ÚPLNÉ ZNĚNÍ ZÁKONA

č. 435/2004 Sb.,
o zaměstnanosti

ze dne 13. května 2004

jak vyplývá ze změn provedených zákony č. 168/2005 Sb., č. 202/2005 Sb., č. 253/2005 Sb., č. 350/2005 Sb., č. 382/2005 Sb., č. 413/2005 Sb., č. 428/2005 Sb., č. 444/2005 Sb., č. 495/2005 Sb., č. 109/2006 Sb., č. 112/2006 Sb., č. 115/2006 Sb., č. 161/2006 Sb., č. 165/2006 Sb., č. 214/2006 Sb., č. 264/2006 Sb., č. 159/2007 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 213/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 362/2007 Sb., č. 379/2007 Sb., č. 57/2008 Sb., č. 124/2008 Sb., č. 129/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 479/2008 Sb., č. 158/2009 Sb., č. 223/2009 Sb., č. 227/2009 Sb., č. 281/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 362/2009 Sb., č. 149/2010 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 420/2011 Sb., č. 470/2011 Sb., č. 1/2012 Sb., č. 401/2012 Sb., nálezem Ústavního soudu č. 437/2012 Sb., zákony č. 505/2012 Sb., č. 303/2013 Sb., č. 306/2013 Sb., č. 64/2014 Sb., č. 101/2014 Sb., č. 136/2014 Sb., nálezem Ústavního soudu č. 219/2014 Sb., zákony č. 250/2014 Sb., č. 84/2015 Sb., č. 131/2015 Sb., č. 203/2015 Sb., č. 314/2015 Sb., č. 317/2015 Sb., č. 88/2016 Sb., č. 137/2016 Sb., č. 190/2016 Sb., č. 24/2017 Sb. a **č. 93/2017 Sb.**

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

HLAVA I

PŘEDMĚT ÚPRAVY

§ 1

Tento zákon ~~v souladu s právem Evropské unie[1])~~ zapracovává příslušné předpisy Evropské unie[1]) a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

HLAVA II

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

§ 2

Státní politika zaměstnanosti

(1) Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména
a) zabezpečování práva na zaměstnání,
b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.
(2) Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.
(3) Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají
a) Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen "ministerstvo"),
b) Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“)[75]).

§ 3

Účastníci právních vztahů

(1) Účastníky právních vztahů podle tohoto zákona jsou
a) Česká republika, za kterou jedná ministerstvo a Úřad práce,
b) fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem;[2]) fyzickými osobami jsou státní občané České republiky a za stejných podmínek cizinci,[3]) kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené tímto zákonem,

c) zaměstnavatelé;[4]) za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů,[5])
d) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů[6]) vykonávající činnosti podle tohoto zákona.
(2) Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (dále jen "občan Evropské unie") a jeho rodinný příslušník[7]) mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.
(3) Rodinní příslušníci občana České republiky, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu Evropské unie, mají v právních vztazích upravených tímto zákonem stejné právní postavení jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.

§ 4

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

(1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.
(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace[80]).

§ 5

Vymezení některých pojmů

Pro účely tohoto zákona se rozumí
a) identifikačními údaji
1. u fyzické osoby jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště osoby,
2. u právnické osoby obchodní firma nebo název, sídlo, identifikační číslo osoby,
3. u fyzické osoby, která je podnikatelem,[8]) obchodní firma nebo jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné číslo, místo podnikání, identifikační číslo, bylo-li přiděleno,
4. u zahraniční osoby údaje uvedené pod bodem 2 nebo 3 a umístění organizační složky v České republice,
b) bydlištěm
1. u státního občana České republiky adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,
2. u cizince,[3]) který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana České republiky, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území České republiky, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území České republiky obvykle zdržuje,
3. u cizince,[3]) který není občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana České republiky, adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,

4. u cizince[3]), který není občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana České republiky, a který je držitelem povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci (dále jen „modrá karta“), vydaným podle jiného právního předpisu[72a]), adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců (§ 147c),
c) vážnými důvody důvody spočívající v
1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
2. nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)[3a]), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
5. okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,
6. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce - krajskou pobočkou Úřadu práce a pobočkou Úřadu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) při zprostředkování zaměstnání, nebo
7. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele,
d) soustavnou přípravou na budoucí povolání doba denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole a jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a doba prezenčního studia na vysoké škole[9]), a to včetně prázdnin, které jsou součástí školního nebo akademického roku,
e) nelegální prací,
1. výkon závislé práce[81]) fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah[82]), nebo
2. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou vydanou podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky, nebo v rozporu s modrou kartou; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce,
3. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno[3]),
f) povoláním standardizovaný souhrn pracovních činností podle jejich obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost.

HLAVA III

PŮSOBNOST MINISTERSTVA

§ 6

(1) Ministerstvo usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Přitom
a) zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy,
b) zabezpečuje zpracovávání analýz a prognóz vývoje na trhu práce, včetně mezinárodního srovnání, přijímá opatření k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí,
c) zabezpečuje správu a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, a zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti,
d) zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií,
e) spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu,
f) zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání a zveřejňuje ji v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup. Na její tvorbě a aktualizaci spolupracuje se správními úřady a územními samosprávnými celky a bere v úvahu návrhy osob působících na trhu práce. Národní soustava povolání obsahuje
1. název a číselné označení povolání vyjádřené kódem,
2. stručný popis povolání,
3. pracovní činnosti v povolání,
4. předpoklady pro výkon povolání, zejména kvalifikační, odborné a zdravotní,
5. další údaje související s povoláním,
g) poskytuje způsobem umožňujícím dálkový přístup orgánům, rozhodujícím o poskytování veřejné výhody, podpory, dotace, příspěvku nebo zadávajícím veřejné zakázky, údaje z evidence fyzických a právnických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3,
h) poskytuje na žádost způsobem umožňujícím dálkový přístup řídicím orgánům a koordinačnímu orgánu určeným pro operační programy financované z evropských strukturálních a investičních fondů[98]) údaje získané při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, včetně údajů o jednotlivých fyzických osobách, a o tom, zda jsou osobami se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2, jsou-li tyto údaje nezbytné k plnění úkolů vyplývajících pro ně z práva Evropské unie[99]); v žádosti musí být uvedeno ustanovení právního předpisu Evropské unie, o které se žádost opírá, rozsah požadovaných údajů a účel, pro který jsou dané údaje požadovány,
i) pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení centrální evidence zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením podle § 68 odst. 1, cizinců, volných pracovních míst, volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty, agentur práce a dále evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí a

evidenci právnických a fyzických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3,
j) posuzuje rizika související s výkonem nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 a určuje riziková odvětví ekonomických činností, ve kterých se tato nelegální práce soustřeďuje,
k) každoročně do 1. července předkládá Evropské komisi zprávu o počtu kontrol provedených v předcházejícím kalendářním roce v jednotlivých rizikových odvětvích, o výsledku těchto kontrol a jejich procentním podílu na celkovém počtu právnických a fyzických osob podnikajících v jednotlivých rizikových odvětvích.
(2) Evidence vedené podle odstavce 1 písm. i) vycházejí z údajů Úřadu práce a mohou být ministerstvem a Úřadem práce využívány k plnění povinností, které pro ně vyplývají z tohoto zákona, a dále mohou být využívány k účelům stanoveným zvláštními právními předpisy; pro jiné účely se údaje používají anonymně.
(3) Evidence právnických a fyzických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 obsahuje
a) obchodní firmu nebo název právnické osoby nebo jméno, popřípadě jména a příjmení fyzické osoby,
b) identifikační číslo právnické nebo fyzické osoby,
c) výši uložené pokuty,
d) datum nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.
Údaje v této evidenci se uchovávají po dobu, po kterou jsou právnické nebo fyzické osoby vyloučeny z účasti na veřejných výhodách, podporách, dotacích, příspěvcích nebo získání veřejných zakázek.

§ 6a

(1) K plnění úkolů v oblasti zaměstnanosti ministerstvo může zřídit státní příspěvkovou organizaci. Ministerstvo vydá zřizovací listinu této státní příspěvkové organizace. Státní příspěvková organizace vzniká dnem stanoveným ve zřizovací listině. Zřizovací listina musí dále obsahovat tyto údaje:
a) název, sídlo a identifikační číslo osoby státní příspěvkové organizace,
b) vymezení účelu, pro který se státní příspěvková organizace zřizuje,
c) předmět hlavní činnosti, popřípadě jiné činnosti,
d) označení statutárního orgánu a vymezení základní organizační struktury státní příspěvkové organizace,
e) vymezení majetku České republiky, který ministerstvo svěřuje státní příspěvkové organizaci při jejím zřízení.
(2) Statutární orgán státní příspěvkové organizace zřízené podle odstavce 1 jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí.
(3) Ministerstvo může rozhodnout o rozdělení státní příspěvkové organizace zřízené podle odstavce 1, o jejím sloučení nebo splynutí s jinou státní příspěvkovou organizací zřízenou podle odstavce 1 nebo o jiných změnách takové státní příspěvkové organizace. Současně vydá zřizovací listinu nově vznikající státní příspěvkové organizace nebo dodatek zřizovací listiny. Státní příspěvková organizace zaniká dnem stanoveným v rozhodnutí o jejím rozdělení nebo splynutí, popřípadě dnem stanoveným v rozhodnutí o jejím sloučení, je-li právním nástupcem jiná státní příspěvková organizace.

(4) Ministerstvo může rozhodnout o zrušení státní příspěvkové organizace zřízené podle odstavce 1. Současně rozhodne o způsobu vypořádání práv a povinností vykonávaných státní příspěvkovou organizací, včetně příslušnosti hospodařit s majetkem České republiky, a zruší zřizovací listinu. Nerozhodne-li, přechází dnem zániku zrušované státní příspěvkové organizace příslušnost k hospodaření s majetkem České republiky včetně práv, s nímž tato organizace dosud hospodařila, na ministerstvo. Současně přecházejí na Českou republiku závazky, jakož i práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, jejichž nositelem byla tato organizace, a ministerstvo se stává příslušné k plnění těchto závazků, jakož i k výkonu práv a povinností z těchto pracovněprávních vztahů.
(5) Zřízení, rozdělení, sloučení, splynutí nebo zrušení státní příspěvkové organizace, o nichž bylo rozhodnuto podle odstavců 1 až 3, oznamuje ministerstvo v Ústředním věstníku České republiky do 30 dnů ode dne, kdy k uvedené skutečnosti došlo. Oznámení obsahuje označení zřizovatele státní příspěvkové organizace, její název, sídlo, identifikační číslo a den, měsíc a rok vzniku, rozdělení, sloučení, splynutí nebo zániku.

HLAVA IV

ÚŘAD PRÁCE A JEHO PŮSOBNOST

§ 7

(1) Organizační členění Úřadu práce stanoví zvláštní zákon[76]).
(2) K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytváří Úřad práce podle potřeby poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění.
(3) Úřad práce vytváří za účelem posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením odborné pracovní skupiny složené zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením.

§ 7a

(1) Úřad práce může určit úkony podle tohoto zákona, které lze vůči němu činit prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy. Úřad práce může činit úkony podle tohoto zákona prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy. Úřad práce zveřejní seznam úkonů podle věty první způsobem umožňujícím dálkový přístup.
(2) Pověřeným kontaktním místem veřejné správy se rozumí kontaktní místo veřejné správy[77]), s nímž Úřad práce uzavře dohodu o možnosti činit úkony podle odstavce 1 jeho prostřednictvím. Seznam pověřených kontaktních míst veřejné správy zveřejní Úřad práce způsobem umožňujícím dálkový přístup.

(3) Příslušnost pověřeného kontaktního místa veřejné správy, případně příslušnost pracoviště pověřeného kontaktního místa veřejné správy, prostřednictvím kterého se provede úkon podle odstavce 1, určí Úřad práce. Neučiní-li tak, úkon podle odstavce 1 nelze prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy provést.
(4) Pověřené kontaktní místo veřejné správy a jeho pracoviště, jehož příslušnost byla určena podle odstavce 3, se musí nacházet na území správního obvodu obce s rozšířenou působností, v němž má osoba činící úkon podle odstavce 1 věty první nebo adresát úkonu, vůči němuž je činěn úkon podle odstavce 1 věty druhé, bydliště anebo sídlo, nebo v němž se skutečně zdržuje. Věta první se nepoužije, určí-li Úřad práce příslušnost pověřeného kontaktního místa veřejné správy na základě dohody s osobou činící úkon podle odstavce 1 věty první nebo s adresátem úkonu podle odstavce 1 věty druhé.
(5) Odměnu spojenou s činěním úkonů podle odstavce 1 hradí pověřenému kontaktnímu místu veřejné správy Úřad práce. Výši odměny a způsob její úhrady stanoví dohoda podle odstavce 2.

§ 8

Úřad práce - generální ředitelství Úřadu práce (dále jen „generální ředitelství Úřadu práce“)
a) zajišťuje ministerstvu podklady ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti a k řešení stěžejních otázek na trhu práce a stanoviska k opatřením ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje celkovou situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,
b) spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,
c) přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
d) spolupracuje s ministerstvem na rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií,
e) spolupracuje se zahraničními institucemi při plnění závazků v oblasti zaměstnanosti vyplývajících z právních předpisů Evropské unie nebo z mezinárodních smluv a koordinuje činnosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti,
f) zajišťuje poskytování hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investičních pobídek a zabezpečuje další související programy schválené vládou,
g) uděluje a odnímá povolení právnickým nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce; údaje z této evidence předává do centrální evidence vedené ministerstvem,
h) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb[9b]), včetně ukládání pokut,

i) zajišťuje zveřejňování, v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup, písemných materiálů vztahujících se k poskytování prostředků státního rozpočtu na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, s výjimkou materiálů obsahujících osobní údaje fyzických osob, které nejsou přímými příjemci těchto prostředků,
j) zřizuje školicí a rekvalifikační střediska a pro osoby se zdravotním postižením pracovně rehabilitační střediska,
k) plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů,
l) poskytuje Ministerstvu vnitra
1. přehled o změnách údajů v udělených povoleních ke zprostředkování zaměstnání,
2. přehled o pokutách uložených právnickým nebo fyzickým osobám, kterým bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání, za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů podle § 126 odst. 2 nebo jiného právního předpisu[78]).

§ 8a

(1) Krajská pobočka Úřadu práce
a) zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky, rozbory a výhledy, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce; za tím účelem může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,
b) spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,
c) spolupracuje při vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů,
d) ve svém obvodu přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
e) zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropské unie, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
f) zajišťuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona,
g) poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů,
h) zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,

i) zajišťuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
j) zajišťuje povolování výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte,
k) pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení evidence volných pracovních míst, evidence zájemců o zaměstnání, evidence uchazečů o zaměstnání, evidence osob se zdravotním postižením podle § 68 odst. 1, evidence cizinců a dále evidence povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí a evidenci fyzických a právnických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3; údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem,
l) poskytuje na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi[12]) údaje
1. o vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, včetně důvodu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,
2. o tom, zda je uchazeči o zaměstnání poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci a o její výši,
3. o tom, zda jde o osobu, která vyžaduje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání,
4. o tom, zda osoba nastoupila k výkonu krátkodobého zaměstnání nebo odmítla vykonávat krátkodobé zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce nebo účastnit se v cíleném programu k řešení zaměstnanosti (§ 120),
5. o tom, zda bylo zahájeno řízení o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání,
6. o tom, že uchazeč o zaměstnání vykonává činnost uvedenou v § 25 odst. 3, a údaj o ukončení této činnosti,
7. o tom, zda s uchazečem o zaměstnání byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem[33]), nebo s ním byl skončen jiný pracovní vztah z obdobného důvodu,
m) potvrzuje občanovi Evropské unie, jeho rodinnému příslušníkovi (§ 3 odst. 2) a rodinnému příslušníkovi občana České republiky uvedenému v § 3 odst. 3 pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezónnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,
n) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb[9b]), včetně ukládání pokut,
o) poskytuje Státnímu úřadu inspekce práce identifikační údaje zaměstnanců vyslaných k výkonu práce na území České republiky a identifikační údaje právnických a fyzických osob, k nimž byli vysláni, potřebné k provádění kontroly dodržování pracovních podmínek těchto zaměstnanců stanovených jinými právními předpisy upravujícími pracovní podmínky,
p) zabezpečuje činnost Evropských služeb zaměstnanosti,
q) zabezpečuje spolupráci v otázkách zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů s územními samosprávnými celky, příslušnými odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů,
r) plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů[13]).

(2) Místní působnost krajské pobočky Úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnávání vykonáváno, pokud tento zákon nebo jiné právní předpisy nestanoví jinak.

HLAVA V

POSUZOVÁNÍ ZDRAVOTNÍHO STAVU FYZICKÝCH OSOB A SOUČINNOST POSKYTOVATELŮ ZDRAVOTNÍCH SLUŽEB PŘI POSUZOVÁNÍ ZDRAVOTNÍHO STAVU FYZICKÝCH OSOB

§ 9

(1) Poskytovatelé zdravotních služeb jsou povinni za úhradu na žádost krajských poboček Úřadu práce do 15 dnů ode dne, kdy obdrželi žádost, provést vyšetření zdravotního stavu fyzické osoby (§ 21).
(2) Výše úhrady za výkony podle odstavce 1 se řídí seznamem zdravotních výkonů s bodovými hodnotami[14]) a jinými právními předpisy[14a]). Úhradu poskytne Úřad práce, a to na základě vyúčtování předloženého poskytovatelem zdravotních služeb.

HLAVA VI

PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ

§ 10

Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu[15]) (dále jen "zaměstnání"), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

§ 11

Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.

§ 12

(1) Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které
a) mají diskriminační charakter,
b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo
c) odporují dobrým mravům.
(2) Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem[80]), dále informace, které

odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Ustanovení § 4 platí i zde.

ČÁST DRUHÁ

ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

HLAVA I

OBECNÁ USTANOVENÍ

§ 14

(1) Zprostředkováním zaměstnání se rozumí
a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel"),
c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.
(2) Za zprostředkování zaměstnání podle odstavce 1 písm. b) se rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.
(3) Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem
a) krajské pobočky Úřadu práce,
b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce").
(4) Právo fyzických nebo právnických osob usazených[17]) za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě Evropské unie v souladu s jeho právními předpisy poskytovat na území České republiky služby v oblasti zprostředkování zaměstnání dočasně a ojediněle[18]) tím není dotčeno; tyto osoby jsou však povinny nejpozději v den zahájení této činnosti na území České republiky písemně oznámit Úřadu práce údaje uvedené v § 61 odst. 1 nebo 3 a dobu, po kterou bude tato činnost vykonávána.
(5) Krajské pobočky Úřadu práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. a) a c). Agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. b).
(6) Krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce spolupracují při zprostředkovatelské činnosti podle odstavce 1 písm. a) a c) při řešení situace na trhu práce. Agentury práce mohou zprostředkovatelskou činnost podle odstavce 1 písm. a) a c) vykonávat i na základě dohody s Úřadem práce (§ 119a).

§ 15

Poradenství pro fyzické osoby se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů. Informační činnost spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách.

§ 16

Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí.

§ 17

(1) Osobní údaje o fyzických osobách a údaje o zaměstnavatelích lze získávat, zpracovávat a sdělovat jen pro účely zprostředkování zaměstnání, poskytování příspěvků na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a statistické účely. Pokud tento zákon nestanoví jinak, platí pro zpracování osobních údajů zvláštní právní předpis.[19])
(2) Osobní údaje o fyzických osobách, kterým krajská pobočka Úřadu práce nebo agentura práce zprostředkovává zaměstnání nebo poskytuje další služby podle tohoto zákona, lze zpracovávat pouze se souhlasem osob, jichž se tyto údaje týkají.
(3) Ke zpracování osobních údajů o fyzických osobách, kterým krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává zaměstnání v rámci členských států Evropské unie, a k předání těchto údajů, jakož i údajů o dobách zaměstnání fyzických osob v České republice do členských států Evropské unie a Evropskému koordinačnímu výboru se nevyžaduje povolení Úřadu pro ochranu osobních údajů podle zvláštního právního předpisu.[19])
(4) Ke zpracování osobních údajů o fyzických osobách, kterým krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává zaměstnání mimo území členských států Evropské unie, ke zpracování osobních údajů o fyzických osobách, kterým agentury práce zprostředkovávají zaměstnání do zahraničí, k předání těchto údajů, jakož i údajů o dobách zaměstnání fyzických osob v České republice do zahraničí se vyžaduje povolení Úřadu pro ochranu osobních údajů podle zvláštního právního předpisu.[19])

HLAVA II

ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ KRAJSKÝMI POBOČKAMI ÚŘADU PRÁCE

§ 18

(1) Krajské pobočky Úřadu práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území České republiky; v případech stanovených vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána, mohou zprostředkovávat

zaměstnání z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Zaměstnání do zahraničí lze zprostředkovat jen se souhlasem uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.
(2) Krajské pobočky Úřadu práce zprostředkovávají zaměstnání podle právních předpisů Evropské unie upravujících volný pohyb osob v rámci Evropské unie.[20])
(3) Zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce je bezplatné.

§ 19

(1) Fyzická osoba si může zabezpečit zaměstnání prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce, a to jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání. Informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech může fyzická osoba požadovat u kterékoliv krajské pobočky Úřadu práce.
(2) Krajská pobočka Úřadu práce je povinna poučit zájemce o zaměstnání a uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech, zejména o povinnosti poskytovat krajské pobočce Úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a o povinnosti řídit se pokyny této pobočky.

§ 20

(1) Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud tento zákon nestanoví jinak, je zaměstnání
a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,[21])
b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,[22])
c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a
d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.
(2) Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které
a) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), b) a d), nebo
b) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby[22]).
(3) Pro uchazeče o zaměstnání, který má být umístěn na výkon veřejně prospěšných prací, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, jehož délka pracovní doby činí nejvýše polovinu délky stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákoníku práce a které odpovídá jeho zdravotní způsobilosti.

§ 21

(1) Fyzická osoba, které krajská pobočka Úřadu práce poskytuje služby podle tohoto zákona, je povinna krajské pobočce Úřadu práce sdělit údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením (§ 67). Uplatňuje-li fyzická osoba pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinna je doložit lékařským posudkem[23]) registrujícího

poskytovatele zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, nebo v případě, že registrujícího poskytovatele zdravotních služeb nemá, posudkem jiného poskytovatele zdravotních služeb[24]) (dále jen „registrující poskytovatel“).
(2) Fyzická osoba uvedená v odstavci 1 je za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku povinna se na žádost krajské pobočky Úřadu práce podrobit vyšetření
a) u smluvního poskytovatele zdravotních služeb určeného krajskou pobočkou Úřadu práce[23]), pokud
1. žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa (§ 75), nebo
2. uvádí zdravotní důvody, které jí brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání, nebo v nástupu na rekvalifikaci,
3. je lékařský posudek podmínkou pro zařazení uchazeče o zaměstnání do příslušného rekvalifikačního kurzu,
b) příslušným lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb[23]), pokud jde o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání z hlediska zdravotní způsobilosti; v případě, že zaměstnavatel nemá sjednán smluvní vztah k poskytování pracovnělékařských služeb, registrujícím poskytovatelem[24]).
(3) Fyzická osoba uvedená v odstavci 1 je dále povinna se za účelem posouzení způsobilosti k výkonu povolání, na které má být rekvalifikována, podrobit psychologickému vyšetření, pokud takové vyšetření vyžaduje zvláštní právní předpis.
(4) Náklady spojené s posouzením zdravotního stavu podle odstavce 2 a psychologickým vyšetřením podle odstavce 3 hradí Úřad práce.

§ 22

Zájemce o zaměstnání

(1) Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.
(2) Zájemce o zaměstnání je na základě písemné žádosti zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání.
(3) Krajská pobočka Úřadu práce ukončí vedení v evidenci zájemců o zaměstnání na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje krajské pobočce Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji maří. Krajská pobočka Úřadu práce je povinna po ukončení vedení v evidenci zájemců o zaměstnání údaje týkající se jeho osoby zablokovat do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování.

§ 23

Evidence zájemců o zaměstnání

Evidence zájemců o zaměstnání obsahuje zejména identifikační údaje zájemce o zaměstnání, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání a údaje o jeho zdravotních omezeních souvisejících se zprostředkováním zaměstnání. Údaje z evidence zájemců o zaměstnání jsou určeny výhradně pro účely zprostředkování zaměstnání a pro statistické účely.

Uchazeč o zaměstnání

§ 24

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

§ 25

(1) Uchazečem o zaměstnání může být, pokud tento zákon dále nestanoví jinak, pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která není
a) v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, s výjimkami uvedenými v odstavcích 3 a 6,
b) osobou samostatně výdělečně činnou; za osobu samostatně výdělečně činnou se považuje fyzická osoba, která se pro účely důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu[27]) považuje za osobu samostatně výdělečně činnou,
c) společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní společnosti nebo ředitelem obecně prospěšné společnosti anebo vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,
d) členem představenstva nebo správní rady nebo statutárním ředitelem akciové společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,
e) členem dozorčí rady obchodní společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,
f) členem družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,
g) soudcem,
h) poslancem nebo senátorem Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu,

i) členem zastupitelstva územního samosprávného celku, jestliže jsou mu vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,
j) prezidentem republiky,
k) členem vlády,
l) prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu,
m) Veřejným ochráncem práv nebo zástupcem Veřejného ochránce práv,
n) členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, předsedou Energetického regulačního úřadu, členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, členem Národní rozpočtové rady, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra,
o) nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu[28]), prokuristou nebo likvidátorem podle zvláštního právního předpisu,[29]) a to v době, kdy tuto činnost vykonává,
p) osobou pečující o dítě nebo osobou, která je vedena v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu, je-li těmto osobám vyplácena odměna pěstouna podle § 47j odst. 1 písm. c) a d) zákona o sociálně-právní ochraně dětí,
q) výdělečně činná v cizině,
r) fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání, s výjimkou uvedenou v odstavci 4, nebo
s) fyzickou osobou pověřenou obchodním vedením, která tuto činnost vykonává za odměnu mimo pracovněprávní vztah a její měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy,
t) předsedou nebo místopředsedou Rady Národního akreditačního úřadu pro vysoké školství.
(2) Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou
a) je uznána dočasně neschopnou práce,
b) vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě,
c) pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, nebo
d) je invalidní ve třetím stupni[32a]), s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek[32b]).
(3) Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání
a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
b) výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.
Uchazeč o zaměstnání je povinen krajské pobočce Úřadu práce výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.
(4) Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání, pokud fyzická osoba soustavně se připravující na budoucí povolání získala v rozhodném období (§ 41)

zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle jiného právního předpisu[32g]) v délce alespoň 12 měsíců. Skutečnost, že se soustavně připravuje na budoucí povolání, je fyzická osoba povinna krajské pobočce Úřadu práce oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, nebo osobně anebo písemně do 8 dnů ode dne zahájení soustavné přípravy na budoucí povolání.
(5) Podmínkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, že výkon činností uvedených v odstavci 3 není překážkou pro poskytování součinnosti krajské pobočce Úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.
(6) Překážkou pro vedení v evidenci není ani takové zaměstnání, které není pro uchazeče o zaměstnání vhodným zaměstnáním (§ 20) a je zprostředkováno krajskou pobočkou Úřadu práce nejdéle na dobu 3 měsíců, pokud odpovídá jeho zdravotnímu stavu (dále jen "krátkodobé zaměstnání").
(7) Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je neposkytnutí identifikačních údajů a neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů (§ 17 odst. 2).
(8) Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, pokud
a) fyzická osoba bez vážného důvodu ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání (§ 20) zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce, nebo
b) zaměstnavatel s fyzickou osobou ukončí vhodné zaměstnání (§ 20) zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem[33]).
V případech podle písmene a) nebo b) může být fyzická osoba zařazena na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání po uplynutí 6 měsíců ode dne sjednaného jako den nástupu do zaměstnání, zprostředkovaného krajskou pobočkou Úřadu práce.

§ 26

Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání

(1) Fyzická osoba se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Požádá-li fyzická osoba o zprostředkování zaměstnání nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností, které jsou uvedeny v § 25 odst. 1, nebo činností, které jsou podle § 41 odst. 3 považovány za náhradní doby zaměstnání, zařadí se do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo těchto činností.
(2) Žádost o zprostředkování zaměstnání obsahuje zejména identifikační údaje uchazeče o zaměstnání a souhlas s jejich zpracováním, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání, zdravotních omezeních a údaje, které uchazeče o zaměstnání omezují v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání.
(3) Nesplňuje-li fyzická osoba podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, vydá o tom krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.

Evidence uchazečů o zaměstnání

§ 27

(1) Evidence uchazečů o zaměstnání obsahuje údaje uvedené v žádosti o zprostředkování zaměstnání a dále údaje o průběhu zprostředkování zaměstnání, součinnosti uchazeče o zaměstnání s krajskou pobočkou Úřadu práce a poskytování služeb v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a pracovní rehabilitace. Údaje z evidence uchazečů o zaměstnání jsou určeny pro účely zprostředkování zaměstnání, pro statistické účely a pro účely stanovené zvláštními právními předpisy.
(2) Skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání osvědčuje uchazeč o zaměstnání krajské pobočce Úřadu práce; změny těchto skutečností je uchazeč o zaměstnání povinen osobně nebo písemně oznámit nejpozději do 8 kalendářních dnů. Ve stejné lhůtě je povinen osobně nebo písemně oznámit důvody, pro které se ve stanoveném termínu nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce nebo na kontaktní místo veřejné správy stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce.
(3) Nelze-li skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a jejich změny osvědčit jinak, může krajská pobočka Úřadu práce připustit jejich osvědčení čestným prohlášením.
(4) Uchazeči o zaměstnání, který změní v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání bydliště a splní oznamovací povinnost podle odstavce 2, převede krajská pobočka Úřadu práce ke dni změny bydliště evidenci uchazeče o zaměstnání na krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle jeho nového bydliště.

§ 28

(1) Uchazeč o zaměstnání může požádat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce (§ 24) o zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce, v jejímž územním obvodu se z vážných důvodů skutečně zdržuje. Dohodnou-li se krajské pobočky Úřadu práce do 10 kalendářních dnů ode dne podání žádosti, zprostředkovává jeho zaměstnání a vykonává další práva a povinnosti vyplývající z tohoto zákona krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž územním obvodu se uchazeč o zaměstnání skutečně zdržuje. Jestliže se krajské pobočky Úřadu práce nedohodnou, generální ředitelství Úřadu práce určí, která krajská pobočka Úřadu práce bude zprostředkovávat zaměstnání a vykonávat další práva a povinnosti podle tohoto zákona.
(2) Uchazeč o zaměstnání je povinen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání na kontaktním pracovišti krajské pobočky Úřadu práce, které požádal o zprostředkování zaměstnání; povinnosti podle této věty lze plnit i na kontaktním místě veřejné správy[77]) stanoveném krajskou pobočkou Úřadu práce. Uchazeč o zaměstnání může požádat o změnu kontaktního pracoviště v územním obvodu krajské pobočky Úřadu práce. Krajská pobočka Úřadu práce určí, u kterého kontaktního pracoviště bude plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání vyplývající z tohoto zákona.

§ 29

Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Uchazeči o zaměstnání ukončí krajská pobočka Úřadu práce vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání dnem

a) kdy nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které jsou uvedeny v § 25, s výjimkou skutečností uvedených v § 25 odst. 2 písm. a) a c), a to na základě osobního nebo písemného oznámení uchazeče o zaměstnání,
b) doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, pokud není dán některý z důvodů pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30,
c) nástupu výkonu trestu odnětí svobody, nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence,
d) následujícím po dni úmrtí uchazeče o zaměstnání nebo dnem následujícím po prohlášení uchazeče o zaměstnání za mrtvého,
e) následujícím po uplynutí 6 měsíců ode dne vzetí uchazeče o zaměstnání do vazby,
f) zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud krajská pobočka Úřadu práce dodatečně zjistila, že uchazeč o zaměstnání nebyl způsobilý být účastníkem právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. b),
g) pozbytí způsobilosti uchazeče o zaměstnání být účastníkem právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. b), nebo
h) zrušení platnosti modré karty nebo uplynutí doby její platnosti.

§ 30

Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

(1) Uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže
a) nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které jsou uvedeny v § 25, s výjimkou skutečností uvedených v § 25 odst. 2 písm. a) až c), a uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost podle § 27 odst. 2,
b) uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů
1. nesplní povinnost stanovenou v § 25 odst. 3, nebo
2. ve lhůtě stanovené v § 27 odst. 2 neoznámí krajské pobočce Úřadu práce osobně nebo písemně další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo důvody, pro které se nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce ve stanoveném termínu,
c) uchazeč o zaměstnání není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání,
d) uchazeč o zaměstnání zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů, nebo
e) uchazeč o zaměstnání vykonává nelegální práci.
(2) Uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu
a) odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání (§ 20),
b) odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci (§ 109), neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností, anebo uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, odmítne nabídku krajské pobočky Úřadu práce na rekvalifikaci,

c) neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené (§ 33 odst. 2),
e) odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu (§ 21 odst. 2), nebo psychologickému vyšetření (§ 21 odst. 3), anebo
f) maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce (§ 31).
(3) Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se provede dnem, kdy nastala některá ze skutečností uvedených v odstavcích 1 a 2. Rozhodnutí o vyřazení nelze vydat po uplynutí 3 let ode dne, kdy nastala skutečnost bránící vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání podle odstavce 1 písm. a), nebo kdy uchazeč o zaměstnání nesplnil povinnost vyplývající z odstavce 1 písm. b).
(4) Uchazeč o zaměstnání, který byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z některého z důvodů uvedených
a) v odstavci 1 písm. a), b) a d), může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 3 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, pokud tento zákon nestanoví jinak,
b) v odstavci 1 písm. e) a v odstavci 2, může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

§ 31

Uchazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce, jestliže
a) je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti vůči krajské pobočce Úřadu práce, a přesto je neplní,
b) neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce,
c) se nedostaví na krajskou pobočku Úřadu práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů [§ 5 písm. c)],
d) neplní povinnosti stanovené v § 21, nebo
e) jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.

§ 32

(1) Při skončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je krajská pobočka Úřadu práce povinna vydat uchazeči o zaměstnání potvrzení o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a o poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.
(2) Krajská pobočka Úřadu práce je povinna po ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 29) a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (§ 30) zablokovat údaje týkající se uchazeče o zaměstnání do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování.

§ 33

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

(1) Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

(2) Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje krajská pobočka Úřadu práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost krajské pobočce Úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených krajskou pobočkou Úřadu práce, a plnit podmínky v něm stanovené.

Volná pracovní místa

§ 34

Zaměstnavatel získává zaměstnance v potřebném počtu a struktuře sám nebo za pomoci krajské pobočky Úřadu práce, od které může vyžadovat informace o situaci na trhu práce, popřípadě poradenskou činnost při výběru vhodných zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání nebo za pomoci agentury práce.

