedené v § 280.

HLAVA V

PŘÍSTUP K NADNÁRODNÍM INFORMACÍM

§ 288

(1) Právo zaměstnanců zaměstnavatelů s působností na území členského státu Evropské unie na nadnárodní informace a projednání se uskutečňuje ujednaným postupem pro nadnárodní informace a projednání nebo prostřednictvím evropské rady zaměstnanců. Evropská rada zaměstnanců se ustavuje na základě ujednání vyjednávacího výboru s ústředím nebo podle § 296. Zaměstnavatel s působností na území členských států Evropské unie 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 a náklady na 1 odborníka, pokud není s ústředím dohodnuta úhrada dalších nákladů.

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

a) na zaměstnavatele a skupiny zaměstnavatelů s působností na území členského státu Evropské unie se sídlem v České republice,

b) na organizační složky zaměstnavatele s působností na území členského státu Evropské unie umístěné v České republice 80) ,

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

(3) Členským státem se pro účely tohoto zákona rozumí členský stát Evropské unie.

(4) Zaměstnavatelem s působností na území členských států Evropské unie 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 Evropské unie se pro účely tohoto zákona rozumí více zaměstnavatelů spojených jedním řídícím zaměstnavatelem, která splňuje alespoň tyto požadavky:

a) 1 000 zaměstnanců ve všech členských státech,

b) 2 zaměstnavatelé mají sídlo nebo umístěnou organizační složku ve 2 různých členských státech a

c) 2 zaměstnavatelé ve 2 různých členských státech zaměstnávají každý alespoň 150 zaměstnanců.

§ 289

(1) Řídícím zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí zaměstnavatel, který může přímo nebo nepřímo řídit jiného nebo jiné zaměstnavatele skupiny zaměstnavatelů (řízený zaměstnavatel). Rozhodující pro určení, zda se jedná o řídícího zaměstnavatele, jsou právní předpisy členského státu, podle kterého byl zaměstnavatel s působností na území členského státu Evropské unie založen. Nebyl-li zaměstnavatel s působností na území členských států Evropské unie založen podle právních předpisů členského státu, jsou rozhodující pro určení, zda se jedná o řídícího zaměstnavatele, právní předpisy členského státu, na jehož území má sídlo nebo je umístěn reprezentant tohoto zaměstnavatele, a není-li

reprezentant určen, jsou rozhodující právní předpisy členského státu, na jehož území má sídlo nebo je umístěno ústředí zaměstnavatele, který zaměstnává nejvíce zaměstnanců. Za řídícího se považuje zaměstnavatel, který ve vztahu k jinému zaměstnavateli skupiny zaměstnavatelů přímo nebo nepřímo

a) může jmenovat více než polovinu členů správního, řídícího nebo dozorčího orgánu tohoto zaměstnavatele,

b) kontroluje většinu hlasů akcionářů tohoto zaměstnavatele, nebo

c) vlastní většinu základního jmění tohoto zaměstnavatele,

pokud se neprokáže, že jiný zaměstnavatel ve skupině zaměstnavatelů má vliv silnější. Jestliže ve skupině zaměstnavatelů existuje více zaměstnavatelů, kteří splňují tyto požadavky, řídící zaměstnavatel se určí podle těchto požadavků v pořadí uvedeném ve větě druhé. Pro tento účel práva řídícího zaměstnavatele týkající se hlasování a jmenování zahrnují též práva jakýchkoli řízených zaměstnavatelů a práva všech osob nebo orgánů, které jednají jménem řídícího zaměstnavatele nebo řízeného zaměstnavatele. Za řídícího zaměstnavatele se však nepovažuje zaměstnavatel ve vztahu k jinému zaměstnavateli, v němž má účast podle článku 3 odst. 5 písm. a) nebo c) nařízení Rady (ES) č. 139/2004 ze dne 20. ledna 2004 o kontrole spojování podniků ("nařízení ES o spojování"). Toto ustanovení se nepoužije na právní vztahy vzniklé v případě konkursu a vyrovnání 81) .

(2) Ústředím se pro účely tohoto zákona rozumí zaměstnavatel s působností na území členských států Evropské unie a řídící zaměstnavatel ve skupině zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie. Nemá-li ústředí sídlo v členském státu, považuje se pro účely tohoto zákona za ústředí reprezentant jmenovaný ústředím. Není-li tento reprezentant jmenován, považuje se za ústředí zaměstnavatel s největším počtem zaměstnanců v členských státech.

(3) Informace a projednání se týkají jen zaměstnavatelů se sídlem nebo umístěním organizační složky v členském státu, pokud není ujednán širší rozsah.

(4) Počet zaměstnanců se pro tyto účely stanoví jako průměrný počet zaměstnanců během předchozích 2 let ode dne podání žádosti nebo zahájení jednání ústředím podle § 290 odst. 2. Ústředí je povinno zaměstnancům nebo jejich zástupcům poskytnout informace o celkovém počtu zaměstnanců a jejich složení pro účely zjištění, zda je možno ustavit evropskou radu zaměstnanců, nebo jiný postup pro nadnárodní informace a projednání. Zaměstnanci nebo jejich představitelé mohou požádat o tyto informace svého zaměstnavatele, který je povinen je získat od ústředí.

(5) Pro členy vyjednávacího výboru, evropské rady zaměstnanců nebo zástupce zaměstnanců podle jiného ujednaného postupu, jakož i pro zaměstnavatele platí § 276 odst. 2, 3 a 4, pokud ujednání o evropské radě zaměstnanců nebo ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání nebo úprava členského státu, v němž má sídlo ústředí, nestanoví výhodnější podmínky.

§ 290

(1) Vyjednávací výbor se ustavuje, aby za zaměstnance vyjednával s ústředím o ujednání o ustavení evropské rady zaměstnanců nebo jiný postup pro nadnárodní informace a projednání.

(2) Jednání o ustavení vyjednávacího výboru zahájí ústředí z vlastní iniciativy nebo na písemnou žádost alespoň 100 zaměstnanců alespoň ze 2 zaměstnavatelů umístěných nejméně ve 2 různých členských státech nebo na písemnou žádost jejich zástupců.

(3) Vyjednávací výbor je složen nejméně ze 3 a nejvíce z 18 členů; počet 18 členů může být překročen jen tak, aby každý členský stát, na jehož území má zaměstnavatel s působností na území Evropské unie své sídlo nebo umístění organizační složky, byl zastoupen jedním členem. Členy vyjednávacího výboru jsou zaměstnanci zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů působících na území členských států Evropské unie. Zaměstnanci zaměstnavatele z území každého členského státu, v němž má zaměstnavatel nebo skupina zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie sídlo nebo umístění organizační složky, jsou zastoupeni jedním členem. Další člen je vyslán za zaměstnance zaměstnavatele z území každého členského státu, kde je alespoň 25 % zaměstnanců, další 2 členové za zaměstnance zaměstnavatele z území každého členského státu, kde je alespoň 50 % zaměstnanců, a 3 další členové za zaměstnance zaměstnavatele z území každého státu, kde je alespoň 75 % všech zaměstnanců. Má-li ústředí sídlo v jiném členském státu, použijí se pro zastoupení dalších členů předpisy tohoto státu.

(4) Členy vyjednávacího výboru za zaměstnance v České republice jmenují zástupci zaměstnanců na společném zasedání. Nejsou-li ustaveni nebo nepůsobí-li u některého zaměstnavatele zástupci zaměstnanců, zvolí si zaměstnanci tohoto zaměstnavatele zástupce, který se za ně účastní společného zasedání. Rozdělení hlasů na společném zasedání se určí poměrně podle počtu zaměstnanců, za které zástupce zaměstnanců jedná. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, platí § 286 odst. 2 obdobně. Působí-li u zaměstnavatele po přechodnou dobu odborová organizace a rada zaměstnanců, členy vyjednávacího výboru jmenuje odborová organizace. Není-li nutné společné zasedání, postupuje se obdobně při jmenování nebo volbě člena vyjednávacího výboru.

(5) Ustanovení odstavce 4 platí i v případě, kdy je v České republice umístěna pouze organizační složka zaměstnavatele s působností na území členských států Evropské unie.

§ 291

(1) Vyjednávací výbor doručí zaměstnavateli a ústředí informaci o jmenovaných a zvolených členech. Ústředí svolá ustavující schůzi vyjednávacího výboru bez zbytečného odkladu po tom, kdy je mu tato informace doručena. Na ustavující schůzi si vyjednávací výbor zvolí předsedu. Před každým jednáním s ústředím má vyjednávací výbor právo sejít se na odděleném zasedání. Jestliže je to nezbytně nutně třeba, může si k jednání přizvat odborníky.

(2) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vyjednávací výbor přijímá usnesení většinou všech hlasů všech členů.

(3) Jednání mezi ústředím a vyjednávacím výborem, evropskou radou zaměstnanců a orgánem zabezpečujícím jiný postup pro nadnárodní informace a projednání musí být vedeno s cílem dosáhnout shody.

(4) Místa a data společných jednání jsou předmětem ujednání mezi vyjednávacím výborem a ústředím. O místu a datu společných jednání informuje ústředí zaměstnavatele. Náklady na činnost vyjednávacího výboru hradí zaměstnavatel.

§ 292

Vyjednávací výbor se může usnést nejméně dvoutřetinovou většinou hlasů všech svých členů, že vyjednávání nebude zahájeno nebo že zahájené jednání bude ukončeno. Sepíše o tom zápis, který podepíší všichni členové vyjednávacího výboru. Stejnopis zápisu zašle výbor ústředí, které o této skutečnosti informuje zaměstnavatele a zaměstnance nebo jejich zástupce. Nová žádost podle § 290 odst. 2 může být podána nejdříve za 2 roky po tomto usnesení, pokud ústředí a vyjednávací výbor neujednají kratší dobu.

§ 293

(1) Ústředí a vyjednávací výbor si mohou ujednat, že

ustaví evropskou radu zaměstnanců, anebo si mohou ujednat jiný postup pro nadnárodní informace a projednání. Při tom nejsou vázáni § 296 až 298.