§ 35

(1) Zaměstnavatel může oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku (§ 37). Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce.
(2) Oznámení podle odstavce 1 může zaměstnavatel učinit, v případě, že tak stanoví zvláštní právní předpis[32c]), též u místně příslušného obecního živnostenského úřadu. Živnostenský úřad předá oznámení příslušné krajské pobočce Úřadu práce ve stanovené lhůtě[32d]).

§ 37

Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci volných pracovních míst, která obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele, základní charakteristiku pracovního místa, to je určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením. Dále evidence obsahuje informaci o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku. Evidence může dále obsahovat zejména informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a další informace, které zaměstnavatel požaduje zveřejnit.

§ 37a

(1) Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty a centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty, vedené ministerstvem, obsahují údaje uvedené v § 37.
(2) Volným pracovním místem obsaditelným držitelem zaměstnanecké karty se rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků[93]) a služebních míst státních zaměstnanců. Se zařazením pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty musí zaměstnavatel udělit souhlas.
(3) Volným pracovním místem obsaditelným držitelem modré karty se rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků[93]) a služebních míst státních zaměstnanců, a současně jde o pracovní místo, pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky. Se zařazením pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty musí zaměstnavatel udělit souhlas.
(4) Zastupitelský úřad České republiky vyznačí v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty a případné zpětvzetí této žádosti a v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty podání žádosti o vydání modré karty a případné zpětvzetí této žádosti. Ministerstvo vnitra vyznačí v centrální evidenci podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty, popřípadě zpětvzetí této žádosti, pokud byla podána na území České republiky, den, kdy bylo rozhodnuto o žádosti, den převzetí potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty a den vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty nebo den, kdy bylo řízení o žádosti o vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty zastaveno. V případě změny zaměstnavatele nebo pracovního zařazení s předchozím souhlasem Ministerstva vnitra vyznačí Ministerstvo vnitra v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty nebo v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty podání žádosti o souhlas se změnou zaměstnavatele, pracovní místo, pro které je souhlas vyžadován, a den udělení souhlasu.
(5) Ministerstvo vnitra sdělí neprodleně po vydání potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty elektronicky ministerstvu identifikační údaje cizince, kterému bude vydána zaměstnanecká karta nebo modrá karta, a údaje o pracovním místě, pro které bude vydána; rovněž tak sdělí ministerstvu informace o prodloužení jejich platnosti, o jejich zrušení nebo o uplynutí doby jejich platnosti.
(6) Ministerstvo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty nebo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty nezařadí nebo z evidence vyřadí volné pracovní místo u zaměstnavatele, pokud
a) zaměstnavateli byla v období posledních 4 měsíců pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, nebo
b) volné pracovní místo lze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dostatek volných pracovních sil obsadit jinak.

§ 38

Krajská pobočka Úřadu práce volná pracovní místa nabízí uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a se souhlasem zaměstnavatele je zveřejňuje, včetně zveřejnění v elektronických médiích. Krajská pobočka Úřadu práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s pracovněprávními (§ 126 odst. 2) a jinými právními předpisy nebo odporují dobrým mravům. Krajská pobočka Úřadu práce rovněž nenabízí a nezveřejňuje nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému byla uložena pokuta za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů (§ 126 odst. 2) nebo za porušení povinnosti vyplývající ze zvláštních právních předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.

HLAVA III

PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI A PODPORA PŘI REKVALIFIKACI

§ 39

(1) Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který
a) získal v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu[32g]) v délce alespoň 12 měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání“); překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,
b) požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.
(2) Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání,
a) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem[33]); to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,
b) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvlášť hrubým způsobem[79]),
c) kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů[34]) a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek,
d) který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, je v právním vztahu vzniklém k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3, nebo
e) který je ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s); k výši příjmu nebo odměny se přitom nepřihlíží, to neplatí pro člena bytového družstva, který vykonává práci nebo

činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztah nebo je pověřen obchodním vedením bytového družstva.
(3) O podpoře v nezaměstnanosti rozhodne krajská pobočka Úřadu práce.

§ 40

(1) Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce (§ 109) a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelem starobního důchodu.
(2) O podpoře při rekvalifikaci rozhodne krajská pobočka Úřadu práce.
(3) Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace, s výjimkou dob uvedených v § 44 odst. 1.

§ 41

(1) Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.
(2) Není-li splněna podmínka stanovená v § 39 odst. 1 písm. a) předchozím zaměstnáním, lze tuto podmínku splnit i započtením náhradní doby zaměstnání. Do předchozího zaměstnání se nezapočítává doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 25 odst. 1 a 3) a krátkodobým zaměstnáním. Překrývají-li se doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností a náhradní doba zaměstnání, započítává se do předchozího zaměstnání přednostně doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností.
(3) Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba
a) přípravy osoby se zdravotním postižením k práci (§ 72),
b) pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
c) osobní péče o dítě ve věku do 4 let,
d) osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)[3a]), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
e) výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra[35a]), nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby[35b]), pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu,
f) osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost),
g) trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény[96]) osoby po skončení výdělečné činnosti, která zakládala její účast na nemocenském pojištění podle zvláštního právního předpisu[97]), pokud si tato osoba nepřivodila dočasnou pracovní neschopnost úmyslně a pokud tato dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa vznikla v

době této výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě podle zvláštního právního předpisu[97]).
(4) Překrývají-li se náhradní doby zaměstnání uvedené v odstavci 3, započítávají se pouze jednou.

§ 42

(1) Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti.
(2) Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit krajské pobočce Úřadu práce, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením o výši průměrného výdělku, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, u osoby samostatně výdělečně činné potvrzením o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti; změny těchto skutečností je povinen písemně oznámit krajské pobočce Úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů. Při podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen krajské pobočce Úřadu práce písemně oznámit, zda je v právním vztahu vzniklém k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3 nebo zda je v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s), aniž by se přihlíželo k výši příjmu nebo odměny, to neplatí pro člena bytového družstva, který vykonává práci nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztah nebo je pověřen obchodním vedením bytového družstva. Dojde-li ke vzniku právního vztahu nebo postavení podle věty druhé v průběhu poskytování podpory v nezaměstnanosti, je uchazeč o zaměstnání povinen tyto skutečnosti krajské pobočce Úřadu práce písemně oznámit nejpozději v den jejich vzniku.
(3) Jestliže uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností uvedených v § 25 odst. 1 nebo činností, které jsou podle § 41 odst. 3 považovány za náhradní doby zaměstnání, přizná se podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo uvedených činností.

§ 43

(1) Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu. Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání
a) do 50 let věku 5 měsíců,
b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
c) nad 55 let věku 11 měsíců.
(2) Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

§ 44

(1) Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci neposkytuje po dobu
a) poskytování starobního důchodu,

b) poskytování dávek nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. 6,
c) vazby.
(2) Po dobu uvedenou v odstavci 1 krajská pobočka Úřadu práce poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci rozhodnutím zastaví.
(3) Uchazeči o zaměstnání se neposkytuje podpora v nezaměstnanosti po dobu trvání právního vztahu vzniklého k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3, po dobu, po níž je v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s), aniž by se přihlíželo k výši příjmu nebo odměny, to neplatí pro člena bytového družstva, který vykonává práci nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztah nebo je pověřen obchodním vedením bytového družstva, a po dobu, po kterou je mu poskytována podpora při rekvalifikaci.

§ 44a

Uchazeči o zaměstnání, kterému bylo podle jiných právních předpisů z posledního zaměstnání vyplaceno odstupné[73]), odbytné nebo odchodné[74]), se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku nebo měsíčního služebního příjmu, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, odbytného nebo odchodného stanovená jinými právními předpisy. Ustanovením předchozí věty není dotčeno poskytování podpory v nezaměstnanosti po celkovou dobu stanovenou tímto zákonem.

§ 44b

(1) Uchazeči o zaměstnání, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale odstupné, odbytné nebo odchodné mu nebylo vyplaceno po skončení pracovního nebo služebního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu anebo v den skončení pracovního nebo služebního poměru, poskytne krajská pobočka Úřadu práce kompenzaci za dobu od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání do uplynutí doby uvedené v § 44a. Podpora v nezaměstnanosti se poskytne uchazeči o zaměstnání až po uplynutí doby, za kterou byla poskytnuta kompenzace podle věty první.
(2) Výše kompenzace se stanoví jako násobek doby, za kterou náleží odstupné, odchodné nebo odbytné, a 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku[15]), který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání podle pracovněprávních předpisů[15]); pokud se u něho tyto pracovněprávní předpisy neuplatňovaly vzhledem k úpravě stanovené zvláštními právními předpisy pro právní vztah, ve kterém vykonával své poslední ukončené zaměstnání, zjistí se pro účely podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci jeho průměrný měsíční čistý výdělek obdobně podle pracovněprávních předpisů[15]).
(3) V případě, že uchazeč o zaměstnání nebude moci průměrný měsíční čistý výdělek doložit, kompenzace se poskytne ve výši násobku doby, za kterou náleží odstupné, odchodné nebo odbytné, a 0,15násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1.

až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byl uchazeč o zaměstnání zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.
(4) Náleží-li kompenzace jen po část kalendářního měsíce, stanoví se její výše v poměrné částce odpovídající počtu kalendářních dnů, za které náleží. Výsledná částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.
(5) O poskytnutí kompenzace vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.
(6) O výši vyplacené kompenzace informuje krajská pobočka Úřadu práce zaměstnavatele do 3 pracovních dnů od nabytí právní moci rozhodnutí. Zaměstnavatel je povinen uvedenou částku Úřadu práce uhradit do 10 pracovních dnů od doručení této informace, a to i v případě, že dlužné odstupné již vyplatil. Nesplnění této povinnosti oznamuje krajská pobočka Úřadu práce celnímu úřadu příslušnému podle sídla zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou; neuhrazenou částku vyplacené kompenzace vymáhá na zaměstnavateli tento celní úřad.

§ 45

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká
a) uplynutím podpůrčí doby,
b) ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 29), nebo
c) vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání (§ 30).

§ 46

Do podpůrčí doby se nezapočítává doba
a) po kterou uchazeč o zaměstnání pobírá dávky nemocenského pojištění a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti [§ 44 odst. 1 písm. b)],
b) po kterou u uchazeče o zaměstnání trvá právní vztah vzniklý k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3 a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti,
c) po níž je uchazeč o zaměstnání v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s), aniž by se přihlíželo k výši příjmu nebo odměny, to neplatí pro člena bytového družstva, který vykonává práci nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztah nebo je pověřen obchodním vedením bytového družstva, a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti,
d) poskytování podpory při rekvalifikaci (§ 40, § 72 odst. 5 a § 74 odst. 2),
e) vazby.

§ 48

Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neuplynula celá podpůrčí doba a po uplynutí části podpůrčí doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu[32g]) v délce alespoň 3 měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu. Jestliže získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce kratší než 3 měsíce, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrčí

doby. Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)].

§ 49

(1) Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula celá podpůrčí doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrčí doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců; tato doba se nevyžaduje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání skončil zaměstnání nebo výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů nebo skončil zaměstnání z důvodů uvedených ve zvláštním právním předpise[36]) nebo proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek. Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)].
(2) Do doby 6 měsíců podle odstavce 1 se nezapočítává doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 25 odst. 1 a 3) a krátkodobým zaměstnáním.

Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

§ 50

(1) Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku,[37]) který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů;[38]) pokud se u něho tyto pracovněprávní předpisy neuplatňovaly vzhledem k úpravě stanovené zvláštními právními předpisy pro právní vztah, ve kterém vykonával své poslední ukončené zaměstnání, zjistí se pro účely podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci jeho průměrný měsíční čistý výdělek obdobně podle pracovněprávních předpisů.[38])
(2) Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci u uchazeče o zaměstnání, který naposledy před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu[21]) v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc.
(3) Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Ukončil-li uchazeč o zaměstnání sám nebo dohodou ve stejný den více zaměstnání, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ve výši procentní sazby podpory v nezaměstnanosti podle věty první. Vykonával-li uchazeč o zaměstnání jako poslední před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání samostatnou výdělečnou činnost, ustanovení věty

druhé se nepoužije. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.
(4) Ukončil-li uchazeč o zaměstnání v rozhodném období ve stejný den více zaměstnání nebo zaměstnání a samostatnou výdělečnou činnost, které jsou dobou důchodového pojištění, výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví z částky, která se rovná součtu průměrných měsíčních čistých výdělků nebo součtu průměrného čistého měsíčního výdělku (výdělků) a vyměřovacího základu.
(5) Vypočtená výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.
(6) Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.
(7) U uchazeče o zaměstnání, který má nárok na výsluhový příspěvek[34]) a současně mu vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti (§ 39), se výše podpory v nezaměstnanosti stanoví jako rozdíl mezi podporou v nezaměstnanosti stanovenou podle odstavce 3 věty první a výsluhovým příspěvkem.

§ 51

(1) Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči stanoví za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývající podpůrčí dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu, jestliže
a) splnil podmínku doby předchozího zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)] započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání,
b) bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, nebo
c) nelze u něj stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ.
(2) Podpora při rekvalifikaci se uchazeči o zaměstnání v případech uvedených v odstavci 1 stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.
(3) Podle odstavců 1 a 2 se nepostupuje v případech uvedených v § 50 odst. 4, pokud je znám alespoň jeden z průměrných měsíčních čistých výdělků nebo vyměřovací základ.

§ 52

Uchazeči o zaměstnání, jehož poslední výdělečná činnost před podáním žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebyla dobou důchodového pojištění, který však splnil podmínku celkové doby předchozího zaměstnání stanovenou v § 39 odst. 1 písm. a), se podpora v nezaměstnanosti stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, kterého dosáhl v posledním zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, které jsou dobou důchodového pojištění. Stejně se postupuje v případech, kdy

uchazeč o zaměstnání před zahájením rekvalifikace vykonával výdělečnou činnost, která není dobou důchodového pojištění.

§ 53

(1) Podpora v nezaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci a kompenzace podle § 44b se vyplácí v české měně převodem na platební účet určený příjemcem dávky nebo poštovním poukazem, a to podle rozhodnutí příjemce dávky.
(2) Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci jsou splatné po nabytí právní moci rozhodnutí o jejich přiznání pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. V odůvodněných případech mohou být vyplaceny zálohově a při další splátce zúčtovány.
(3) Jsou-li splněny podmínky pro poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci jen po část kalendářního měsíce, náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci v poměrné výši odpovídající počtu kalendářních dnů, kdy tyto podmínky byly splněny. Výsledná částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

§ 54

(1) Zjistí-li se dodatečně, že podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci byla uchazeči o zaměstnání neprávem odepřena nebo přiznána anebo poskytována v nižší částce, než v jaké náležela, anebo přiznána od pozdějšího dne, než od kterého náležela, dodatečně se přizná nebo zvýší a doplatí. Obdobně se postupuje, bylo-li příslušným orgánem rozhodnuto, že skončení pracovněprávního nebo jiného pracovního vztahu v případě uvedeném v § 39 odst. 2 písm. a) a b) je neplatné.
(2) Bylo-li uchazeči o zaměstnání neprávem odepřeno zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti mu náleží při splnění stanovených podmínek ode dne zařazení do evidence, nežádá-li o její přiznání k pozdějšímu datu.
(3) O dodatečném přiznání nebo zvýšení podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.
(4) Nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci nebo jejich jednotlivých splátek zaniká uplynutím 5 let ode dne, od kterého náležela nebo splátky měly být poskytnuty.

§ 55

(1) Zjistí-li se dodatečně, že podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci byla uchazeči o zaměstnání přiznána nebo je poskytována ve vyšší částce, než v jaké náleží, nebo byla přiznána nebo se poskytuje neprávem, rozhodne krajská pobočka Úřadu práce o jejím snížení nebo o zastavení její výplaty, a to ode dne následujícího po dni, jímž uplynulo období, za které již byla vyplacena.
(2) Byla-li uchazeči o zaměstnání jeho zaviněním podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci přiznána a poskytována neprávem nebo ve vyšší částce, než skutečně náležela, zejména proto, že uchazeč o zaměstnání zamlčel nebo nesprávně uvedl některou rozhodnou skutečnost nebo nesplnil svou oznamovací povinnost, je uchazeč o zaměstnání povinen částky neprávem přijaté vrátit.

(3) O povinnosti vrátit podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.
(4) Nárok na vrácení podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci nebo jejich splátek poskytnutých neprávem nebo v nesprávné výši zaniká uplynutím 5 let ode dne, od kterého nenáležela vůbec nebo v poskytnuté výši.

§ 56

(1) Uchazeč o zaměstnání je povinen vrátit poskytnutou podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci nebo jejich části, bylo-li
a) příslušným orgánem rozhodnuto, že skončení jeho pracovněprávního vztahu je neplatné a tento vztah trvá i nadále,
b) příslušným orgánem rozhodnuto, že výkon jiných výdělečných činností uvedených v § 25 odst. 1 neskončil,
c) krajskou pobočkou Úřadu práce dodatečně zjištěno, že mu byl přiznán starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, s výjimkou invalidního důchodu přiznaného fyzické osobě, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek[32b]), nebo
d) krajskou pobočkou Úřadu práce dodatečně zjištěno, že mu byly poskytovány dávky nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. 6.
(2) Podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci je uchazeč o zaměstnání povinen vrátit Úřadu práce za dobu, po kterou se jejich poskytování překrývá s dobou
a) trvání pracovněprávního vztahu nebo výkonu jiných výdělečných činností, s výjimkou činností uvedených v § 25 odst. 6,
b) pobírání starobního důchodu,
c) pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, s výjimkou invalidního důchodu přiznaného fyzické osobě, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek[32b]), nebo
d) pobírání dávek nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činností podle § 25 odst. 3 nebo zaměstnání podle § 25 odst. 6.
(3) O povinnosti vrátit podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.
(4) Nárok na vrácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci nebo jejich částí zaniká uplynutím 5 let ode dne jejich přiznání.

§ 57

(1) Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci se neposkytují do ciziny, pokud vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána, nestanoví jinak.
(2) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

HLAVA IV

ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ AGENTURAMI PRÁCE

§ 58

(1) Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.
(2) Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.
(3) Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

§ 58a

(1) Agentura práce, které bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b), je povinna sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku[84]) (dále jen „pojištění“), na základě něhož vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu.
(2) Agentura práce podle odstavce 1 je povinna sjednat pojištění ve výši zajišťující výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku[85]) všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele. Sjednání pojištění je agentura práce povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání.
(3) Pojištění lze sjednat pouze u pojišťovny, která je podle zákona o pojišťovnictví[84]) oprávněna provozovat pojištění záruky.
(4) Povinné pojištění záruky se řídí zákonem o pojistné smlouvě[86]), pokud tento zákon nestanoví jinak.
(5) Úpadek agentury práce musí být osvědčen nebo zjištěn dokazováním podle insolvenčního zákona[87]).
(6) Agentura práce je povinna před uzavřením pojistné smlouvy a kdykoli v průběhu trvání pojištění umožnit pojišťovně na její žádost přístup ke všem dokladům, které souvisejí s pojištěním podle odstavce 1, a podat k nim vysvětlení.
(7) Nároky dočasně přiděleného zaměstnance, které mu vznikly vůči agentuře práce podle odstavce 1 nebo 2, přecházejí na pojišťovnu, a to až do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku.
(8) Agentura práce je povinna neprodleně informovat generální ředitelství Úřadu práce o poskytnutém pojistném plnění a o zániku pojištění.

§ 59

(1) Agentury práce jsou povinny vést evidenci

a) počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a),
b) jimi umísťovaných fyzických osob,
c) jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b).
(2) Agentury práce pro statistické účely sdělují do 31. ledna běžného roku generálnímu ředitelství Úřadu práce zejména tyto údaje za předchozí kalendářní rok
a) počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a),
b) počet jimi umístěných fyzických osob, z toho počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce podle § 119a,
c) počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, přičemž se uvede zvlášť počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti.

§ 60

(1) Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 3 písm. b) vydává generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby o
a) povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky,
b) povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky, nebo
c) povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.
(2) Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku 18 let, svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky.
(3) Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě vymezené zákonem o volném pohybu služeb[9b]) je dosažení věku nejméně 18 let, svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území České republiky a pokud takové bydliště nemá, uvedení doručovací adresy na území České republiky.
(4) Za bezúhonné se považují fyzická osoba a právnická osoba, které nebyly pravomocně odsouzeny pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku.
(5) Bezúhonnost se dokládá výpisem z evidence Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců. Za účelem doložení bezúhonnosti si generální ředitelství Úřadu práce vyžádá podle zvláštního právního předpisu výpis z evidence Rejstříku trestů. Žádost o vydání výpisu z evidence Rejstříku trestů a výpis z evidence Rejstříku trestů se předávají v elektronické podobě, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.
(6) Zahraniční fyzická osoba dokládá bezúhonnost též odpovídajícími doklady vydanými státem, jehož je občanem, jakož i státy, ve kterých se v posledních 3 letech zdržovala nepřetržitě déle než 6 měsíců, nebo v případě, že stát takový doklad nevydává, čestným prohlášením učiněným před příslušným správním nebo soudním orgánem tohoto státu. Doklady nesmí být starší 3 měsíců.
(7) Právnická osoba se sídlem mimo území České republiky dokládá bezúhonnost též odpovídajícími doklady vydanými státem, ve kterém má sídlo, jakož i státy, ve kterých v posledních 3 letech působila alespoň po dobu 6 měsíců. Doklady nesmí být starší 3 měsíců.
(8) Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání

nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.
(9) Uznávání odborné kvalifikace a praxe získané mimo území České republiky se řídí zvláštním právním předpisem.
(10) Podmínkou udělení povolení právnické osobě je splňování podmínky její bezúhonnosti podle odstavce 4, jakož i splnění podmínek podle odstavců 2, 4 až 6 a 8 fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání (dále jen „odpovědný zástupce“). V případě právnické osoby vymezené zákonem o volném pohybu služeb[9b]) je podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání splňování podmínek uvedených v odstavcích 3 až 6 a 8 odpovědným zástupcem. Fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pouze u jedné právnické osoby. Fyzická osoba podle věty třetí nesmí být současně držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba.
(11) U právnických nebo fyzických osob uvedených v § 14 odst. 4 je Úřad práce oprávněn přezkoumat jejich způsobilost poskytovat zprostředkovatelskou činnost, pokud existuje důvodné podezření, že dochází k závažnému ohrožení chráněných zájmů nebo k neoprávněnému poskytování zprostředkovatelské činnosti. Při přezkoumání postupuje Úřad práce podle zvláštních právních předpisů.
(12) Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání se podává na generálním ředitelství Úřadu práce nebo prostřednictvím jednotných kontaktních míst[9b]).

§ 60a

(1) Další podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě je souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra, vydané na základě žádosti generálního ředitelství Úřadu práce. V žádosti generální ředitelství Úřadu práce uvede identifikační údaje právnické osoby a jejího odpovědného zástupce, popřípadě odpovědných zástupců, nebo fyzické osoby žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Ministerstvo vnitra při zpracování svého závazného stanoviska posoudí udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob.
(2) Při zajišťování informací potřebných pro vydání závazného stanoviska podle odstavce 1 je Ministerstvo vnitra oprávněno vyžádat si opis z evidence Rejstříku trestů[39a]) žádající fyzické osoby nebo osoby oprávněné jednat jménem žádající právnické osoby anebo jejího odpovědného zástupce, popřípadě odpovědných zástupců, a požádat o informace k uvedeným osobám Policii České republiky, zpravodajské služby nebo jiné orgány veřejné správy.
(3) Ministerstvo vnitra je povinno své závazné stanovisko k udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání doručit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 15 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti o závazné stanovisko. Pokud tak neučiní do konce této lhůty, má se za to, že s udělením povolení ke zprostředkování zaměstnání souhlasí.

§ 61

(1) Právnická osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést
a) identifikační údaje právnické osoby,
b) předmět podnikání,
c) formu zprostředkování (§ 14 odst. 1), pro kterou je povolení žádáno,
d) druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno,
e) identifikační údaje odpovědného zástupce.
(2) Právnická osoba je povinna k žádosti připojit
a) potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce, má-li jím být zahraniční fyzická osoba, a doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce,
b) prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce,
c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.
(3) Fyzická osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést
a) identifikační údaje fyzické osoby,
b) místo a předmět podnikání,
c) formu zprostředkování (§ 14 odst. 1), pro kterou je povolení žádáno,
d) druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno.
(4) Fyzická osoba je povinna k žádosti připojit
a) potvrzení o bezúhonnosti zahraniční fyzické osoby,
b) doklad o odborné způsobilosti,
c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.
(5) Doklady o splnění podmínek uvedených v § 60 odst. 2 až 5 musí být předloženy v ověřeném opise nebo ověřené kopii[40]), pokud zákon o volném pohybu služeb[9b]) nestanoví jinak. U cizojazyčných dokladů se předkládá též jejich ověřený překlad do českého jazyka, pokud zákon o volném pohybu služeb[9b]) nebo vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána, nestanoví jinak.
(6) Právnická nebo fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání je povinna doložit skutečnosti uvedené v odstavcích 1 až 5 při podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Případné změny, které nastanou později, je právnická nebo fyzická osoba povinna oznamovat nejpozději do jednoho měsíce Úřadu práce. V případě změny odpovědného zástupce právnické osoby je nezbytné doložit doklady o splnění podmínek stanovených v § 60. Při změnách údajů uvedených v povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 62 odst. 1 písm. a) a b) a podle § 62 odst. 2 písm. a) vydá generální ředitelství Úřadu práce nové rozhodnutí.
(7) V případě právnické nebo fyzické osoby vymezené zákonem o volném pohybu služeb[9b]) se podává žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. b) samostatně.
(8) Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání podléhá správnímu poplatku podle zvláštního právního předpisu.[41])

§ 61a

Povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. a) a c) právnické nebo fyzické osobě vymezené zákonem o volném pohybu služeb[9b]) vzniká též marným uplynutím lhůty a způsobem podle § 28 až 30 zákona o volném pohybu služeb.

§ 62

(1) V povolení ke zprostředkování zaměstnání vydaném právnické osobě se uvedou
a) identifikační údaje právnické osoby,
b) identifikační údaje odpovědného zástupce, s výjimkou rodného čísla a místa narození,
c) forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje,
d) doba, na kterou se povolení vydává.
(2) V povolení ke zprostředkování zaměstnání vydaném fyzické osobě se uvedou
a) identifikační údaje fyzické osoby, s výjimkou rodného čísla a místa narození,
b) forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje,
c) doba, na kterou se povolení vydává.
(3) Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává maximálně na dobu 3 let, s výjimkou povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. a) a c), které se právnickým nebo fyzickým osobám, na něž se vztahuje zákon o volném pohybu služeb[9b]), vydává na dobu neurčitou. Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydané na dobu určitou lze vydat opakovaně.

§ 63

(1) Povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká
a) smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby,
b) výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku,
c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, nebo
d) rozhodnutím generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení.
(2) Generální ředitelství Úřadu práce rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže
a) právnická osoba nebo fyzická osoba přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání,
b) právnické osobě je uložen trest zákazu činnosti[92]), která spočívá ve zprostředkování zaměstnání,
c) právnická osoba nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona,
d) právnická nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění podle § 58a nebo nedoloží generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání doklad o sjednání tohoto pojištění,
e) právnická osoba nebo fyzická osoba poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 308 nebo 309 zákoníku práce,
f) právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59,
g) právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zvláštního zákona[92]), nebo
h) právnická osoba nebo fyzická osoba o to požádá.

(3) Generální ředitelství Úřadu práce na základě podnětu Ministerstva vnitra zahájí řízení o odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě nebo fyzické osobě. V tomto řízení Ministerstvo vnitra vydá nové stanovisko podle § 60a. Generální ředitelství Úřadu práce na základě nesouhlasného stanoviska Ministerstva vnitra povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě nebo fyzické osobě rozhodnutím odejme.
(4) Bylo-li povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto z důvodů uvedených v odstavci 2 písm. a) až g) a v odstavci 3, může právnická nebo fyzická osoba požádat o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání nejdříve po uplynutí 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.
(5) Generální ředitelství Úřadu práce v rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodů uvedených v odstavcích 2 a 3 stanoví den, ke kterému je právnická nebo fyzická osoba povinna zprostředkovatelskou činnost ukončit. Ode dne doručení rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání může právnická nebo fyzická osoba, které bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání odňato, vykonávat pouze takové činnosti, které nejsou v rozporu s účelem vydaného rozhodnutí.

§ 64

Vláda může nařízením stanovit druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

§ 65

Evidenci agentur práce, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, vede Úřad práce. Evidence obsahuje údaje uvedené v § 62, adresu agentury práce, seznam jejích pracovišť a údaj o tom, zda je agentuře práce, která je právnickou osobou, pozastaven podle zvláštního zákona[92]) výkon činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání. Veřejně přístupná část evidence obsahuje údaje uvedené v § 61 odst. 1 písm. a) až e) a v § 61 odst. 3 písm. a) až d) kromě rodného čísla, data a místa narození, bydliště a informace o pozastavení výkonu činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání.

§ 66

Zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu

Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu.[42]) Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání.

ČÁST TŘETÍ

ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

§ 67

(1) Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen „osoby se zdravotním postižením“) se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.
(2) Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány
a) invalidními ve třetím stupni[32a]) (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“),
b) invalidními v prvním nebo druhém stupni[88]), nebo
c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“).
(3) Osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu; osobou zdravotně znevýhodněnou však nemůže být osoba, která je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. a) nebo b).
(4) Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.
(5) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba
a) posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení v případech uvedených v odstavci 2 písm. a) nebo b),
b) potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení v případě uvedeném v odstavci 2 písm. c).
(6) Za osoby se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. b) se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

§ 68

(1) Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle tohoto zákona. Evidence obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace.
(2) Údaje z evidence osob se zdravotním postižením jsou určeny výhradně pro účely začlenění a setrvání těchto osob na trhu práce a pro statistické účely.
(3) Krajská pobočka Úřadu práce je povinna po ukončení poskytování služeb podle tohoto zákona nebo poté, co fyzická osoba přestane být osobou se zdravotním postižením, údaje týkající se této fyzické osoby učinit nepřístupnými do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování.

Pracovní rehabilitace

§ 69

(1) Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.
(2) Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Žádost osoby se zdravotním postižením obsahuje její identifikační údaje; součástí žádosti je doklad osvědčující, že je osobou se zdravotním postižením.
(3) Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.
(4) Krajská pobočka Úřadu práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce; přitom vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny (§ 7 odst. 3).
(5) Na pracovní rehabilitaci mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře vydaného jménem poskytovatele zdravotních služeb zařazeny fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce, a na základě doporučení okresní správy sociálního zabezpečení vydaného v rámci kontrolní lékařské prohlídky též fyzické osoby, které přestaly být invalidními. Zařazení těchto fyzických osob na pracovní rehabilitaci nesmí být v rozporu s jejich zdravotní způsobilostí; krajská pobočka Úřadu práce je povinna zařazení písemně oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení s uvedením data zahájení, místa výkonu, denního rozsahu a celkové délky trvání pracovní rehabilitace, a do 5 kalendářních dnů písemně oznámit její ukončení.
(6) Na osoby se zdravotním postižením, které se účastní pracovní rehabilitace mimo zaměstnání, se vztahuje § 101, 245 a 246 zákoníku práce; ustanovení § 103 až 106 zákoníku práce a § 2 až 8 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[42a]) se použijí přiměřeně.
(7) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace, druhy nákladů spojených s prováděním pracovní rehabilitace a způsob jejich úhrady.

§ 70

Dohoda o zabezpečení pracovní rehabilitace podle § 69 odst. 1 mezi Úřadem práce a právnickou nebo fyzickou osobou obsahuje
a) identifikační údaje účastníků dohody,

b) identifikační údaje osoby se zdravotním postižením, pro kterou je pracovní rehabilitace určena,
c) obsah a délku pracovní rehabilitace,
d) místo a způsob provedení pracovní rehabilitace,
e) způsob, výši a podmínky úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace,
f) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
g) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
h) podmínky a termín zúčtování poskytnuté úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace,
i) závazek právnické nebo fyzické osoby vrátit poskytnutou úhradu nákladů nebo její poměrnou část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo pokud jí byla jejím zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu pro vrácení,
j) ujednání o vypovězení dohody.

§ 71

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje
a) přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů,[43])
b) přípravu k práci,
c) specializované rekvalifikační kurzy.

§ 72

(1) Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.
(2) Příprava k práci osoby se zdravotním postižením se provádí
a) na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby; příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta,
b) na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, nebo
c) ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.
(3) O přípravě k práci uzavírá Úřad práce s osobou se zdravotním postižením písemnou dohodu, která obsahuje
a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) obsah přípravy k práci,
c) dobu a místo konání přípravy k práci,
d) způsob jejího zabezpečení a způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
e) ujednání o vypovězení dohody.
(4) Dokladem o absolvování přípravy k práci je osvědčení vydané právnickou nebo fyzickou osobou, u níž byla příprava k práci prováděna.
(5) Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží po dobu účasti na přípravě k práci na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce podpora při

rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

§ 73

(1) Zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může Úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. O přípravě k práci prováděné na pracovišti zaměstnavatele [§ 72 odst. 2 písm. a)] uzavírá úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu, která obsahuje
a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) identifikační údaje osoby se zdravotním postižením, pro kterou je příprava k práci určena,
c) obsah a délku přípravy k práci,
d) způsob, výši a podmínky úhrady nákladů na přípravu k práci,
e) dobu, po kterou bude příprava k práci prováděna s podporou asistenta,
f) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
g) podmínky a termín zúčtování poskytnuté úhrady nákladů na přípravu k práci,
h) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
i) závazek zaměstnavatele vrátit poskytnutou úhradu nákladů nebo její poměrnou část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu pro vrácení,
j) ujednání o vypovězení dohody.
(2) O přípravě k práci prováděné u právnické nebo fyzické osoby [§ 72 odst. 2 písm. b) a c)] uzavírá Úřad práce s touto osobou písemnou dohodu, která kromě údajů uvedených v odstavci 1 dále obsahuje
a) označení pracovní činnosti, na kterou se příprava k práci provádí,
b) základní kvalifikační a zdravotní předpoklady potřebné pro přípravu k práci,
c) místo a způsob provedení,
d) rozsah teoretické a praktické přípravy.
(3) Náhrada škody náležející v souvislosti s přípravou k práci, která je prováděna podle § 72 odst. 2 písm. b) a c), se řídí občanským zákoníkem.