(2) Evropská rada zaměstnanců může být rozšířena o zástupce zaměstnanců zaměstnavatele ze států, které nejsou členy Evropských společenství, jestliže to ústředí a vyjednávací výbor ujednají.

§ 294

Evropská rada zaměstnanců ustavená ujednáním

Ujednání o evropské radě zaměstnanců musí být písemné a musí obsahovat zejména

a) určení všech zaměstnavatelů, na které se vztahuje,

b) způsob ustavení a složení evropské rady zaměstnanců, počet členů, náhradníků, délku funkčního období,

c) místo, četnost a trvání jednání evropské rady zaměstnanců,

d) úkoly, oprávnění a povinnosti evropské rady zaměstnanců, ústředí a zaměstnavatelů při výkonu práva zaměstnanců na informace a projednání,

e) způsob svolávání schůzí,

f) způsob financování nákladů na činnost evropské rady zaměstnanců,

g) ustanovení o postupu při organizačních změnách,

h) dobu účinnosti ujednání o evropské radě zaměstnanců a o možnosti změn ujednání, včetně přechodných ustanovení.

§ 295

Ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání

Ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání musí být písemné a musí obsahovat zejména

a) předmět informací a projednání, především nadnárodního charakteru, které se týkají důležitých zájmů zaměstnanců,

b) způsob a zajištění možnosti zástupců zaměstnanců společně projednat informace, které jim ústředí poskytne,

c) způsob a zajištění projednávání s ústředím nebo s jiným příslušným stupněm řízení.

Evropská rada zaměstnanců ustavená podle zákona

§ 296

(1) Evropská rada zaměstnanců podle tohoto zákona se ustaví,
jestliže
a) to společně ujednají ústředí a vyjednávací výbor,

b) ústředí odmítá zahájit jednání po dobu 6 měsíců od podání žádosti zaměstnanců podle § 290 odst. 2 o ustavení evropské rady zaměstnanců nebo jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání, nebo

c) do 3 let od podání žádosti podle § 290 odst. 2 ústředí a vyjednávací výbor nedosáhly ujednání o postupu a vyjednávací výbor se neusnesl na skončení vyjednávání podle § 292.

(2) Evropskou radu zaměstnanců jmenují ze zaměstnanců zástupci zaměstnanců na společném zasedání. Nejsou-li ustaveni nebo nepůsobí-li u některého zaměstnavatele zástupci zaměstnanců, zvolí si zaměstnanci tohoto zaměstnavatele zástupce, který se za ně účastní společného zasedání. Působí-li u zaměstnavatele více zástupců zaměstnanců, zvolí si z nich zaměstnanci společného zástupce, který se za ně účastní společného zasedání. Rozdělení hlasů na společném zasedání se určí poměrně podle počtu zastupovaných zaměstnanců.

(3) Evropská rada zaměstnanců má nejméně 3 členy a nejvíce 30 členů. Zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu mají zastoupení jedním členem. Jestliže má zaměstnavatel nebo skupina zaměstnavatelů méně než 10 000 zaměstnanců v členských státech, pak zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 20 % zaměstnanců, budou zastoupeni dalším členem. Zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 30 % zaměstnanců, budou zastoupeni dalšími 2 členy, kde je alespoň 40 % zaměstnanců, 3 dalšími členy, a kde je alespoň 50 % zaměstnanců, 4 dalšími členy. Zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 60 % zaměstnanců, jsou zastoupeni 5 dalšími členy, kde je alespoň 70 % zaměstnanců, 6 dalšími členy, a kde je alespoň 80 % zaměstnanců, 7 dalšími členy. Má-li ústředí sídlo v jiném členském státu, použijí se pro zastoupení dalšími členy předpisy tohoto státu.

(4) Jestliže má zaměstnavatel nebo skupina zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie celkem alespoň 10 000 zaměstnanců v členských státech, pak jsou zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 20 % zaměstnanců, zastoupeni dalším členem. Zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 30 % zaměstnanců, 3 dalšími členy, z členského státu, kde je alespoň 40 % zaměstnanců, 5 dalšími členy, z členského státu, kde je alespoň 50 % zaměstnanců, 7 dalšími členy. Zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 60 % zaměstnanců, jsou zastoupeni 9 dalšími členy, z členského státu, kde je alespoň 70 % zaměstnanců, 11 dalšími členy a z členského státu, kde je alespoň 80 % zaměstnanců, 13 dalšími členy. Má-li ústředí sídlo v jiném členském státu, použijí se pro zastoupení dalšími členy předpisy tohoto státu.

§ 297

(1) Členy evropské rady zaměstnanců v České republice jmenují ze zaměstnanců zaměstnavatele zástupce zaměstnanců na společném zasedání. Nejsou-li ustaveni nebo nepůsobí-li u některého zaměstnavatele zástupci zaměstnanců, zvolí si zaměstnanci zástupce, který se za ně účastní společného zasedání. Rozdělení hlasů na společném zasedání se určí poměrně podle počtu zaměstnanců, za které zástupce zaměstnanců jedná. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, platí § 286 odst. 2 obdobně. Působí-li u zaměstnavatele po přechodnou dobu odborová organizace a rada zaměstnanců, členy vyjednávacího výboru jmenuje odborová organizace. Není-li nutné společné zasedání, postupuje se obdobně při jmenování nebo volbě člena evropské rady zaměstnanců.

(2) Ustanovení odstavce 4 platí i v případě, kdy je v České republice umístěna pouze organizační složka zaměstnavatele s působností na území členských států Evropské unie.

(3) Jména a příjmení svých členů a jejich adresy do zaměstnání je evropská rada zaměstnanců povinna bez zbytečného odkladu oznámit ústředí, které tuto informaci předá zaměstnavatelům a zástupcům zaměstnanců, popřípadě zaměstnancům.

(4) Funkční období evropské rady zaměstnanců trvá 4 roky. Po uplynutí 4 let od ustavující schůze hlasuje evropská rada zaměstnanců, zda bude s ústředím vyjednávat podle § 290 a 291, nebo zda se ustaví evropská rada zaměstnanců podle tohoto ustanovení. Rozhodnutí přijímá rada dvoutřetinovou většinou všech jmenovaných členů. Pro vyjednávání se použije obdobně § 290 a 291.

(5) Nejméně jednou za kalendářní rok je ústředí povinno na základě zprávy, kterou vypracuje, projednat s evropskou radou

zaměstnanců

a) organizační uspořádání zaměstnavatele a jeho ekonomickou a finanční situaci,

b) pravděpodobný vývoj činnosti, výroby, prodeje a zaměstnanosti,

c) investice a podstatné změny organizace práce a technologie,

d) zrušení nebo zánik zaměstnavatele, převody zaměstnavatele nebo části jeho činnosti, jeho důvody, podstatné důsledky a opatření vůči zaměstnancům,

e) hromadné propouštění, jeho důvody, počty, strukturu a podmínky pro určení zaměstnanců, s nimiž má být rozvázán pracovní poměr, a plnění, která mají zaměstnancům příslušet kromě plnění vyplývajících z právních předpisů.

Ústředí zašle zprávu také zaměstnavateli.

(6) Jestliže vzniknou výjimečné okolnosti, které mají podstatný vliv na zájmy zaměstnanců, je ústředí povinno bez zbytečného odkladu informovat evropskou radu zaměstnanců a na její žádost s ní projednat potřebná opatření. Je-li ustaven výbor podle § 298 odst. 2, může ústředí jednat s tímto výborem. Členům evropské rady zaměstnanců, kteří byli zvoleni nebo jmenováni za zaměstnavatele, kterého se mají opatření týkat, je však ústředí povinno umožnit účast na tomto projednání. Výjimečnými okolnostmi se rozumí zejména

a) zrušení, zánik nebo převod zaměstnavatele nebo jeho části,

b) hromadné propouštění (§ 62).

(7) Ústředí je povinno písemně informovat evropskou radu zaměstnanců a projednávat s ní záležitosti stanovené v odstavcích 4 a 5, jestliže se týkají alespoň 2 zaměstnavatelů se sídlem nebo umístěním organizační složky ve 2 různých členských státech; oprávnění evropské rady zaměstnanců se vztahují jen na záležitosti, které se týkají členských států.

Závěrečná ustanovení o evropské radě zaměstnanců

§ 298

(1) Ústředí je povinno bez zbytečného odkladu svolat ustavující schůzi evropské rady zaměstnanců. Na této schůzi si rada zvolí svého předsedu a jeho zástupce.

(2) Předseda a za jeho nepřítomnosti jeho zástupce zastupuje evropskou radu zaměstnanců navenek a řídí její běžnou činnost. Jestliže to považuje za nutné, ustaví rada tříčlenný výbor, který se skládá z předsedy a 2 dalších členů. Členové výboru musí být alespoň ze 2 členských států. Výbor řídí běžnou činnost.

(3) Evropská rada zaměstnanců má právo se sejít bez přítomnosti příslušných vedoucích zaměstnanců k projednání informací, které jí předává ústředí. Datum a místo jednání je předmětem dohody s ústředím. Jednání evropské rady zaměstnanců je neveřejné. Evropská rada zaměstnanců si může přizvat odborníky, je-li to nezbytně nutné k plnění jejích úkolů. Může si též přizvat vedoucí zaměstnance k podání dodatečných informací a vysvětlení.

(4) Není-li stanoveno jinak, evropská rada zaměstnanců může rozhodovat, je-li přítomna nadpoloviční většina jejích členů; rozhodnutí rady jsou přijímána nadpoloviční většinou hlasů přítomných členů rady.

(5) Evropská rada zaměstnanců si může stanovit jednací řád, který musí být písemný a musí být přijat většinou hlasů všech členů rady.

§ 299

Ustanovení § 288 až 298 se nepoužijí pro evropskou společnost, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak 82) .

ČÁST TŘINÁCTÁ

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

HLAVA I

MNOŽSTVÍ PRÁCE A PRACOVNÍ TEMPO

§ 300

(1) Zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo je možné určit také normou spotřeby práce.

(2) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby podmínky podle odstavce 1, popřípadě norma spotřeby práce, byla-li jím určena, byly vytvořeny před zahájením práce.

(3) Množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce určuje zaměstnavatel, nejsou-li sjednány v kolektivní smlouvě, po projednání s odborovou organizací.

HLAVA II

ZÁKLADNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ A VEDOUCÍCH ZAMĚSTNANCŮ VYPLÝVAJÍCÍ Z PRACOVNÍHO POMĚRU NEBO DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR, ZVLÁŠTNÍ POVINNOSTI NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ A VÝKON JINÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI

§ 301

Zaměstnanci jsou povinni

a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,

b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,

c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,

d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

§ 302

Vedoucí zaměstnanci jsou dále povinni

a) řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,

b) co nejlépe organizovat práci,

c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,

e) vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,

f) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,

g) zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

§ 303

(1) Zaměstnanci

a) ve správních úřadech,

b) zaměstnanci v1. Policii České republiky,
2. ozbrojených silách České republiky 83) ,
3. Bezpečnostní informační službě,
4. Úřadu pro zahraniční styky a informace,
5. Vězeňské službě České republiky,
6. Probační a mediační službě,
7. Kanceláři prezidenta republiky,
8. Kanceláři Poslanecké sněmovny,
9. Kanceláři Senátu,
10. Kanceláři Veřejného ochránce práv,
11. Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových,
12. České správě sociálního zabezpečení a v okresních správách sociálního zabezpečení,
13. Nejvyšším kontrolním úřadu,
14. Úřadu pro ochranu osobních údajů,
15. chráněných krajinných oblastech a národních parcích,

c) zaměstnanci u soudů a státních zastupitelství,

d) zaměstnanci1. České národní banky,
2. státních fondů,

e) zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení1. 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 84) ,

f) zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení v obecní policii,

g) zaměstnanci škol zřizovaných Ministerstvem vnitra 85) a zaměstnanci Policejní akademie České republiky 86) , 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 zaměstnáni, 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 řídících nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost; to neplatí, pokud do takového orgánu byli vysláni zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnáni, a v souvislosti s tímto členstvím nepobírají odměnu od příslušné právnické osoby provozující podnikatelskou činnost.

(4) Zaměstnanci uvedení v odstavci 1 mohou podnikat 87) jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni.

(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 88) .

§ 304

(1) Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

(2) Jestliže zaměstnavatel souhlas podle odstavce 1 odvolá, musí být odvolání písemné; zaměstnavatel je povinen v něm uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.

(3) Omezení stanovené v odstavci 1 se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

(4) Ustanovení odstavců 2 a 3 se použijí, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak 88) .

HLAVA III

VNITŘNÍ PŘEDPIS

§ 305

(1) U zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, může vnitřní předpis stanovit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec. Vnitřní předpis může stanovit práva podle věty první také tehdy, jestliže to na něj bylo kolektivní smlouvou přeneseno. Vnitřní předpis nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

(2) Vnitřní předpis musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný. Nejde-li o pracovní řád, vydá se vnitřní předpis zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku; vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu.

(3) Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.

(4) Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů. Vnitřní předpis musí být všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupný. Zaměstnavatel je povinen uschovat vnitřní předpis po dobu 10 let ode dne ukončení doby jeho platnosti.

(5) Jestliže zaměstnanci vzniklo na základě vnitřního předpisu právo z pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3 větě druhé, zejména mzdové, platové nebo ostatní právo v pracovněprávních vztazích, nemá zrušení vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto práva.

§ 306
Pracovní řád

(1) Pracovní řád je zvláštním druhem vnitřního předpisu; rozvádí ustanovení tohoto zákona, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Pracovní řád však nesmí zakládat nové povinnosti zaměstnanců.

(2) Pracovní řád nemůže obsahovat úpravu podle § 305 odst. 1.

(3) Zaměstnavatelé uvedení v § 303 odst. 1 jsou povinni pracovní řád vydat.

(4) Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo změna neplatné.

(5) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vydá v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí vyhlášku, kterou stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí.

HLAVA IV

MZDOVÁ, PLATOVÁ A OSTATNÍ PRÁVA V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

§ 307

(1) Zakládá-li výměr (§ 113 odst. 4 a § 136) právo zaměstnance na plnění v pracovním poměru v menším rozsahu, než vyplývá ze smlouvy, popřípadě než stanoví vnitřní předpis, je v dotčené části neplatný.

(2) Obsahuje-li smlouva nebo vnitřní předpis úpravu mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, podle kterých má zaměstnanci příslušet více stejných práv, přísluší mu jen jedno takové právo, a sice to, které zaměstnanec určí.

HLAVA V

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

§ 308

(1) Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (§ 2 odst. 5) musí obsahovat

a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,

b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,

c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,

d) místo výkonu práce,

e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,

f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen "srovnatelný zaměstnanec"),

g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,

h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

(2) Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

§ 309

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

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

a) název a sídlo uživatele,

b) místo výkonu práce u uživatele,

c) dobu trvání dočasného přidělení,

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

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

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

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

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

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

(6) Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v

případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.

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

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

HLAVA VI

KONKURENČNÍ DOLOŽKA

§ 310

(1) Byla-li sjednána dohoda, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí dohody závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se účastníci nedohodli na jiné době splatnosti.

(2) Dohodu podle odstavce 1 může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost; jestliže byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba (§ 35), je možné dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je dohoda neplatná.

(3) Byla-li v dohodě podle odstavce 1 sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.

(4) Zaměstnavatel může od dohody podle odstavce 1 odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

(5) Zaměstnanec může dohodu podle odstavce 1 vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti; dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

(6) Dohoda podle odstavce 1 musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná; to platí obdobně pro odstoupení od dohody a pro výpověď dohody podle odstavců 4 a 5.

§ 311

Ustanovení § 310 není možné použít na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociální péče 89) .

HLAVA VII

OSOBNÍ SPIS, POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ A PRACOVNÍ POSUDEK

§ 312

(1) Zaměstnavatel je oprávněn vést osobní spis zaměstnance. Osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé.

(2) Do osobního spisu mohou nahlížet vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřízeni. Právo nahlížet do osobního spisu má orgán inspekce práce, úřad práce, soud, státní zástupce, příslušný orgán Policie České republiky, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby.

(3) Zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něho výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele.

§ 313

(1) Při skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm

a) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr 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, 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 a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti 90) je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

§ 314

(1) Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

(2) Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku (odstavec 1 věta druhá), je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

§ 315

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.

HLAVA VIII

OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE A OCHRANA OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCE

§ 316

(1) Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.

(2) Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.

(3) Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

(4) Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3 větě druhé. Nesmí vyžadovat informace zejména o

a) těhotenství,

b) rodinných a majetkových poměrech,

c) sexuální orientaci,

d) původu,

e) členství v odborové organizaci,

f) členství v politických stranách nebo hnutích,

g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,

h) trestněprávní bezúhonnosti;

to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

HLAVA IX

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

§ 317

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

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

b) při důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,

c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

§ 318

Pracovněprávní vztah uvedený v § 3 větě druhé nemůže být mezi manžely.

§ 319

(1) Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb 91) na území České republiky, vztahuje se na něho úprava České republiky, pokud jde o

a) maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,

b) minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,

c) minimální mzdu, minimální mzdové tarify a příplatky za práci přesčas,

d) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

e) pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,

f) rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,

g) pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.

Věta první se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu Evropské unie, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, pro něho výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně.

(2) Ustanovení odstavce 1 písm. b) a c) se nepoužijí, jestliže doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb v České republice nepřesáhne celkově dobu 30 dnů v kalendářním roce. To neplatí, jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce.

HLAVA X

OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ, ORGANIZACÍ ZAMĚSTNAVATELŮ A KONTROLA V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

§ 320

(1) Návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, se projednávají s příslušnými odborovými organizacemi a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů.

(2) Ústřední správní úřady, které vydávají prováděcí pracovněprávní předpisy, činí tak po jejich projednání s příslušnou odborovou organizací a s příslušnou organizací zaměstnavatelů.

(3) Příslušné státní orgány projednávají s odborovými organizacemi otázky týkající se pracovních a životních podmínek zaměstnanců a poskytují odborovým organizacím potřebné informace.

(4) Odborové organizace jednající v pracovněprávních vztazích za zaměstnance státu 6) , příspěvkových organizací 15) , 92) , státních fondů 14) a územních samosprávných celků 40) mají právo zejména

a) jednat a zaujmout stanoviska k návrhům ve věcech podmínek zaměstnávání zaměstnanců a počtu zaměstnanců,

b) podávat návrhy, jednat a zaujmout stanoviska k návrhům ve věcech zlepšení podmínek výkonu práce a odměňování.

§ 321

(1) Odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.

(2) Odborové organizace mají právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním právních předpisů uvedených v odstavci 1, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí zajistit

a) vstup na svá pracoviště,

b) předání potřebných informací a podkladů příslušnými vedoucími zaměstnanci a potřebnou součinnost k výkonu kontroly,

c) podání zprávy o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou nebo k provedení návrhů opatření, které podaly odborové organizace vykonávající kontrolu.

(3) Týká-li se kontrola osobních údajů zaměstnance, které jsou předmětem ochrany podle zvláštního zákona 49) , je možné údaje poskytnout jen s předchozím souhlasem zaměstnance.

(4) V objektech důležitých pro obranu státu mohou vykonávat tuto kontrolu jen ty odborové organizace, kterým je podle zvláštních předpisů povolen vstup do takových zařízení.

§ 322

(1) Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí

a) zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,

b) zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,

c) zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,

d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,

e) umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(2) Odborové organizace jsou oprávněny

a) požadovat závazným pokynem na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci,

b) zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců.