§ 74

(1) Pro osoby se zdravotním postižením mohou být organizovány specializované rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace (§ 109).
(2) Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce po dobu konání těchto kurzů podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Chráněné pracovní místo

§ 75

(1) Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.
(2) Dohodu podle odstavce 1 věty první nebo čtvrté nelze uzavřít se zaměstnavatelem, pokud v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti podle odstavce 7
a) provedl zaměstnanci srážky ze mzdy nebo z platu podle § 78 odst. 2 písm. b) nebo c),
b) bylo vůči němu zahájeno trestní stíhání jako obviněnému z trestného činu podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78,
c) mu byla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, nebo
d) na něj byla opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce.
(3) Dohodu podle odstavce 1 věty první nebo čtvrté nelze dále uzavřít se zaměstnavatelem, pokud z jeho předchozí činnosti nevyplývá přínos pro zaměstnávání osob z hlediska druhu jejich zdravotního postižení na trhu práce.
(4) Ministerstvo může v případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění podmínky uvedené v odstavci 2 písm. c), pokud výše uložené pokuty nepřesáhla 50000 Kč.
(5) Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.
(6) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně. Příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.
(7) Žádost o zřízení chráněného pracovního místa nebo žádost o vymezení chráněného pracovního místa obsahuje
a) identifikační údaje zaměstnavatele,
b) místo a předmět podnikání a
c) charakteristiku chráněných pracovních míst a jejich počet.
(8) K žádosti o zřízení chráněného pracovního místa je nutné přiložit doklad o zřízení účtu v peněžním ústavu. Potvrzení o splnění podmínky uvedené v odstavci 6 zajišťuje podle § 147b Úřad práce sám, pokud mu k tomu dá zaměstnavatel písemný souhlas a

zprostí za tímto účelem příslušný finanční nebo celní úřad, příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení nebo příslušnou zdravotní pojišťovnu mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Prokazuje-li zaměstnavatel splnění podmínky uvedené v odstavci 6 předložením potvrzení sám, nesmí být toto potvrzení starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti podle odstavce 7 a údaje v něm musí odpovídat skutečnému stavu ke dni jeho vydání. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti. Při posuzování žádosti vychází Úřad práce i z dalších skutečností, zejména situace na trhu práce a struktury dalších příspěvků a dotací poskytovaných zaměstnavateli z veřejných rozpočtů, s cílem zamezit souběhu příspěvků a dotací poskytnutých pro stejný účel.
(9) Dohoda o zřízení chráněného pracovního místa obsahuje
a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) charakteristiku chráněného pracovního místa,
c) závazek zaměstnavatele, že chráněné pracovní místo bude obsazováno pouze osobami se zdravotním postižením,
d) den, od kterého bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením,
e) dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením, včetně dne, do kterého musí být doba obsazení tohoto pracovního místa splněna,
f) výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
g) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
h) způsob prokazování, jak jsou sjednané podmínky plněny,
i) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
j) závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku,
k) závazek zaměstnavatele vrátit neprodleně příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, a lhůtu pro vrácení příspěvku a
l) ujednání o vypovězení dohody.
V závislosti na charakteristice zřizovaného chráněného pracovního místa lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem.
(10) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu[46]).
(11) Nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně[46]).
(12) Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pro poskytnutí tohoto příspěvku platí odstavce 1 až 10 obdobně s tím, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.
(13) Dohodu o vymezení chráněného pracovního místa může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost. Dohoda mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem obsahuje údaje uvedené v odstavci 9 písm. a) až c), e), h) a l), dohoda mezi Úřadem práce

a osobou samostatně výdělečně činnou obsahuje údaje podle odstavce 9 písm. a) a b), e), h) a l).

§ 76

(1) Úřad práce může na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.
(2) Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa se poskytne za předpokladu splnění podmínky podle § 75 odst. 6. Roční výše příspěvku může činit nejvíce 48000 Kč. Příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.
(3) Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa se neposkytne na pracovní místo zřízené nebo vymezené
a) mimo pracoviště zaměstnavatele,
b) pro zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou zdravotně znevýhodněnou, nebo
c) zaměstnavatelem, který je agenturou práce, pokud je toto pracovní místo obsazeno zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením a tento zaměstnanec je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.
(4) Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa obsahuje
a) identifikační údaje zaměstnavatele,
b) místo a předmět podnikání a
c) seznam chráněných pracovních míst a jejich počet.
(5) K žádosti o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa je nutné přiložit doklad o zřízení účtu v peněžním ústavu. Potvrzení o splnění podmínky uvedené v § 75 odst. 6 zajišťuje podle § 147b Úřad práce sám, pokud mu k tomu dá zaměstnavatel písemný souhlas a zprostí za tímto účelem příslušný finanční nebo celní úřad, příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení nebo příslušnou zdravotní pojišťovnu mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Prokazuje-li zaměstnavatel splnění podmínky uvedené v § 75 odst. 6 předložením potvrzení sám, nesmí být toto potvrzení starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti podle odstavce 4 a údaje v něm musí odpovídat skutečnému stavu ke dni jeho vydání. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.
(6) Dohoda o poskytnutí příspěvku obsahuje údaje podle § 75 odst. 9 písm. a), f) až l) a odst. 10.

§ 77

(1) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem charakteristiku chráněného pracovního místa, druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa nezbytných k provozování chráněného pracovního místa, na které lze poskytnout příspěvek podle § 76, a způsob poskytování příspěvku a další skutečnosti rozhodné pro uzavření dohody o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa.

(2) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

§ 78

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

(1) Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech (§ 75) více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.
(2) Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však ~~8800 Kč~~ 9 500 Kč, jde-li o osobu se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b), a nejvýše 5000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši
a) poskytnuté naturální mzdy,
b) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle občanského zákoníku, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle § 236 zákoníku práce,
c) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance podle § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy, nebo
d) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.
(3) Zaměstnavatel může v žádosti o příspěvek uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 2700 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b), a nejvýše o 1000 Kč měsíčně, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou. Zvýšení příspěvku podle věty první nelze uplatnit pro chráněné pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele nebo na zaměstnance agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením a je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.
(4) Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být krajské pobočce Úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí

zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění, s výjimkou případů, kdy
a) bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně, nebo
b) součet všech splatných nedoplatků zaměstnavatele k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí nepřesáhl 10000 Kč a zaměstnavatel tyto nedoplatky uhradil do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nebo je uhradil do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatcích od krajské pobočky Úřadu práce dozvěděl v případě, že si údaje o nedoplatcích podle § 147b zjistil Úřad práce sám, pokud mu k tomu dal zaměstnavatel souhlas a za tímto účelem zprostil příslušný finanční nebo celní úřad povinnosti mlčenlivosti vůči Úřadu práce; uhrazení nedoplatku je zaměstnavatel povinen krajské pobočce Úřadu práce doložit.
Příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.
(5) Součástí žádosti je
a) doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením,
b) jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, a
c) doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením (§ 67). Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti.
(6) Požádá-li o příspěvek více zaměstnavatelů, příspěvek se poskytne tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, pracovní poměr nejdříve. Skončí-li tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o něj požádal; v případě, že o příspěvek požádalo více zaměstnavatelů, postupuje se podle věty první. Vznikne-li zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, ve stejný den pracovní poměr u více zaměstnavatelů, kteří o příspěvek žádají, příspěvek na tohoto zaměstnance nelze poskytnout žádnému z nich. Vznikne-li zaměstnanci, který je osobou se zdravotním postižením, více pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, náleží příspěvek měsíčně ve výši uvedené v odstavci 2. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, ve všech pracovních poměrech tohoto zaměstnance sčítají.
(7) Příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením

a) za čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance Úřadem práce poskytován jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117),
b) za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, poživatelem starobního důchodu,
c) za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec zaměstnán na chráněném pracovním místě, na které je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa,
d) za čtvrtletí, ve kterém zaměstnanec, s nímž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, nesouhlasil s provedením kontroly v místě výkonu jeho práce (§ 126 odst. 3), nebo
e) za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením, dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.
(8) Krajská pobočka Úřadu práce vydá rozhodnutí o
a) poskytnutí příspěvku, pokud zaměstnavatel splňuje podmínky pro poskytnutí příspěvku uvedené v odstavcích 1 a 4,
b) neposkytnutí příspěvku, pokud nejsou splněny podmínky uvedené v písmenu a),
c) neposkytnutí části příspěvku ve výši odpovídající vynaloženým prostředkům na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění těch zaměstnanců, u kterých zaměstnavatel nedoloží, že jsou osobami se zdravotním postižením, nebo na které nelze podle odstavce 6 nebo 7 příspěvek poskytnout; současně musí být splněny podmínky uvedené v písmenu a),
d) neposkytnutí příspěvku nebo jeho části ve výši odpovídající nevyplacené mzdě nebo platu a neodvedenému pojistnému ke dni podání žádosti, nebo
e) neposkytnutí zvýšení příspěvku podle odstavce 3 nebo jeho části v případě, že další náklady nebudou prokazatelně souviset se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
f) neposkytnutí příspěvku, pokud byla zaměstnavateli uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 a ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení této pokuty neuplynuly 3 roky.
(9) Příspěvek je splatný nejpozději do 14 kalendářních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí.
(10) Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen prostřednictvím Úřadu práce ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši; obdobně je zaměstnavatel povinen vrátit příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3. Nesplnění těchto povinností je porušením rozpočtové kázně[46]).
(11) Pro zjištění splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců podle odstavce 1 je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí.

(12) Způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, za kalendářní čtvrtletí a druhy dalších nákladů, o které se příspěvek podle odstavce 3 zvyšuje, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.
(13) Ministerstvo může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění podmínky uvedené v odstavci 4 písm. b), pokud jde o výši součtu všech splatných nedoplatků zaměstnavatele. Žádost musí být ministerstvu doručena nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí, za které je o příspěvek žádáno.

Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce

§ 79

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od krajských poboček Úřadu práce
a) informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
b) součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
c) spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
d) spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

§ 80

Zaměstnavatelé jsou povinni
a) rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
b) spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
c) vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením (§ 67 odst. 2),
d) vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

§ 81

(1) Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce podle § 14 odst. 3 písm. b), se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.
(2) Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní

a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech (§ 75), kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
c) odvodem do státního rozpočtu,
nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).
(3) Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné uvedení v odstavci 2 písm. b) mohou pro účely splnění povinnosti uvedené v odstavci 1 poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. O poskytnutém plnění jsou zaměstnavatelé povinni vést evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele, cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum dodání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na jehož základě byla dodávka výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněna.
(4) Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.
(5) Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, způsob naplnění celkové výše poskytovaných výrobků a služeb nebo poskytovaných zakázek a způsob výpočtu plnění povinného podílu stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

§ 82

(1) Výše odvodu do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.
(2) Odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 poukazuje zaměstnavatel do 15. února následujícího roku do státního rozpočtu prostřednictvím Úřadu práce.
(3) Nesplní-li zaměstnavatel povinnost podle § 81 odst. 1, stanoví mu krajská pobočka Úřadu práce povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 rozhodnutím podle daňového řádu[50]).
(4) Vymáhání odvodu do státního rozpočtu vykonává místně příslušný celní úřad podle sídla zaměstnavatele.

§ 83

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, je zaměstnavatel povinen do 15. února následujícího roku písemně ohlásit

krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. V ohlášení podle věty první je zaměstnavatel povinen krajské pobočce Úřadu práce uvést identifikační údaje zaměstnavatele, od kterého byly výrobky nebo služby odebrány, nebo kterému byly zadány zakázky, cenu odebraných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum odebrání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na základě kterého byl odběr výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněn.

ČÁST ČTVRTÁ

ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ZE ZAHRANIČÍ

HLAVA I

INFORMAČNÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ZE ZAHRANIČÍ

§ 85

Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3.

§ 86

Zaměstnavatel, který zamýšlí zaměstnávat na volném pracovním místě cizince na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty, je povinen oznámit takovéto volné pracovní místo, na kterém může být cizinec zaměstnán, krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa (§ 37).

Informační povinnost zaměstnavatele

§ 87

(1) Nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2), rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3, cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e) a j) až r), u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, nebo cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta, jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Obdobná povinnost se vztahuje na případy, kdy za trvání zaměstnání nastane skutečnost, na jejímž základě již cizinec povolení k

zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu nepotřebuje, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta nevyžaduje.
(2) Písemná informace obsahuje údaje vedené v evidenci, kterou je zaměstnavatel povinen vést podle § 102 odst. 2. Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinen nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dověděl.
(3) Zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly osoby uvedené v odstavci 1 vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, je povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o ukončení jejich zaměstnání nebo vyslání.

§ 88

(1) Zaměstnavatel je povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, jestliže cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta,
a) nenastoupil do práce, nebo
b) ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta, a v případě, že zaměstnání bylo ukončeno výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce, i důvod ukončení zaměstnání.
(2) Informační povinnost podle odstavce 1 písm. a) musí zaměstnavatel splnit v případě cizince, kterému byla vydána zaměstnanecká karta nebo modrá karta, nejpozději do 45 kalendářních dnů ode dne, kdy byly splněny podmínky pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty, a v případě cizince, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání podle § 92, nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy měl cizinec nastoupit na pracovní místo. Informační povinnost podle odstavce 1 písm. b) musí zaměstnavatel splnit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy cizinec ukončil zaměstnání.

HLAVA II

POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ CIZINCE

§ 89

(1) Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty nebo modré karty, pokud tento zákon nestanoví jinak.
(2) Cizinec může být dále přijat do zaměstnání a zaměstnáván, má-li platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné povolení k pobytu na území České republiky vydané podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky. Za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti

právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo.
(3) Cizinec, kterému bylo vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty, může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván ode dne vydání tohoto potvrzení do dne ukončení řízení o jeho žádosti o vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty.
(4) Povolení k zaměstnání nelze vydat nebo prodloužit v případě, že cizinec je držitelem zaměstnanecké karty, modré karty nebo držitelem povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem než zaměstnání, vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky; to neplatí, jde-li o držitele povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání, cizince, který může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván podle odstavce 2, nebo cizince uvedeného v § 95 až 97.

§ 90

O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně krajskou pobočku Úřadu práce zpravidla před svým příchodem na území České republiky sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán, nebo prostřednictvím právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě mají být osoby uvedené v § 87 odst. 1 vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy.

§ 91

(1) Žádost o vydání povolení k zaměstnání obsahuje
a) identifikační údaje cizince,
b) adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
c) číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
d) identifikační údaje budoucího zaměstnavatele,
e) druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
f) další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.
(2) K žádosti o vydání povolení je nutno přiložit
a) vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná,
b) doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání,
c) další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána.
(3) Doklady uvedené v odstavci 2 se předkládají v originálním znění a v úředně ověřeném překladu do českého jazyka.

§ 92

(1) Krajská pobočka Úřadu práce vydá povolení k zaměstnání za podmínek, že se jedná o
a) oznámené volné pracovní místo (§ 86) a

b) volné pracovní místo nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak; splnění této podmínky se nevyžaduje při vydání povolení k zaměstnání podle § 95 a 97.
(2) O povolení k zaměstnání vydává krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí. Povolení se vydává nejdéle na dobu 2 let.
(3) Povolení k zaměstnání obsahuje
a) identifikační údaje cizince,
b) místo výkonu práce,
c) druh práce,
d) identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání,
e) dobu, na kterou se vydává,
f) další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

§ 93

Cizinec, který je držitelem modré karty, zaměstnanecké karty nebo mu bylo vydáno povolení k zaměstnání, může být zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu podle § 42 zákoníku práce, jestliže to odpovídá povaze jím vykonávané práce, pro kterou byla udělena modrá karta, zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání.

§ 94

(1) Platnost povolení k zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce cizinci na jeho žádost prodloužit, a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu 2 let. O prodloužení platnosti povolení k zaměstnání je cizinec oprávněn požádat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti vydaného povolení k zaměstnání. Při prodloužení platnosti povolení k zaměstnání podle § 96 přihlíží krajská pobočka Úřadu práce k situaci na trhu práce.
(2) Žádost o prodloužení platnosti povolení k zaměstnání obsahuje stejné náležitosti jako žádost o povolení k zaměstnání (§ 91 odst. 1). K žádosti je nutno přiložit vyjádření zaměstnavatele, že cizince i nadále zaměstná.
(3) O prodloužení platnosti povolení k zaměstnání vydává krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.
(4) Podmínkou pro vydání zaměstnanecké karty podle § 42g odst. 6 zákona o pobytu cizinců na území České republiky cizinci, který je držitelem dlouhodobého víza, vydaného podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky, nebo pro prodloužení platnosti zaměstnanecké karty je souhlasné závazné stanovisko krajské pobočky Úřadu práce, vydané na základě žádosti Ministerstva vnitra. Krajská pobočka Úřadu práce při vydání závazného stanoviska přihlíží k situaci na trhu práce.

§ 95

(1) Povolení k zaměstnání se vyžaduje i v případě, má-li být cizinec, jehož zaměstnavatelem je zahraniční subjekt, svým zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou vyslán k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy.

(2) Před uzavřením smlouvy, na jejímž základě dojde k vyslání cizinců k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, je tuzemská právnická nebo fyzická osoba povinna projednat s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce zejména počty a profese vysílaných zaměstnanců a dobu jejich vyslání.
(3) Žádost o vydání povolení k zaměstnání pro vysílané cizince podává právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě budou cizinci vysláni na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy. Tato osoba je odpovědna za to, že cizinci mají platná povolení k zaměstnání a povolení k pobytu po celou dobu jejich vyslání zahraničním zaměstnavatelem.
(4) Je-li obsahem smlouvy podle odstavce 1 dočasné přidělení cizince k výkonu práce k uživateli, krajská pobočka Úřadu práce povolení k zaměstnání nevydá (§ 66).

§ 96

Povolení k zaměstnání se vyžaduje i v případě, že cizinec bude sezónním zaměstnancem zaměstnávaným činnostmi závislými na střídání ročních období, avšak nejdéle na dobu 6 měsíců v kalendářním roce, pokud mezi jednotlivými zaměstnáními na území České republiky uplyne doba nejméně 6 měsíců.

§ 97

Povolení k zaměstnání se dále vyžaduje i v případě cizince
a) který bude zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž), avšak na dobu nejdéle 6 měsíců. Toto období může být prodlouženo, nejdéle však na dobu potřebnou pro získání odborné kvalifikace podle předpisů platných v České republice,
b) do 26 let věku zaměstnávaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se Česká republika účastní,
c) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána,
d) kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu,[3])
e) který je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany nebo kterému bylo vydáno potvrzení o strpění pobytu na území České republiky[51]), nejdříve však po uplynutí 6 měsíců ode dne poskytnutí údajů k podané žádosti o udělení mezinárodní ochrany.

§ 98

Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta se podle tohoto zákona nevyžaduje k zaměstnání cizince
a) s povoleným trvalým pobytem,
b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území České republiky, pokud je vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána, zaručena vzájemnost,

c) kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,[51])
d) jehož výkon práce na území České republiky nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce nebo osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce,
e) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána,
f) který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom, a v případech humanitární pomoci,
g) zaměstnávaného v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území České republiky vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,
h) akreditovaného v oblasti sdělovacích prostředků,
i) který je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona,[52])
j) který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání (§ 5),
k) který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie[18]),
l) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem podle písmene a) nebo c) nebo s cizincem, který na území České republiky pobývá na základě platného povolení k dlouhodobému pobytu,
m) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie[52b]),
n) který vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního právního předpisu[52c]),
o) který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách[9]),
p) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky, nebo
r) který je duchovním církve registrované v České republice nebo náboženské společnosti registrované v České republice.

§ 98a

Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta se podle tohoto zákona nevyžaduje i v případě, je-li cizinec vyslán na území České republiky svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou, výlučně za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace tohoto cizince potřebných k výkonu jeho práce u tohoto zahraničního zaměstnavatele mimo území České republiky.

Informaci o vyslání cizince podle věty první poskytne česká právnická nebo fyzická osoba příslušné krajské pobočce Úřadu práce[95]).

§ 99

Povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci, který
a) v České republice požádal o udělení mezinárodní ochrany, a to po dobu 6 měsíců ode dne poskytnutí údajů k podané žádosti o udělení mezinárodní ochrany, nebo
b) nesplňuje některou z podmínek stanovených tímto zákonem pro vydání povolení k zaměstnání.

§ 100

(1) Platnost povolení k zaměstnání zaniká
a) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,
b) skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,
c) uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt, nebo
d) neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání z jiného důvodu.
(2) Povolení k zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutím odejmout, jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, s výjimkou výkonu jiné práce v důsledku převedení podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, vyslání na pracovní cestu podle § 93 nebo jestliže bylo povolení k zaměstnání vydáno na základě nepravdivých údajů.
(3) Příslušný orgán Policie České republiky nebo Ministerstvo vnitra informuje o skutečnosti uvedené v odstavci 1 písm. d) příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce.

§ 101

Podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání a podání žádosti o prodloužení povolení k zaměstnání podléhají správnímu poplatku podle zvláštních právních předpisů.[41])

HLAVA III

EVIDENCE OBČANŮ EVROPSKÉ UNIE A CIZINCŮ

§ 102

(1) Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v § 3 odst. 3, kteří nastoupili do zaměstnání, evidenci cizinců, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, evidenci cizinců, kteří jsou držiteli zaměstnanecké karty nebo modré karty, a evidenci cizinců, u nichž se nevyžaduje povolení k zaměstnání podle § 98 písm. a) až e) a j) až r). ~~Evidence obsahuje~~ Zaměstnavatel uvedený ve větě první vede evidenci obsahující údaje uvedené v § 92 odst. 3 a dále pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání a vzdělání požadované pro výkon povolání. V případě, že právnická nebo

fyzická osoba uvedená ve větě druhé uzavřela smlouvu se zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie, na jejímž základě byly fyzické osoby uvedené v § 87 odst. 1 vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy pro tuto právnickou nebo fyzickou osobu, má tato právnická nebo fyzická osoba povinnost vést evidenci obsahující údaje uvedené v § 91 odst. 1 písm. a), b), c) a e), dále pohlaví těchto fyzických osob, den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie.

(2) Zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v § 3 odst. 3, a evidenci cizinců, které zaměstnává. Stejnou povinnost má právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly osoby uvedené v § 87 odst. 1 vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy. Evidence obsahuje údaje uvedené v § 91 odst. 1 písm. a), b), c) a e) a dále pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta a na kterou jim byl povolen pobyt, den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem.

(3) Zaměstnavatel je povinen uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu[3]) cizince na území České republiky, a to po dobu trvání zaměstnání a dobu 3 let od skončení zaměstnávání tohoto cizince.

(4) Údaje o fyzických osobách uvedených v odstavci 1 a vedených v evidenci krajské pobočky Úřadu práce nebo v evidenci zaměstnavatele lze sdělovat, jen dají-li k tomu tyto osoby písemný souhlas, nebo v případech, kdy tak stanoví zvláštní zákon nebo mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána.

HLAVA IV

ZMOCNĚNÍ K PŘIJETÍ NÁRODNÍCH OPATŘENÍ V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ

§ 103

Pokud vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament České republiky souhlas a kterou je Česká republika vázána, nebo právo Evropské unie umožňuje České republice zcela nebo částečně pozastavit uplatňování předpisů Evropské unie týkajících se přístupu na trh práce, může vláda za podmínek stanovených touto mezinárodní smlouvou nebo příslušným předpisem Evropské unie stanovit nařízením, vůči kterému státu a v jakém rozsahu Česká republika této možnosti využije. Vláda může za stejných podmínek stanovit nařízením podmínky přístupu na trh práce pro příslušníky dotčeného státu.

ČÁST PÁTÁ

AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

HLAVA I

OPATŘENÍ A NÁSTROJE

§ 104

(1) Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.
(2) Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména
a) rekvalifikace,
b) investiční pobídky,
c) veřejně prospěšné práce,
d) společensky účelná pracovní místa,
e) překlenovací příspěvek,
f) příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
g) příspěvek na zapracování,
h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

§ 105

(1) Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž
a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78,
c) sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119a),
d) cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).
(2) Krajská pobočka Úřadu práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností.
(3) Dohoda mezi Úřadem práce a odborným zařízením o provedení poradenské činnosti musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny
a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) obsah a rozsah poradenské činnosti,
c) místo a způsob provedení poradenské činnosti,
d) termín provedení poradenské činnosti,
e) náklady poradenské činnosti, termín a způsob jejich úhrady,
f) závazek odborného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
g) ujednání o vypovězení dohody.

(4) Charakteristiku jednotlivých poradenských činností a forem poradenství a druhy nákladů s ním spojených, které hradí Úřad práce, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

§ 106

V souladu s potřebami trhu práce může Úřad práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje ministerstvo.

§ 107

(1) Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem.[46]) Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.
(2) Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti poskytované podle částí třetí a páté nelze zaměstnavateli poskytovat na stejný účel. Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

HLAVA II

REKVALIFIKACE

§ 108

(1) Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.
(2) Rekvalifikaci může provádět pouze
a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,
b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu[52d]),
c) škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení[52e]) nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu[52f]), nebo
d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu[52g]),
(dále jen „rekvalifikační zařízení“).
(3) Vzdělávacím programem akreditovaným podle odstavce 2 písm. a) se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a

způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. Vzdělávací program musí být v souladu s cíli a obsahem vzdělávání podle zvláštních právních předpisů[52f]). O udělení akreditace je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy povinno rozhodnout nejpozději do 90 dnů ode dne doručení žádosti o akreditaci. K posouzení žádosti o akreditaci si Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy může zřídit akreditační komisi jako svůj poradní orgán a může si vyžádat stanovisko ministerstva k situaci na trhu práce. Akreditace se uděluje na dobu 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení.
(4) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy rozhodne o odejmutí akreditace, jestliže rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm. a)
a) nedodržuje akreditovaný vzdělávací program,
b) není schopno zabezpečit odpovídající úroveň vzdělávání, nebo
c) požádá o odejmutí akreditace.
(5) Rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm. a) je oprávněno vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.
(6) Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s Úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může Úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.
(7) Dohoda mezi Úřadem práce a rekvalifikačním zařízením o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny
a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) pracovní činnost, na kterou budou uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání rekvalifikováni,
c) základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
d) rozsah teoretické a praktické přípravy,
e) místo a způsob provedení rekvalifikace,
f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
h) závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci,
i) závazek akreditovaného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
j) ujednání o vypovězení dohody.
(8) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě s ministerstvem stanoví prováděcím právním předpisem náležitosti žádosti o akreditaci a organizace vzdělávání podle rekvalifikačního programu, způsob ukončení vzdělávání a náležitosti osvědčení o rekvalifikaci.

§ 109

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

(1) Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.
(2) Dohoda o rekvalifikaci podle odstavce 1 musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny
a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
c) způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,
d) podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
e) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
f) závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen Úřadu práce uhradit,
g) závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit poměrnou část nákladů rekvalifikace, pokud v průběhu rekvalifikace přestane být uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání,
h) ujednání o vypovězení dohody.
(3) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu[46]).
(4) Porušení povinnosti vrácení příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací je porušením rozpočtové kázně[46]).
(5) Formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí Úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.

§ 109a

(1) Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám a za tím účelem si zvolit
a) druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat,
b) rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést (§ 108 odst. 2).
(2) Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání je povinen doložit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání cenu zvolené rekvalifikace.
(3) V případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, může Úřad práce po jejím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení.
(4) V případě, že bude Úřad práce cenu rekvalifikace hradit, vydá uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání před zahájením rekvalifikace potvrzení o tom, že po předložení dokladu o úspěšném absolvování této rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu

zařízení cenu rekvalifikace. Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze po dobu, po kterou je uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.
(5) Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace nebo její poměrnou část, pokud uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání z vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci.
(6) Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace podle odstavce 4 do 30 kalendářních dnů po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace.
(7) Rekvalifikační zařízení je povinno neprodleně oznámit krajské pobočce Úřadu práce, že uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání neplní studijní nebo výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením.
(8) Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání je povinen uhradit Úřadu práce cenu rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci.
(9) Celková finanční částka, kterou může Úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50000 Kč.

§ 110

Rekvalifikace zaměstnanců

(1) Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s Úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, Úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi Úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.
(2) Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem, případně rekvalifikačním zařízením musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny
a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) pracovní činnost, na kterou budou zaměstnanci rekvalifikováni,
c) základní kvalifikační předpoklady zaměstnanců potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
d) rozsah teoretické a praktické přípravy,
e) místo a způsob provedení rekvalifikace,
f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
h) závazek zaměstnavatele nebo rekvalifikačního zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho

zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
i) ujednání o vypovězení dohody.
(3) Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny
a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) pracovní činnost, na kterou má být zaměstnanec rekvalifikován,
c) rozsah teoretické a praktické přípravy,
d) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností.
(4) Rekvalifikace zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance; za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.
(5) O rekvalifikaci podle odstavce 1 nejde v případě účasti zaměstnance na teoretické nebo praktické přípravě, kterou
a) je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro zaměstnance podle příslušných právních předpisů a které je zaměstnanec povinen se zúčastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, nebo
b) zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by z hlediska jím vykonávané práce u zaměstnavatele byla nezbytná potřeba změny jeho dosavadní kvalifikace. V tomto případě se postupuje podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů upravujících účast zaměstnanců na školení a studiu při zaměstnání.[54])
(6) Formy rekvalifikace zaměstnanců, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí Úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.

HLAVA III

INVESTIČNÍ POBÍDKY

§ 111

(1) Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu,[55]) hmotně podporuje
a) vytváření nových pracovních míst,
b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.
(2) Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem.
(3) Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrný podíl nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky[55]) nejméně o 25 % vyšší než průměrný

podíl nezaměstnanosti v České republice, nebo na území zvýhodněných průmyslových zón schválených vládou podle zvláštního právního předpisu[55]). Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená po dni předložení záměru získat investiční pobídky.
(4) Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Podmínka minimálního podílu nezaměstnanosti v územní oblasti, uvedená v odstavci 3, platí i pro poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců. Do celkového počtu rekvalifikovaných nebo školených zaměstnanců se zahrnují zaměstnanci rekvalifikovaní nebo školení po dni předložení záměru získat investiční pobídky.
(5) Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje Úřad práce. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst nebo hmotná podpora rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců se zaměstnavateli neposkytnou po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e).
(6) Dohoda o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst musí obsahovat
a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) počet nových pracovních míst, která budou vytvořena,
c) datum, do kterého budou místa obsazena dohodnutým počtem zaměstnanců,
d) druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,
e) výši a termín poskytnutí hmotné podpory,
f) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
g) způsob a termín zúčtování hmotné podpory,
h) závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu, nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,
i) závazek zaměstnavatele neprodleně vrátit hmotnou podporu v případě, že mu byla poskytnuta v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e), a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,
j) ujednání o vypovězení dohody.
(7) Dohoda o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců obsahuje
a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) počet zaměstnanců, kteří budou zařazeni do rekvalifikace nebo školení,
c) obsah rekvalifikace nebo školení, způsob a dobu jejího zabezpečení,
d) předpokládanou výši nákladů na rekvalifikaci nebo školení,
e) datum, do kterého bude dohodnutý počet zaměstnanců rekvalifikován nebo školen,
f) druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít,
g) výši a termín poskytnutí hmotné podpory,
h) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
i) způsob a termín zúčtování hmotné podpory,

j) závazek zaměstnavatele vrátit hmotnou podporu nebo její poměrnou část, pokud hmotnou podporu nevyčerpá v dohodnutém termínu, nebo pokud mu byla jeho zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůty a podmínky vrácení hmotné podpory,
k) závazek zaměstnavatele neprodleně vrátit hmotnou podporu v případě, že mu byla poskytnuta v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e), a lhůtu a podmínky vrácení hmotné podpory,
l) ujednání o vypovězení dohody.
(8) Závazky zaměstnavatele sjednané v dohodě o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a v dohodě o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců musí být splněny do uplynutí tří let od vydání rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu[55]).
(9) Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst a hmotná podpora rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců jsou účelově určeny a nemohou být použity na jiný účel, než je uvedený v dohodě o jejich poskytnutí.
(10) Nedodržení podmínek sjednaných v dohodě podle odstavců 6 a 7 nebo nevrácení hmotné podpory ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně a bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.[46])
(11) Územní oblastí se rozumí území okresu,[11]) v němž je investiční akce umístěna.
(12) Výši hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a výši hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců v závislosti na situaci na trhu práce, vyjádřeným podílem nezaměstnanosti nebo dalšími ukazateli, okruh osob, které mohou být umístěny na podpořených nových pracovních místech, a formu poskytnutí hmotné podpory stanoví vláda nařízením.
(13) Zaměstnavateli, kterému byla poskytnuta hmotná podpora podle odstavce 1, nelze po dobu účinnosti dohod sjednaných s Úřadem práce poskytnout další příspěvek z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti na stejný účel, na jaký byla poskytnuta hmotná podpora.

HLAVA IV

DALŠÍ NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

§ 112

Veřejně prospěšné práce

(1) Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

(2) Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

§ 113

Společensky účelná pracovní místa

(1) Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.
(2) Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.
(3) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrného podílu nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.
(4) Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrného podílu nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.
(5) Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.
(6) Vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nelze požadovat, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.
(7) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

§ 114

Překlenovací příspěvek

(1) Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.
(2) Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody podle § 113 odst. 1. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.
(3) Překlenovací příspěvek se poskytuje jednorázově za celé dohodnuté období a je splatný do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku.
(4) Za provozní náklady, na které lze osobě samostatně výdělečně činné poskytnout překlenovací příspěvek, se považují
a) nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených,
b) náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
c) náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady souvisí s provozováním samostatné výdělečné činnosti.
(5) Je-li součástí nákladů uvedených v odstavci 4 daň z přidané hodnoty a osoba samostatně výdělečně činná není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad.

§ 115

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

(1) Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který není uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce, na základě dohody uzavřené s ním po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu uvedeného v § 209 odst. 1 zákoníku práce nebo z důvodu přerušení práce způsobené živelní událostí podle § 207 písm. b) zákoníku práce spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie[98]) a zaměstnavatel
a) nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby[99]),
b) již zaměstnanci poskytuje pro některou z uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínek a ve výši podle § 207 písm. b) nebo § 209 odst. 2 zákoníku práce a od

uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku,
c) se v dohodě o poskytnutí příspěvku zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.
(2) K žádosti o příspěvek je vedle dokladů uvedených v § 118 odst. 2 nutné přiložit
a) dohodu s odborovou organizací o výši poskytované náhrady mzdy podle § 209 odst. 2 zákoníku práce, v případě překážky v práci podle § 209 odst. 1 zákoníku práce; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem,
b) podrobný popis důvodů, na základě kterých zaměstnavatel žádá o příspěvek a opatření, která již zaměstnavatel k řešení situace zavedl, zejména opatření v oblasti pracovní doby, využití konta pracovní doby nebo čerpání dovolené,
c) seznam provozoven zaměstnavatele, jichž se žádost týká, včetně počtu dotčených zaměstnanců,
d) popis výhledu překonání částečné nezaměstnanosti nebo živelní události.
(3) Výše příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku. Příspěvek může být poskytován pouze v době trvání překážky v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti nebo živelní události, a to nejdéle po dobu 6 měsíců s možností jednoho opakování o stejnou dobu; vláda může v odůvodněných případech nařízením stanovit delší dobu poskytování příspěvku.
(4) Začátek a konec období, ve kterém lze o příspěvek požádat, důvody, pro které může být příspěvek poskytnut, některé další podmínky vyplývající z věcných důvodů zavedení tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které umožní identifikovat příčinnou souvislost mezi situací zaměstnavatele a důvody aktivizace tohoto nástroje, způsob realizace tohoto nástroje, včetně jejího časového harmonogramu a vzor žádosti o příspěvek stanoví vláda nařízením.