(3) O opatřeních provedených podle odstavce 2 jsou odborové organizace povinny neprodleně vyrozumět příslušný orgán kontroly podle zvláštních právních předpisů 36) . Požádá-li o to zaměstnavatel orgán inspekce práce, je tento orgán povinen přezkoumat opatření odborové organizace; až do jeho rozhodnutí platí opatření odborové organizace.

(4) Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci hradí stát.

§ 323

Výkon kontroly v pracovněprávních vztazích upravují zvláštní právní předpisy 36) .

HLAVA XI

BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ

§ 324

Bezdůvodné obohacení se řídí § 451 , 454 , § 455 odst. 1 , § 456 až 459 občanského zákoníku.

HLAVA XII

ZÁVAZKY V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH A SMRT ZAMĚSTNANCE

§ 325

(1) Závazky vznikají zejména ze smluv upravených tímto zákonem, jakož i občanským zákoníkem; mohou však vznikat i z jiných smluv v zákoně neupravených a ze smíšených smluv obsahujících prvky různých smluv.

(2) Na závazky vznikající ze smluv v zákoně neupravených je třeba použít ustanovení zákona, která upravují závazky jim nejbližší.

§ 326

Závazky v pracovněprávních vztazích se řídí § 488, 489 , § 491 odst. 2, § 492 , 494 , 497 občanského zákoníku s tím, že odstupným není odstupné podle tohoto zákona, § 498 , 516 až 518 občanského zákoníku s tím, že § 518 občanského zákoníku se nepoužije v případě pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo kolektivní smlouvy, § 519 až 523 , 531 , 533 , 534 , § 544 odst. 1 a 2 , § 545 , 559 až 573 , § 574 odst. 1 , § 575 až 578 , 580 , 581 , 584 až 587 občanského zákoníku.

§ 327
Dohoda o srážkách ze mzdy

Uspokojení plnění oprávněného, je-li jím zaměstnavatel, je možné zajistit dohodou mezi ním a zaměstnancem jako dlužníkem o srážkách ze mzdy; srážky ze mzdy nesmějí činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí 93) . Dohoda podle věty první musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

§ 328
Smrt zaměstnance

(1) Peněžitá práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají. Do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3 větě druhé postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti; předmětem dědictví se stávají, není-li těchto osob.

(2) Peněžitá práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně.

HLAVA XIII

PROMLČENÍ A ZÁNIK PRÁVA

§ 329

(1) Promlčení se řídí § 100 odst. 1 a 2 a § 101 občanského zákoníku.

(2) Uplatní-li účastník u soudu své právo a v zahájeném řízení řádně pokračuje, promlčecí lhůta po dobu řízení neběží. Totéž platí o právu, které bylo pravomocně přiznáno a pro které byl u soudu navržen výkon rozhodnutí.

§ 330

K zániku práva proto, že nebylo ve stanovené době uplatněno, dochází jen v případech uvedených v § 39 odst. 5, § 58, 59, 72, § 218 odst. 4 větě druhé, § 267 odst. 2 a § 315. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédne soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.

§ 331

Promlčecí doba se řídí § 103 , 106 a 107 občanského zákoníku s tím, že vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 let od jejich výplaty, § 109, 110, 111 a 112 občanského zákoníku.

§ 332

Jde-li o právo zaměstnance, který musí mít opatrovníka, nebo o práva proti němu, nezapočítává se do běhu doby stanovené pro uplatnění práva doba, po kterou mu opatrovník nebyl ustanoven.

§ 333

(1) Počítání času se řídí § 122 občanského zákoníku.

(2) Písemný projev vůle druhému účastníku a návrh soudu je nutno v zákonem stanovené době doručit.

HLAVA XIV

DORUČOVÁNÍ

§ 334
Obecné ustanovení o doručování zaměstnavatelem

(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 zastižen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

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

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

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

§ 335
Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

(1) Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování.

(2) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu 95) .

(3) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu 95) .

(4) Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zaslaná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu 95) .

§ 336
Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

(1) Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance 96) .

(2) Doručení písemnosti zaměstnavatele doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným záznamem o doručení.

(3) Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastižen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si uloženou písemnost do 10 pracovních 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 dnů, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti; o poučení musí být proveden písemný záznam.

§ 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 elektronickým podpisem zaměstnance založeným na kvalifikovaném systémovém certifikátu 95) .

(3) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal.

(4) Písemnost určená zaměstnavateli doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu 95) nebo označení elektronickou značkou založenou na kvalifikovaném systémovém certifikátu 95) .

(5) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zaslaná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu 95) nebo označení elektronickou značkou založenou na kvalifikovaném systémovém certifikátu 95) .

HLAVA XV

PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A ZÁNIK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ, JE-LI ZAMĚSTNAVATELEM FYZICKÁ OSOBA, A PŘECHOD VÝKONU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Díl 1

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba

§ 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. 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 (§ 7 až 10) pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

(3) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak 81) .

§ 339

(1) Před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody

a) stanovené nebo navrhované datum převodu,

b) důvody převodu,

c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,

d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

(2) Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, a projednat s nimi skutečnosti uvedené v odstavci 1.

§ 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).

§ 341

(1) Dochází-li ke zrušení zaměstnavatele rozdělením, orgán, který rozhodl o rozdělení zaměstnavatele, určí, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přejímá od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

(2) Ruší-li se zaměstnavatel, určí orgán, který zaměstnavatele ruší, který zaměstnavatel je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele, popřípadě uplatňovat jeho nároky. Provádí-li se při zrušení zaměstnavatele jeho likvidace, postupuje se podle zvláštního právního předpisu 97) .

(3) Dochází-li podle § 338 k převodu zaměstnavatele, u něhož řídící působnost při plnění úkolů vykonává nadřízený orgán (§ 347 odst. 2), uplynutím doby, na kterou byl založen, nebo splněním úkolu, ke kterému byl založen, určí tento orgán, na kterého zaměstnavatele přecházejí jeho práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

§ 342

(1) S výjimkou případů pokračování v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona, smrtí zaměstnavatele pracovněprávní vztah uvedený v § 3 větě druhé zaniká (§ 48 odst. 4).

(2) Úřad práce příslušný podle místa činnosti zaměstnavatele podle odstavce 1 vystaví zaměstnanci, jehož pracovní poměr nebo dohoda o práci konané mimo pracovní poměr zanikly, na jeho žádost potvrzení o zaměstnání, a to na základě dokladů předložených tímto zaměstnancem.

Díl 2

Přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

§ 343

(1) Stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu 7) zaniká sloučením nebo splynutím s jinou organizační složkou státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímající organizační složku státu.

(2) Stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu zaniká rozdělením, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů na organizační složky státu nově vzniklé. Zvláštní právní předpis stanoví, která z nově vzniklých organizačních složek státu přejímá od dosavadní organizační složky státu výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které do dne jejího rozdělení zanikly.

(3) Stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu se zřizuje na určitou dobu, stanoví tento předpis též, na kterou organizační složku státu přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů při zániku organizační složky státu uplynutím této doby. Zanikne-li organizační složka státu zřízená podle rozhodnutí zřizovatele na určitou dobu uplynutím této doby, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů na zřizovatele, pokud zřizovatel nerozhodl, že tato práva a povinnosti bude vykonávat jiná organizační složka státu jím zřízená.

§ 344

(1) Stanoví-li zvláštní právní předpis, že se část organizační složky státu 7) převádí do jiné organizační složky státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů týkajících se této části organizační složky státu na přejímající organizační složku státu. Převádí-li se podle rozhodnutí zřizovatele v souvislosti se změnou zřizovací listiny část organizační složky státu do jiné organizační složky státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů týkajících se této části organizační složky státu na přejímající organizační složku státu.

(2) Práva a povinnosti z těch pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům části organizační složky státu převáděné podle odstavce 1, které do dne převodu zanikly, vykonává dosavadní organizační složka státu.

§ 345

(1) Stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu 7) se ruší, stanoví tento předpis též, na kterou organizační složku státu přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců zrušené organizační složky státu a která organizační složka státu 7) uspokojí nároky zaměstnanců zrušené organizační složky 7) státu, popřípadě uplatní nároky vůči těmto zaměstnancům.

(2) Ruší-li se podle rozhodnutí zřizovatele organizační složka státu 7) , přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů ze zrušené organizační složky státu 7) na zřizovatele, pokud zřizovatel nerozhodl, že tato práva a povinnosti bude vykonávat jiná organizační složka státu 7) jím zřízená.

HLAVA XVI

ZVLÁŠTNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCŮ S PRAVIDELNÝM PRACOVIŠTĚM V ZAHRANIČÍ

§ 346

Vláda může nařízením stanovit odchylnou úpravu pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí, včetně oprávnění zaměstnavatelů a povinností zaměstnanců, pokud jde o

a) možnost opakovaného prodlužování pracovního poměru na dobu určitou v zahraničí, včetně možnosti sjednat délku trvání pracovního poměru na dobu určitou také na dobu vyslání práce v zahraničí,

b) podmínky1. odchylného rozvržení pracovní doby v zahraničí, a to i ve vztahu ke dnům pracovního klidu (§ 91),
2. omezení pohybu zaměstnance z bezpečnostních důvodů v rámci sídla zaměstnavatele v zahraničí.

HLAVA XVII

VÝKLAD NĚKTERÝCH POJMŮ

§ 347

(1) Ohrožením nemocí z povolání se rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání 98) , avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává zdravotnické zařízení příslušné k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání 99) . Vláda může stanovit nařízením, které změny zdravotního stavu jsou ohrožením nemocí z povolání, a podmínky, za jakých se uznávají.

(2) Nadřízeným orgánem se pro účely tohoto zákona rozumí ten orgán, který je podle zvláštních právních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídící působnost při plnění jeho úkolů.

§ 348

(1) Jako výkon práce se posuzuje 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 měsíční mzda nebo plat nekrátí.

(2) Ustanovení odstavce 1 a § 216 odst. 3 a 4 se nepoužijí pro účely práva na mzdu nebo plat a odměnu z dohod ani na zjišťování průměrného výdělku.

(3) Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel v dohodě 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 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.

§ 350

(1) Osamělými se rozumějí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou.

(2) Mladiství zaměstnanci jsou zaměstnanci mladší než 18 let.

HLAVA XVIII

PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

Díl 1
Obecná ustanovení

§ 351

Má-li být v pracovněprávních vztazích uvedených v § 3 větě druhé použit průměrný výdělek, postupuje se při jeho zjištění podle této hlavy.

§ 352

Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak.

§ 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) 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.

Díl 2
Rozhodné období

§ 354

(1) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí.

(2) Průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.

(3) Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.

(4) K určení stálé mzdy (§ 120 odst. 1) pro uplatnění konta pracovní doby (§ 86 a 87) je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

Díl 3
Pravděpodobný výdělek

§ 355

(1) Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek.

(2) Pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Díl 4
Formy průměrného výdělku

§ 356

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

(2) Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce; průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.

(3) Má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, zjistí se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti 100) , pojistného na všeobecné zdravotní pojištění 101) a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti 102) , vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

Díl 5
Společná ustanovení o průměrném výdělku

§ 357

(1) Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda (§ 111), 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; 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 pro účely vyměřovacího základu podle právní úpravy úrazového pojištění z průměrného výdělku zjištěného naposled před změnou pracovní smlouvy, pokud to je pro zaměstnance výhodnější.

§ 358

Jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo plat nebo jejich část, která je poskytována za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbývající část (části) této mzdy nebo platu se zahrne do hrubé mzdy nebo platu při zjištění průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za kterou se mzda nebo plat poskytuje. Do hrubé mzdy nebo platu se pro účely zjištění průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy nebo platu podle věty první odpovídající odpracované době.

§ 359

V případech, kdy se podle právních předpisů používá v souvislosti s náhradou škody průměrný výdělek u žáků nebo studentů nebo u fyzických osob se zdravotním postižením 103) , kteří nejsou zaměstnáni a jejichž příprava pro povolání (činnosti) se provádí podle zvláštních právních předpisů, vychází se z výše průměrného výdělku podle § 357.

§ 360

Bude-li to pro zaměstnance výhodnější, je pro účely

vyměřovacího základu podle právní úpravy úrazového pojištění rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok.

§ 361

Zjištění průměrného výdělku zaměstnance činného na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se řídí tímto zákonem. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, je rozhodným obdobím (§ 354 odst. 1) celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného pracovního úkolu.

§ 362

(1) Za mzdu nebo plat se pro účely zjištění průměrného výdělku považuje i odměna z dohody, odměna nebo jiný příjem poskytovaný zaměstnanci za práci v jeho zaměstnání konaném v jiném pracovním vztahu než v pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.

(2) Vykonává-li zaměstnanec práci u téhož zaměstnavatele ve více pracovněprávních vztazích uvedených v § 3 nebo ve více pracovních vztazích, posuzuje se mzda, plat nebo odměna v každém pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé nebo pracovním vztahu, odděleně.

HLAVA XIX

USTANOVENÍ, KTERÝMI SE ZAPRACOVÁVAJÍ PŘEDPISY EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ, A USTANOVENÍ, OD KTERÝCH NENÍ MOŽNÉ SE ODCHÝLIT

§ 363

(1) Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, jsou § 2 odst. 6, § 14 odst. 2, § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, § 39 odst. 2 až 6, § 41 v předvětí 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, zařadí je zaměstnavatel na jejich původní práci a pracoviště", § 53 odst. 1 spočívající ve slovech "zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď" a písm. d), § 62 až 64, § 78 odst. 1 písm. a) až f), k) a l), § 79 odst. 1 a 2 písm. d), § 82, 83, § 85 odst. 3 a 5, § 86 odst. 3, § 88 odst. 1 a 2, § 90, § 92 odst. 1, 3 a 4, § 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4, § 94, § 96 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 omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti podle § 115 občanského zákoníku 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 ve zdravotnickém zařízení, 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 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte", § 198 odst. 1 až 3, 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 věta první a odst. 4, § 229 odst. 1 spočívající ve slovech "odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat", § 238 odst. 2 a 3, § 239, § 240 odst. 1, § 241, 245, § 246 odst. 2 věta první, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 5, § 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, § 281 odst. 5, § 288 až 299, § 308 odst. 1, pokud jde o předvětí 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, § 321 odst. 3, § 338 odst. 2, § 339, § 340 a § 350 odst. 2 (§ 2 odst. 1 věta čtvrtá).

(2) Účastníci pracovněprávních vztahů se nemohou odchýlit od § 13 odst. 3, § 15, 19 až 21, § 24 odst. 2, § 26 odst. 1, § 27 odst. 1, § 41 odst. 2 až 4, § 61 odst. 4, § 69, 70, 71, § 87 odst. 4, § 108 odst. 1, § 113 odst. 1 až 3, § 138, § 141 odst. 3, § 147 odst. 1, § 148 odst. 1, § 192 odst. 1 až 4, § 193, § 197 odst. 1, § 210, § 213 odst. 2 a 3, § 216 odst. 3 a 5, § 218 odst. 4, § 220, § 223 odst. 1 a 4, § 225, § 234 odst. 1 a 2, § 281 odst. 1 až 4, § 282 až 285, § 286 odst. 1, § 305, 307, 310, § 320 odst. 4, § 333 odst. 2, § 348 a § 351 až § 362 odst. 2 (§ 2 odst. 1 věta pátá).

ČÁST ČTRNÁCTÁ

PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

HLAVA I

PŘECHODNÁ USTANOVENÍ

§ 364

(1) Podle tohoto zákona se řídí také pracovněprávní vztahy vzniklé před 1. lednem 2007, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(2) Podle dosavadních právních předpisů se řídí právní úkony týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, jakož i další právní úkony učiněné před 1. lednem 2007, i když jejich právní účinky nastanou až po tomto dni.

(3) Pracovní poměry založené podle dosavadních právních předpisů volbou nebo jmenováním se považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou; to neplatí v případě pracovního poměru

a) vedoucího organizační složky státu 7) ,

b) vedoucího úředníka a vedoucího úřadu 104) ,

c) vedoucího organizační jednotky organizační složky státu 7) ,

d) ředitele státního podniku 13) ,

e) vedoucího organizační jednotky státního podniku 13) ,

f) vedoucího státního fondu, jestliže je v jeho čele individuální orgán 14) ,

g) vedoucího příspěvkové organizace 15) ,

h) vedoucího organizační jednotky příspěvkové organizace 15) ,

i) ředitele školské právnické osoby 16) a

j) kdy je jmenování upraveno zvláštním právním předpisem.

(4) Nároky z pracovního úrazu, k němuž došlo přede dnem nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců nebo z nemoci z povolání, která byla zjištěna přede dnem nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění

zaměstnanců, na náhradu škody, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo o nich byla uzavřena dohoda anebo byla-li náhrada škody poskytována, se řídí dosavadními právními předpisy.

(5) Náhrada škody z pracovního úrazu, k němuž došlo v době před nabytím účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců nebo z nemoci z povolání, která byla zjištěna v době před nabytím účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců, a nebyla poskytována, se řídí dosavadními právními předpisy. Náhradu škody v těchto případech poskytne orgán, který je k tomu příslušný podle právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců.

(6) Nároky z pracovního úrazu, k němuž došlo před 1. lednem 1993 nebo z nemoci z povolání, která byla zjištěna před 1. lednem 1993, na náhradu škody, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo o nich byla uzavřena dohoda anebo byla-li náhrada škody poskytována, na jejichž uspokojování se nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, nebo povinné smluvní pojištění podle zvláštních právních předpisů, se řídí dosavadními právními předpisy, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(7) Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti a náhrada nákladů na výživu pozůstalých příslušející ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců se ode dne nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců považuje za úrazovou rentu a za úrazovou rentu pozůstalého podle právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců; její výše však nesmí být nižší než náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo náhrada nákladů na výživu pozůstalých, která příslušela poškozenému nebo pozůstalému ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců.

(8) Nároky z pracovního úrazu, k němuž došlo před 1. lednem 1993, nebo z nemoci z povolání, která byla zjištěna před 1. lednem 1993, na náhradu škody, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo o nich byla uzavřena dohoda anebo byla-li náhrada škody poskytována, u nichž povinnost uspokojit tento nárok přešla na stát přede dnem nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců, se řídí dosavadními právními předpisy; náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti a náhrada nákladů na výživu pozůstalých příslušející ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců se ode dne nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců považují za úrazovou rentu a za úrazovou rentu pozůstalého podle právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců. Výše úrazové renty a úrazové renty pozůstalého nesmí být nižší než výše náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo náhrady nákladů na výživu pozůstalých, která příslušela poškozenému nebo pozůstalému ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců.

(9) Nároky z pracovního úrazu, k němuž došlo před 1. lednem 1993, nebo z nemoci z povolání, která byla zjištěna před 1. lednem 1993, na náhradu škody, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo o nich byla uzavřena dohoda anebo byla-li náhrada škody poskytována, na jejichž uspokojování se nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání podle zákona č. 65/1965 Sb. , zákoník práce, ve znění zákona č. 231/1992 Sb. , nebo povinné smluvní pojištění podle zvláštních právních předpisů má při zrušení zaměstnavatele povinnost uspokojit tyto nároky zaměstnavatel určený k tomu orgánem, který zaměstnavatele zrušil. Byla-li při zrušení zaměstnavatele provedena likvidace, má tuto povinnost podle věty první orgán provádějící likvidaci, popřípadě stát. Jestliže povinnost uspokojit nárok podle věty první vznikla po nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců, řídí se uspokojení nároků právní úpravou úrazového pojištění zaměstnanců. Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti a náhrada nákladů na výživu pozůstalých příslušející ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců se ode dne nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců považuje za úrazovou rentu a za úrazovou rentu pozůstalého; její výše však nesmí být nižší než výše náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo náhrada nákladů na výživu pozůstalých, která příslušela poškozenému nebo pozůstalému ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců.