§ 116

Příspěvek na zapracování

(1) Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči (§ 33).
(2) Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

§ 117

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

(1) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel

přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.[22])
(2) Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Poskytování příspěvků

§ 118

(1) O poskytnutí příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zaměstnavatel nebo fyzická osoba žádá. Žádost o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti musí obsahovat
a) identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby,
b) místo a předmět podnikání,
c) druh příspěvku, o který se žádá.
(2) K žádosti o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je nutné přiložit
a) doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti,
b) doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.
(3) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně. Potvrzení o splnění této podmínky zajišťuje podle § 147b Úřad práce sám, pokud mu k tomu dá zaměstnavatel písemný souhlas a zprostí za tímto účelem příslušný finanční nebo celní úřad, příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení nebo příslušnou zdravotní pojišťovnu mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Prokazuje-li zaměstnavatel splnění podmínky uvedené ve větě první předložením potvrzení sám, nesmí být toto potvrzení starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti podle odstavce 1 a údaje v něm musí odpovídat skutečnému stavu ke dni jeho vydání. Krajská pobočka Úřadu práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.
(4) Místně příslušná pro uzavření dohody a poskytování příspěvku na zřízení (§ 113 odst. 1 věta druhá) nebo vyhrazení (§ 113 odst. 5) společensky účelného pracovního místa je krajská pobočka Úřadu práce, v jejíž evidenci je veden uchazeč o zaměstnání, který bude na společensky účelné pracovní místo umístěn.
(5) Příspěvky podle § 112 až 116 nebo 117 se zaměstnavateli neposkytnou po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 nebo porušení dohody o poskytnutí příspěvku podle § 115.

§ 119

(1) O poskytnutí příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti uzavírá Úřad práce se zaměstnavateli, s jinými právnickými a fyzickými osobami a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů[6]) písemnou dohodu.
(2) Dohoda o poskytnutí příspěvku musí obsahovat
a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) účel poskytnutí příspěvku,
c) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
d) výši a termín poskytnutí příspěvku,
e) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
f) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
g) závazek příjemce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, a lhůtu a podmínky vrácení příspěvku,
h) závazek zaměstnavatele neprodleně vrátit příspěvek podle § 112 až 116 nebo 117 v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, lhůtu a podmínky vrácení příspěvku,
i) závazek zaměstnavatele, že v době sjednané pro poskytování příspěvku podle § 115 nerozváže se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce,
j) u příspěvku podle § 115 seznam zaměstnanců, na které bude příspěvek poskytován,
k) ujednání o vypovězení dohody.
(3) V závislosti na charakteru jednotlivých příspěvků poskytovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem.
(4) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu[46]).
(5) Nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně[46]).
(6) Formy příspěvků a způsob poskytování příspěvků stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

HLAVA V

SDÍLENÉ ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

§ 119a

(1) Krajská pobočka Úřadu práce může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce (dále jen „sdílené zprostředkování zaměstnání“).
(2) Do sdíleného zprostředkování zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu (§ 33 odst. 2) a s jeho předchozím písemným souhlasem. Při výběru uchazečů o zaměstnání přihlíží zejména k situaci na trhu práce.
(3) O sdíleném zprostředkování zaměstnání uzavírá Úřad práce s agenturou práce písemnou dohodu, na jejímž základě může agentuře práce poskytnout příspěvek

a) na sdílené zprostředkování zaměstnání ve výši maximálně 500 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání,
b) za umístění uchazeče o zaměstnání a jeho setrvání v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců ve výši maximálně 6250 Kč.
(4) Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje, pokud agentura práce přijme do pracovněprávního vztahu uchazeče o zaměstnání, kterému zprostředkovává zaměstnání podle této dohody.
(5) Dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání obsahuje
a) identifikační údaje účastníků dohody,
b) počet uchazečů o zaměstnání, kterým bude agenturou práce zprostředkováváno zaměstnání,
c) dobu, po kterou bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání; tato doba nesmí překročit 6 měsíců,
d) počet uchazečů o zaměstnání, kterým agentura práce zprostředkuje zaměstnání v době sjednané podle písmene c),
e) závazek agentury práce informovat krajskou pobočku Úřadu práce ve sjednaných termínech o průběhu zprostředkování zaměstnání,
f) závazek agentury práce neprodleně informovat krajskou pobočku Úřadu práce o tom, že uchazeč o zaměstnání
1. se nedostavil ve sjednaném termínu na jednání s agenturou práce nebo k zaměstnavateli k projednání možného nástupu do zaměstnání,
2. odmítl zprostředkované zaměstnání,
3. bude přijat do zprostředkovaného zaměstnání, včetně dne nástupu do zaměstnání,
g) způsob ověření zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce,
h) druh příspěvku, který bude agentuře práce poskytnut,
i) výši, termín a způsob poskytnutí příspěvku,
j) závazek agentury práce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud agentura práce nesplní závazky sjednané podle písmen b) až d), nebo pokud jí byl jejím zaviněním příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, lhůtu pro vrácení a podmínky vrácení tohoto příspěvku a
k) ujednání o vypovězení dohody.
(6) V závislosti na druhu příspěvků poskytovaných podle odstavce 3 lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem. Součástí dohody je jmenný seznam uchazečů o zaměstnání, kterým je agentura práce povinna zprostředkovávat zaměstnání.
(7) Nevrácení příspěvku ve stanovené lhůtě je porušením rozpočtové kázně[46]).
(8) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem
a) způsob předávání informací o průběhu zprostředkování zaměstnání a o spolupráci uchazeče o zaměstnání s agenturou práce,
b) termín a způsob úhrady příspěvků podle odstavce 3 a
c) způsob výběru agentury práce, se kterou bude uzavřena dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání.

HLAVA VI

CÍLENÉ PROGRAMY K ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI

§ 120

(1) Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie.
(2) Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.
(3) Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.
(4) Při plnění cílených programů může Úřad práce spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob. Součástí dohody o zajišťování cíleného programu je i ujednání o příspěvku právnické nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu.

ČÁST ŠESTÁ

VÝKON UMĚLECKÉ, KULTURNÍ, SPORTOVNÍ NEBO REKLAMNÍ ČINNOSTI DÍTĚTE

§ 121

Základní podmínky

(1) Dítětem se pro účely tohoto zákona rozumí fyzická osoba
a) mladší 15 let, nebo
b) starší 15 let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení.
(2) Dítě může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost (dále jen "činnost dítěte") pro právnickou nebo fyzickou osobu, která má tuto činnost v předmětu své činnosti (dále jen "provozovatel činnosti"), jen jestliže je tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj.[57])
(3) Za činnost dítěte se nepovažuje
a) zájmová kulturní činnost v amatérských souborech a základních uměleckých školách,
b) vystupování na uměleckých a kulturních akcích pořádaných školou, školským zařízením nebo ústavem sociální péče nebo na akcích, na kterých se škola, školské zařízení nebo ústav sociální péče organizačně podílí,
c) činnost konaná v rámci výchovy a vzdělávání ve školách a školských zařízeních v souladu se vzdělávacími programy,

d) účast na uměleckých a sportovních soutěžích, pokud nejde o činnosti za odměnu, nebo
e) činnost konaná v rámci mimoškolní výchovy a při ostatních nekomerčních zájmových aktivitách, která není vykonávána za odměnu.
(4) Provozovatel činnosti je povinen zajistit
a) soustavný dohled způsobilou osobou v době dohodnuté pro činnost dítěte, případně i při dopravě na ni, pokud ho nevykonává zákonný zástupce nebo opatrovník,
b) vhodné podmínky odpovídající charakteru činnosti, kterou bude dítě vykonávat.
(5) Na činnost dítěte se vztahuje § 101, 245 a 246 zákoníku práce; ustanovení § 103 až 106 zákoníku práce a § 2 až 8 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[42a]) se použijí přiměřeně.

§ 122

Povolování výkonu činnosti dítěte

(1) O povolení výkonu činnosti dítěte (dále jen „povolení“) rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce na základě písemné žádosti podané zákonným zástupcem nebo opatrovníkem dítěte nebo jinou osobou odpovědnou za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu (dále jen "zákonný zástupce"). Žádost se podává u krajské pobočky Úřadu práce příslušné podle trvalého pobytu dítěte, a pokud dítě nemá trvalý pobyt, podle místa, kde se zdržuje.
(2) Pro účely povolení podle odstavce 1 se považuje za činnost
a) uměleckou a kulturní vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zvláštního právního předpisu[58]) a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční,
b) reklamní provádění úkonů v reklamě[59]) a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu,
c) sportovní provádění sportovních výkonů na veřejnosti.
(3) Žádost o povolení musí obsahovat
a) identifikační údaje dítěte,
b) identifikační údaje zákonného zástupce dítěte; pokud se jedná o cizince, který nemá na území České republiky bydliště, rovněž místo, kde se na území České republiky zdržuje,
c) písemný souhlas dítěte s tím, že bude činnost vykonávat, je-li dítě s ohledem na věk a rozumovou vyspělost schopno vyjádřit svůj názor,
d) lékařský posudek poskytovatele zdravotních služeb v oboru praktické lékařství pro děti a dorost o tom, že činnost, kterou bude dítě vykonávat a doba jejího konání, vzhledem k časovému vymezení jejího výkonu, je přiměřená z hlediska zdravotního a že dítě je ze zdravotního hlediska způsobilé tuto činnost vykonávat. Lékařský posudek v době vydání povolení nesmí být starší než 3 měsíce. Posudek vydává lékař na základě žádosti zákonného zástupce dítěte. Podkladem pro vydání posudku jsou údaje zpracované provozovatelem činnosti v rozsahu písmene e),
e) druh činnosti, kterou bude dítě vykonávat, místo výkonu činnosti a charakteristiku pracovních podmínek a pracovišť, ve kterých bude dítě činnost vykonávat, a bude-li vykonávat více druhů takových činností, uvádějí se u každého z druhů těchto činností,
f) identifikační údaje provozovatele činnosti,

g) dobu, po kterou bude dítě činnost vykonávat.
(4) Provozovatel činnosti je povinen pro případ náhrady škody, včetně náhrady škody na zdraví, ke které by mohlo dojít při výkonu činnosti, sjednat pojištění; sjednání pojištění musí být uvedeno v povolení.
(5) Náhrada škody způsobené dítětem provozovateli činnosti nebo provozovatelem činnosti dítěti se řídí občanským zákoníkem. Výše náhrady škody způsobené provozovateli činnosti dítětem nesmí přesáhnout v jednotlivém případě 0,70násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém vznikla škoda. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů. Povinnost provozovatele činnosti nahradit škodu je však dána i v případě, kdy provozovatel činnosti dodržel povinnosti vyplývající z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
(6) V řízení o povolení výkonu činnosti dítěte je účastníkem řízení také provozovatel činnosti.
(7) Povolení vydává krajská pobočka Úřadu práce. V povolení krajská pobočka Úřadu práce stanoví rozsah a podmínky pro výkon činnosti upravující rozvrh činnosti a odpočinku v závislosti na rozsahu a druhu činnosti, způsob zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti a minimální požadavky na zajištění vhodných pracovních podmínek k výkonu činnosti.
(8) Povolit dítěti výkon činnosti lze nejdéle na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích, které následují po dni právní moci rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce o povolení, nejdéle však do doby, do které je fyzická osoba považována podle tohoto zákona za dítě. Bude-li vykonávat dítě činnost u více provozovatelů, vydává se samostatné povolení k výkonu činnosti u každého provozovatele.
(9) Krajská pobočka Úřadu práce si může vyžádat vyjádření orgánu sociálně-právní ochrany dětí, zda mu nejsou známy skutečnosti, které by bránily dítěti ve výkonu činnosti, nebo zda není činnost pro dítě vhodná.

§ 123

Obsah a časové vymezení povolení

(1) Dítě může činnost vykonávat jen na základě jednotlivého povolení vydaného pro určité dítě a určitou činnost, a to nejdéle
a) 2 hodiny denně u dítěte, které ještě neplní povinnou školní docházku, přičemž celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 10 hodin,
b) 2 hodiny ve vyučovací den a 12 hodin týdně pro činnost vykonávanou během období školního vyučování mimo hodiny školní výuky, přičemž denní doba výkonu činnosti nesmí přesáhnout 7 hodin,
c) 7 hodin denně pro činnost vykonávanou v období školních prázdnin, přičemž celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 35 hodin týdně.
Za dobu výkonu činnosti se považuje i doba potřebná pro přípravu na výkon činnosti v místě výkonu činnosti.

(2) Doba odpočinku musí být stanovena v rozsahu nejméně dvakrát 15 minut a jednou 45 minut, pokud má dítě vykonávat činnost v rozsahu 4 a půl hodiny denně a více. Tato doba odpočinku se do doby výkonu činnosti nezapočítává.
(3) Vykonává-li dítě činnost pro více provozovatelů činnosti, doby těchto činností se sčítají; jejich součet nesmí být vyšší, než je uvedeno v odstavci 1.
(4) Dítě nesmí činnost vykonávat v době mezi 22. a 6. hodinou; pokud u dítěte, které plní povinnou školní docházku, není následující den po dnu, kdy končí tato doba, dnem školního vyučování, je výkon činnosti zakázán v době mezi 22.30 a 6. hodinou.
(5) Dítě musí mít po skončení výkonu denní činnosti nepřetržitý odpočinek nejméně v délce 14 hodin. Pokud vykonává činnost po sobě 5 jdoucích kalendářních dnů, nesmí vykonávat činnost nejméně v následujících 2 po sobě jdoucích kalendářních dnech. V kalendářním týdnu nesmí dítě činnost vykonávat alespoň 2 kalendářní dny.
(6) Úřad práce může na základě písemné žádosti zákonného zástupce dítěte před uplynutím platnosti povolení prodloužit jeho platnost na dobu nezbytně nutnou k dokončení činnosti dítěte, nejdéle na dobu 2 měsíců. Při rozhodování o prodloužení povolení vychází krajská pobočka Úřadu práce z údajů uvedených v žádosti o vydání povolení doplněných zákonným zástupcem o nové skutečnosti rozhodné pro vydání povolení.
(7) O povolení je možno žádat opakovaně. Byla-li žádost o vydání povolení zamítnuta s ohledem na lékařský posudek, lze žádost o vydání povolení výkonu téže činnosti konané za stejných podmínek podat znovu nejdříve po uplynutí 3 měsíců ode dne, kterým nabylo právní moci rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce o zamítnutí vydání povolení.
(8) Krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí o povolení výkonu činnosti dítěte nebo rozhodnutí o nepovolení výkonu činnosti dítěte bez zbytečného odkladu doručí také příslušnému oblastnímu inspektorátu práce.
(9) Pokud tento zákon nestanoví jinak, vydaným povolením zůstávají nedotčeny obsah a forma smluv, které se sjednávají podle zvláštních právních předpisů, jakož i nároky z nich vyplývající.
(10) Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci povolení vydaných k činnosti dítěte. Evidence obsahuje údaje uvedené v žádosti o povolení. Údaje z evidence jsou určeny výhradně pro účely vydání povolení.

§ 124

Řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte

(1) Úřad práce výkon činnosti dítěte zakáže, jestliže zjistí, že
a) dítě vykonává činnost bez povolení,
b) provozovatel činnosti při výkonu činnosti dítěte porušil povinnosti stanovené tímto zákonem nebo jinými právními předpisy, nebo
c) podle lékařského posudku vydaného v době po vydání rozhodnutí o povolení není výkon této činnosti pro dítě vhodný.
(2) Výkon činnosti je Úřad práce povinen zakázat bezprostředně poté, co se o skutečnostech uvedených v odstavci 1 dozvěděl, a to prohlášením sděleným zákonnému zástupci dítěte a provozovateli činnosti. Ode dne sdělení tohoto prohlášení má zákonný

zástupce povinnost činnost dítěte ukončit; takovou povinnost má i provozovatel činnosti.
(3) Při důvodném podezření, že u dítěte došlo ke ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu činnosti nebo k jiným skutečnostem znemožňujícím dítěti výkon činnosti, je zákonný zástupce dítěte, ošetřující lékař, oblastní inspektorát práce a orgán sociálně-právní ochrany dítěte povinen sdělit tyto skutečnosti příslušné krajské pobočce Úřadu práce.
(4) Prohlášení o zákazu činnosti dítěte může Úřad práce učinit písemně nebo ústně. Bylo-li prohlášení učiněno ústně, je úřad práce povinen provést o tomto ústním prohlášení zápis, a to téhož dne, kdy k prohlášení došlo. Bylo-li prohlášení učiněno ústně, vydá Úřad práce na místě písemné potvrzení. Prohlášení učiněné písemně a písemné potvrzení obdrží zákonný zástupce dítěte a provozovatel činnosti.
(5) Krajská pobočka Úřadu práce je povinna nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne sdělení písemného nebo ústního prohlášení o zákazu činnosti dítěte vydat rozhodnutí o zákazu výkonu činnosti dítěte.

ČÁST SEDMÁ

KONTROLNÍ ČINNOST

§ 125

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, v rozsahu stanoveném v § 126 odst. 4 i celní úřady a v rozsahu uvedeném v § 127 generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce (dále jen "orgány kontroly").

§ 126

(1) Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů u
a) zaměstnavatelů,
b) právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle tohoto zákona, zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci,
c) fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle tohoto zákona,
(dále jen "kontrolovaná osoba").
(2) Pro účely tohoto zákona se za pracovněprávní předpisy považují právní předpisy o zaměstnanosti a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele[62]).
(3) Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny kontrolovat, zda a v jakém rozsahu zaměstnavatel přiděluje práci svým zaměstnancům, na které je zaměstnavateli poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 a s nimiž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele. Za tím účelem jsou Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce oprávněny vstupovat se souhlasem zaměstnance do míst výkonu práce.
(4) Oprávnění kontrolovat, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu a zda ji vykonává v souladu s vydaným

povolením k zaměstnání, zaměstnaneckou kartou nebo modrou kartou, jsou-li podle tohoto zákona vyžadovány, mají rovněž celní úřady. Celní úřady jsou oprávněny kontrolovat i to, zda zaměstnavatelé plní oznamovací povinnosti podle § 87 a 88. Pro účely kontroly podle věty první a druhé poskytuje ministerstvo způsobem umožňujícím dálkový přístup celním úřadům, Státnímu úřadu inspekce práce a oblastním inspektorátům práce informaci o povoleních k zaměstnání vydaných krajskou pobočkou Úřadu práce a o písemných informacích týkajících se cizinců, občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků (§ 3 odst. 2) a rodinných příslušníků občanů České republiky uvedených v § 3 odst. 3, a to v rozsahu uvedeném v § 87, 88 a § 92 odst. 3. Celní úřad informuje o provedených kontrolách příslušný oblastní inspektorát práce, a v případě zjištění nedostatků předává tomuto oblastnímu inspektorátu podklady pro zahájení správního řízení o uložení pokuty.
(5) Oprávnění kontrolovat, zda rekvalifikační zařízení uvedené v § 108 odst. 2 písm. a) realizuje akreditovaný vzdělávací program v souladu s udělenou akreditací, má Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.
(6) Kontrolní oprávnění jiných orgánů podle zvláštních právních předpisů tím nejsou dotčena.

§ 127

(1) Generální ředitelství Úřadu práce kontroluje
a) plnění dohod o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení (§ 111),
b) plnění cílených programů celostátního charakteru (§ 120).
(2) Krajská pobočka Úřadu práce je oprávněna kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

§ 129

Pro kontrolu dodržování podmínek čerpání prostředků státního rozpočtu podle tohoto zákona a pro uplatňování sankcí při porušení rozpočtové kázně platí zvláštní právní předpisy.[64])

§ 132

Fyzická osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, je povinna orgánu kontroly prokázat svou totožnost občanským průkazem nebo cestovním dokladem.

§ 135

Orgán kontroly může v odůvodněných případech vyzvat kontrolovanou osobu, aby se v určené lhůtě dostavila k orgánu kontroly a předložila doklady potřebné k provedení kontroly; kontrolovaná osoba je povinna této výzvy uposlechnout, pokud neprokáže vážnou překážku, která jí brání ve splnění této povinnosti v určené lhůtě.

§ 136

(1) Právnická nebo fyzická osoba je jako zaměstnavatel povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Splnění povinnosti podle věty první se nevyžaduje, splnil-li zaměstnavatel povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění.
(2) Povinnost podle odstavce 1 věty první má na území České republiky i zaměstnavatel usazený v jiném členském státu Evropské unie, který v rámci nadnárodního poskytování služeb vyslal svého zaměstnance k dočasnému výkonu práce do České republiky, přičemž doklady, jimiž je plněna tato povinnost, musejí být přeloženy do českého jazyka.
(2 3) Pro ověření skutečností podle odstavce 1 jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce oprávněny získávat od České správy sociálního zabezpečení způsobem umožňujícím dálkový přístup o zaměstnanci tyto údaje vedené v registru pojištěnců:
a) vznik a zánik účasti na nemocenském pojištění nebo nástup do zaměstnání a jeho skončení anebo u smluvního zaměstnance zahájení a skončení výkonu práce pro smluvního zaměstnavatele,
b) druh výdělečné činnosti zakládající účast na nemocenském pojištění,
c) obchodní firmu, název nebo jméno a příjmení zaměstnavatele včetně adresy jeho sídla nebo trvalého pobytu, popřípadě místa podnikání.
(3 4) Pro ověření skutečností podle odstavce 1 jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce oprávněny získávat z Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí způsobem umožňujícím dálkový přístup údaje
a) zda je fyzická osoba vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání,
b) o občanech Evropské unie a cizincích vedené příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce,
c) poskytované podle § 8a odst. 1 písm. o) tohoto zákona.

§ 137

Provádí-li orgán kontroly kontrolu na základě písemného podnětu nebo podnětu učiněného ústně do protokolu, informuje písemně o způsobu a výsledcích kontroly toho, kdo podnět podal, je-li znám. Jedná-li se o podnět ke kontrole z důvodu diskriminace, má v podnětu označená diskriminovaná fyzická osoba právo vyjádřit se k obsahu podnětu a ke skutečnostem zjištěným orgánem kontroly.

§ 138

V zařízeních ozbrojených sil a ozbrojených bezpečnostních sborů v působnosti Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra, Ministerstva spravedlnosti a Ministerstva financí, v zařízeních Národního bezpečnostního úřadu, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace a Generální inspekce bezpečnostních sborů, kde by výkonem kontroly mohlo dojít k ohrožení utajovaných informací, může být kontrola prováděna jen se souhlasem příslušného ministerstva a v zařízeních Národního bezpečnostního úřadu a Bezpečnostní informační služby jen se souhlasem jejich ředitele.

Správní delikty

§ 139

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že
a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,
b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení,
c) vykonává nelegální práci,
d) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2, ~~nebo~~
e) nesplní oznamovací povinnost podle § 87.
f) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3,
g) jako osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, neprokáže svou totožnost podle § 132.
(2) Fyzická osoba se dále dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel
a) v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,
b) nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81,
c) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů,
d) nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou,
e) neuvede v evidenci vedené podle § 81 odst. 3 požadované údaje nebo v ní uvede neúplné nebo nepravdivé údaje, nebo
f) nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2.
(3) Za přestupek
a) podle odstavce 1 písm. a) a podle odstavce 2 písm. a) a b) lze uložit pokutu do 1 000 000 Kč,
b) podle odstavce 1 písm. b) lze uložit pokutu do 2 000 000 Kč,
c) podle odstavce 1 písm. c), e) a odstavce 2 písm. d) a e) lze uložit pokutu do 100000 Kč,
d) podle odstavce 2 písm. c) a f) lze uložit pokutu do 500 000 Kč,
e) podle odstavce 1 písm. d) a f) lze uložit pokutu do 5000000 Kč,
f) podle odstavce 1 písm. g) lze uložit pokutu do 200000 Kč.

§ 140

(1) Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se správního deliktu dopustí tím, že
a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,
b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy,
c) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2, ~~nebo~~
d) nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou.
e) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.

(2) Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se dále dopustí správního deliktu tím, že jako zaměstnavatel
a) v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,
b) nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81,
c) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů,
d) neuvede v evidenci vedené podle § 81 odst. 3 požadované údaje nebo v ní uvede neúplné nebo nepravdivé údaje, nebo
e) nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2.
(3) Poskytovatel zdravotních služeb se dopustí správního deliktu tím, že neprovede vyšetření zdravotního stavu podle § 9 odst. 1 nebo je neprovede ve lhůtě stanovené v § 9 odst. 1.
(4) Za správní delikt se uloží pokuta do
a) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. a) a podle odstavce 2 písm. a) a b),
b) 2 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. b),
c) 500 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 2 písm. c) a e),
d) 100000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. d) a odstavce 2 písm. d),
e) 50 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 3,
f) 10000000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. c) a e), nejméně však ve výši 50000 Kč.

§ 141

(1) Právnická osoba za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila.
(2) Při určení výše pokuty právnické osobě se přihlédne k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán. Při určení výše pokuty za přestupek podle § 139 odst. 1 písm. f) nebo za správní delikt podle § 140 odst. 1 písm. e) se přihlédne i k výši částek, které je právnická nebo fyzická osoba povinna uhradit podle § 141b odst. 1 písm. b).
(3) Odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, jestliže správní orgán o něm nezahájil řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 roků ode dne, kdy byl spáchán.
(4) Správní delikty podle tohoto zákona v prvním stupni projednávají Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce.
(5) Příjem z pokut je příjmem státního rozpočtu.
(6) Na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby[8]) nebo v přímé souvislosti s ním, se vztahují ustanovení zákona o odpovědnosti a postihu právnické osoby.

Odpovědnost zaměstnavatele a dalších právnických nebo fyzických osob

§ 141a

(1) Za úhradu pokuty uložené za přestupek podle § 139 odst. 1 písm. f) nebo za správní delikt podle § 140 odst. 1 písm. e) ručí právnická nebo fyzická osoba, které právnická nebo fyzická osoba, jež umožnila cizinci výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, poskytla v rámci obchodního vztahu plnění jako subdodavatel přímo nebo prostřednictvím jiné osoby; stejně ručí i prostředník. Ručení vzniká pouze v případě, pokud o nelegální práci podle § 5 písm. e) bodu 3 tyto osoby věděly, nebo při vynaložení náležité péče vědět měly a mohly.
(2) O tom, zda ručení podle odstavce 1 vzniklo a kdo je ručitelem, vydá Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, který o uložení pokuty rozhodoval v prvním stupni, rozhodnutí. Správní řízení podle věty první lze zahájit nejpozději do 90 dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za přestupek podle § 139 odst. 1 písm. f) nebo za správní delikt podle § 140 odst. 1 písm. e).

§ 141b

(1) Právnická osoba, které byla pravomocně uložena pokuta za správní delikt podle § 140 odst. 1 písm. e), nebo fyzická osoba, které byla pravomocně uložena pokuta za přestupek podle § 139 odst. 1 písm. f), je povinna uhradit
a) cizinci, který vykonal práci podle § 5 písm. e) bodu 3, dlužnou odměnu,
b) částku rovnající se součtu částek odpovídajících výši
1. pojistného na všeobecné zdravotní pojištění včetně penále[90]),
2. pojistného na sociální zabezpečení včetně penále[21]), které by jinak byla povinna odvést podle jiných právních předpisů, a
c) náklady související s doručením dlužné odměny podle písmene a), a to i do státu, jehož je cizinec občanem, nebo v případě, že je osobou bez státního občanství, do státu jeho posledního trvalého bydliště, popřípadě do jiného státu, ve kterém má povolen pobyt.
(2) Má se za to, že dlužná odměna podle odstavce 1 písm. a) přísluší ve výši základní měsíční sazby minimální mzdy[91]) za každý měsíc trvání výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3. Má se za to, že cizinec vykonával práci 3 měsíce.
(3) Za splnění povinnosti podle odstavce 1 písm. a) a c) ručí právnická nebo fyzická osoba, které právnická nebo fyzická osoba, jež umožnila cizinci výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, poskytla v rámci obchodního vztahu plnění jako subdodavatel přímo nebo prostřednictvím jiné osoby; stejně ručí i prostředník. Ručení vzniká pouze v případě, pokud o nelegální práci podle § 5 písm. e) bodu 3 tyto osoby věděly, nebo při vynaložení náležité péče vědět měly a mohly.
(4) O tom, zda ručení podle odstavce 3 vzniklo a kdo je ručitelem, vydá Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, který o uložení pokuty rozhodoval v prvním stupni, rozhodnutí. Správní řízení podle věty první lze zahájit nejpozději do 90 dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za přestupek podle § 139 odst. 1 písm. f) nebo za správní delikt podle § 140 odst. 1 písm. e).

ČÁST OSMÁ

SPOLEČNÁ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

HLAVA I

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

§ 142

Na správní řízení vedená podle části druhé tohoto zákona se nevztahuje § 79 odst. 5 správního řádu[67]), s výjimkou správních řízení o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, zahájených podle § 63 odst. 2 písm. a) až e).

§ 143

Odvolání proti rozhodnutí Úřadu práce o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (§ 30), o zastavení výplaty podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci (§ 44), o snížení nebo zastavení výplaty podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci (§ 55), o odejmutí povolení k zaměstnání cizinci (§ 100) a o vydání nebo nevydání povolení činnosti dítěte a o zákazu činnosti dítěte (§ 124 odst. 1 a 5) nemá odkladný účinek.

§ 144

Pro počítání času podle tohoto zákona platí obdobně úprava o počítání času stanovená ve zvláštním právním předpise.[68]) V případě, že pro splnění podmínky vzniku nároku podle tohoto zákona je nutné jednotlivé dny sčítat, považuje se za měsíc 30 kalendářních dnů.

§ 145

V případě, že cizinec má být zaměstnáván na více místech výkonu práce, krajská pobočka Úřadu práce projedná jeho zaměstnávání s krajskou pobočkou Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání rovněž vykonáváno, a rozhodne o povolení k zaměstnání pro více míst výkonu práce.

§ 146

(1) Vyúčtování příspěvků a hmotné podpory poskytované podle částí třetí a páté provádí příjemce k 31. prosinci kalendářního roku a předkládá je poskytovateli do 15. února následujícího roku, s výjimkou příspěvků poskytovaných zpětně na základě předložených vyúčtovaných nákladů a příspěvku podle § 78 odst. 1. Příspěvky, které nejsou poskytovány zpětně, nemusí být vyčerpány v roce jejich poskytnutí, musí však být čerpány podle harmonogramu stanoveného v dohodě o jejich poskytnutí.
(2) Nevyčerpanou část příspěvku je příjemce povinen poskytovateli neprodleně vrátit; nesplnění této povinnosti ve lhůtě stanovené poskytovatelem je porušením rozpočtové kázně.[46])

§ 147

Na zaměstnávání příslušníků a vojáků z povolání ve služebním poměru a zaměstnanců obce zařazených do obecní policie se nevztahují ustanovení § 80 a 81; povinnost uvedená v § 81 se nevztahuje na Český báňský úřad a obvodní báňské úřady,[70]) pokud jde o zaměstnávání báňských inspektorů. Ustanovení § 80 a 81 se nevztahují na poskytovatele zdravotnické záchranné služby, pokud jde o zaměstnávání členů výjezdových skupin.

§ 147a

(1) Zaměstnanci státu zařazení k výkonu práce v Úřadu práce jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, se kterými se seznámili při plnění pracovních povinností nebo v souvislosti s ním. Tato povinnost trvá i po skončení pracovněprávního vztahu. Povinnosti mlčenlivosti je může zbavit ten, v jehož zájmu tuto povinnost mají, nebo ve veřejném zájmu generální ředitel Úřadu práce. Tímto ustanovením není dotčena povinnost oznamovat určité skutečnosti orgánům příslušným podle zvláštních právních předpisů[71a]).
(2) Ustanovení odstavce 1 se vztahuje rovněž na zaměstnance státu zařazené k výkonu práce v celních úřadech nebo ve Státním úřadu inspekce práce, kteří vykonávají kontrolu podle tohoto zákona, s tím, že povinnosti mlčenlivosti je může ve veřejném zájmu zbavit vedoucí příslušného celního úřadu nebo generální inspektor Státního úřadu inspekce práce.

§ 147b

Státní orgány, obce a kraje a jejich orgány, další právnické a fyzické osoby sdělují na výzvu Úřadu práce a ministerstva bezodkladně a bezplatně údaje rozhodné pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, pro nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci, její výši nebo výplatu, pro poskytování příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pro povolení k zaměstnání cizince, pro výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte a pro kontrolní činnost; mohou tak učinit způsobem umožňujícím dálkový přístup.

§ 147c

(1) Ministerstvo vnitra nebo Policie České republiky poskytuje ministerstvu, Úřadu práce, Státnímu úřadu inspekce práce a oblastním inspektorátům práce pro výkon státní správy na úseku zaměstnanosti
a) referenční údaje ze základního registru obyvatel,
b) údaje z agendového informačního systému evidence obyvatel,
c) údaje z agendového informačního systému cizinců,
d) údaje z registru rodných čísel o fyzických osobách, kterým bylo přiděleno rodné číslo, avšak nejsou vedeny v informačních systémech uvedených v písmenech b) a c).
(2) Poskytovanými údaji podle odstavce 1 písm. a) jsou
a) příjmení,
b) jméno, popřípadě jména,
c) adresa místa pobytu,

d) datum, místo a okres narození; u subjektu údajů, který se narodil v cizině, datum, místo a stát, kde se narodil,
e) datum, místo a okres úmrtí; jde-li o úmrtí subjektu údajů mimo území České republiky, datum úmrtí, místo a stát, na jehož území k úmrtí došlo; je-li vydáno rozhodnutí soudu o prohlášení za mrtvého, den, který je v rozhodnutí uveden jako den smrti nebo den, který subjekt údajů prohlášený za mrtvého nepřežil, a datum nabytí právní moci tohoto rozhodnutí,
f) státní občanství, popřípadě více státních občanství.
(3) Poskytovanými údaji podle odstavce 1 písm. b) jsou
a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě jejich změna, rodné příjmení,
b) datum narození,
c) pohlaví a jeho změna,
d) místo a okres narození; u občana, který se narodil v cizině, místo a stát, na jehož území k narození došlo,
e) rodné číslo a jeho změny,
f) státní občanství,
g) adresa místa trvalého pobytu, včetně předchozích adres místa trvalého pobytu,
h) počátek trvalého pobytu, popřípadě datum zrušení údaje o místu trvalého pobytu nebo datum ukončení trvalého pobytu na území České republiky,
i) omezení svéprávnosti,
j) rodné číslo otce, matky, popřípadě jiného zákonného zástupce nebo opatrovníka; v případě, že jeden z rodičů nebo jiný zákonný zástupce nebo opatrovník nemá rodné číslo, jeho jméno, popřípadě jména, příjmení a datum narození,
k) rodinný stav, datum jeho změny a místo uzavření manželství,
l) rodné číslo manžela; je-li manželem cizinec, který nemá přiděleno rodné číslo, jeho jméno, popřípadě jména, příjmení manžela a datum jeho narození,
m) rodné číslo dítěte,
n) u osvojení dítěte původní a nové jméno, popřípadě jména, příjmení dítěte, původní a nové rodné číslo dítěte, datum a místo narození dítěte, rodná čísla osvojitelů a datum nabytí právní moci rozhodnutí o osvojení nebo rozhodnutí o zrušení osvojení dítěte,
o) datum, místo a okres úmrtí; jde-li o úmrtí občana mimo území České republiky, datum, místo a stát, na jehož území k úmrtí došlo,
p) den, který byl v rozhodnutí soudu o prohlášení za mrtvého uveden jako den smrti nebo den, který občan prohlášený za mrtvého nepřežil.
(4) Poskytovanými údaji podle odstavce 1 písm. c) jsou
a) jméno, popřípadě jména, příjmení, jejich změna, rodné příjmení,
b) datum narození,
c) pohlaví a jeho změna,
d) místo a stát narození,
e) rodné číslo a jeho změny,
f) státní občanství,
g) druh a adresa místa pobytu,
h) číslo a platnost oprávnění k pobytu, zaměstnanecké karty nebo modré karty,
i) počátek pobytu, popřípadě datum ukončení pobytu,
j) omezení svéprávnosti,
k) správní vyhoštění a doba, po kterou není umožněn vstup na území České republiky,

l) rodinný stav, datum a místo jeho změny, jméno, popřípadě jména, příjmení manžela, rodné číslo nebo datum narození,
m) jméno, popřípadě jména, příjmení dítěte, pokud je dítě cizincem, a jeho rodné číslo; v případě, že rodné číslo nebylo přiděleno, datum narození,
n) jméno, popřípadě jména, příjmení otce, matky, popřípadě jiného zákonného zástupce nebo opatrovníka, pokud jsou cizinci, a jejich rodné číslo; v případě, že jeden z rodičů nebo jiný zákonný zástupce nebo opatrovník nemá rodné číslo, jeho jméno, popřípadě jména, příjmení a datum narození,
o) vyhoštění a doba, po kterou není umožněn vstup na území České republiky,
p) datum, místo a okres úmrtí; jde-li o úmrtí mimo území České republiky, stát, na jehož území k úmrtí došlo, popřípadě datum úmrtí,
q) den, který byl v rozhodnutí soudu o prohlášení za mrtvého uveden jako den smrti nebo den, který cizinec prohlášený za mrtvého nepřežil,
r) u osvojení dítěte, které je cizincem, původní a nové jméno, popřípadě jména, příjmení dítěte, původní a nové rodné číslo dítěte, datum a místo narození dítěte, rodná čísla osvojitelů a datum nabytí právní moci rozhodnutí o osvojení nebo rozhodnutí o zrušení osvojení dítěte,
s) jméno, popřípadě jména, a příjmení
1. zletilého nezaopatřeného dítěte cizince,
2. nezletilého cizince, který byl cizinci, nebo jeho manželu rozhodnutím příslušného orgánu svěřen do náhradní rodinné péče, nebo který byl cizincem nebo jeho manželem osvojen anebo jehož poručníkem nebo manželem jeho poručníka je cizinec, který je obyvatelem,
3. osamělého cizince staršího 65 let nebo bez ohledu na věk cizince, který se o sebe nedokáže ze zdravotních důvodů sám postarat, jde-li o sloučení rodiny s rodičem nebo dítětem, kteří jsou obyvateli,
4. cizince, který je nezaopatřeným přímým příbuzným ve vzestupné nebo sestupné linii nebo takovým příbuzným manžela občana Evropské unie,
5. rodiče nezletilého cizince a jeho rodné číslo; jde-li o cizince, kteří nemají přiděleno rodné číslo, jméno, popřípadě jména, příjmení a datum narození,
t) údaje o zaměstnavateli, pracovním zařazení a místě výkonu práce držitele zaměstnanecké karty nebo modré karty.
(5) Poskytovanými údaji podle odstavce 1 písm. d) jsou
a) jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení,
b) den, měsíc a rok narození,
c) místo narození; u fyzické osoby narozené v cizině místo a stát narození,
d) rodné číslo a jeho změny.
(6) Údaje, které jsou vedeny jako referenční údaje v základním registru obyvatel, se využijí z agendového informačního systému evidence obyvatel nebo agendového informačního systému cizinců, pouze pokud jsou ve tvaru předcházejícím současný stav.
(7) Z poskytovaných údajů lze v konkrétním případě použít vždy jen takové údaje, které jsou nezbytné ke splnění daného úkolu.

§ 147d

(1) Údaje z evidencí podle § 6 odst. 1 písm. i) jsou vedeny v informačním systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, jehož správcem je ministerstvo.

(2) Úřad práce je povinen zajistit uchování všech údajů jednotného informačního systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, které byly získány na základě zpracování údajů podle odstavce 1, jakož i všech dokumentů a spisů týkajících se pravomocně ukončených správních řízení o podporách a dokumentů a spisů o příspěvcích po dobu 15 kalendářních let následujících po kalendářním roce, v němž došlo k pravomocnému ukončení tohoto správního řízení nebo k poslednímu zápisu údajů do informačního systému.
(3) Všechny údaje, které jsou uvedeny v informačním systému v oblasti státní politiky zaměstnanosti, jsou součástí jednotného informačního systému práce a sociálních věcí[89]).

HLAVA II

PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

§ 148

Přechodná ustanovení

(1) Nárok na hmotné zabezpečení přiznaný přede dnem účinnosti tohoto zákona zaniká od splátky hmotného zabezpečení náležející za první měsíc ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, jestliže nejsou po dni nabytí účinnosti tohoto zákona splněny podmínky pro jeho poskytování stanovené tímto zákonem.
(2) Výše hmotného zabezpečení přiznaného přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se stanoví nově od splátky podpory v nezaměstnanosti náležející za první měsíc ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
(3) Uchazeči o zaměstnání, kterému je ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona poskytováno hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání, se posuzuje běh podpůrčí doby podle tohoto zákona; délka podpůrčí doby se upraví podle tohoto zákona, pokud skutečnosti rozhodné pro prodloužení podpůrčí doby doloží do 6 měsíců ode dne účinnosti tohoto zákona.
(4) Nároky vyplývající z dohody o rekvalifikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, sjednané přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se posuzují podle dosavadních předpisů.
(5) Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydané právnické nebo fyzické osobě přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona je platné po dobu, na kterou bylo vydáno s tím, že po dobu 4 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona může tato právnická nebo fyzická osoba na základě tohoto povolení zprostředkovávat zaměstnání i formou zaměstnávání fyzických osob za účelem jejich dočasného přidělení k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě.
(6) Právnická nebo fyzická osoba je povinna vztahy vzniklé v souvislosti s dočasným přidělením svého zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě upravit podle tohoto zákona nejpozději do 4 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
(7) Fyzické osoby, které byly rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení uznány za osoby se změněnou pracovní schopností, se po dobu platnosti tohoto

rozhodnutí, maximálně však po dobu 3 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, považují za osoby zdravotně znevýhodněné podle tohoto zákona.
(8) Fyzické osoby, které byly rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení uznány za osoby se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením a nejsou podle posudku orgánu sociálního zabezpečení uznány plně invalidními, se po dobu platnosti tohoto rozhodnutí, maximálně však po dobu 3 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, považují za osoby s těžším zdravotním postižením podle tohoto zákona.
(9) Způsob zjišťování plnění povinnosti zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností podle § 24 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 305/1991 Sb., zákona č. 167/1999 Sb., zákona č. 155/2000 Sb. a zákona č. 474/2001 Sb., za rok 2004 se řídí dosavadními právními předpisy.
(10) Práva a povinnosti vyplývající z dohod o zabezpečení odborné praxe absolventům středních a vysokých škol a z dohod o zabezpečení získání kvalifikace mladistvým pracovníkům, uzavřené podle § 6a zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění zákona č. 272/1992 Sb., které byly uzavřeny přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se posuzují podle dosavadních předpisů.
(11) Pohledávky, které vznikly státu podle zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, vůči právnickým a fyzickým osobám, které do dne nabytí účinnosti tohoto zákona zanikly bez právního nástupce, dnem nabytí účinnosti tohoto zákona zanikají a dále se neevidují.
(12) Poskytování zálohy na příspěvek podle § 24a zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 474/2001 Sb., na čtvrtletí, ve kterém nabude účinnosti tento zákon, a vyúčtování záloh poskytnutých v roce 2004 se řídí dosavadními právními předpisy.
(13) Práva a povinnosti vzniklé na základě dohod sjednaných podle zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se posuzují podle dosavadních právních předpisů.
(14) Pokud dítě vykonává činnost přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona a bude ji vykonávat nadále před dosažením věku 15 let nebo po dosažení věku 15 let, ale před ukončením povinné školní docházky, i po uplynutí 30 dnů po účinnosti tohoto zákona, je zákonný zástupce dítěte povinen požádat úřad práce o povolení výkonu takové činnosti dítěte, a to nejpozději do 30 dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
(15) Požádal-li zákonný zástupce dítěte o povolení výkonu činnosti dítěte ve lhůtě uvedené v odstavci 14, může dítě vykonávat tuto činnost bez tohoto povolení do dne rozhodnutí o povolení výkonu umělecké nebo sportovní činnosti, nejdéle však po dobu 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
(16) Nepožádal-li zákonný zástupce ve lhůtě stanovené v odstavci 14 o povolení výkonu činnosti dítěte, nesmí dítě ode dne následujícího po uplynutí uvedené lhůty tuto činnost vykonávat.
(17) Cizinec, který jako společník, statutární orgán nebo člen statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti zajišťuje plnění běžných úkolů pro obchodní společnost anebo jako člen družstva, člen statutárního nebo jiného orgánu družstva zajišťuje plnění

běžných úkolů pro družstvo, je povinen požádat o vydání povolení k zaměstnání nejpozději do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
(18) Do doby nabytí úplné účinnosti služebního zákona jmenuje a odvolává ředitele úřadů práce ministr práce a sociálních věcí.

Závěrečná ustanovení

§ 149

Úřady práce a Úřad práce hlavního města Prahy podle zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, jsou úřady práce podle tohoto zákona.

§ 150

Zrušuje se:
1. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.
2. Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.
3. Zákon č. 64/1991 Sb., kterým se mění zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.
4. Zákon č. 305/1991 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.
5. Zákon č. 272/1992 Sb., kterým se mění zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění zákona č. 64/1991 Sb.
6. Zákon č. 369/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
7. Zákon č. 474/2001 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
8. Zákon č. 220/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
9. Nařízení vlády č. 103/2002 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci zaměstnanců v rámci investičních pobídek.
10. Vyhláška č. 21/1991 Sb., o bližších podmínkách zabezpečování rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců, ve znění vyhlášky č. 324/1992 Sb.
11. Vyhláška č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností.
12. Vyhláška č. 324/1992 Sb., kterou se mění a doplňuje vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 21/1991 Sb.
13. Vyhláška č. 399/1992 Sb., kterou se stanoví bližší podmínky postupu při sjednávání dohod mezi zaměstnavateli a úřady práce při omezení provozní činnosti v souvislosti s přechodem na nový podnikatelský program.
14. Vyhláška č. 35/1997 Sb., kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací.

15. Vyhláška č. 232/1997 Sb., kterou se mění vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností.
16. Vyhláška č. 242/2002 Sb., o bližších podmínkách poskytování příspěvku zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % občanů se změněnou pracovní schopností z celkového počtu svých zaměstnanců a vyúčtování tohoto příspěvku.

§ 151

Účinnost

~~Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem třetího měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení.~~

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. dubna 2017.

1) ~~Směrnice Rady 68/360/EHS ze dne 15. října 1968 o odstranění omezení pohybu a pobytu pracovníků členských států a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství.~~
~~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.~~
~~Směrnice Rady 89/48/EHS ze dne 21. prosince 1988 o obecném systému pro uznávání vysokoškolských diplomů vydaných po ukončení nejméně tříletého odborného vzdělávání a přípravy.~~
~~Směrnice Rady 90/364/EHS ze dne 28. června 1990 o právu pobytu.~~
~~Směrnice Rady 90/365/EHS ze dne 28. června 1990 o právu pobytu zaměstnaných osob a osob samostatně výdělečně činných po skončení jejich pracovní činnosti.~~
~~Směrnice Rady 92/51/EHS ze dne 18. června 1992 o druhém obecném systému pro uznávání odborného vzdělávání a přípravy, kterou se doplňuje směrnice 89/48/EHS.~~
~~Směrnice Rady 93/96/EHS ze dne 29. října 1993 o právu pobytu pro studenty.~~
~~Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.~~
~~Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů.~~
~~Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.~~
~~Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.~~
~~Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.~~
~~Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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.~~
~~Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí.~~
Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.
Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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.

Směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.
Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“).

[2)] § 11 zákoníku práce.
[3)] Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[3a)] § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.
[4)] § 8 odst. 1 zákoníku práce.
[5)] Například § 21 obchodního zákoníku.
[6)] Například 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.
[7)] § 15a a 180f zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[8)] § 2 odst. 2 obchodního zákoníku.
[9)] Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), 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.
[9b)] Zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb.
[11)] Vyhláška č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy.
[12)] Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.
[13)] Například zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[14)] Vyhláška č. 134/1998 Sb., kterou se vydává seznam zdravotních výkonů s bodovými hodnotami, ve znění pozdějších předpisů.
[14a)] Zákon č. 526/1990 Sb., o cenách, ve znění pozdějších předpisů.
[15)] Zákoník práce.
[17)] Čl. 43 a následující Smlouvy o založení Evropského společenství.
[18)] Čl. 49 a následující Smlouvy o založení Evropského společenství.
[19)] Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[20)] Rozhodnutí Komise ze dne 23. prosince 2003, kterým se provádí nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání.

[21)] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
[22)] § 83a zákoníku práce.
[23)] Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.
[24)] Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách).
[27)] § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.
[28)] Například zákon č. 21/1992 Sb., o bankách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 248/1992 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů.
[29)] § 70 a následující obchodního zákoníku.
[31)] Zákon č. 218/1999 Sb., o rozsahu branné povinnosti a o vojenských správních úřadech (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů.
[32)] Zákon č. 18/1992 Sb., o civilní službě, ve znění pozdějších předpisů.
[32a)] § 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
[32b)] § 39 odst. 4 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
[32c)] § 45a odst. 1 písm. e) zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění zákona č. 214/2006 Sb.
[32d)] § 45a odst. 6 zákona č. 455/1991 Sb., ve znění zákona č. 214/2006 Sb.
[32g)] § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb.
[33)] § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zákoníku práce.
[34)] § 131 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů. § 157 a násl. zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.
[35)] Zákon č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
[35a)] Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění pozdějších předpisů.
[35b)] Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.
[36)] § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.
[37)] § 275 zákoníku práce.
[38)] Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů.
[39)] § 3 odst. 2 písm. e) a odst. 3 písm. a) zákona č. 463/1991 Sb., o životním minimu.
[39a)] Zákon č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, ve znění pozdějších předpisů.
[40)] Například zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 41/1993 Sb., o ověřování shody opisů nebo kopie s listinou a o ověřování pravosti podpisu obecními úřady a o vydávání potvrzení orgány obcí a okresními úřady, ve znění pozdějších předpisů.
[41)] Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.
[41a)] § 8 odst. 1 písm. c) zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění zákona č. 479/2008 Sb.
[42)] § 38a odst. 2 zákoníku práce.
[42a)] Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění zákona č. 362/2007 Sb.
[43)] Například zákon č. 29/1984 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
[44)] § 44a odst. 4 písm. c) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění zákona č. 482/2004 Sb.
[45)] § 44a odst. 4 písm. a) a b) zákona č. 218/2000 Sb., ve znění zákona č. 482/2004 Sb.
[46)] Zákon č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
[51)] Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů.
[52)] § 5 zákona č. 310/1999 Sb., o pobytu ozbrojených sil jiných států na území České republiky.
[52b)] § 42c zákona č. 326/1999 Sb., ve znění zákona č. 161/2006 Sb.
[52c)] Zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích.
[52d)] Například zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně

některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.
[52e)] Zákon č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
[52f)] Zákon č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 111/1998 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
[52g)] Například vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění vyhlášky č. 98/1982 Sb., vyhláška č. 77/1965 Sb., o výcviku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních strojů.
[53)] Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních).
[54)] § 141a zákoníku práce.
Vyhláška č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání, ve znění zákona č. 188/1988 Sb. a vyhlášky č. 197/1994 Sb.
[55)] Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších předpisů.
[57)] § 11 zákoníku práce.
[58)] Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon).
[59)] Zákon č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy a o změně a doplnění zákona č. 468/1991 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů.
[61)] Například § 21 zákoníku práce, § 18 zákona č. 1/1992 Sb., ve znění zákona č. 217/2000 Sb., § 20 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění zákona č. 217/2000 Sb.
[62)] Zákon č. 118/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
[64)] Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů.
§ 44 zákona č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 337/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
[67)] Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění zákona č. 413/2005 Sb.
[68)] § 266 zákoníku práce.
[69)] § 7 odst. 3 zákona č. 71/1967 Sb.
[70)] Zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů.
[71a)] Například § 8 trestního zákona.
[72a)] § 42i zákona č. 326/1999 Sb., ve znění zákona č. 427/2010 Sb.
[73)] § 67 zákoníku práce.
[74)] § 138 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 254/2002 Sb. § 155 a násl. zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění zákona č. 530/2005 Sb.
[75)] Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.
[76)] § 2 zákona č. 73/2011 Sb.
[77)] § 8a zákona č. 365/2000 Sb., o informačních systémech veřejné správy a o změně některých dalších zákonů, ve znění zákona č. 130/2008 Sb. a zákona č. 190/2009 Sb.
[78)] § 3 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
[79)] § 52 písm. h) zákoníku práce.
[80)] Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).
[81)] § 2 zákoníku práce.
[82)] § 3 zákoníku práce.
[84)] Zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví, ve znění zákona č. 409/2010 Sb.
[85)] § 356 zákoníku práce.
[86)] Zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů (zákon o pojistné smlouvě), ve znění pozdějších předpisů.
[87)] § 136 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

[88]) § 39 odst. 2 písm. a) a b) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
[89]) § 4a zákona č. 73/2011 Sb., ve znění zákona č. 366/2011 Sb.
[90]) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
[91]) § 111 zákoníku práce.
[92]) Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim.
[93]) Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[95]) § 178b odst. 4 zákona č. 326/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
[96]) Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[97]) Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
[98]) Čl. 50 odst. 1 nařízení Komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem.
[98]) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1303/2013 ze dne 17. prosince 2013 o společných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu, Fondu soudržnosti, Evropském zemědělském fondu pro rozvoj venkova a Evropském námořním a rybářském fondu, o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu, Fondu soudržnosti a Evropském námořním a rybářském fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1083/2006.
[99]) § 79 zákoníku práce.
[99]) Například nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1304/2013 ze dne 17. prosince 2013 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1081/2006.

Přechodná ustanovení

1. Poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě za čtvrté kalendářní čtvrtletí roku 2016 se řídí právními předpisy účinnými ke dni 31. prosince 2016.
2. Poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě za první kalendářní čtvrtletí roku 2017 se řídí podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
3. Správní řízení o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, pravomocně neskončené přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se dokončí podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

ÚPLNÉ ZNĚNÍ ZÁKONA

č. 251/2005 Sb.,
o inspekci práce

ze dne 3. května 2005

jak vyplývá ze změn provedených zákony č. 230/2006 Sb., č. 264/2006 Sb., č. 213/2007 Sb., č. 362/2007 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 281/2009 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 350/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 64/2014 Sb., č. 136/2014 Sb., č. 247/2014 Sb., č. 250/2014 Sb., č. 81/2015 Sb., č. 47/2016 Sb., č. 88/2016 Sb. a **č. 93/2017 Sb.**

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

§ 1

~~Tento zákon~~ Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie[78)] a upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů, pracovních podmínek a služby péče o dítě v dětské skupině, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

§ 2

(1) Zřizují se Státní úřad inspekce práce (dále jen „úřad“) a oblastní inspektoráty práce (dále jen „inspektorát“), které jsou správními úřady. Sídlem úřadu je Opava. Označení, sídla a územní obvody inspektorátů jsou uvedeny v příloze k tomuto zákonu.
(2) Úřad je účetní jednotkou. Pro účely hospodaření s majetkem státu, včetně prostředků státního rozpočtu, účetnictví, služebních vztahů státních zaměstnanců a pracovněprávních vztahů mají inspektoráty postavení vnitřních organizačních jednotek úřadu.
(3) Úřad je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“).
(4) Ministerstvo je ve věcech státní služby nadřízeným služebním úřadem úřadu. Úřad je nadřízeným služebním úřadem inspektorátu.
(5) V čele úřadu je generální inspektor. V čele inspektorátu je vedoucí inspektor. Výběr, jmenování a odvolání generálního inspektora a vedoucího inspektora se řídí zákonem o státní službě.

ČÁST DRUHÁ

PŮSOBNOST A PŘÍSLUŠNOST ÚŘADU A INSPEKTORÁTŮ

§ 3

(1) Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z
a) právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[2)] práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům,
b) právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku,
c) právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce,

d) právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení,
e) právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců[3]), zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)[3a]),
f) právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi[4]).
g) právního předpisu, který stanoví povinnost uskutečnit veřejnou výzvu nebo výběrové řízení na obsazení místa úředníka nebo na obsazení místa vedoucího úředníka územního samosprávného celku, jakož i to, zda veřejná výzva nebo výběrové řízení byly provedeny včetně jejich průběhu[75]),
h) právního předpisu upravujícího péči o dítě v dětské skupině[76]).
(2) Úřad a inspektoráty rovněž kontrolují dodržování
a) kolektivních smluv[5]) v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů, jakož i vnitřních předpisů podle § 305 zákoníku práce,
b) vnitřních předpisů vydaných podle zákoníku práce[6a]), jestliže zakládají práva zaměstnanců.
(3) Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování právních předpisů upravujících právní postavení zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb[79]), přičemž ve vzájemné souvislosti posuzují zejména následující skutečnosti:
a) za účelem zjištění skutečného místa výkonu činnosti zaměstnavatele v České republice úřad a inspektoráty provedou celkové posouzení všech skutečností charakterizujících činnosti, jež provádí zaměstnavatel v České republice, popřípadě též v jiném členském státě Evropské unie, v němž je usazen, přičemž se vezme v úvahu období 5 let předcházející vyslání zaměstnance; při tomto posouzení jsou zohledněny zejména následující skutečnosti:
1. místo, kde má zaměstnavatel své sídlo, popřípadě kde má administrativní zázemí,
2. místo, kde zaměstnavatel platí daně a příspěvky sociálního pojištění,
3. členský stát, který vydal zaměstnavateli povolení k výkonu příslušné činnosti, případně kde je zaregistrován u obchodní komory nebo jiných profesních subjektů v souladu s právem daného členského státu,
4. místo, kde zaměstnavatel vykonává hlavní předmět podnikání, a kde zaměstnává zaměstnance vykonávající administrativní práce,
5. místo, kde zaměstnavatel přijímá zaměstnance do pracovněprávního vztahu a odkud jsou zaměstnanci vysíláni,
6. rozhodné právo, kterým se řídí pracovněprávní vztahy uzavřené mezi zaměstnavatelem a vysílanými zaměstnanci,
7. objem zaměstnavatelem realizovaných nadnárodních služeb nebo výše obratu uskutečněného v jiném členském státě Evropské unie s přihlédnutím ke specifické situaci zejména nově založených podniků a malých a středních podniků,
b) za účelem zjištění, v jakém členském státě Evropské unie zaměstnanec dočasně vyslaný k výkonu práce v České republice obvykle koná práci, se zkoumají veškeré skutečnosti charakterizující tuto práci a zaměstnance, přičemž je zkoumáno zejména

1. zda zaměstnanec vykonává práci v České republice po omezenou dobu,
2. místo, kde zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) nebo podle Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Římská úmluva),
3. datum, ke kterému bylo vyslání zaměstnance zahájeno,
4. zda se zaměstnanec po skončení vyslání vrací do jiného členského státu Evropské unie, ze kterého byl vyslán, anebo má v tomto jiném členském státě Evropské unie pokračovat ve výkonu práce,
5. povaha vykonávaných činností,
6. skutečnost, zda dopravu, stravování a ubytování poskytuje nebo proplácí zaměstnavatel, který zaměstnance vysílá, a způsob jejich poskytování nebo proplácení,
7. zda pracovní místo bylo opakovaně obsazované týmž nebo jiným zaměstnancem.

(3 4) Úřad a inspektoráty vykonávají kontrolu také v případech stanovených zvláštními právními předpisy[9]).

§ 4

(1) Úřad
a) řídí inspektoráty; je vůči inspektorátům nadřízeným služebním úřadem v organizačních věcech státní služby a služebních vztazích zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti,
b) odborně vede inspektoráty a poskytuje jim technickou pomoc,
c) zpracovává roční program kontrolních akcí, který projedná s vyššími odborovými orgány a organizacemi zaměstnavatelů, a předkládá jej ministerstvu ke schválení,
d) koordinuje kontrolu prováděnou inspektoráty ve vztahu k činnosti jiných správních úřadů vykonávanou podle zvláštních právních předpisů, v jejichž působnosti je dozor, popřípadě kontrolní činnost na úseku bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí nebo pracovních podmínek,
e) vydává a odnímá průkazy inspektorům opravňující inspektory k výkonu kontroly podle tohoto zákona,
f) je oprávněn vykonávat kontrolu v rozsahu stanoveném v § 3,
g) ukládá opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a určuje přiměřené lhůty k jejich odstranění,
h) kontroluje plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků,
i) rozhoduje ve správním řízení v prvním stupni o přestupcích, správních deliktech nebo zákazu podle § 7 odst. 1 písm. f),
j) přezkoumává ve správním řízení rozhodnutí o přestupcích, správních deliktech nebo zákazu podle § 7 odst. 1 písm. f) vydaná inspektorátem,
k) je oprávněn zakázat (omezit)[9a]) výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,
l) vydává závazná stanoviska ohledně posouzení souladu podmínek pro práci členů posádky lodě s požadavky části páté zákona o námořní plavbě a zákoníku práce[76]).
(2) Úřad
a) předkládá ministerstvu podněty ke zlepšení právní úpravy týkající se právních předpisů uvedených v § 3 odst. 1,

b) podílí se společně s ministerstvem na mezinárodní spolupráci týkající se pracovního prostředí, bezpečnosti práce, pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek,
c) poskytuje právnickým a fyzickým osobám, které v pracovních vztazích zaměstnávají fyzické osoby (dále jen "zaměstnavatel"), a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek,
d) na základě podkladů inspektorátů zpracovává roční souhrnnou zprávu o výsledcích kontrolních akcí, kterou předkládá ministerstvu, a informuje o jejím obsahu vyšší odborové orgány a organizace zaměstnavatelů,
e) spolupracuje na programech osvěty o ochraně pracovních vztahů a pracovních podmínek zajišťovaných jinými správními úřady, vyššími odborovými orgány nebo organizacemi zaměstnavatelů,
f) poskytuje Úřadu práce České republiky informaci o uložení pokuty agentuře práce za porušení povinností, které pro agentury práce vyplývají z § 308 a 309 zákoníku práce, a o uložení pokuty zaměstnavateli za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, jejichž dodržování úřad a inspektoráty kontrolují, a to do 15 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty; ,
g) podává příslušnému orgánu jiného členského státu Evropské unie (dále jen „příslušný cizí orgán“) žádosti o pomoc, informace, oznámení nebo vymáhání pokuty nebo jiné sankce na jednotném formuláři postupem podle přímo použitelného předpisu Evropské unie[80)], přičemž žádost úřadu o vymáhání pokuty nebo jiné sankce, jakož i oznámení rozhodnutí, na jehož základě je příslušná pokuta nebo jiná sankce ukládána, obsahuje alespoň:
1. jméno a známou adresu zaměstnavatele a veškeré ostatní příslušné údaje nebo informace nezbytné pro jeho identifikaci,
2. shrnutí skutečností a okolností, na jejichž základě došlo k závěru o možném porušení právních předpisů, povahu tohoto porušení a výčet příslušných právních předpisů,
3. nástroj umožňující vymahatelnost v České republice (vykonatelné rozhodnutí) a veškeré další příslušné informace nebo doklady, včetně informací a dokladů právní povahy, které se týkají související pohledávky, pokuty nebo jiné sankce,
4. v případě oznámení rozhodnutí účel oznámení a lhůtu pro jeho provedení,
5. v případě žádosti o vymáhání pokuty, jiné sankce nebo související pohledávky či její složky, datum, kdy se stalo rozhodnutí vykonatelným, celkovou vymáhanou částku, veškeré informace důležité pro její vymáhání, včetně skutečnosti zda, a případně jak bylo rozhodnutí zaměstnavateli doručeno, včetně sdělení úřadu, zda proti uložení pokuty nebo jiné sankce lze podat další opravný prostředek,
h) sděluje příslušnému cizímu orgánu skutečnosti naznačující porušování právních předpisů v oblasti vysílání zaměstnanců v rámci nadnárodního poskytování služeb a informuje Evropskou komisi o přetrvávajících problémech při výměně informací s jinými členskými státy Evropské unie v této oblasti,
i) poskytuje na svých internetových stránkách v českém jazyce a v dalších jazycích nejčastěji používaných dočasně vysílanými zaměstnanci aktuální informace o pracovních podmínkách zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb. Tyto informace úřad zpřístupní i jinými vhodnými způsoby, a na žádost osoby se zdravotním postižením také v podobě, v níž se s nimi tato osoba může seznámit.

(3) Úřad vede a zajišťuje provoz informačního systému o pracovních úrazech[10]) a informačního systému, který se zaměřuje na rizika při výkonu práce a na opatření k jejich odstraňování zjištěných kontrolou; přitom vychází z údajů inspektorátů.
(4) Informační systém o pracovních úrazech obsahuje údaje o
a) fyzické osobě, která utrpěla pracovní úraz, jimiž jsou jméno a příjmení, datum narození, státní příslušnost, adresa místa trvalého pobytu a pohlaví,
b) zaměstnavateli, jimiž jsou označení zaměstnavatele, předmět jeho podnikání, místo, kde k pracovnímu úrazu došlo, a činnost, při které k pracovnímu úrazu došlo,
c) pracovním úrazu, jimiž jsou druh zranění a zraněná část těla, druh pracovního úrazu, co bylo zdrojem pracovního úrazu, včetně jejich organizačních a technických příčin, a proč k pracovnímu úrazu došlo.
Informační systém o pracovních úrazech slouží pro potřebu úřadu a ministerstva; údaje z něho se poskytují jiným orgánům v případech stanovených zvláštními zákony[11]) nebo v případech, kdy dala předchozí souhlas fyzická osoba, jíž se údaje týkají, popřípadě fyzická osoba, která by poskytnutím údajů mohla být dotčena. České správě sociálního zabezpečení se údaje z informačního systému poskytují též v elektronické podobě umožňující dálkový přístup.
(5) Informační systém o rizicích při výkonu práce obsahuje údaje o
a) zaměstnavateli, jimiž jsou označení zaměstnavatele a předmět jeho podnikání,
b) rizicích při výkonu práce a o tom, jaká opatření k jejich odstranění byla přijata.
Informační systém o rizicích při výkonu práce slouží pro potřebu úřadu, ministerstva a Úřadu práce České republiky - krajských poboček a pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky Úřadu práce“). Ministerstvu a krajským pobočkám Úřadu práce se údaje z informačního systému poskytují též v elektronické podobě umožňující dálkový přístup.
(6) Úřad je povinen při vedení informačního systému podle odstavců 4 a 5 zajistit ochranu osobních údajů způsobem stanoveným zvláštním zákonem[12]).

§ 5

(1) Inspektorát
a) vykonává kontrolu v rozsahu stanoveném v § 3,
b) ukládá opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, určuje přiměřené lhůty k jejich odstranění,
c) kontroluje plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků,
d) neprodleně kontroluje závady, o nichž byl vyrozuměn odborovou organizací podle § 322 odst. 3 zákoníku práce,
e) je oprávněn kontrolovat příčiny a okolnosti pracovních úrazů, popřípadě se zúčastňovat šetření na místě úrazového děje,
f) poskytuje úřadu údaje o
1. pracovních úrazech[10]), pro vedení informačního systému o pracovních úrazech podle § 4 odst. 4, ke kterým došlo v jeho územním obvodu, včetně jejich organizačních a technických příčin,
2. rizicích při výkonu práce zjištěných kontrolou a o opatřeních přijatých k jejich odstranění pro vedení informačního systému podle § 4 odst. 5,
g) předkládá úřadu podněty ke zlepšení právní úpravy týkající se právních předpisů uvedených v § 3 odst. 1,

h) poskytuje informace a zpracovává zprávy o plnění svých úkolů, které předkládá úřadu,
i) vyjadřuje se k vybraným projektovým dokumentacím staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob, zda splňují požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení,
j) uplatňuje při povolování staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení[14]),
k) poskytuje zaměstnavatelům a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek,
l) rozhoduje ve správním řízení v prvním stupni o přestupcích, správních deliktech nebo zákazu podle § 7 odst. 1 písm. f),
m) je oprávněn zakázat (omezit)[9a]) výkon práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce[-] ,
n) prostřednictvím úřadu informuje příslušný cizí orgán oprávněný podle práva jiného členského státu Evropské unie poskytovat nebo požadovat přeshraniční spolupráci, doručovat a vymáhat rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce při kontrole dodržování právních předpisů upravujících vysílání zaměstnanců k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb o skutečnostech souvisejících s vysláním zaměstnanců, v případě, že má pochybnosti o skutečnostech souvisejících s vysláním zaměstnance z jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v České republice v rámci nadnárodního poskytování služeb.
(2) Provedl-li inspektorát kontrolu na základě písemného podnětu, informuje písemně o výsledku toho, kdo podnět podal.