Díl 1
Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Oddíl 1
Obecné ustanovení

§ 365

Ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona do dne nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců se řídí odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání ustanoveními této hlavy, § 272 až 274 , § 393 odst. 2 § 205d zákona č. 65/1965 Sb. , zákoník práce, ve znění zákona č. 231/1992 Sb. , zákona č. 74/1994 Sb. a zákona č. 220/2000 Sb. , a vyhlášky č. 125/1993 Sb. , kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění vyhlášky č. 43/1995 Sb. , vyhlášky č. 98/1996 Sb. , vyhlášky č. 74/2000 Sb. a vyhlášky č. 487/2001 Sb.

Oddíl 2
Rozsah odpovědnosti a zproštění se odpovědnosti

§ 366

(1) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

(2) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.

(3) Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.

(4) Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se odpovědnosti zcela nebo zčásti nezprostí.

§ 367

(1) Zaměstnavatel se zprostí odpovědnosti zcela, prokáže-li, že škoda vznikla

a) tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo

b) v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

(2) Zaměstnavatel se zprostí odpovědnosti zčásti, prokáže-li, že škoda vznikla

a) v důsledku skutečností uvedených v odstavci 1 písm. a) a b) a že tyto skutečnosti byly jednou z příčin škody,

b) proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyslně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Za lehkomyslné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

(3) Zprostí-li se zaměstnavatel odpovědnosti zčásti, určí zaměstnavatel část škody, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění; v případě uvedeném v odstavci 2 písm. b) uhradí však zaměstnavatel alespoň jednu třetinu škody.

(4) Při posuzování, zda zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se zaměstnavatel nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných.

§ 368

Zaměstnavatel se nemůže zprostit odpovědnosti zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

Oddíl 3
Druhy náhrad

§ 369

(1) Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, povinen poskytnout náhradu za

a) ztrátu na výdělku,

b) bolest a ztížení společenského uplatnění,

c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením,

d) věcnou škodu; ustanovení § 265 odst. 3 platí i zde.

(2) Způsob a výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.

§ 370
Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

(1) Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 a plnou výší nemocenského.

(2) Náhrada za ztrátu na výdělku podle odstavce 1 přísluší zaměstnanci i při jeho další pracovní neschopnosti z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Průměrným výdělkem před vznikem škody podle věty první je průměrný výdělek zaměstnance před vznikem této další škody. Jestliže před vznikem této další škody příslušela zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, náhrada za ztrátu na výdělku podle odstavce 1 se zaměstnanci poskytne do výše částky, do které by mu příslušela náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, kdyby nebyl neschopen práce. Za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje náhrada mzdy nebo platu podle § 192 a nemocenské.

§ 371
Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

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

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

(3) Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity podle odstavce 1 přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy (§ 111). Pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru.

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

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

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

§ 372
Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

(1) Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje zaměstnanci jednorázově.

(2) Ministerstvo zdravotnictví stanoví v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí vyhláškou výši, do které je možné poskytnout náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění a určování výše náhrady v jednotlivých případech.

§ 373
Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil.

§ 374

Škodou podle tohoto zákona není případná ztráta na důchodu.

Oddíl 4
Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance

§ 375

(1) Zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:

a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,

b) náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,

c) náhradu nákladů na výživu pozůstalých,

d) jednorázové odškodnění pozůstalých,

e) náhradu věcné škody; ustanovení § 265 odst. 3 platí i zde.

(2) Práva vyplývající z odstavce 1 nejsou závislá na tom, zda postižený zaměstnanec před svou smrtí uplatnil ve stanovené lhůtě svá práva na náhradu škody.

§ 376
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 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým podle § 116 občanského zákoníku.

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

§ 377
Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

(1) Náhrada nákladů na výživu pozůstalých přísluší pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat, a to do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle však do doby, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku.

(2) Náhrada nákladů podle odstavce 1 přísluší pozůstalým ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě, a 80 % tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám. Od částek uvedených ve větě první se odečte důchod přiznaný pozůstalým. K případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží.

(3) Při výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých se vychází z průměrného výdělku zemřelého zaměstnance; náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí však úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku podle § 371, a nesmí být poskytována déle, než by příslušela zemřelému zaměstnanci podle § 371 odst. 6.

§ 378
Jednorázové odškodnění pozůstalých

(1) Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 240 000 Kč; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240 000 Kč.

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

§ 379
Náhrada věcné škody

Náhrada věcné škody přísluší dědicům zaměstnance.

Oddíl 5
Společná a zvláštní ustanovení o odpovědnosti za škodu

§ 380

(1) Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví zaměstnance, k němuž došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů.

(2) Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

(3) Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

(4) Nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu.

§ 381

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou samostatná práva, která nepřísluší vedle sebe.

§ 382

Náhradu za ztrátu na výdělku a náhradu nákladů na výživu pozůstalých vyplácí zaměstnavatel pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty.

§ 383

Při omezení odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání se postupuje podle § 367.

§ 384

(1) Zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má právo na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak.

(2) Jde-li o náhradu škody při nemoci z povolání, má zaměstnavatel, který škodu uhradil, právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, z nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.

(3) Jde-li o jinou škodu na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, platí pro způsob a rozsah její náhrady ustanovení o pracovních úrazech.

§ 385

U zaměstnance, který je v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku vychází z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto pracovněprávních vztazích, a to po dobu, po kterou by mohly trvat.

§ 386

(1) Zaměstnanci, který utrpí pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou nebo při výkonu práce na základě dohody o pracovní činnosti uzavřené na dobu určitou, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku jen do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělku, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán. Ostatní práva vyplývající z odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání tím nejsou dotčena.

(2) Utrpí-li pracovní úraz nebo byla-li zjištěna nemoc z povolání u poživatele starobního nebo invalidního důchodu, přísluší mu náhrada za ztrátu na výdělku po dobu, pokud nepřestal být zaměstnán z důvodů, které nesouvisí s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání; nepracuje-li z důvodů, které souvisí s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, přísluší mu náhrada za ztrátu na výdělku po dobu, po kterou by vzhledem ke svému zdravotnímu stavu před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání mohl pracovat. Ustanovení § 371 odst. 6 platí i zde.

§ 387

(1) Cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromaždiště a zpět.

(2) Cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.

§ 388

Ve výjimečným případech může soud výši odškodnění stanovenou prováděcím právním předpisem (§ 372 odst. 2) přiměřeně zvýšit.

§ 389

Nepromlčují se práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné škody na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Práva na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují.

§ 390

(1) Změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností.

(2) Vláda může vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně, upravit podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělku příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání; to se vztahuje i na náhradu nákladů na výživu pozůstalých.

§ 391

(1) Žáci střední školy, středního odborného učiliště, odborného učiliště, vyšší odborné školy nebo učiliště nebo studenti vysoké školy odpovídají škole nebo právnické nebo fyzické osobě za škodu, kterou jí způsobili při teoretickém nebo praktickém vyučování anebo v přímé souvislosti s ním. Pokud ke škodě došlo při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní, odpovídají žáci za škodu školskému zařízení.

(2) Za škodu, která vznikla žákům základních škol, základních uměleckých škol, zvláštních škol a pomocných škol při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá škola; při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní odpovídá školské zařízení. Nevystupuje-li škola nebo školské zařízení v právních vztazích svým jménem a nemá-li odpovědnost vyplývající z těchto vztahů, odpovídá žákům zřizovatel školy, popřípadě školského zařízení.

(3) Příslušná škola odpovídá žákům středních škol (gymnázií, středních odborných škol, středních odborných učilišť), vyšších odborných škol, konzervatoří a jazykových škol s právem státní závěrečné zkoušky za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při teoretickém a praktickém vyučování ve škole nebo v přímé souvislosti s ním. Došlo-li ke škodě při praktickém vyučování u právnické nebo fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu právnická nebo fyzická osoba, u níž se vyučování uskutečňovalo. Došlo-li ke škodě při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní, odpovídá za škodu příslušné školské zařízení. Nevystupuje-li škola nebo školské zařízení v právních vztazích svým jménem a nemá-li odpovědnost vyplývající z těchto vztahů, odpovídá za škodu zřizovatel školy nebo školského zařízení.

(4) Příslušná vysoká škola odpovídá studentům vysokých škol za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při teoretickém a praktickém vyučování ve škole nebo v přímé souvislosti s ním. Došlo-li ke škodě při praktickém nebo teoretickém vyučování u právnické nebo fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu právnická nebo fyzická osoba, u níž se vyučování uskutečňovalo.

(5) Příslušné školské zařízení odpovídá fyzickým osobám s uloženou ústavní výchovou nebo nařízenou ochrannou výchovou a fyzickým osobám v preventivně výchovné péči za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při uskutečňování této činnosti nebo v přímé souvislosti s ní.

§ 392

(1) Fyzickým osobám plnícím veřejné funkce a funkcionářům odborové organizace odpovídá za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ní ten, pro koho byli činni; fyzické osoby a funkcionáři odpovídají za škodu tomu, pro koho byli činni.

(2) Osobám se zdravotním postižením, které nejsou v pracovním poměru a jejichž příprava na budoucí povolání se provádí podle zvláštních předpisů, odpovídá za škodu vzniklou pracovním úrazem, popřípadě nemocí z povolání při této přípravě ten, u něhož se příprava pro povolání provádí.

§ 393

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

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

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

tohoto úrazu pracovaly.