§ 6

(1) Působnost úřadu a inspektorátů se vztahuje na
a) zaměstnavatele a na jejich zaměstnance, na právnické osoby, u kterých jsou vykonávány veřejné funkce, a na fyzické osoby vykonávající veřejné funkce,
b) fyzické osoby, které jsou zaměstnavateli a samy též pracují[15]),
c) fyzické nebo právnické osoby podnikající podle zvláštního právního předpisu[16]) a nikoho nezaměstnávající[17]),
d) spolupracujícího manžela nebo dítě osoby uvedené pod písmeny b) a c)[18]),
e) fyzickou nebo právnickou osobu, která je zadavatelem stavby (stavebník) nebo jejím zhotovitelem, popřípadě se na zhotovení stavby podílí podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[18a]), a na koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[18b]),
f) vysílající a přijímající organizace a dobrovolníky při výkonu dobrovolnické služby podle zvláštního právního předpisu[19]),
g) právnické osoby, které vykonávají činnost školy nebo školského zařízení, další právnické osoby nebo fyzické osoby, u nichž se uskutečňuje praktické vyučování žáků středních škol, odborných učilišť[20]) nebo vyšších odborných škol,
h) věznice, právnické nebo fyzické osoby zaměstnávající odsouzené a na odsouzené[21]),
i) právnické a fyzické osoby, u kterých je prováděn výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi[4]),

j) rodinný závod[77]),
(dále jen "kontrolovaná osoba").
(2) V zařízeních ozbrojených sil a bezpečnostních sborů v působnosti Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra, Ministerstva spravedlnosti a Ministerstva financí, v zařízeních Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace a Národního bezpečnostního úřadu, jakož i v objektech, s nimiž je příslušné hospodařit Ministerstvo vnitra, kde by kontrolou mohlo dojít k ohrožení utajovaných skutečností, může být kontrola provedena jen se souhlasem příslušného ministerstva a v zařízeních Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace a Národního bezpečnostního úřadu jen se souhlasem jejich ředitele. Nebude-li souhlas podle věty první udělen, zajistí ten, kdo odmítl souhlas udělit, provedení kontroly ve své působnosti a podá do 60 pracovních dnů ode dne odmítnutí udělení souhlasu písemnou zprávu o výsledku provedené kontroly orgánu inspekce práce, který o souhlas požádal.
(3) V právních vztazích zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti, upravených služebním zákonem, mohou úřad a inspektoráty kontrolovat jen věci týkající se doby výkonu státní služby a přestávek ve státní službě, služební pohotovosti, státní služby přesčas a v noční době a bezpečnosti při výkonu státní služby[22]).
(4) Působnost úřadu a inspektorátů se nevztahuje na
a) vojáky v činné službě povolané k výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení podle branného zákona,
b) vojáky z povolání podle zákona o vojácích z povolání[24]),
c) fyzické osoby vykonávající službu v bezpečnostních sborech podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů[25]),
d) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonává vrchní dozor orgán státní báňské správy[26]),
e) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonávají dozor orgány státního zdravotního dozoru[27]),
f) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonává kontrolní činnost Státní úřad pro jadernou bezpečnost[28]),
g) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonávají dozor drážní správní úřady a Drážní inspekce[29]),
h) bezpečnost provozu určených technických zařízení v ozbrojených silách České republiky[30]),
i) činnost bezpečnostního sboru při služebním zákroku[31]) nebo zásahu podle zvláštních právních předpisů[32]).
(5) Místní příslušnost inspektorátu k výkonu kontroly se řídí místem činnosti kontrolované osoby a u organizační složky státu jejím sídlem; ve správním řízení se řídí místní příslušnost správním řádem. Úřad může v jednotlivých případech hodných zvláštního zřetele, zejména z důvodu podjatosti, písemně pověřit provedením kontroly jiný než místně příslušný inspektorát.

ČÁST TŘETÍ

PRÁVA A POVINNOSTI PŘI KONTROLE

§ 7

(1) Inspektor je oprávněn
a) vykonávat kontrolu podle tohoto zákona, je-li při jejím zahájení přítomen člen statutárního orgánu kontrolované osoby, zástupce kontrolované osoby, zaměstnanec kontrolované osoby, spolupracující rodinný příslušník nebo jiná fyzická osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost, která je předmětem činnosti kontrolované osoby; na místech, na kterých by mohlo dojít k bezprostřednímu ohrožení života nebo zdraví inspektora, může být kontrola vykonána jen za doprovodu fyzické osoby pověřené k tomu kontrolovanou osobou,
b) požadovat prokázání totožnosti fyzických osob uvedených v písmenu a) podle občanského průkazu, cestovního dokladu, popřípadě služebního průkazu státního zaměstnance[33]),
c) v případech hodných zvláštního zřetele, popřípadě nebezpečí hrozícího z prodlení, nařizovat provedení měření, prohlídek, zkoušek nebo revizí,
d) dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob, zástupce příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na záležitosti související s vykonávanou kontrolou[34]),
e) nařizovat zachování místa úrazového děje v původním stavu až do skončení šetření o pracovním úrazu nebo po dobu nezbytnou k zadokumentování místa úrazového děje,
f) vydat rozhodnutí o zákazu
1. používání objektů, pracovišť, výrobních, pracovních prostředků nebo zařízení, pracovních nebo technologických postupů, látek nebo materiálů, vykonávání prací nebo činností, které bezprostředně ohrožují bezpečnost zaměstnanců nebo dalších fyzických osob zdržujících se s vědomím kontrolované osoby v jejích prostorech, a to až do doby odstranění závady, s výjimkou pevných trakčních zařízení a trakčních vozidel na drahách a ve veřejné silniční dopravě, lodí a letadel; za tím účelem mohou nařídit, aby přítomné fyzické osoby ihned opustily prostory, ve kterých je bezprostředně ohrožena jejich bezpečnost. Vyžaduje-li to nebezpečí hrozící z prodlení, lze rozhodnutí oznámit ústně; odvolání nemá odkladný účinek. Jestliže bylo rozhodnutí oznámeno ústně, musí jej inspektor uvést v dílčím protokolu [§ 8 písm. b)]. Rozhodnutí o vydaném zákazu musí být oznámeno kontrolované osobě písemně bez zbytečného odkladu po dni oznámení ústního rozhodnutí,
2. práce přesčas, práce v noci, práce zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, je-li vykonávána v rozporu se zvláštním právním předpisem[35]), práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,
g) ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění; mohou rovněž navrhovat potřebná technická a jiná opatření k odstranění rizik[36]),
(2) Průkaz inspektora [§ 4 odst. 1 písm. e)] je dokladem o pověření k výkonu kontrolní činnosti.

§ 8

Povinnosti inspektora

Inspektor je povinen

a) informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci o zahájení kontroly, jestliže u kontrolované osoby působí,
b) pořídit o výsledku kontroly dílčí protokol [§ 7 odst. 1 písm. f)]; dílčí protokol musí být součástí protokolu,

§ 9

(1) Inspektor může v odůvodněných případech vyzvat kontrolovanou osobu, aby se v určené lhůtě dostavila na pracoviště úřadu nebo inspektorátu a poskytla údaje, dokumenty nebo věci související s výkonem kontroly; kontrolovaná osoba je povinna této výzvy uposlechnout, pokud neprokáže vážnou překážku, která jí brání ve splnění této povinnosti v určené lhůtě.
(2) Oprávnění zaměstnanci, popřípadě zástupci kontrolované osoby jsou povinni na žádost inspektorů dostavit se v určeném termínu k projednání výsledků kontroly.

ČÁST ČTVRTÁ

PŘESTUPKY A SPRÁVNÍ DELIKTY PRÁVNICKÝCH OSOB

Přestupky

§ 9a

(1) Fyzická osoba se jako osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost, která je předmětem činnosti kontrolované osoby, dopustí přestupku tím, že nesplní některou z povinností podle § 9.
(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do 200000 Kč.

§ 10

Přestupky na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance tím, že poruší povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyplývající z § 62, 277, 279, 280, 287 a § 339 odst. 1 zákoníku práce.
(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

§ 11

Přestupky na úseku rovného zacházení

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení tím, že
a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění

peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,
b) diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce),
c) postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů,
d) neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu[39]).
(2) Za přestupek podle odstavce 1
a) písm. a), b) nebo c) lze uložit pokutu až do výše 1000000 Kč,
b) písm. d) lze uložit pokutu až do výše 400000 Kč.

§ 12

Přestupky na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že
a) poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,
b) neuzavře písemně pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, nebo
c) nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil zákoníkem práce stanovený rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.
(2) Za přestupek podle odstavce 1
a) písm. a) lze uložit pokutu až do výše 2000000 Kč,
b) písm. b) lze uložit pokutu až do výše 10000000 Kč,
c) písm. c) lze uložit pokutu až do výše 2000000 Kč.

§ 13

Přestupky na úseku odměňování zaměstnanců

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku odměňování zaměstnanců tím, že
a) neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci,
b) neposkytne zaměstnanci mzdu[6]) nebo plat[7]), alespoň ve výši minimální mzdy[40]), popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši,
c) neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu[6]) nebo plat[7]) nebo některou její složku,
d) neposkytne zaměstnanci mzdu[6]) nebo plat[7]) nebo náhradní volno za práci přesčas,
e) neposkytne zaměstnanci náhradní volno za práci ve svátek nebo mzdu za práci přesčas anebo příplatek k platu za takovou práci,
f) neposkytne zaměstnanci příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci[41]),
g) neposkytne zaměstnanci příplatek k platu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,

h) poskytne zaměstnanci složku platu[7]), kterou právní předpisy neupravují, nebo mu poskytne složku mzdy[6]) nebo platu[7]), na kterou mu nevznikl nárok, anebo ji poskytne způsobem, který právní předpisy nedovolují,
i) provede ze mzdy[6]) nebo platu[7]) zaměstnance bez dohody o srážkách ze mzdy[6]) nebo platu[7]) jiné než stanovené srážky,
j) neposkytne zaměstnanci odměnu za pracovní pohotovost[42]) nebo ji neposkytne ve stanovené výši,
k) nezajistí podmínky stanovené pro normování práce[43]), ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
l) odmění zaměstnance v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce,
m) neposkytne zaměstnanci odměnu[44]) za vykonanou práci podle dohody o práci konané mimo pracovní poměr.
(2) Za přestupek podle odstavce 1
a) písm. a) a j) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,
b) písm. d), e), h) a k) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
c) písm. b), c), f), g), i), l) a m) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

§ 14

Přestupky na úseku náhrad

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku náhrad tím, že neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy[6]) nebo platu[7]) nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.
(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

§ 15

Přestupky na úseku pracovní doby

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku pracovní doby tím, že
a) nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[45]),
b) nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[46]),
c) započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem[48]),
d) nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn,
e) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
f) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
g) odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby přiměřenou dobu na jídlo a oddech,

h) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[49]),
i) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech[50]),
j) zahrne nesprávně svátky do pracovní doby,
k) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[51]),
l) nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[52]),
m) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, popřípadě se nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě[45]),
n) nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,
o) nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce[53]),
p) vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce,
q) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,
r) zaměstná mladistvé zaměstnance[3]) prací přesčas[53]),
s) zaměstná mladistvé zaměstnance[3]) prací v noci[54),55)], nejde-li o jejich výchovu k povolání,
t) nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[54]),
u) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem[56]),
v) neprojedná s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci,
w) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.
(2) Za přestupek podle odstavce 1
a) písm. c), e) a v) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
b) písm. l), m), t) a w) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,
c) písm. f), h), i), j), k), p), q), s) a u) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
d) písm. a), b), d), g), n), o) a r) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

§ 16

Přestupky na úseku dovolené

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku dovolené tím, že poruší stanovené povinnosti vztahující se k délce dovolené za kalendářní rok, k dovolené za odpracované dny, k dodatkové dovolené nebo další dovolené, čerpání dovolené nebo určení jejího nástupu.
(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

§ 17

Přestupky na úseku bezpečnosti práce

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku bezpečnosti práce tím, že
a) nezajistí s ohledem na možné ohrožení života nebo zdraví bezpečnost fyzických osob zdržujících se s jejím vědomím na jejích pracovištích,
b) neplní informační povinnost stanovenou v § 108 odst. 2 a 3 zákoníku práce,
c) nezajistí spolupráci osob na jednom pracovišti, aby byli kromě jejích zaměstnanců chráněni také zaměstnanci jiné osoby,
d) přenese náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na zaměstnance,
e) nezajistí přijetí opatření potřebných k prevenci rizik, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[36]),
f) nedodrží povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce stanovené v § 101 až 103 zákoníku práce,
g) neposkytne bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky nebo ochranné nápoje, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[57]),
h) nesplní povinnost udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použivatelném stavu nebo nekontroluje jejich používání,
i) neumístí bezpečnostní značky nebo nezavede signály, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[58]),
j) nevyšetří příčiny a okolnosti pracovního úrazu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[10]),
k) nevyhotoví záznam o pracovním úrazu nebo nevede dokumentaci ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[10]),
l) nepředá vyhotovení záznamu o pracovním úrazu postiženému a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům,
m) nevede evidenci o pracovních úrazech ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[10]),
n) neohlásí pracovní úraz a nezašle záznam o něm stanoveným orgánům a institucím[10]),
o) nepřijme opatření proti opakování pracovních úrazů,
p) nevede evidenci fyzických osob, u nichž byla uznána nemoc z povolání,
q) neplní povinnosti týkající se pracoviště a pracovního prostředí stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[58a]), v nařízení vlády o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí[59]), nařízení vlády o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky[59a]) a nařízení vlády o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu[59b]),
r) neplní povinnosti při zajištění řádného stavu používaných výrobních a pracovních prostředků a zařízení stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[58a]) a v nařízení vlády, kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí[59c]),
s) poruší povinnost týkající se organizace práce a pracovních postupů stanovenou v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[58a]), nařízení

vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat[60]), nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru[61]), nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky[62]), nařízení vlády o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích[62a]) a nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě[62b]),

t) nepřizná právo odmítnout výkon práce, o níž lze mít důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje život nebo zdraví zaměstnanců, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob,

u) zaměstná mladistvé zaměstnance[3]) pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob,

v) nepřizná odborovým orgánům právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 322 zákoníku práce,

w) nepřizná zaměstnancům právo účasti na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[34]),

x) nezajistí na pracovištích dodržování zákazu požívat alkoholické nápoje nebo zneužívat jiné návykové látky,

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

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

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

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

zc) nesplní některou z povinností odborně způsobilé fyzické osoby k zajišťování úkolů v prevenci rizik podle § 10 odst. 4 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

zd) v rozporu s § 10 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vykonává činnost odborně způsobilé fyzické osoby k zajišťování úkolů v prevenci rizik nebo činnost koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi bez příslušného oprávnění,

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

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

zg) v rozporu s § 14 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nezajistí součinnost všech zhotovitelů nebo jiné osoby s koordinátorem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi po celou dobu přípravy a realizace stavby.
(2) Za přestupek podle odstavce 1
a) písm. b), c), v), w), x), za) a zc) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
b) písm. l), m), n), p), y), zd), ze), zf) a zg) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,
c) písm. a), g), j), k), q), r), s), t) a z) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
d) písm. d), e), f), h), i), o), u) a zb) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

§ 18

Přestupky na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že
a) nepřevede těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, na jinou práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
b) poruší postup při vysílání těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)[3a]), na pracovní cestu nebo postup při přeložení stanovený v § 240 zákoníku práce,
c) neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)[3a]), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,
d) neposkytne mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nebo ji poskytne v rozporu s § 195 až 198 zákoníku práce,
e) neposkytne přestávky ke kojení nebo je poskytne v rozporu s § 242 zákoníku práce,
f) zaměstná mladistvé zaměstnance[3]) nepřiměřenými pracemi v rozporu s § 244 až 246 zákoníku práce,
g) nezabezpečí lékařské vyšetření mladistvého zaměstnance[3]) v případech stanovených v § 247 zákoníku práce,
h) při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců[3]) se neřídí lékařským posudkem.
(2) Za přestupek podle odstavce 1
a) písm. c) a h) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
b) písm. b), d) a g) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,
c) písm. a), e) a f) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

§ 19

Přestupky na úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví tím, že nezajistí, aby technická zařízení stanovená zvláštním právním předpisem[63]), která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví, obsluhovaly jen zdravotně způsobilé a zvlášť odborně způsobilé fyzické osoby.
(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

§ 20

Přestupky na úseku vyhrazených technických zařízení

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku bezpečnosti vyhrazených technických zařízení tím, že
a) v rozsahu oprávnění nebo osvědčení vydaného organizací státního odborného dozoru[64]) na provádění prohlídek, revizí nebo zkoušek při provozování vyhrazených technických zařízení[65]) nezajistí provedení prohlídek, revizí nebo zkoušek ve stanoveném rozsahu,
b) bez oprávnění nebo osvědčení vydaného organizací státního odborného dozoru[64]) na provádění prohlídek, revizí nebo zkoušek při provozování vyhrazených technických zařízení[65]) provádí ve stanovených případech prohlídky, revize nebo zkoušky,
c) nedodrží určenou lhůtu pro odstranění závad zjištěných při kontrole.
(2) Za přestupek podle odstavce 1
a) písm. c) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
b) písm. b) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč,
c) písm. a) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč, jakož i zákaz činnosti a odnětí oprávnění nebo osvědčení vydaného organizací státního odborného dozoru.

§ 20a

Přestupky na úseku agenturního zaměstnávání

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku agenturního zaměstnávání tím, že poruší povinnost stanovenou v § 308 nebo 309 zákoníku práce.
(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 1000000 Kč.

Přestupky na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti

§ 21

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti tím, že umožní dítěti výkon této činnosti bez povolení nebo podmínky tohoto povolení poruší.
(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

§ 22

(1) Zákonný zástupce dítěte se dopustí přestupku na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti tím, že umožní výkon činnosti dítěte bez povolení nebo podmínky povolení poruší.
(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 100 000 Kč.

Správní delikty právnických osob

§ 22a

(1) Právnická osoba se jako kontrolovaná osoba dopustí správního deliktu tím, že nesplní některou z povinností podle § 9.
(2) Za správní delikt podle odstavce 1 se uloží pokuta do 200000 Kč.

§ 23

Správní delikty právnických osob na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance tím, že poruší povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyplývající z § 62, 277, 279, 280, 287 a § 339 odst. 1 zákoníku práce.
(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

§ 24

Správní delikty právnických osob na úseku rovného zacházení

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku rovného zacházení tím, že
a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,
b) diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce),
c) postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů,
d) neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu[39]).
(2) Za správní delikt podle odstavce 1
a) písm. a), b) nebo c) lze uložit pokutu až do výše 1000000 Kč,
b) písm. d) lze uložit pokutu až do výše 400000 Kč.

§ 25

Správní delikty právnických osob na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že
a) poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,
b) neuzavře písemně pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, nebo
c) nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil zákoníkem práce stanovený rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.
(2) Za správní delikt podle odstavce 1
a) písm. a) lze uložit pokutu až do výše 2000000 Kč,
b) písm. b) lze uložit pokutu až do výše 10000000 Kč,
c) písm. c) lze uložit pokutu až do výše 2000000 Kč.

§ 26

Správní delikty právnických osob na úseku odměňování zaměstnanců

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

(2) Za správní delikt podle odstavce 1
a) písm. a) a j) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,
b) písm. d), e), h) a k) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
c) písm. b), c), f), g), i), l) a m) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

§ 27

Správní delikty právnických osob na úseku náhrad

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku náhrad tím, že neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy[6]) nebo platu[7]) nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.
(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

§ 28

Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku pracovní doby tím, že
a) nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[45]),
b) nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[46]),
c) započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem[48]),
d) nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn,
e) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
f) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
g) odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby přiměřenou dobu na jídlo a oddech,
h) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[49]),
i) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech[50]),
j) zahrne nesprávně svátky do pracovní doby,
k) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[51]),
l) nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[52]),
m) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, popřípadě se nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě[45]),

n) nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,
o) nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce[53]),
p) vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce,
q) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,
r) zaměstná mladistvé zaměstnance[3]) prací přesčas[53]),
s) zaměstná mladistvé zaměstnance[3]) prací v noci[54]),[55]), nejde-li o jejich výchovu k povolání,
t) nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[54]),
u) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem[56]),
v) neprojedná s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci,
w) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.
(2) Za správní delikt podle odstavce 1
a) písm. c), e) a v) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
b) písm. l), m), t) a w) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,
c) písm. f), h), i), j), k), p), q), s) a u) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
d) písm. a), b), d), g), n), o) a r) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

§ 29

Správní delikty právnických osob na úseku dovolené

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku dovolené tím, že poruší stanovené povinnosti vztahující se k délce dovolené za kalendářní rok, k dovolené za odpracované dny, k dodatkové dovolené nebo další dovolené, čerpání dovolené nebo určení jejího nástupu.
(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

§ 30

Správní delikty právnických osob na úseku bezpečnosti práce

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku bezpečnosti práce tím, že
a) nezajistí s ohledem na možné ohrožení života nebo zdraví bezpečnost fyzických osob zdržujících se s jejím vědomím na jejích pracovištích,
b) neplní informační povinnost stanovenou v § 108 odst. 2 a 3 zákoníku práce,
c) nezajistí spolupráci osob na jednom pracovišti, aby byli kromě jejích zaměstnanců chráněni také zaměstnanci jiné osoby,
d) přenese náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na zaměstnance,

e) nezajistí přijetí opatření potřebných k prevenci rizik, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[36]),
f) nedodrží povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce stanovené v § 101 až 103 zákoníku práce,
g) neposkytne bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky nebo ochranné nápoje, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[57]),
h) nesplní povinnost udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu nebo nekontroluje jejich používání,
i) neumístí bezpečnostní značky nebo nezavede signály, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[58]),
j) nevyšetří příčiny a okolnosti pracovního úrazu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[10]),
k) nevyhotoví záznam o pracovním úrazu nebo nevede dokumentaci ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[10]),
l) nepředá vyhotovení záznamu o pracovním úrazu postiženému a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům,
m) nevede evidenci o pracovních úrazech ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[10]),
n) neohlásí pracovní úraz a nezašle záznam o něm stanoveným orgánům a institucím[10]),
o) nepřijme opatření proti opakování pracovních úrazů,
p) nevede evidenci fyzických osob, u nichž byla uznána nemoc z povolání,
q) neplní povinnosti týkající se pracoviště a pracovního prostředí stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[58a]), v nařízení vlády o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí[59]), nařízení vlády o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky[59a]) a nařízení vlády o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu[59b]),
r) neplní povinnosti při zajištění řádného stavu používaných výrobních a pracovních prostředků a zařízení stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[58a]) a v nařízení vlády, kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí[59c]),
s) poruší povinnost týkající se organizace práce a pracovních postupů stanovenou v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[58a]), nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat[60]), nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru[61]), nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky[62]), nařízení vlády o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích[62a]) a nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě[62b]),
t) nepřizná právo odmítnout výkon práce, o níž lze mít důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje život nebo zdraví zaměstnanců, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob,

u) zaměstná mladistvé zaměstnance[3]) pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob,
v) nepřizná odborovým orgánům právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 322 zákoníku práce,
w) nepřizná zaměstnancům právo účasti na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu[34]),
x) nezajistí na pracovištích dodržování zákazu požívat alkoholické nápoje nebo zneužívat jiné návykové látky,
y) nedoručí ve stanoveném termínu oznámení o zahájení prací na stavbě splňující požadavky stanovené v § 15 odst. 1 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo neprovede bez zbytečného odkladu jeho aktualizaci,
z) neplní povinnost zhotovitele poskytovat koordinátorovi bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi součinnost, ačkoli k tomu má povinnost podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[62d]),
za) nesplní některou z povinností koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi podle § 10 odst. 4 nebo § 18 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
zb) nedodržuje opatření k zamezení rizik na pracovištích, stanovená právními předpisy, které upravují povinnosti právnických osob a podnikajících fyzických osob při používání chemických látek nebo látek obsažených ve směsích[75]),
zc) v rozporu s § 14 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci neurčí jednoho nebo více koordinátorů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi,
zd) v rozporu s § 15 odst. 2 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nezajistí zpracování plánu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi před zahájením prací nebo nezajistí jeho aktualizaci při realizaci stavby,
ze) v rozporu s § 14 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nezajistí součinnost všech zhotovitelů nebo jiné osoby k součinnosti s koordinátorem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi po celou dobu přípravy a realizace stavby.
(2) Za správní delikt podle odstavce 1
a) písm. b), c), v), w), x) a za) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
b) písm. l), m), n), p), y), zc), zd) a ze) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,
c) písm. a), g), j), k), q), r), s), t) a z) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
d) písm. d), e), f), h), i), o), u) a zb) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

§ 31

Správní delikty právnických osob na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že

a) nepřevede těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, na jinou práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
b) poruší postup při vysílání těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)[3a]), na pracovní cestu nebo postup při přeložení stanovený v § 240 zákoníku práce,
c) neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)[3a]), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,
d) neposkytne mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nebo ji poskytne v rozporu s § 195 až 198 zákoníku práce,
e) neposkytne přestávky ke kojení nebo je poskytne v rozporu s § 242 zákoníku práce,
f) zaměstná mladistvé zaměstnance[3]) nepřiměřenými pracemi v rozporu s § 244 až 246 zákoníku práce,
g) nezabezpečí lékařské vyšetření mladistvého zaměstnance[3]) v případech stanovených v § 247 zákoníku práce,
h) při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců[3]) se neřídí lékařským posudkem.
(2) Za správní delikt podle odstavce 1
a) písm. c) a h) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
b) písm. b), d) a g) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,
c) písm. a), e) a f) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

§ 32

Správní delikty právnických osob na úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví tím, že nezajistí, aby technická zařízení stanovená zvláštním právním předpisem[63]), která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví, obsluhovaly jen zdravotně způsobilé a zvlášť odborně způsobilé fyzické osoby.
(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

§ 33

Správní delikty právnických osob na úseku vyhrazených technických zařízení

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku vyhrazených technických zařízení tím, že

a) v rozsahu oprávnění nebo osvědčení vydaného organizací státního odborného dozoru[64]) na provádění prohlídek, revizí nebo zkoušek při provozování vyhrazených technických zařízení[65]) nezajistí provedení prohlídek, revizí nebo zkoušek ve stanoveném rozsahu,
b) bez oprávnění nebo osvědčení vydaného organizací státního odborného dozoru[64]) na provádění prohlídek, revizí nebo zkoušek při provozování vyhrazených technických zařízení[65]) provádí ve stanovených případech prohlídky, revize nebo zkoušky,
c) nedodrží určenou lhůtu pro odstranění závad zjištěných při kontrole.
(2) Za správní delikt podle odstavce 1
a) písm. c) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
b) písm. b) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč,
c) písm. a) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč, jakož i zákaz činnosti a odnětí oprávnění nebo osvědčení vydaného organizací státního odborného dozoru.

§ 33a

Správní delikty právnických osob na úseku agenturního zaměstnávání

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku agenturního zaměstnávání tím, že poruší povinnost stanovenou v § 308 nebo 309 zákoníku práce.
(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 1000000 Kč.

§ 34

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

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti tím, že umožní dítěti výkon této činnosti bez povolení nebo podmínky tohoto povolení poruší.
(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

Společná ustanovení o přestupcích a správních deliktech právnických osob

§ 35

(1) Přestupky nebo správní delikty podle tohoto zákona v prvním stupni projednává inspektorát; jestliže kontrolu vykonal úřad, projednává je úřad.
(2) Na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, se vztahují ustanovení o odpovědnosti a postihu právnické osoby[66]).
(3) Právnické osobě nelze uložit pokutu za správní delikt, byla-li jí již za totéž porušení právního předpisu uložena pokuta nebo jiná majetková sankce jiným orgánem podle zvláštního právního předpisu[67]).

§ 36

(1) Při určení výše pokuty právnické osobě se přihlédne k jejím poměrům, k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán.
(2) Odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, jestliže o něm správní orgán nezahájil řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl spáchán.
(3) Právnická osoba za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila.

§ 37

Pokuta je příjmem státního rozpočtu.

ČÁST PÁTÁ

KONTROLA A SPRÁVNÍ SPOLUPRÁCE PŘI VYSÍLÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V RÁMCI NADNÁRODNÍHO POSKYTOVÁNÍ SLUŽEB

§ 37a

Přístup k informacím a správní spolupráce
(1) Úřad ve spolupráci s inspektoráty na základě odůvodněné žádosti příslušného cizího orgánu nebo Evropské komise podané na jednotném formuláři postupem podle přímo použitelného předpisu Evropské unie[80], která se týká zaměstnavatele usazeného v České republice, bezplatně
a) poskytne příslušnému orgánu informace za účelem identifikace vyslání a kontroly dodržování právních předpisů upravujících postavení zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb,
b) prošetří skutečnosti související s vysláním zaměstnance,
c) poskytne písemnosti související s vysláním zaměstnance.
(2) Úřad poskytne informace podle odstavce 1 písm. a)
a) v odůvodněných naléhavých případech vyžadujících nahlížení do příslušných rejstříků bez zbytečného odkladu, nejvýše však do 2 pracovních dnů,
b) v ostatních případech nejpozději do 25 pracovních dnů od obdržení žádosti.
(3) Nelze-li žádost podle odstavce 1 vyřídit, informuje o tom úřad příslušný cizí orgán. Úřad bez zbytečného odkladu informuje příslušný cizí orgán o skutečnostech souvisejících s vysláním, pokud jsou pochybnosti o dodržování pracovních a mzdových podmínek.
(4) Úřad může požádat příslušný cizí orgán o poskytnutí přeshraniční spolupráce v rozsahu podle odstavce 1 písm. a), b) a c), která se týká zaměstnavatele usazeného v jiném členském státě Evropské unie. Informace poskytnuté příslušným cizím orgánem na základě této žádosti může úřad využít pouze za účelem kontroly dodržování právních předpisů upravujících vysílání zaměstnanců k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb.

§ 37b

Doručování rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce zaměstnavateli usazenému v jiném členském státě Evropské unie a její vymáhání

(1) Rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce a s ním související písemnosti doručuje úřad a inspektorát zaměstnavateli usazenému v jiném členském státě Evropské unie, který vysílá zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nebo prostřednictvím příslušného orgánu státní správy pověřeného k doručování písemností do ciziny. Pokud se tímto způsobem nepodaří písemnost zaměstnavateli usazenému v jiném členském státě Evropské unie doručit, požádá úřad na jednotném formuláři postupem podle přímo použitelného předpisu Evropské unie[80)] příslušný cizí orgán o doručení písemností podle věty první.

(2) Pokud zaměstnavatel usazený v jiném členském státě Evropské unie, který vysílá zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, nesplnil dobrovolně povinnost na základě pravomocného a vykonatelného rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce v České republice v určené lhůtě, požádá úřad na jednotném formuláři postupem podle přímo použitelného předpisu Evropské unie[80)] o výkon rozhodnutí příslušný cizí orgán. Přijetím žádosti příslušného cizího orgánu podle věty první zaniká pohledávka České republiky.

(3) V případě, že rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce, o jehož výkon úřad požádal podle odstavce 2, bylo napadeno v souladu s právními předpisy České republiky, oznámí úřad tuto skutečnost bezodkladně příslušnému cizímu orgánu.

§ 37c

Doručování rozhodnutí o uložení pokuty nebo jiné sankce zaměstnavateli usazenému v České republice a její vymáhání

(1) Úřad na základě žádosti příslušného cizího orgánu podané na jednotném formuláři postupem podle přímo použitelného předpisu Evropské unie[80)]

a) doručí zaměstnavateli usazenému v České republice vysílajícímu zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie rozhodnutí o uložení pokuty vydané v jiném členském státě Evropské unie, nebo

b) zabezpečí výkon pravomocného a vykonatelného rozhodnutí vydaného v jiném členském státě Evropské unie podle právních předpisů České republiky.

(2) Úřad bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 1 měsíce od přijetí žádosti podle odstavce 1 doručí zaměstnavateli usazenému v České republice vysílajícímu zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie rozhodnutí o uložení pokuty a doručí podle odstavce 1 písm. b) obecnému správci daně podle zvláštního právního předpisu žádost o vymáhání pokuty.

(3) Úřad odmítne žádost podle odstavce 1, pokud žádost obsahuje takové formální nebo obsahové vady, pro něž je třeba ji považovat za zmatečnou, anebo pokud zjevně neodpovídá příslušnému rozhodnutí. Úřad může odmítnout žádost, pokud je zjevné, že vymáhání pokuty či jiné správní sankce by bylo nehospodárné.

(4) Pokuta uložená v jiném členském státě Evropské unie je příjmem státního rozpočtu, který spravuje a vymáhá obecný správce daně podle jiného právního předpisu. Vykonatelné rozhodnutí cizího orgánu přiložené k této žádosti je exekučním titulem.

(5) Úřad informuje bez zbytečného odkladu příslušný cizí orgán o
a) úkonech, které byly uskutečněny na základě jeho žádosti podle odstavce 1, a datu doručení rozhodnutí,
b) důvodech odmítnutí žádosti.
(6) Pokud po přijetí žádosti podle odstavce 1 došlo k napadení rozhodnutí podle právních předpisů jiného členského státu Evropské unie, ve kterém byla pokuta uložena, a toto napadení má vliv na vykonatelnost rozhodnutí, je výkon tohoto rozhodnutí v České republice přerušen, dokud v této věci nerozhodne příslušný cizí orgán.
(7) Pokuta uložená cizím orgánem v jiné měně, než je česká koruna, se převede na české koruny podle kursů devizového trhu vyhlášených Českou národní bankou pro den uložení pokuty.

ČÁST ~~PÁTÁ~~ ŠESTÁ

SPOLEČNÁ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Společná ustanovení

§ 38

Působnost ministerstva

Ministerstvo
a) schvaluje roční program kontrolních akcí [§ 4 odst. 1 písm. c)],
b) koordinuje kontrolní priority; za tím účelem spolupracuje se státním zdravotním dozorem[27]),
c) v případech hodných zvláštního zřetele je oprávněno určit rozsah a počet kontrolních akcí v ročním programu těchto akcí [§ 4 odst. 1 písm. c)],
d) přezkoumává správní rozhodnutí vydaná úřadem v prvním stupni,
e) shromažďuje a projednává podněty příslušných odborových orgánů, organizací zaměstnavatelů týkající se kontroly podle tohoto zákona,
f) je vůči úřadu nadřízeným služebním úřadem v organizačních věcech státní služby a služebních vztazích státních zaměstnanců.

§ 39

Průkazy inspektorů

Vzor a provedení průkazu inspektorů podle § 4 odst. 1 písm. f) stanoví ministerstvo vyhláškou.

§ 45

Pracovištěm kontrolované osoby se pro účely tohoto zákona rozumí místa určená nebo obvyklá pro výkon činnosti kontrolované osoby. Za činnost kontrolované osoby se považuje zajišťování výroby nebo poskytování služeb, jakož i jiná činnost vykonávaná podle zvláštních právních předpisů.

Přechodná ustanovení

§ 46

Kontroly a správní řízení zahájené přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona inspektoráty bezpečnosti práce, Českým úřadem bezpečnosti práce, úřady práce nebo ministerstvem se dokončí podle dosavadních právních předpisů v působnosti inspektorátů, pokud kontrolu a správní řízení zahájil inspektorát bezpečnosti práce nebo úřad práce, a v působnosti úřadu, pokud kontrolu a správní řízení zahájil Český úřad bezpečnosti práce nebo ministerstvo.