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

Díl 2
Použití prováděcích právních předpisů

§ 394

(1) Do doby vydání prováděcích právních předpisů k provedení § 104 odst. 6, § 105 odst. 7, § 123 odst. 6 písm. a), § 137 odst. 3, § 189 odst. 6, § 238 odst. 2 a § 246 odst. 2 a 4 se postupuje podle

a) nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků,

b) nařízení vlády č. 447/2000 Sb. , o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech,

c) nařízení vlády č. 494/2001 Sb. , kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu,

d) nařízení vlády č. 469/2002 Sb. , kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů,

e) nařízení vlády č. 289/2002 Sb. , kterým se stanoví rozsah a způsob poskytování údajů do Informačního systému o platech, ve znění nařízení vlády č. 514/2004 Sb. ,

f) nařízení vlády č. 62/1994 Sb. , o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí, ve znění pozdějších předpisů,

g) vyhlášky č. 288/2003 Sb. , kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

(2) Do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění se postupuje podle vyhlášky č. 440/2001 Sb. , o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb.

HLAVA II

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

§ 395

Zrušuje se:

1. zákon č. 65/1965 Sb. , zákoník práce,

2. zákon č. 153/1969 Sb. , kterým se mění a doplňuje zákoník práce,

3. zákon č. 72/1982 Sb. , kterým se mění a doplňuje § 105 zákoníku práce ,

4. zákon č. 111/1984 Sb. , o prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou a o doplnění § 5 zákoníku práce,

5. zákon č. 22/1985 Sb. , kterým se mění a doplňuje § 92 a 105 zákoníku práce ,

6. zákon č. 52/1987 Sb. , kterým se mění a doplňují některá ustanovení zákoníku práce,

7. zákon č. 231/1992 Sb. , kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti,

8. zákon č. 74/1994 Sb. , kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb. , ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony,

9. zákon č. 220/1995 Sb. , kterým se mění zákon č. 74/1994 Sb. , kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb. , ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony,

10. zákon č. 1/1992 Sb. , o mzdě odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku,

11. zákon č. 119/1992 Sb. , o cestovních náhradách,

12. zákon č. 44/1994 Sb. , kterým se mění a doplňuje zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách,

13. zákon č. 125/1998 Sb. , kterým se mění a doplňuje zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění zákona č. 44/1994 Sb. ,

14. zákon č. 36/2000 Sb. , kterým se mění zákon č. 119/1992 Sb. , o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů,

15. zákon č. 475/2001 Sb. , o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě,

16. nařízení vlády č. 108/1994 Sb. , kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony,

17. nařízení vlády č. 461/2000 Sb. , kterým se mění nařízení vlády č. 108/1994 Sb. , kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony,

18. nařízení vlády č. 342/2004 Sb. , kterým se mění nařízení vlády č. 108/1994 Sb. , kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění nařízení vlády č. 461/2000 Sb. ,

19. nařízení vlády č. 516/2004 Sb. , kterým se mění nařízení vlády č. 108/1994 Sb. , kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů,

20. nařízení vlády č. 252/1992 Sb. , o podmínkách pro poskytování a výši zvláštního příplatku za vykonávání činností ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách,

21. nařízení vlády č. 77/1994 Sb. , kterým se mění a doplňuje nařízení vlády České republiky č. 252/1992 Sb. , o podmínkách pro poskytování a výši zvláštního příplatku za vykonávání činností ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách,

22. 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,

23. nařízení vlády č. 308/1995 Sb. , kterým se mění 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,

24. nařízení vlády č. 356/1997 Sb. , kterým se mění 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 nařízení vlády č. 308/1995 Sb. ,

25. nařízení vlády č. 318/1998 Sb. , kterým se mění 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,

26. nařízení vlády č. 132/1999 Sb. , kterým se mění 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,

27. nařízení vlády č. 312/1999 Sb. , kterým se mění 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,

28. nařízení vlády č. 163/2000 Sb. , kterým se mění 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,

29. nařízení vlády č. 430/2000 Sb. , kterým se mění 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,

30. nařízení vlády č. 437/2001 Sb. , kterým se mění 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,

31. nařízení vlády č. 560/2002 Sb. , kterým se mění 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,

32. nařízení vlády č. 464/2003 Sb. , kterým se mění 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,

33. nařízení vlády č. 700/2004 Sb. , kterým se mění 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,

34. nařízení vlády č. 303/1995 Sb. , o minimální mzdě,

35. nařízení vlády č. 320/1997 Sb. , kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb. , o minimální mzdě,

36. nařízení vlády č. 317/1998 Sb. , kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb. , o minimální mzdě, ve znění nařízení vlády č. 320/1997 Sb. ,

37. nařízení vlády č. 131/1999 Sb. , kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb. , o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů,

38. nařízení vlády č. 313/1999 Sb. , kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb. , o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů,

39. nařízení vlády č. 162/2000 Sb. , kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb. , o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů,

40. nařízení vlády č. 429/2000 Sb. , kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb. , o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů,

41. nařízení vlády č. 436/2001 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb. , o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů,

42. nařízení vlády č. 559/2002 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb. , o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů,

43. nařízení vlády č. 463/2003 Sb. , kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb. , o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů,

44. nařízení vlády č. 699/2004 Sb. , kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb. , o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů,

45. nařízení vlády č. 330/2003 Sb. , o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě,

46. nařízení vlády č. 637/2004 Sb. , kterým se mění nařízení vlády č. 330/2003 Sb. , o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě,

47. čl. I nařízení vlády č. 213/2005 Sb. , kterým se mění nařízení vlády č. 330/2003 Sb. , o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění nařízení vlády č. 637/2004 Sb. , a nařízení vlády č. 469/2002 Sb. , kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů,

48. nařízení vlády č. 307/2005 Sb. , kterým se mění nařízení vlády č. 330/2003 Sb. , o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů,

49. nařízení vlády č. 537/2005 Sb. , kterým se mění nařízení vlády č. 330/2003 Sb. , o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů,

50. vyhláška č. 140/1968 Sb. , o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání,

51. vyhláška č. 197/1994 Sb. , kterou se mění vyhláška Ministerstva školství č. 140/1968 Sb. , o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání, ve znění zákona č. 188/1988 Sb.,

52. vyhláška č. 172/1973 Sb. , o uvolňování pracovníků ze zaměstnání k výkonu funkce v Revolučním odborovém hnutí,

53. vyhláška č. 75/1967 Sb. , o dodatkové dovolené pracovníků, kteří konají práce zdraví škodlivé nebo zvlášť obtížné, a o náhradě za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti u některých nemocí z povolání,

54. vyhláška č. 45/1987 Sb. , o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům do 21 let věku v podzemí hlubinných dolů,

55. vyhláška č. 95/1987 Sb. , o dodatkové dovolené pracovníků, kteří pracují s chemickými karcinogeny,

56. vyhláška č. 96/1987 Sb. , o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům, kteří pracují s chemickými karcinogeny,

57. vyhláška č. 108/1989 Sb. , kterou se mění a doplňuje vyhláška č. 96/1987 Sb. , o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům, kteří pracují s chemickými karcinogeny,

58. vyhláška č. 104/1993 Sb. , kterou se stanoví období s nižší potřebou práce organizací lesního hospodářství ve vlastnictví státu,

59. vyhláška č. 275/1993 Sb. , kterou se stanoví období s nižší potřebou práce organizací vojenských lesů a statků,

60. vyhláška č. 18/1991 Sb. , o jiných úkonech v obecném zájmu,

61. vyhláška č. 367/1999 Sb. , kterou se stanoví období s nižší potřebou práce provozovatelům a dopravcům na dráze celostátní a regionální.

§ 396
Účinnost

(1) Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2007.

(2) Ustanovení § 238 odst. 1 pozbývá platnosti dnem, kdy nabude účinnosti vypovězení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, 1935 (č. 441/1990 Sb.).

Zaorálek v. r.

Paroubek v. r.

Příl.
Charakteristiky platových tříd

1. platová třída

Práce sestávající z jednoznačných opakujících se pracovních operací. Práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a ručními nástroji bez vazeb na další procesy a činnosti. Provádění jednotlivých manipulačních operací s jednotlivými kusy a předměty malé hmotnosti (do 5 kg). Běžné nároky na smyslové funkce. Práce v příznivých vnějších podmínkách.

2. platová třída

Práce stejného druhu konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy, s malou možností odchylky a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s více prvky (předměty) tvořícími celek, například manipulace s předměty vyžadujícími zvláštní zacházení (křehké, těžké, vznětlivé, s nebezpečím nákazy). Provádění dílčích prací, které jsou součástí širších procesů.

Dlouhodobé a jednostranné zatížení drobných svalových skupin (prstů, zápěstí) a ve vnuceném pracovním rytmu a při mírně zhoršených (například klimatických) vnějších podmínkách. Práce s případným rizikem pracovního úrazu.

3. platová třída

Práce s přesně vymezenými vstupy a výstupy a obecně vymezeným postupem s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s celky a sestavami s logickým (účelovým) uspořádáním bez vazeb na jiné celky (sestavy). Případná odpovědnost za ohrožení zdraví a bezpečnosti spolupracovníků v rámci jednoho kolektivu.

4. platová třída

Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s rámcovými návaznostmi na další procesy (dále jen "jednoduché odborné práce"). Práce s celky a sestavami několika jednotlivých prvků (předmětů) s logickým (účelovým) uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky (sestavy). Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy. Dlouhodobé a jednostranné zatížení větších svalových skupin. Mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatným řešením skupiny stejnorodých časově ustálených pracovních operací podle daných postupů.

5. platová třída

Jednoduché odborné práce vykonávané s mnoha vzájemně provázanými prvky, které jsou součástí určitého systému. Usměrňování jednoduchých rutinních a manipulačních prací a procesů v proměnlivých skupinách, týmech a jiných nestálých organizačních celcích a bez podřízenosti skupiny zaměstnanců spojené s odpovědností za škody, které nelze odstranit vlastními silami a v krátké době.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou převážně zastoupeny konkrétní jevy a procesy různorodějšího charakteru s nároky na dlouhodobější paměť, dílčí představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Přesné smyslové rozlišování drobných detailů. Dlouhodobé, jednostranné a nadměrné zatížení svalových skupin předměty různých hmotností nad 25 kg.