§ 47

(1) Výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v Českém úřadu bezpečnosti práce přechází na úřad[73]).
(2) Výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v inspektorátech bezpečnosti práce přechází z
a) Inspektorátu bezpečnosti práce pro hlavní město Prahu na inspektorát pro hlavní město Prahu[73]),
b) Inspektorátu bezpečnosti práce pro Středočeský kraj na inspektorát pro Středočeský kraj[73]),
c) Inspektorátu bezpečnosti práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu na inspektorát pro Jihočeský kraj a kraj Vysočina[73]),
d) Inspektorátu bezpečnosti práce pro Plzeňský a Karlovarský kraj na inspektorát pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj[73]),
e) Inspektorátu bezpečnosti práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj na inspektorát pro Ústecký kraj a Liberecký kraj[73]),
f) Inspektorátu bezpečnosti práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj na inspektorát pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj[73]),
g) Inspektorátu bezpečnosti práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj na inspektorát pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj[73]),
h) Inspektorátu bezpečnosti práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj na inspektorát pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj[73]).
(3) Výkon práv a závazků Českého úřadu bezpečnosti práce přechází na úřad. Výkon práv a závazků inspektorátů bezpečnosti práce přechází na inspektoráty podle odstavce 2.
(4) Výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v úřadech práce, k jejichž pracovním úkolům patří kontrola nad dodržováním povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů, s výjimkou pracovněprávních předpisů o zaměstnanosti a pracovněprávních předpisů o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, přechází dnem 1. července 2005 z úřadů práce na inspektoráty podle odstavce 2. Úřad práce dohodne se zaměstnancem v úřadu práce podle věty první, na který inspektorát výkon jeho práv a povinností z pracovněprávních vztahů přejde.
(5) Úřad práce na základě dohody podle odstavce 4 provede delimitaci zaměstnanců v úřadech práce podle odstavce 4 věty první na inspektoráty podle odstavce 2. Takto provedená delimitace je závazná.

(6) Nedojde-li k dohodě podle odstavce 4 nejpozději do 30. dubna 2005, stanoví počty a pravidla delimitace zaměstnanců v úřadech práce na inspektoráty podle odstavce 2 na návrh ředitele úřadu práce ministerstvo.

§ 48

Do doby nabytí úplné účinnosti zákona o státní službě jmenuje a odvolává[74]) generálního inspektora a vedoucího inspektora ministr práce a sociálních věcí; vedoucího inspektora jmenuje a odvolává po projednání s generálním inspektorem.

Závěrečná ustanovení

§ 49

Zrušují se Český úřad bezpečnosti práce a inspektoráty bezpečnosti práce.

§ 50

~~Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. července 2005, s výjimkou ustanovení § 47 odst. 4 až 6, která nabývají účinnosti dnem jeho vyhlášení.~~

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. dubna 2017.

Příloha k zákonu č. 251/2005 Sb.
Označení, sídla a působnost oblastních inspektorátů práce

1. Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu se sídlem v Praze vykonává působnost v hlavním městě Praze
2. Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj se sídlem v Praze vykonává působnost ve Středočeském kraji
3. Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích vykonává působnost v Jihočeském kraji a v kraji Vysočina
4. Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni vykonává působnost v Plzeňském kraji a v Karlovarském kraji
5. Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj se sídlem v Ústí nad Labem vykonává působnost v Ústeckém kraji a v Libereckém kraji
6. Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové vykonává působnost v Královéhradeckém kraji a v Pardubickém kraji
7. Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně vykonává působnost v Jihomoravském kraji a Zlínském kraji
8. Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě vykonává působnost v Moravskoslezském kraji a Olomouckém kraji

[2]) § 18 odst. 1 zákoníku práce.
[3]) § 274 odst. 2 zákoníku práce.
[3a]) § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.
[4]) § 11 odst. 2 zákoníku práce.
§ 121 až 124 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
[5]) § 20 zákoníku práce.

[6]) Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů.
[6a]) § 305 zákoníku práce.
[7]) Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.
[8]) Zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů.
[9]) Zákon č. 59/2006 Sb., o prevenci závažných havárií způsobených vybranými nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými přípravky a o změně zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 320/2002 Sb., o změně a zrušení některých zákonů v souvislosti s ukončením činnosti okresních úřadů, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o prevenci závažných havárií), ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 350/2011 Sb., o chemických látkách a chemických směsích a o změně některých zákonů (chemický zákon).
[9a]) Čl. 22 odst. 1 písm. d) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.
[10]) ~~§ 133c zákoníku práce.~~
~~Nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu.~~
§ 105 zákoníku práce.
Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů.
[11]) Například § 128 občanského soudního řádu, § 11 odst. 1 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, § 9 odst. 1 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů.
[12]) Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[13]) § 136 odst. 2 zákoníku práce.
[14]) Například nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů.
[15]) § 137 písm. a) zákoníku práce.
[16]) Například živnostenský zákon.
[17]) § 137 písm. b) zákoníku práce.
[18]) § 137 písm. c) zákoníku práce.
[18a]) § 12 písm. d) zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).
[18b]) § 14 zákona č. 309/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb.
[19]) § 3 a 4 zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě).
[20]) § 65 odst. 1 a 2 školského zákona.
[21]) Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[22]) § 81 až 83 a § 96 služebního zákona.
[24]) Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.
[25]) Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.
[26]) Zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů.
[27]) Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[28]) Zákon č. 18/1997 Sb., o mírovém využívání jaderné energie a ionizujícího záření (atomový zákon) a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[29]) § 54, 53a a 58 zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, ve znění pozdějších předpisů.
[30]) § 36 zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky.

Vyhláška č. 273/1999 Sb., kterou se vymezují určená technická zařízení používaná s vojenskou výstrojí, vojenskou výzbrojí, vojenskou technikou a ve vojenských objektech a provádění zkoušek určených technických zařízení.
[31]) Například § 42 zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky.
[32]) Například zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[33]) § 194 služebního zákona.
[34]) § 18 odst. 1 a § 136a zákoníku práce.
[35]) § 83 odst. 6, § 96, 99, § 166 odst. 1 zákoníku práce.
[36]) § 132a zákoníku práce.
[37]) Zákon č. 148/1998 Sb., o ochraně utajovaných skutečností a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[38]) § 116 a 117 občanského zákoníku.
[39]) § 25c odst. 7 zákoníku práce.
[40]) § 111 odst. 3 a 4 zákoníku práce.
Nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů.
[42]) § 15 zákona č. 1/1992 Sb., ve znění zákona č. 217/2000 Sb.
§ 19 zákona č. 143/1992 Sb., ve znění zákona č. 40/1994 Sb. a zákona č. 217/2000 Sb.
[43]) § 16 zákona č. 1/1992 Sb., ve znění zákona č. 217/2000 Sb.
[44]) § 239b zákoníku práce.
[45]) Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.
[46]) § 85 odst. 3 zákoníku práce.
[48]) § 85c odst. 1 a 3 zákoníku práce.
[49]) § 90 zákoníku práce.
[50]) § 91 zákoníku práce.
[51]) § 92 zákoníku práce.
[52]) § 94 zákoníku práce.
[53]) § 83 odst. 6, § 96 odst. 1 a 2 zákoníku práce.
[54]) § 99 zákoníku práce.
[55]) § 166 odst. 1 zákoníku práce.
[56]) § 99 odst. 4 zákoníku práce.
[57]) Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.
[58]) § 133b zákoníku práce.
Nařízení vlády č. 11/2002 Sb.
[58a]) Zákon č. 309/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb.
[59]) Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.
[59a]) Nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky.
[59b]) Nařízení vlády č. 406/2004 Sb., o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu.
[59c]) Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí.
[60]) Nařízení vlády č. 27/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat.
[61]) Nařízení vlády č. 28/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru.
[62]) Nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky.
[62a]) Nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích.
[62b]) Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.
[62d]) § 16 písm. b) zákona č. 309/2006 Sb.
[63]) § 134b zákoníku práce.
Vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění vyhlášky č. 98/1982 Sb.

[64]) § 6a odst. 1 zákona č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění zákona č. 159/1992 Sb.
[65]) § 6b a 6c zákona č. 174/1968 Sb., ve znění zákona č. 124/2000 Sb.
Vyhláška č. 18/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená tlaková zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti, ve znění pozdějších předpisů.
Vyhláška č. 19/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená zdvihací zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti, ve znění pozdějších předpisů.
Vyhláška č. 20/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená elektrická zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti, ve znění pozdějších předpisů.
Vyhláška č. 21/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená plynová zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění bezpečnosti práce, ve znění pozdějších předpisů.
Vyhláška č. 85/1978 Sb., o kontrolách, revizích a zkouškách plynových zařízení, ve znění nařízení vlády č. 352/2000 Sb.
[66]) § 2 odst. 2 obchodního zákoníku.
[67]) Například § 44 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.
[68]) § 1 odst. 1 písm. e) zákona č. 531/1990 Sb., o územních finančních orgánech, ve znění pozdějších předpisů.
[73]) § 251c zákoníku práce.
[74]) § 33 odst. 2 zákoníku práce.
[75]) Zákon č. 350/2011 Sb.
[75]) § 6 až 9 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 46/2006 Sb.
[76]) Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.
[76]) § 12n odst. 2 zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě, ve znění pozdějších předpisů.
[77]) § 700 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
§ 12 písm. e) zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.
[78]) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI").
[79]) Například § 319 zákoníku práce.
[80]) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1024/2012 ze dne 25. října 2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu a o zrušení rozhodnutí Komise 2008/49/ES („nařízení o systému IMI"), v platném znění.

ÚPLNÉ ZNĚNÍ ZÁKONA

č. 262/206 Sb.,
zákoník práce

ze dne 21. dubna 2006

jak vyplývá ze změn provedených zákony č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 362/2007 Sb., nálezem Ústavního soudu ČR č. 116/2008 Sb., zákony č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb.,

č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 155/2013 Sb., č. 303/2013 Sb., č. 101/2014 Sb., č. 182/2014 Sb., č. 250/2014 Sb., č. 205/2015 Sb., č. 298/2015 Sb., č. 377/2015 Sb., č. 47/2016 Sb., č. 264/2016 Sb., č. 298/2016 Sb., č. 460/2016 Sb. a **č. 93/2017 Sb.**

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 a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
c) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie[1]),
d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),
e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění[107]) a některé sankce za jeho porušení.

§ 1a

(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména
a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.
(2) Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

§ 2

(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.
(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

§ 3

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

§ 4

Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

§ 4a

(1) Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.
(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
(3) Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.
(4) Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.

§ 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.

HLAVA II

SMLUVNÍ STRANY ZÁKLADNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Díl 1

Zaměstnanec

§ 6

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Díl 2

Zaměstnavatel

§ 7

Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

§ 9

Za Českou republiku (dále jen „stát“)[6]) v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu[7]), která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu (§ 3) zaměstnance zaměstnává.

§ 11

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

HLAVA IV

ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

§ 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 antidiskriminační zákon[108]).
(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro

výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

§ 17

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

HLAVA V

NĚKTERÁ USTANOVENÍ O PRÁVNÍM JEDNÁNÍ

§ 18

Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.

§ 19

(1) Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon.
(2) Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.
(3) Neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.

§ 20

Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

§ 22

Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace.

§ 23

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

(2) Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.
(3) Kolektivní smlouva je
a) podniková, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,
b) vyššího stupně, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů[10]) a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.
(4) Postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání[11]).

§ 24

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

§ 25

(1) Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany.
(2) Kolektivní smlouva je závazná také pro
a) zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,
b) 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 smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání.
(4) Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

§ 26

(1) Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Je-li uplynutí doby podle věty první vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Kolektivní smlouvu je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

(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.
(3) Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

§ 27

(1) K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží.
(2) Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží.

§ 28

(1) Kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou.
(2) Není možné se domáhat relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy.
(3) Kolektivní smlouvu není možné zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran; sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu.

§ 29

Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.

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 spolku, odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů podle zvláštního právního předpisu vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.
(3) Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem[16a]); nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího
a) organizační složky státu[7]),
b) organizačního útvaru organizační složky státu,
c) organizačního útvaru státního podniku[13]),
d) organizačního útvaru státního fondu[14]),
e) příspěvkové organizace[15]),
f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
g) organizačního útvaru v Policii České republiky[16]).
(4) Jmenování podle odstavce 3 provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu[16b]); nevyplývá-li příslušnost ke jmenování ze zvláštního právního předpisu, provede je u vedoucího
a) organizační složky státu[7]) vedoucí nadřízené organizační složky státu,
b) organizačního útvaru organizační složky státu vedoucí této organizační složky státu[7]),
c) organizačního útvaru státního podniku ředitel státního podniku[13]),
d) organizačního útvaru státního fondu, v jehož čele stojí individuální statutární orgán, vedoucí tohoto fondu[14]),
e) příspěvkové organizace zřizovatel,
f) organizačního útvaru příspěvkové organizace[15]) vedoucí této příspěvkové organizace,
g) organizačního útvaru v Policii České republiky[16]) policejní prezident.

§ 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) Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.
(3) Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.
(4) Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.
(5) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.

§ 34a

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

§ 34b

(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby (§ 86 a 87).
(2) Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu.

§ 35

Zkušební doba

(1) Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než
a) 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36),
b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36) u vedoucího zaměstnance.
(2) Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo (§ 33 odst. 3).
(3) Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

(4) Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.
(5) Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.
(6) Zkušební doba musí být sjednána písemně.

§ 36

Vznik pracovního poměru

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

§ 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 smluvních stran těchto kolektivních smluv.
(2) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.
(3) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c), d) a e) a v odstavci 2, týkající se měny, ve které bude zaměstnanci vyplácena mzda nebo plat, mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis.
(4) Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíc.
(5) Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

§ 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) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.
(3) Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu[17]).
(4) Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví
a) bližší vymezení těchto důvodů,
b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.
Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.

(5) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 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, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.
(6) Ustanovení odstavce 2 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce[18]) a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 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. Za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.
(2) Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v tomto zákoně.
(3) 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 poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
b) nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice[19]),
c) koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto

zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,
d) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
e) jestliže je 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 poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci,
g) požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.
(2) Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci,
a) dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g),
b) bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,
c) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.
(3) Není-li možné dosáhnout účelu převedení podle odstavců 1 a 2 převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.
(4) Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.
(5) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro 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 vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právně jednat.

§ 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.

§ 43a

Dočasné přidělení

(1) Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.
(2) Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata; to neplatí, pokud jde o úhradu nákladů, které byly vynaloženy podle odstavce 5.
(3) V dohodě musí být uveden název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. V dohodě může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad; ustanovení § 34a tím není dotčeno. Dohoda musí být uzavřena písemně.
(4) Po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento zaměstnavatel nesmí vůči dočasně přidělenému zaměstnanci právně jednat jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělí.
(5) Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil.

(6) Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.
(7) Dočasné přidělení podle odstavců 1 až 5 končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dočasné přidělení dohodou smluvních stran pracovní smlouvy nebo výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Dohoda o ukončení dočasného přidělení nebo výpověď této dohody musí být písemná.
(8) Úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání.
(9) Úprava dočasného přidělení se nepoužije v případech prohlubování nebo zvyšování kvalifikace[110]).

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 je povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy.

§ 45

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

§ 46

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

§ 47

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní

práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.

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]), zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.
(4) Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1.

Díl 2

Dohoda

§ 49

(1) Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.
(2) Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.
(3) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

Díl 3

Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody

Oddíl 1

Výpověď

§ 50

(1) Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.
(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. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.
(5) Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

§ 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, s výjimkou vyplývající z § 51a. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.
(2) Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63.

§ 51a

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

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 poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,
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,
h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Oddíl 3

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

§ 53

(1) Zakazuje se 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 služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,
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 poskytovatelem pracovnělékařských služeb 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) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b); to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
c) 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),
d) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]; to neplatí, jde-li 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 poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, 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 období splatnosti (§ 141 odst. 1).
(2) Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3.

Díl 5

Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru

§ 57

(1) Pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h)] může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.
(2) Stane-li se v průběhu 1 měsíce podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

§ 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 nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru 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 nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru 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

V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.

§ 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 a radu zaměstnanců; rovněž je povinen informovat o
a) důvodech hromadného propouštění,
b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.
(3) Předmětem jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.
(4) Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o opatřeních uvedených v odstavcích 2 a 3, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení písemné informace doručí zaměstnavatel odborové organizaci a radě zaměstnanců.
(5) Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci a radě zaměstnanců. Odborová organizace a rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku[21a]), je povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu pouze na její žádost.
(6) V případě, že u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti uvedené v odstavcích 2 až 5 vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

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

§ 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 krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku[21a]) zaměstnavatele.

§ 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, je zaměstnavatel povinen upozornit 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 nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.
(2) Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

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 od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně
a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.
Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.
(2) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zprostí své povinnosti podle § 270 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší.
(3) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.
(4) Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

§ 68

(1) Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti 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) Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.
(3) 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 na jiném dnu skončení, 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 písemně na jiném dnu skončení, 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 nesmí.

§ 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 příslušný ke jmenování (§ 33 odst. 4), vedoucího zaměstnance z pracovního místa odvolat; vedoucí zaměstnanec se může tohoto místa rovněž vzdát.
(2) Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 nebo fyzická osoba, 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 působnosti
1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
b) v přímé řídící působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného
1. 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, její statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, tento zaměstnavatel.

§ 73a

(1) Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.
(2) Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a

současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.
(3) Byl-li pracovní poměr vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou, neskončí-li jeho pracovní poměr dříve, skončí uplynutím doby (§ 48 odst. 2).

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 300 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. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

§ 76

Dohoda o pracovní činnosti

(1) Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.
(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.
(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.
(4) V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

§ 77

Společné ustanovení

(1) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.
(2) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o
a) převedení na jinou práci a přeložení,
b) dočasné přidělení,
c) odstupné,
d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
e) překážky v práci na straně zaměstnance,
f) dovolenou,
g) skončení pracovního poměru,
h) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a
i) cestovní náhrady.
(3) Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté. U dohody o provedení práce a u dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206.
(4) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit
a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.
Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

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) noční prací práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou,
k) zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1,
l) rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,
m) nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.
(2) Ustanovení odstavce 1 písm. d) až f) platí i v případě, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše 1 hodiny.

§ 79

Stanovená týdenní pracovní doba

(1) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.
(2) Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců
a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
b) s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.
(3) Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v odstavcích 1 a 2 může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle věty první nesmí však provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3.

§ 79a

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

§ 80

Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané 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.

§ 83

Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

§ 84

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

Díl 2

Pružné rozvržení pracovní doby

§ 85

(1) Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.
(2) V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti.
(3) V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.
(4) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m).
(5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní
a) při pracovní cestě zaměstnance,
b) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, a
c) v dalších případech určených zaměstnavatelem.
(6) V případech uvedených v odstavci 5 platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

Díl 3

Konto pracovní doby

§ 86

(1) Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.
(2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3.
(3) Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

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

§ 87

(1) Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.
(2) Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje
a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a
c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.
(3) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

HLAVA 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) Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.
(3) Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.
(4) Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

§ 89

(1) Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby.
(2) 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 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let 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, zejména
1. ve veřejném stravování,
2. v kulturních zařízeních,
3. v telekomunikacích a poštovních službách,
4. ve zdravotnických zařízeních,
5. v zařízeních sociálních služeb[22a]),
d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

§ 90a

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

Díl 2

Dny pracovního klidu

§ 91

(1) Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky[23]).
(2) Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně.
(3) V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:
a) naléhavé opravné práce,
b) nakládací a vykládací práce,

c) inventurní a závěrkové práce,
d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,
g) práce v dopravě,
h) krmení a ošetřování zvířat.
(4) Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.
(5) Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výkon prací uvedených v odstavcích 3 a 4 nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích, uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.
(6) U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Ustanovení věty první je možné použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, odměnu z dohody a pro zjišťování průměrného výdělku.

Díl 3

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

§ 92

(1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu 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 bude tento odpočinek za období
a) 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin,
b) 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin.

HLAVA 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.

§ 93a

Další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví

(1) Další dohodnutou prací přesčas ve zdravotnictví (dále jen „další dohodnutá práce přesčas“) se rozumí práce v nepřetržitém provozu spojená s příjmem, léčbou, péčí nebo se zajištěním přednemocniční neodkladné péče v nemocnicích, ostatních lůžkových zdravotnických zařízeních a zdravotnických zařízeních zdravotnické záchranné služby, kterou vykonává
a) lékař, zubní lékař nebo farmaceut[23a]),
b) zdravotnický pracovník nelékařských zdravotnických povolání pracující v nepřetržitém pracovním režimu[23b]),
(dále jen „zaměstnanec ve zdravotnictví“). Další dohodnutá práce přesčas je práce konaná nad rozsah uvedený v § 93 odst. 4.
(2) Zaměstnanec ve zdravotnictví, který nesouhlasí s výkonem další dohodnuté práce přesčas, nesmí být k jejímu sjednání nucen ani být vystaven jakékoli újmě. O uplatnění další dohodnuté práce přesčas je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce.
(3) Další dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně, a v případě zaměstnanců poskytovatele zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně, v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.
(4) Dohoda o další dohodnuté práci přesčas
a) musí být sjednána písemně,
b) nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru,
c) nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích,
d) může být okamžitě zrušena, a to i bez udání důvodu v období 12 týdnů od sjednání; okamžité zrušení musí být provedeno písemně,
e) může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu; výpověď musí být dána písemně. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.

(5) Zaměstnavatel vede aktuální seznam všech zaměstnanců ve zdravotnictví vykonávajících další dohodnutou práci přesčas.
(6) Pokud se v tomto ustanovení nestanoví něco jiného, platí pro další dohodnutou práci přesčas obdobně ustanovení zákoníku práce týkající se práce přesčas.

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 poskytovatelem pracovnělékařských služeb
a) před zařazením na noční práci,
b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.
Úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována.
(3) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení.
(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 s vyznačením začátku a konce
a) odpracované
1. směny [§ 78 odst. 1 písm. c)],
2. práce přesčas [§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93],
3. další dohodnuté práce přesčas (§ 93a),
4. noční práce (§ 94),
5. doby v době pracovní pohotovosti (§ 95 odst. 2),
b) pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel [§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95].
(2) Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

§ 97

(1) Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. Věta první neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy nebo platu (§ 192).
(2) Při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba.
(3) Překážky v práci na straně zaměstnavatele při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny.
(4) Za dobu 1 dne se považuje pro účely odstavců 1 až 3 doba odpovídající průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby.
(5) Při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.

§ 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. 3 nebo podle § 87 odst. 3.

§ 99

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

HLAVA IX

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 vlečce[26]),
d) zaměstnanci městské hromadné dopravy[27]),
e) členové posádky letadla a 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 a zaměstnanců při úpravě pracovní doby a doby odpočinku.
(2) Vláda může stanovit nařízením odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku[31]), který je složen ze zaměstnanců zaměstnavatele, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání, jejichž pracovní povinnosti zahrnují přímé plnění úkolů této jednotky; to však neplatí, pokud jde o délku stanovené týdenní pracovní doby. Délka směny v případě odchylek podle věty první při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 16 hodin.

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

(5) Při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik je zaměstnavatel povinen vycházet ze všeobecných preventivních zásad, kterými se rozumí
a) omezování vzniku rizik,
b) odstraňování rizik u zdroje jejich původu,
c) přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví,
d) nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy,
e) nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky,
f) omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu,
g) plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí,
h) přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany,
i) provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení,
j) udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
(6) Zaměstnavatel je povinen přijmout opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiná vážná nebezpečí a evakuace zaměstnanců včetně pokynů k zastavení práce a k okamžitému opuštění pracoviště a odchodu do bezpečí; při poskytování první pomoci spolupracuje s poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Zaměstnavatel je povinen zajistit a určit podle druhu činnosti a velikosti pracoviště potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména poskytovatele zdravotnické záchranné služby, Hasičského záchranného sboru České republiky a Policie České republiky a organizují evakuaci zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen zajistit ve spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb 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, u kterého poskytovatele pracovnělékařských služeb jim budou poskytnuty pracovnělékařské služby a jakým druhům očkování a jakým pracovnělékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,
e) nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování podle písmene d), případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu podle § 192 nebo nemocenským a průměrným výdělkem,
f) zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů[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 musí být zajištěny vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. O informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.
(2) Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané

práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení podle věty první je zaměstnavatel povinen zajistit při nástupu zaměstnance do práce, a dále
a) při změně
1. pracovního zařazení,
2. druhu práce,
b) při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů,
c) v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
(3) Zaměstnavatel je povinen určit obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení. Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení podle věty první pravidelně opakováno; v případech uvedených v odstavci 2 písm. c) musí být školení provedeno bez zbytečného odkladu.
(4) Zaměstnavatel je povinen těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek.
(5) Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

§ 104

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

(1) Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené zvláštním právním předpisem[34]).
(2) V prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv.
(3) Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu; na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem, též ochranné nápoje.
(4) Zaměstnavatel je povinen udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání.
(5) Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele bezplatně podle vlastního

seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.
(6) Vláda stanoví nařízením bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů.

§ 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 a 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 je zaměstnavatel podle věty první povinen bez zbytečného odkladu uvědomit zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění.
(2) Zaměstnavatel je povinen vést 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 je povinen vyhotovovat záznamy a vést 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 je povinen zaměstnavatel předat 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 je povinen vést 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
a) způsob vedení evidence úrazů v knize úrazů,
b) ohlašování úrazů,
c) vyhotovování a zasílání záznamu o úrazu a záznamu o úrazu - hlášení změn,
d) okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz, zasílá záznam o úrazu a záznam o úrazu - hlášení změn,
e) co se rozumí smrtelným pracovním úrazem pro statistické účely,
f) vzor záznamu o úrazu a vzor záznamu o úrazu - hlášení změn.

§ 106

VZDĚLÁVACÍ SLUŽBY

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 zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[37]).

§ 108

Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

(1) Zaměstnanci nesmějí být zbaveni práva účastnit se na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
(2) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a 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) projednat
1. 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 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[37]).
(3) Zaměstnavatel je dále povinen odborovou organizaci a 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 poskytování pracovnělékařských služeb,

c) určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[37]),
d) každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
(4) Odborová organizace a 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 podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[37a]) 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 a se souhlasem zástupce 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 jejich 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 ZE ZÁKLADNÍHO PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

HLAVA I

OBECNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU A ODMĚNĚ Z DOHODY

§ 109

Mzda, plat a odměna z dohody

(1) Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody 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,
e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona[41]), nebo
f) regionální rada regionu soudržnosti,
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 základním pracovněprávním vztahu podle § 3. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.
(2) Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 7 955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy.
(3) Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek
a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda,
b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo
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 ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak.
(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.
(3) Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřísluší, je-li mzda sjednána (§ 113) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců (§ 11) v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4).

§ 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. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

§ 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. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.
(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. 3) 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) Uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4, přísluší zaměstnanci za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku.
(3) Na účtu mzdy zaměstnance (§ 87 odst. 1) se vykazuje
a) stálá mzda zaměstnance,
b) dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle tohoto zákona a podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek (§ 113).

§ 121

(1) Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je po uplynutí tohoto období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) nebo po skončení pracovního poměru souhrn práva na dosaženou mzdu [§ 120 odst. 2 písm. b)] za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.
(2) Stálá mzda se poskytne zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci. Stálá mzda zaměstnanci přísluší v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřísluší.

HLAVA III

PLAT

§ 122

Určení a sjednání platu

(1) Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak, a to podle tohoto zákona, nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle § 111 odst. 2, § 112 odst. 2, § 123 odst. 6, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak[43a]).
(2) Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo který je vedoucím organizační složky státu[7]) nebo územního samosprávného celku[44]) (dále jen "vedoucí organizační složky"), určuje plat orgán, který ho na pracovní místo ustanovil, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Obdobně se postupuje u zástupce vedoucího zaměstnance podle věty první, pokud není pracovní místo tohoto vedoucího zaměstnance dočasně obsazeno, nebo pokud vedoucí zaměstnanec práci přechodně nevykonává.

§ 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 druhu práce sjednaného 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 v platových stupních. Platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny nahoru.
(6) Vláda stanoví nařízením
a) 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,
b) kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd,
c) způsob zařazování zaměstnanců do platových tříd,
d) podmínky pro určení započitatelné praxe,
e) podmínky pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo na fyzické zdatnosti, pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb a pro zaměstnance vykonávající jednoduché obslužné nebo rutinní práce; výše platového tarifu určeného zvláštním způsobem pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který

zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen podle odstavců 1 až 5,
f) stupnice platových tarifů pro příslušný kalendářní rok podle odstavce 5 a s přihlédnutím k povinnostem a omezením při výkonu veřejné správy a služeb a k jeho významu, 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	6500
2	7110
3	7710
4	8350
5	9060
6	9830
7	10660
8	11570
9	12550
10	13620
11	14780
12	16020
13	17370
14	18850
15	20470
16	22200.

§ 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 zaměstnanec-vedoucí organizační složky, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení	20 až 50
4. stupeň řízení: Vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec-vedoucí organizační složky, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, náměstek člena vlády, vedoucí Kanceláře prezidenta republiky, vedoucí Kanceláře Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, vedoucí Kanceláře Senátu Parlamentu České republiky, vedoucí Kanceláře Veřejného ochránce práv, finanční arbitr, a ředitel Ústavu pro studium totalitních režimů	30 až 60

(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 a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.
(2) Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek podle odstavce 1.
(3) Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

§ 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, podmínky pro poskytování příplatku 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 sociálních služeb[22a]) 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.

§ 134a

Cílová odměna

Za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná, může zaměstnavatel zaměstnanci, který se na jeho splnění bezprostředně nebo významně podílí, poskytnout cílovou odměnu. Výši odměny oznámí zaměstnavatel společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započetím plnění úkolu. Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu.

§ 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. Termín a místo výplaty je nutno v platovém

výměru uvést, pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených 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 a Ministerstvu vnitra. 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 DOHODY

§ 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, za niž přísluší nižší mzda nebo plat,
a) z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu[19]) [§ 41 odst. 1 písm. b)],
b) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním [§ 41 odst. 1 písm. d)],
c) k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků (§ 41 odst. 4), nebo

d) pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 41 odst. 5),
přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.
(2) Je-li zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 2 písm. b) na jinou práci, než byla sjednána, přísluší mu mzda nebo plat podle vykonávané práce; nebude-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.
(3) Vláda může stanovit nařízením, za jakých podmínek uhradí příslušný správní úřad náklady na případný doplatek mzdy nebo platu poskytnutý zaměstnanci převedenému na jinou práci z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. d) zaměstnavateli, který jej poskytl.

HLAVA 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.

HLAVA VII

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU, ODMĚNĚ Z DOHODY 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) Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v odstavci 1.
(4) Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu nebo plat splatný během dovolené, připadne-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném dnu výplaty. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, je povinen vyplatit mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy nebo platu je povinen mu vyplatit nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dovolené.

(5) Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vyplatit 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, je zaměstnavatel povinen mu vyplatit mzdu nebo plat nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dni skončení pracovního poměru.

§ 142

(1) Mzdu nebo plat je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet 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 nebo není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. 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) Zaměstnavatel se složitými provozními podmínkami pro výplatu mzdy nebo platu, pokud by byla výplata obtížná nebo neproveditelná, může zaměstnanci zaslat mzdu nebo plat na své náklady a nebezpečí, a to tak, aby je měl zaměstnanec k dispozici nejpozději v termínu určeném pro jejich výplatu.
(5) 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.
(6) Jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplatit mzdu nebo plat jen na základě písemné plné moci; to platí i pro manžela nebo partnera[51a]) 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 základě dohody se zaměstnancem 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, zaplatit částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem, 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, 142 a 143. 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.

§ 144a

(1) Zakazuje se postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu.
(2) Zakazuje se použít právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich část anebo jejich náhradu k zajištění dluhu; to neplatí v případě dohody o srážkách ze mzdy.
(3) Odchýlí-li se smluvní strany od zákazů uvedených v odstavcích 1 a 2, nepřihlíží se k tomu.
(4) Započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu smí být provedeno jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu[54]).

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 ze základního pracovněprávního vztahu podle § 3 (dále jen "srážky ze mzdy").
(2) Jinými příjmy zaměstnance podle odstavce 1 jsou
a) odměna z dohody,
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,
f) odměny podle § 224 odst. 2.

§ 146

Srážky ze mzdy smějí být provedeny jen

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

Díl 2

Pořadí srážek ze mzdy

§ 147

(1) Zaměstnavatel smí srazit zaměstnanci [§ 146 písm. a)] jen
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 nebo vedených 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 jen podle § 147 odst. 1 písm. a) a b)[55]).
(2) Srážky ze mzdy smějí být provedeny 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.

§ 149

(1) U srážek ze mzdy prováděných podle § 146 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; 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. c), d) a e) se řídí pořadí dnem, kdy bylo započato s prováděním srážek.
(3) U srážek ze mzdy podle § 146 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 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) mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,
d) přeložení (§ 43),
e) dočasném přidělení (§ 43a),

f) přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
g) 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 z České republiky a příletu do České republiky 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 UVEDEN V § 109 ODST. 3

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) Náhrada jízdních výdajů za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby přísluší zaměstnanci v prokázané výši.
(2) Použije-li zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele místo určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy jiný dopravní prostředek, včetně silničního motorového vozidla, 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 1,10 Kč,
b) osobních silničních motorových vozidel 3,90 Kč.
při použití přívěsu k silničnímu motorovému vozidlu zaměstnavatel sazbu základní náhrady za 1 km jízdy zvýší nejméně o 15 %. Tato sazba základní náhrady se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.
(5) Základní náhrada u nákladních automobilů, autobusů nebo traktorů přísluší zaměstnanci nejméně ve výši dvojnásobku sazby stanovené v odstavci 4 písm. b).

§ 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 Evropské unie. Není-li tento údaj v technickém průkazu uveden, vypočítá zaměstnavatel spotřebu pohonné hmoty vozidla aritmetickým průměrem z údajů v technickém průkazu uvedených.

§ 159

(1) Náhrada jízdních výdajů za použití místní hromadné dopravy v souladu s určenými podmínkami pracovní cesty přísluší zaměstnanci 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. Náhrada jízdních výdajů zaměstnanci nepřísluší, pokud zaměstnavatel zajistí zaměstnanci použití místní hromadné dopravy způsobem, na který zaměstnanec finančně nepřispívá.

§ 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, přísluší zaměstnanci náhrada 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) Zaměstnanci přísluší náhrada 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 přísluší zaměstnanci stravné nejméně ve výši
a) 72 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
b) 109 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
c) 171 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 (dále jen „bezplatné jídlo“), přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo 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, přísluší zaměstnanci stravné podle odstavce 1. Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance nižší hodnotu snížení stravného, přísluší zaměstnanci stravné snížené o nejvyšší hodnotu stanovenou v odstavci 2.
(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 je zakázáno rozšiřovat.

§ 164

Náhrada nutných vedlejších výdajů

Zaměstnanci přísluší náhrada 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, přísluší mu náhrada odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty.