6. platová třída

Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy (dále jen "odborné práce"). Práce s ucelenými systémy složenými z mnoha prvků s dílčími vazbami na malý okruh dalších systémů. Koordinace prací v proměnlivých skupinách.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná smyslová náročnost. Značná zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách.

7. platová třída

Odborné práce konané s ucelenými samostatnými systémy s případným členěním na dílčí subsystémy a s vazbami na další systémy. Usměrňování a koordinace jednoduchých odborných prací. Odpovědnost za zdraví dalších osob nebo za škody odstranitelné pouze skupinou dalších zaměstnanců nebo za škody osob jednajících na základě chybných příkazů nebo opatření odstranitelné za delší období.

Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na aplikační schopnosti a přizpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představivost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zrakově důležitých informací a zvýšené nároky na vestibulární aparát. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách.

8. platová třída

Zajišťování širšího souboru odborných prací s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen "odborné specializované práce"). Práce v rámci komplexních systémů s vnitřním členěním na ucelené subsystémy s úzkými vazbami na další systémy a s vnitřním členěním i mimo rámec organizace.

9. platová třída

Odborné specializované práce, ve kterých je předmětem komplexní samostatný systém složený z několika dalších sourodých celků nebo nejsložitější samostatné celky. Koordinace a usměrňování odborných prací.

Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání. Vysoké nároky na vestibulární aparát. Mimořádná zátěž nervové soustavy.

10. platová třída

Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh

procesů (dále jen "systémové práce"). Předmětem práce je komplexní systém složený ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami. Koordinace a usměrňování odborných specializovaných prací.

11. platová třída

Systémové práce, jejichž předmětem činnosti jsou dílčí obory činností se širokou působností.

S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií.

12. platová třída

Komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespecifikovanými způsoby a postupy se širokými vazbami na další procesy (dále jen "systémové specializované práce"), kde jsou předmětem obory činnosti složené ze systémů s rozsáhlými vnějšími a vnitřními vazbami.

13. platová třída

Systémové specializované práce, jejichž předmětem činnosti je soubor oborů nebo obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami. Komplexní koordinace a usměrňování systémových prací.

Vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení. Objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem. Přenos a aplikace metod a způsobů z jiných odvětví a oblastí. Rozhodování v rámci značně kombinovatelných spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů.

14. platová třída

Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost a systémová koordinace (dále jen "tvůrčí systémové práce"). Předmětem je soubor oborů nebo obor s rozsáhlým vnitřním členěním a s četnými vazbami na další obory a s působností a dopadem na široké skupiny obyvatelstva nebo souhrn jinak náročných oborů. Koordinace a usměrňování systémových specializovaných prací.

15. platová třída

Tvůrčí systémové práce, kdy předmětem je odvětví jako soubor vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu.

Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech.

16. platová třída

Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejširší a nejnáročnější systémy.

---

1) Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.
1) Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 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, ve znění směrnice 97/74/ES.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Směrnice Rady 89/656/EHS 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).

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 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES.

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.

2) Například zákon č. 218/2002 Sb. , o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

3) § 226 obchodního zákoníku.

4) Zákon č. 6/2002 Sb. , o soudech a soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů.
4) Zákon č. 283/1993 Sb. , o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů.

5) Služební zákon.
5) Zákon č. 312/2002 Sb. , o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 111/1998 Sb. , o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 349/1999 Sb. , o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 257/2000 Sb. , o Probační a mediační službě a o změně zákona č. 2/1969 Sb. , o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí (zákon o Probační a mediační službě).

6) Například zákon č. 219/2000 Sb. , o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

7) § 3 a 51 zákona č. 219/2000 Sb.

8) § 6 odst. 2 písm. d) zákona č. 83/1990 Sb. , o sdružování občanů.

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

11) Zákon č. 2/1991 Sb. , o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

12) Například zákon č. 451/1991 Sb. , kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů.

13) § 12 zákona č. 77/1997 Sb. , o státním podniku.

14) Například zákon č. 256/2000 Sb. , o Státním zemědělském intervenčním fondu a o změně některých dalších zákonů (zákon o Státním zemědělském intervenčním fondu), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 211/2000 Sb. , o Státním fondu rozvoje bydlení a o změně zákona č. 171/1991 Sb. , o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

15) § 54 zákona č. 219/2000 Sb. , ve znění pozdějších předpisů.

16) § 131 zákona č. 561/2004 Sb. , o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

18) § 66 zákona č. 435/2004 Sb. , o zaměstnanosti.

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

20) § 89 až 101 zákona o zaměstnanosti.

21) § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb. , o nemocenském pojištění.

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

24) Zákon č. 56/2001 Sb. , o podmínkách provozu vozidel na pozemních komunikacích a o změně zákona č. 168/1999 Sb. , o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojištění odpovědnosti z provozu vozidla), ve znění zákona č. 307/1999 Sb.

25) Zákon č. 13/1997 Sb. , o pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů.

27) § 2 písm. c) vyhlášky č. 175/2000 Sb. , o přepravním řádu pro veřejnou drážní a silniční osobní dopravu.

28) Zákon č. 49/1997 Sb. , o civilním letectví a o změně a doplnění zákona č. 455/1991 Sb. , o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

29) Zákon č. 114/1995 Sb. , o vnitrozemské plavbě, ve znění pozdějších předpisů.

30) § 18 odst. 1 zákona č. 49/1997 Sb. , ve znění pozdějších předpisů.

31) § 67 zákona č. 133/1985 Sb. , o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů.

32) § 37 zákona č. 258/2000 Sb. , o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

33) Zákon č. 379/2005 Sb. , o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů.

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

35) Zákon č. 167/1998 Sb. , o návykových látkách a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

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

38) § 39 zákona č. 258/2000 Sb. , ve znění pozdějších předpisů.

39) Například zákon č. 201/1997 Sb. , o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb. , o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.

40) Zákon č. 128/2000 Sb. , o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 129/2000 Sb. , o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 131/2000 Sb. , o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů.

41) § 124 školského zákona.

42) Zákon č. 526/1990 Sb. , o cenách, ve znění pozdějších předpisů.

43) Zákon č. 151/1997 Sb. , o oceňování majetku a o změně některých zákonů (zákon o oceňování majetku), ve znění pozdějších předpisů.

44) § 24 až 26 zákona č. 250/2000 Sb. , o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.

45) § 2 zákona č. 563/2004 Sb. , o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.

46) Školský zákon .

47) Zákon č. 563/2004 Sb.

48) Zákon č. 365/2000 Sb. , o informačních systémech veřejné správy a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

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

50) § 16 odst. 1 zákona č. 6/1993 Sb. , o České národní bance, ve znění pozdějších předpisů.

51) Zákon č. 121/2001 Sb. , o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

52) Zákon č. 337/1992 Sb. , o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů.

53) Zákon č. 500/2004 Sb. , správní řád, ve znění zákona č. 413/2005 Sb.

54) § 276 až 302 občanského soudního řádu. Zákon č. 119/2001 Sb., kterým se stanoví pravidla pro případy souběžně probíhajících výkonů rozhodnutí.

55) § 277 občanského soudního řádu.

56) Zákon č. 499/2004 Sb. , o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

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

58) § 57 zákona č. 187/2006 Sb.

59) Zákon č. 258/2000 Sb. , ve znění pozdějších předpisů.

60) Zákon č. 187/2006 Sb.

61) § 26 zákona č. 187/2006 Sb.

62) § 48 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb.

63) § 33 zákona č. 187/2006 Sb.

64) § 21 a 22 zákona č. 187/2006 Sb.

65) § 31 zákona č. 187/2006 Sb.

66) § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb.

67) § 83 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb.

68) § 7 odst. 12 zákona č. 117/1995 Sb. , o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

69) Například Rozhodnutí Rady 2003/479/ES ze dne 16. června 2003 o pravidlech pro národní odborníky a vojenský personál přidělený do generálního sekretariátu Rady.

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

71) Například § 200 obchodního zákoníku.

72) Zákon o vysokých školách.

73) Vyhláška č. 114/2002 Sb. , o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

74) Například § 24 odst. 2 zákona č. 563/2004 Sb. ,
74) § 22 odst. 5 zákona č. 95/2004 Sb. ,

§ 51 odst. 9 a § 54 odst. 4 zákona č. 96/2004 Sb.

75) Vyhláška č. 430/2001 Sb. , o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích.

76) § 67 až 84 zákona o zaměstnanosti.

77) § 42 až 44 zákona č. 187/2006 Sb.

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

79) § 200x občanského soudního řádu.

80) § 21 obchodního zákoníku.

81) Zákon č. 328/1991 Sb. , o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů.

82) Zákon č. 627/2004 Sb. , o evropské společnosti.

83) Zákon č. 219/1999 Sb. , o ozbrojených silách České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

84) Zákon č. 312/2002 Sb. , ve znění pozdějších předpisů.

85) § 172 odst. 2 školského zákona.

86) § 94 odst. 2 zákona o vysokých školách.

87) § 2 odst. 1 obchodního zákoníku.

88) Zákon č. 159/2006 Sb. , o střetu zájmů.

89) § 66 vyhlášky č. 182/1991 Sb. , kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon České národní rady o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení.

90) § 39 až 57 zákona o zaměstnanosti.

91) Čl. 49 Smlouvy o založení Evropského společenství.

92) § 53 zákona č. 218/2000 Sb. , o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.

93) § 278 občanského soudního řádu.

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

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

97) Například obchodní zákoník, zákon č. 328/1991 Sb. , ve znění pozdějších předpisů.

98) Vyhláška č. 342/1997 Sb. , kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají, ve znění vyhlášky č. 38/2005 Sb.

99) Nařízení vlády č. 290/1995 Sb. , kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

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

101) Zákon č. 592/1992 Sb. , o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
101) Zákon č. 48/1997 Sb. , o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

102) § 38h zákona č. 586/1992 Sb. , o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

103) § 67 zákona o zaměstnanosti.

104) § 2 odst. 5 zákona č. 312/2002 Sb. , ve znění pozdějších předpisů.