Díl 2

Náhrady při přeložení a dočasném přidělení

§ 165

(1) Je-li zaměstnanec přeložen nebo dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, které je současně odlišné od bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 164. 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 nebo dočasného přidělení, přísluší stravné, které je pro zaměstnance výhodnější. Ostatní cestovní náhrady přísluší zaměstnanci 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, s výjimkou odstavce 4, 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

Náhrada jízdních výdajů přísluší 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, přísluší zaměstnanci náhrada 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

Zaměstnanci přísluší náhrada výdajů za ubytování, které vynaložil v souladu s podmínkami zahraniční pracovní cesty, a to podle § 162.

§ 170

Zahraniční stravné

(1) Zaměstnanci přísluší při zahraniční pracovní cestě zahraniční stravné v cizí měně ve výši a za podmínek dále stanovených.
(2) Sjedná-li zaměstnavatel nebo určí před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu základní sazbu zahraničního stravného, musí tato základní sazba činit v

celých měnových jednotkách, s přihlédnutím k podmínkám zahraniční pracovní cesty a způsobu stravování, nejméně 75 % a u členů posádek plavidel vnitrozemské plavby nejméně 50 % základní sazby zahraničního stravného stanovené pro příslušný stát prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189. Jestliže zaměstnavatel nepostupuje podle věty první, určí zaměstnanci zahraniční stravné z výše základní sazby zahraničního stravného stanovené prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189. Výši zahraničního stravného určí zaměstnavatel ze základní sazby zahraničního stravného sjednané nebo stanovené pro stát, ve kterém zaměstnanec stráví v kalendářním dni nejvíce času.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 171

Náhrada nutných vedlejších výdajů

Zaměstnanci přísluší náhrada 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, přísluší zaměstnanci za dny první 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, přísluší zaměstnanci i náhrada prokázaných jízdních, ubytovacích a nutných vedlejších výdajů, které vznikly tomuto členu rodiny.

HLAVA III

POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ JE UVEDEN V § 109 ODST. 3

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 až 3 nepoužijí. Zaměstnanci přísluší za každý kalendářní den pracovní cesty stravné ve výši
a) 72 Kč až 86 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
b) 109 Kč až 132 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
c) 171 Kč až 205 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.
Tato výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.
(2) Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, může mu poskytnout stravné až do výše stravného podle odstavce 1 písm. a).
(3) Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu
a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.
(4) Stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá
a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,
b) 12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.
(5) Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance na pracovní cestu výši stravného, přísluší zaměstnanci stravné ve výši dolní sazby rozpětí podle odstavce 1.

Díl 3

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.

§ 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 a odstavce 5 nepoužije. Zaměstnanci přísluší za každý kalendářní den zahraniční pracovní cesty zahraniční stravné ve výši základní sazby zahraničního stravného stanoveného prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.
(2) Vedoucím organizačních složek státu a jejich zástupcům a statutárním orgánům a jejich zástupcům je možné určit zahraniční stravné až do výše přesahující o 15 % základní sazbu zahraničního stravného uvedenou v odstavci 1, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak[57]).
(3) Bylo-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty v zahraničí poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu
a) 70 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby,
b) 35 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve dvoutřetinové výši základní sazby,
c) 25 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby.
(4) Zahraniční stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během zahraniční pracovní cesty, která trvá
a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,
b) 12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

§ 180

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout kapesné do výše 40 % zahraničního stravného poskytnutého zaměstnanci podle § 170 odst. 3 a § 179 odst. 1 a 2.

Díl 5

Náhrady při výkonu práce v zahraničí

§ 181

Vedle náhrad stanovených v § 172 přísluší 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 na jiné době, je zaměstnanec povinen do 10 pracovních dnů po dni ukončení pracovní cesty nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhradu předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad a vrátit nevyúčtovanou zálohu. Částka, kterou má zaměstnanec zaměstnavateli vrátit v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.
(4) Částku, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě vyšší, než činí právo zaměstnance, vrací zaměstnanec zaměstnavateli ve měně, kterou mu

zaměstnavatel poskytl, nebo ve měně, na kterou zaměstnanec tuto měnu v zahraničí směnil, anebo v české měně. Částku, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě nižší, než činí právo zaměstnance, doplácí zaměstnavatel zaměstnanci v české měně, pokud se nedohodnou jinak. Při vyúčtování zálohy použije zaměstnavatel zaměstnancem doložený kurz, kterým byla poskytnutá měna v zahraničí směněna na jinou měnu, a kurzy uvedené v odstavci 2.
(5) Nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době, je zaměstnavatel povinen do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit jeho práva. Částka, kterou má zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.

§ 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, partner[51a]), 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.

§ 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 je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů[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 v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)

§ 192

(1) Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy nebo platu ve dnech podle věty druhé a ve výši podle odstavce 2, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo 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 nebo mzda 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]); náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první 3 takovéto dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn. Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 období 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu následujícím kalendářním dnem. Jestliže v období prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží nemocenské[62]) nebo peněžitá pomoc v mateřství[63]), náhrada mzdy nebo platu nepřísluší. Vznikne-li zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti nebo 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 60 % průměrného výdělku. Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo platu se zjištěný průměrný výdělek upraví obdobným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění[64]), s tím, že pro účely této úpravy se příslušná redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění[64a]) vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. 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, přísluší 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 vnitřním předpisem stanovená výše náhrady mzdy nebo platu i za dobu uvedenou v odstavci 1 části věty druhé za středníkem nebo nad výši uvedenou v odstavci 2 větě první nesmí převýšit průměrný výdělek (§ 356 odst. 1).
(4) Náhrada mzdy nebo platu stanovená podle odstavců 2 a 3 musí být snížena o 50 %, jde-li o případy, kdy je podle předpisů o nemocenském pojištění nárok na nemocenské v poloviční výši[65]).
(5) Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 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. Náhrada

mzdy nebo platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h).
(6) Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 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 přísluší na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské a musí být vyplacena v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu po předložení těchto dokladů. Zaměstnavatel je povinen určit, do kdy nejpozději před výplatním termínem musí být předloženy 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 provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 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 provedení práce nebo 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, přísluší 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 přísluší 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 přísluší 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 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, rodičovská dovolená přísluší 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, rodičovská dovolená přísluší 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 přísluší 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, přísluší 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 přísluší ve výši průměrného výdělku.
(2) Vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci podle odstavce 1, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých přísluší náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317).
(3) Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno za účelem vyslání národního experta[69]) do orgánu nebo 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

Zaměstnanci od zaměstnavatele přísluší 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 nebo vnitřním předpisem stanoveno 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 infekčnímu onemocnění, 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 s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena
1. orgánu odborové organizace podle tohoto zákona,

2. rady zaměstnanců nebo volební komise podle tohoto zákona, jakož i zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle tohoto zákona (§ 283 až 285),
3. vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců podle tohoto zákona (§ 288 až 298),
4. orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu[71]),
5. vyjednávacího výboru a člena výboru zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu[71a]).
b) přísluší k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,
c) přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,
d) k činnosti dárce při odběru krve a při aferéze; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud tyto skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru. Pokud na cestu k odběru, na odběr a cestu zpět nestačí 24 hodin, přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za prokázanou nezbytně nutnou další dobu, pokud zasahuje do pracovní doby. Nedojde-li k odběru, přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci,
e) k činnosti dárce dalších biologických materiálů; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud uvedené skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 48 hodin od nástupu cesty k odběru. Podle charakteru odběru a zdravotního stavu dárce může lékař určit, že pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku se zkracuje nebo prodlužuje; při prodloužení však nejvýše po dobu zasahující do pracovní doby v rámci 96 hodin od nástupu cesty k odběru. Nedojde-li k odběru, přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci,
f) k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti; přísluší pracovní volno v rozsahu nejvýše 12 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Kratší části jednotlivých směn, ve kterých bylo poskytnuto pracovní volno, se sčítají,
g) k činnosti člena Horské služby a fyzické osoby, která na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhá při záchranné akci v terénu; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,
h) k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež,
i) k činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,

j) k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 10 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,
k) k činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při zajišťování zdravotního dozoru při sportovní nebo společenské akci; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,
l) k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

§ 204

Pracovní volno související s brannou povinností

(1) Zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, je-li zaměstnanec povinen dostavit se k příslušnému vojenskému správnímu úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti.
(2) Zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu rovněž po dobu, kterou potřebuje na cestu do místa povolání a dobu výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení a na zotavenou, pokud plnění jeho pracovních úkolů zasahuje do doby 24 hodin po ukončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení.
(3) Náhradu mzdy nebo platu za pracovní volno související s brannou povinností podle odstavce 1 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 (§ 232).

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 je zaměstnanec povinen uvědomit 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) 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.
(4) Podle odstavce 3 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, přísluší mu náhrada 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, musí náhrada

mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

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

§ 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, přísluší dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Ustanovení § 212 odst. 1 věty druhé platí i zde.

HLAVA III

DODATKOVÁ DOVOLENÁ

§ 215

(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce 1 týdne. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvlášť obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.
(2) Za zaměstnance, kteří konají práce zvlášť obtížné, se pro účely poskytování dodatkové dovolené považují zaměstnanci, kteří
a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,
g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách,
i) jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.
(3) Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti.
(4) Dodatková dovolená přísluší za stanovených podmínek jen zaměstnancům uvedeným v odstavcích 1, 2 a 3.

HLAVA IV

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O DOVOLENÉ

Díl 1

Obecné ustanovení

§ 216

(1) Za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.
(2) Pro účely dovolené se za výkon práce nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu (§ 199 odst. 2). Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.
(3) Pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu; to platí i pro účely krácení dovolené, s výjimkou neomluvené nepřítomnosti v práci.
(4) Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené.

Díl 2

Čerpání dovolené

§ 217

(1) Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.
(2) Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

(3) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.
(4) Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení, kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu[61]), ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.
(5) Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

§ 218

(1) Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.
(2) Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle odstavce 1, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 4 stanoveno jinak.
(3) Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.
(4) Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

§ 219

(1) Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení 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 a se souhlasem rady zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.

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 nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.
(3) Jestliže vznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.
(4) Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo. Ustanovení odstavce 1 věty druhé platí i zde.

(5) Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout; tato dovolená musí být vždy 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, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby.

(2) Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu zejména
a) při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod,
b) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.

§ 225

Zaměstnavatel, který podle zvláštního právního předpisu[73]) vytváří fond kulturních a sociálních potřeb, spolurozhoduje s odborovou organizací 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

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 jsou povinni zabezpečit 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 je povinen hradit 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[110]) 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[110]) 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 ve výši průměrného výdělku
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 nebo absolutoria,
d) 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou,
e) 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny 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 je oprávněn sledovat 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.
(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 poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
d) zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

HLAVA 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 důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
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 je zakázáno zaměstnávat 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.
(2) Je zakázáno zaměstnávat těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, a zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu 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 pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)[77a]).

§ 241

(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.
(2) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)[77a]), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.
(3) Zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídit práci 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 přísluší 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) Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance 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) Jestliže je zakázáno 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 poskytovatelem pracovnělékařských služeb 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) Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.
(2) Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance 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) Zakazuje se 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 poskytovatelem pracovnělékařských služeb
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 je zaměstnavatel povinen řídit se lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

ČÁST JEDENÁCTÁ

NÁHRADA MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY

HLAVA I

PREVENCE

§ 248

(1) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, 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. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.

§ 249

(1) Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě (dále jen „škoda“), nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda nebo nemajetková újma, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.
(2) Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké.
(3) Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

HLAVA II

POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE K NÁHRADĚ ŠKODY

Díl 1

Obecná povinnost nahradit škodu

§ 250

(1) Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli 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, povinnost zaměstnance nahradit škodu se poměrně omezí.
(3) Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů uvedených v § 252 a 255.

Díl 2

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 není povinen nahradit 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

Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a ztráta svěřených věcí

Oddíl 1

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 svěřené hodnoty“), 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, je povinen nahradit zaměstnavateli schodek vzniklý na těchto hodnotách.
(2) Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.

(3) Byla-li svéprávnost zaměstnance omezena, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty.
(4) Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty musí být uzavřena písemně.
(5) Zaměstnanec se zprostí povinnosti nahradit schodek 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 za svěřené hodnoty, 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. Jsou-li hodnoty svěřeny k vyúčtování společně více zaměstnancům, může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce. Odstoupení od dohody o odpovědnosti podle věty první musí mít písemnou formu.
(2) Závazek z dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty 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) Inventuru je zaměstnavatel povinen provést při uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, při zániku závazku z této dohody, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru.
(2) Na pracovištích, kde pracují zaměstnanci společně zavázaní k vyúčtování svěřených hodnot, je zaměstnavatel povinen inventuru provést při uzavření dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty se všemi společně zavázanými zaměstnanci, při zániku závazku ze všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně zavázaných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně zavázaných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty.
(3) Jestliže zaměstnanec podle odstavce 2, jehož pracovní poměr skončil, nebo který vykonává jinou práci, nebo který byl převeden na jinou práci, nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventury, je povinen nahradit schodek zjištěný nejbližší inventurou na jeho dřívějším pracovišti. Jestliže zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci společně zavázaní k vyúčtování svěřených hodnot, nepožádá zároveň o provedení inventury, je povinen, pokud od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty neodstoupil, schodek zjištěný nejbližší inventurou nahradit.

Oddíl 2

Ztráta svěřených věcí

§ 255

(1) Zaměstnanec je povinen nahradit škodu způsobenou ztrátou nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení.
(2) Věc podle odstavce 1, jejíž cena přesahuje 50000 Kč, smí být zaměstnanci svěřena jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.
(3) Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.
(4) Byla-li svéprávnost zaměstnance omezena, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.
(5) Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí musí být uzavřena písemně.
(6) Zaměstnanec se zprostí povinnosti nahradit ztrátu zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.
(7) Vláda může nařízením zvýšit částku podle odstavce 2.

§ 256

(1) Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, může od ní odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě. Odstoupení od dohody o odpovědnosti podle věty první musí mít písemnou formu.
(2) Závazek z dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí 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 a způsob náhrady škody

§ 257

(1) Zaměstnanec, který má povinnost nahradit 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, je zaměstnanec povinen nahradit jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

(5) Je-li k náhradě škody společně zavázáno více zaměstnanců, je povinen každý z nich nahradit 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 má povinnost nahradit škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách nebo způsobenou ztrátou svěřených věcí, je povinen nahradit tuto škodu v plné výši.

§ 260

(1) Je-li k náhradě schodku společně zavázáno více zaměstnanců, určí se jednotlivým zaměstnancům 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 celý schodek, 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 zavázaných zaměstnanců, je povinen nahradit schodek tento zaměstnanec podle míry svého zavinění. Zbývající část schodku jsou povinni nahradit všichni společně zavázaní zaměstnanci podíly určenými podle odstavců 1 a 2.
(4) Při určování podílu jednotlivých společně zavázaných zaměstnanců 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 povinnosti zaměstnance nahradit škodu

§ 261

(1) Zaměstnanec, který je stižen duševní poruchou, je povinen nahradit 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, je povinen nahradit škodu v tomto stavu způsobenou.
(3) Škodu je povinen nahradit 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 je zaměstnanec povinen ji nahradit.
(2) Uzavřel-li zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu o způsobu náhrady škody, je její součástí výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem, jestliže svoji povinnost nahradit škodu zaměstnanec uznal. Dohoda podle věty první musí být uzavřena písemně.
(3) Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její náhrady, s výjimkou náhrady nepřesahující 1000 Kč, je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací.

§ 264

Z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit.

HLAVA III

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY

Díl 1

Obecná povinnost nahradit škodu

§ 265

(1) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci 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 je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.

(3) Zaměstnavatel není povinen nahradit zaměstnanci škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu, ani škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.

Díl 2

Odvracení škody

§ 266

(1) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci 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 byl povinen škodu nahradit zaměstnavatel.

Díl 3

Odložené věci

§ 267

(1) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci 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 se promlčí, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

Díl 4

Rozsah a způsob náhrady škody

§ 268

(1) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat rovněž náhradu ušlého zisku.
(2) Škodu na věcech, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel zaměstnanci povinen nahradit do částky 10000 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, je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu v plné výši.

(3) Právo na náhradu škody podle odstavce 2 se promlčí, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.
(4) Vláda může zvýšit nařízením částku podle odstavce 2.

Díl 5

Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Oddíl 1

Rozsah náhrady škody a nemajetkové újmy a zproštění se povinnosti k náhradě

§ 269

(1) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.
(2) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy 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 nebo nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezprostí.

§ 270

(1) Zaměstnavatel se zprostí povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela, prokáže-li, že 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 nebo nemajetkové újmě zabránit,
a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy.
(2) Zaměstnavatel se zprostí povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zčásti, prokáže-li, že vznikla
a) v důsledku skutečností uvedených v odstavci 1 písm. a) a b) a že tyto skutečnosti byly jednou z příčin škody nebo nemajetkové újmy, nebo
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 povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zčásti, je povinen určit část, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění; v případě uvedeném v odstavci 2 písm. b) je však povinen zaměstnavatel uhradit alespoň jednu třetinu škody nebo nemajetkové újmy.
(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.

§ 271

Zaměstnavatel se nemůže zprostit povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu 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 2

Druhy náhrad

§ 271a

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 nebo odměny z dohody podle § 194 a plnou výší nemocenského. Náhrada za ztrátu na výdělku podle věty první přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělku před vznikem škody i za dobu, kdy mu podle § 192 odst. 1 části věty druhé za středníkem nepřísluší náhrada mzdy nebo platu anebo odměny z dohody.
(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 nebo odměny z dohody podle § 194 a nemocenské.

§ 271b

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

(1) Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu. Ke snížení invalidního důchodu pro souběh s jiným důchodem podle právních předpisů o důchodovém pojištění, ani k výdělku zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím, se nepřihlíží.
(2) Náhrada za ztrátu na výdělku podle odstavce 1 přísluší zaměstnanci i při pracovní neschopnosti z jiného důvodu, než je původní pracovní úraz nebo nemoc z povolání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského.
(3) Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity podle odstavce 1 přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy. Pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.
(4) Dosahuje-li zaměstnanec ze své viny nižšího výdělku než ostatní zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci.
(5) Zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku podle odstavce 1 pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Zaměstnavatel zaměstnanci neuhradí škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat.
(6) Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo důchodový věk, je-li důchodový věk vyšší než 65 let, anebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.

§ 271c

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

(1) Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje zaměstnanci jednorázově, a to nejméně ve výši podle právního předpisu vydaného k provedení odstavce 2.
(2) Vláda stanoví nařízením výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění odpovídající vzniklé újmě, způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech a postupy při vydávání lékařského posudku včetně jeho náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti.

§ 271d

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil.

§ 271e

Náhrada věcné škody

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel povinen poskytnout náhradu za věcnou škodu; ustanovení § 265 odst. 3 platí i zde.

§ 271f

Škodou podle tohoto zákona není případná ztráta na důchodu.

Oddíl 3

Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance

§ 271g

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

(1) Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem se odečte pohřebné poskytnuté podle zvláštního právního předpisu.
(2) Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně 20000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.
(3) Vláda může vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji cenové úrovně, zvýšit nařízením částku na zřízení pomníku nebo desky podle odstavce 2.

§ 271h

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 konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku nebo důchodového věku, je-li důchodový věk vyšší než 65 let.

(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 připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod přiznaný pozůstalým z důvodu smrti zaměstnance. 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 § 271b odst. 1, a nesmí být poskytována déle, než by příslušela zemřelému zaměstnanci podle § 271b odst. 6.

§ 271i

Jednorázové odškodnění pozůstalých

(1) Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi, partnerovi[51a]) a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši nejméně 240000 Kč. Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší dále rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši nejméně 240000 Kč; jednorázové odškodnění ve výši nejméně 240000 Kč přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič.
(2) Vláda vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, zvýší nařízením výši jednorázového odškodnění pozůstalých.

§ 271j

Náhrada věcné škody

Náhrada věcné škody přísluší dědicům zaměstnance; ustanovení § 265 odst. 3 platí i zde.

Oddíl 4

Společná a zvláštní ustanovení o pracovních úrazech a nemocech z povolání

§ 271k

(1) Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 273 a 274).
(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.

§ 271l

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.

§ 271m

(1) Při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.
(2) Náhradu za ztrátu na výdělku a náhradu nákladů na výživu pozůstalých je zaměstnavatel povinen vyplácet pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty.

§ 271n

(1) Jde-li o náhradu škody nebo nemajetkové újmy při nemoci z povolání, má zaměstnavatel, který škodu nebo nemajetkovou újmu nahradil, právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.
(2) Jde-li o jinou škodu nebo nemajetkovou újmu na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, platí pro způsob a rozsah její náhrady ustanovení o pracovních úrazech.

§ 271o

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 základních pracovněprávních vztazích, a to po dobu, po kterou by mohly trvat.

§ 271p

(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 práci konané mimo pracovní poměr uzavřené na dobu určitou, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku jen do doby, kdy měl tento základní pracovněprávní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělku, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený zaměstnanec by byl i nadále zaměstnán. Ostatní práva vyplývající z povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání tím nejsou dotčena.
(2) Utrpí-li pracovní úraz nebo byla-li zjištěna nemoc z povolání u poživatele starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, 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 § 271b odst. 6 platí i zde.

§ 271q

Práva vyplývající z § 271g až 271j nejsou závislá na tom, zda zaměstnanec před svou smrtí ve stanovené lhůtě právo na náhradu škody nebo nemajetkové újmy uplatnil.

§ 271r

Způsob a výši náhrady škody nebo nemajetkové újmy je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.

§ 271s

Soud může výši odškodnění stanovenou právním předpisem (§ 271c a 271i) přiměřeně zvýšit.

§ 271t

Nepromlčují se práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné škody nebo nemajetkové újmy 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.

§ 271u

(1) Změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností.
(2) Vláda vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, upraví nařízením podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělku příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku; to se vztahuje i na náhradu nákladů na výživu pozůstalých.

HLAVA IV

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

§ 272

Při určení výše škody na věci se vychází z obvyklé ceny v době poškození nebo ztráty a zohlední se, co poškozený musí k obnovení nebo nahrazení funkce věci účelně vynaložit.

§ 273

(1) Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.
(2) Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců 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 u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu 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.

§ 274a

(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.

§ 275

(1) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav.
(2) Prokáže-li zaměstnavatel, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, jeho povinnost k náhradě se poměrně omezí.

ČÁST DVANÁCTÁ

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

HLAVA I

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

§ 276

(1) Zaměstnanci v základním pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 mají právo na informace a projednání. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen "zástupci zaměstnanců"). Jestliže u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti podle tohoto zákona vůči všem zástupcům zaměstnanců, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti. Informování zaměstnanců a projednání s nimi se uskutečňují na úrovni odpovídající předmětu jednání s ohledem na oprávnění a působnost zástupců zaměstnanců a úroveň řízení.
(2) Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni.
(3) Důvěrnou informací se rozumí informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Za důvěrnou informaci se nepovažuje informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu. Informace o skutečnostech chráněných podle zvláštních právních předpisů[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 informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce.
(4) Ustanovení odstavce 3 platí i pro odborníky, které si zástupci zaměstnanců přizvou.
(5) Jestliže zaměstnavatel požaduje zachování mlčenlivosti o informacích, které byly poskytnuty jako důvěrné, mohou se zástupci zaměstnanců domáhat, aby soud určil, že informace byla za důvěrnou označena bez přiměřeného důvodu. Neposkytne-li zaměstnavatel informaci, mohou se zástupci zaměstnanců domáhat, aby soud rozhodl, že je zaměstnavatel povinen informaci poskytnout.
(6) Zástupci zaměstnanců jsou povinni vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.
(7) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům konání voleb zástupců zaměstnanců. Volby se konají v pracovní době. Nedovolují-li to provozní možnosti zaměstnavatele, může se volba uskutečnit i mimo pracoviště.
(8) Pro účely řízení uvedeného v odstavci 5 a pro účely vymáhání plnění povinností podle části dvanácté má rada zaměstnanců způsobilost být účastníkem občanského soudního řízení. Za radu zaměstnanců jedná její předseda nebo její pověřený člen.

(9) Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

§ 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 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, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti[111]) 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 zákonem[37]),
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 § 297 odst. 5.
(2) Povinnosti uvedené v odstavci 1 písm. a) a b) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.
(3) Uživatel (§ 307a) 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 zákonem[37]),
f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5.
(2) Povinnosti uvedené v odstavci 1 písm. a) až c) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

HLAVA III

RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

§ 281

(1) U zaměstnavatele je možné zvolit radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Rada zaměstnanců má nejméně 3, nejvýše 15 členů. Počet členů musí být 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 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 uplynutí volebního období, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak.
(2) Rada zaměstnanců zaniká též dnem, kdy počet členů rady zaměstnanců klesl na méně než 3.
(3) V případech stanovených v odstavci 1 a 2 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 určí 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 ODBOROVÉ ORGANIZACE

§ 286

(1) Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle tohoto zákona, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.
(2) Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami[112]).
(3) Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.
(4) Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle odstavce 3; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.
(5) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy tento zákon nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu.
(6) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším

počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.

§ 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) Nadnárodními informacemi a projednáním se pro účely tohoto zákona rozumí informování a projednání, které se týká zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru (dále jen „členský stát“) jako celku nebo alespoň dvou zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů, které se nacházejí alespoň ve dvou členských státech. Při posouzení, zda jde o nadnárodní informace a projednání, se přihlíží také k rozsahu případných dopadů a úrovni řízení a zastoupení zaměstnanců.
(2) Právo zaměstnanců zaměstnavatelů s působností na území členského státu na nadnárodní informace a projednání se uskutečňuje ujednaným postupem pro nadnárodní informace a projednání nebo prostřednictvím evropské rady zaměstnanců. Postup podle věty první musí být vymezen a prováděn tak, aby byla zajištěna jeho účinnost a aby bylo umožněno účinné rozhodování zaměstnavatelů nebo skupiny zaměstnavatelů. Evropská rada zaměstnanců se ustavuje na základě ujednání vyjednávacího výboru s ústředím nebo podle § 296. Zaměstnavatel s působností na území členských států je povinen vytvořit na svůj náklad podmínky pro ustavení a

řádnou činnost vyjednávacího výboru, evropské rady zaměstnanců nebo jiný ujednaný postup pro nadnárodní informace a projednání, zejména hradit náklady na organizování schůzí, tlumočení, cestovné a ubytování členů související s jejich řádnou činností, nezbytné školení a náklady na 1 odborníka, pokud není s ústředím dohodnuta úhrada dalších nákladů.
(3) Povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání podle tohoto zákona se vztahuje
a) na zaměstnavatele a skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států se sídlem nebo místem podnikání v České republice,
b) na organizační složky zaměstnavatele s působností na území členských států umístěné v České republice[80]),
c) na reprezentanty zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států podle § 289 odst. 2, kteří mají sídlo nebo místo podnikání v České republice, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak.
(4) Zaměstnavatelem s působností na území členských států se pro účely tohoto zákona rozumí zaměstnavatel, který má alespoň 1 000 zaměstnanců v členských státech a alespoň ve 2 členských státech po 150 zaměstnancích.
(5) Skupinou zaměstnavatelů s působností na území členských států se pro účely tohoto zákona rozumí více zaměstnavatelů spojených jedním řídícím zaměstnavatelem, která splňuje tyto požadavky:
a) má v členských státech dohromady alespoň 1000 zaměstnanců,
b) alespoň 2 zaměstnavatelé ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států mají sídlo nebo místo podnikání nebo umístěnou organizační složku ve 2 různých členských státech a
c) alespoň 1 zaměstnavatel ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jednom členském státě a jiný zaměstnavatel ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jiném členském státě.

§ 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, kterým zaměstnavatel s působností na území členského státu podléhá. Nebyl-li zaměstnavatel s působností na území členských států založen podle právních předpisů členského státu, jsou pro určení, zda se jedná o řídícího zaměstnavatele, rozhodující právní předpisy členského státu, na jehož území má sídlo, místo podnikání nebo je umístěn reprezentant tohoto zaměstnavatele, a není-li reprezentant určen, jsou rozhodující právní předpisy členského státu, na jehož území má sídlo, místo podnikání 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) disponuje většinou hlasovacích práv u tohoto zaměstnavatele, nebo
c) vlastní většinový podíl na základním kapitálu 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 třetí. 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 insolvenčního řízení[21a]).
(2) Ústředím se pro účely tohoto zákona rozumí zaměstnavatel s působností na území členských států a řídící zaměstnavatel ve skupině zaměstnavatelů s působností na území členských států. Nemá-li ústředí sídlo nebo není-li umístěno 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 i každý zaměstnavatel jsou povinni zaměstnancům nebo jejich zástupcům poskytnout informace pro účely zjištění, zda je možno ustavit evropskou radu zaměstnanců, nebo ujednat jiný postup pro nadnárodní informace a projednání, zejména informace o počtu zaměstnanců a jejich složení a o organizační struktuře zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů.
(5) Nestanoví-li ujednání o evropské radě zaměstnanců nebo ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání nebo úprava členského státu, v němž má sídlo ústředí, výhodnější podmínky, použijí se pro účely kolektivního zastupování zaměstnanců § 276 a § 278 odst. 2 až 4 obdobně, a to pro členy vyjednávacího výboru, evropské rady zaměstnanců nebo zástupce zaměstnanců podle jiného ujednaného postupu, jakož i pro zaměstnavatele. Ustanovení § 276 odst. 8 se použije, i když ústředí nemá sídlo nebo není umístěno v České republice. Pro tlumočníky, překladatele, odborníky a poradce se použije § 276 odst. 4.

§ 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 nebo organizačních složek zaměstnavatelů umístěných nejméně ve 2 různých členských státech nebo na písemnou žádost jejich zástupců.
(3) Členy vyjednávacího výboru jsou zaměstnanci zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů působících na území členských států. Zaměstnanci zaměstnavatele z území každého členského státu, v němž má zaměstnavatel nebo skupina zaměstnavatelů s působností na území členských států sídlo nebo umístění organizační složky, jsou

zastoupeni jedním členem za každých započatých 10 % zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců ve všech členských státech dohromady.
(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 zástupců zaměstnanců, jednají za všechny zaměstnance zaměstnavatele společně, nedohodnou-li se mezi sebou jinak. 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.

§ 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. Ústředí doručí informaci o složení vyjednávacího výboru a zahájení vyjednávání příslušným uznaným evropským organizacím zaměstnanců a zaměstnavatelů, se kterými Evropská komise projednává záležitosti podle článku 154 Smlouvy o fungování Evropské unie. Na ustavující schůzi si vyjednávací výbor zvolí předsedu. Před každým jednáním s ústředím i po jednání má vyjednávací výbor právo sejít se na odděleném zasedání. Jestliže je to nezbytně nutně třeba, může si k jednání přizvat odborníky. Tito odborníci a zástupci příslušných uznaných evropských organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů se mohou na žádost zvláštního vyjednávacího výboru účastnit jednání jako poradci.
(2) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vyjednávací výbor přijímá usnesení nadpoloviční většinou hlasů všech svých 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 členové vyjednávacího výboru, kteří přijali takové usnesení. 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 Evropské unie, 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, složení, počet členů a délku funkčního období evropské rady zaměstnanců; přitom se přihlíží k zastoupení zaměstnanců podle jejich činnosti a pohlaví,
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, případně složení, podmínky jmenování, úkoly a jednací řád výboru,
e) způsob svolávání schůzí,
f) způsob financování nákladů na činnost evropské rady zaměstnanců,
g) způsoby propojení s informováním zástupců zaměstnanců a projednáním s nimi podle vnitrostátní úpravy; tím nejsou dotčena ustanovení týkající se informování zaměstnanců a projednání s nimi podle § 279, 280 a 287,
h) ustanovení o postupu při organizačních změnách,
i) dobu účinnosti ujednání o evropské radě zaměstnanců, ustanovení o možnosti výpovědi, o možnosti změn ujednání, včetně přechodných ustanovení, a postup při jednání o novém ujednání.

§ 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 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,
d) způsoby propojení s informováním zástupců zaměstnanců a projednáním s nimi podle vnitrostátní úpravy; tím nejsou dotčena ustanovení týkající se informování zaměstnanců a projednání s nimi podle § 279, 280 a 287,
e) postup v případě podstatných organizačních změn.

§ 295a

Pokud ujednání podle § 294 a 295 nevymezuje způsoby propojení s informováním zástupců zaměstnanců a projednáním s nimi podle vnitrostátní úpravy, musí ústředí a zaměstnavatel zajistit nadnárodní informování a projednání týkající se připravovaných opatření, která by mohla způsobit závažné změny v organizaci práce nebo ve smluvních vztazích na všech partnerských úrovních odpovídajících předmětu jednání.

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) Zaměstnanci zaměstnavatele z území každého členského státu, v němž má zaměstnavatel nebo skupina zaměstnavatelů s působností na území členských států sídlo nebo umístění organizační složky, jsou zastoupeni jedním členem za každých započatých 10 % zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců ve všech členských státech dohromady.

§ 297

(1) Členy evropské rady zaměstnanců v České republice jmenují ze zaměstnanců zaměstnavatele zástupci 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. 6 obdobně. 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.

(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,
a) informovat evropskou radu zaměstnanců o
1. organizačním uspořádání zaměstnavatele a jeho ekonomické a finanční situaci,
2. pravděpodobném vývoji činnosti, výroby a prodeje,
3. záležitostech, které je povinno s evropskou radou zaměstnanců projednat,
b) projednat s evropskou radou zaměstnanců
1. pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, investice a podstatné změny organizace práce a technologie,
2. zrušení nebo zánik zaměstnavatele, převod zaměstnavatele nebo části jeho činnosti, jeho důvody, podstatné důsledky a opatření vůči zaměstnancům,
3. 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, nebo mají být přijata rozhodnutí, která 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).

§ 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. Evropská rada zaměstnanců ustaví k zajištění koordinace svých činností nejvýše pětičlenný výbor, který se skládá z předsedy a dalších členů. Členové výboru musí být alespoň ze 2 členských států.
(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 stanoví jednací řád, který musí být písemný a musí být přijat většinou hlasů všech členů rady.

§ 298a

Postup při organizačních změnách

(1) Dojde-li k podstatným organizačním změnám ve struktuře zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států, a neupravuje-li ujednání o evropské radě zaměstnanců nebo jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání postup v těchto případech, anebo jsou ustanovení těchto ujednání navzájem v rozporu, postupuje se obdobně podle § 290 odst. 2.
(2) Postupuje-li se obdobně podle § 290 odst. 2, do vyjednávacího výboru jmenuje každá již ustavená evropská rada zaměstnanců nebo jiní ustavení zástupci zaměstnanců ze svých členů nejméně 3 další členy.
(3) Ustavené evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců podle jiného ujednaného postupu svou činnost nekončí. Je-li to třeba, upraví svou činnost ujednáním s ústředím. Činnost ustavených evropských rad zaměstnanců a jiný postup pro nadnárodní informace a projednání končí uzavřením nového ujednání s ústředím o ustavení evropské rady zaměstnanců nebo o jiném postupu. Tímto okamžikem zanikají i dříve uzavřená ujednání.

§ 299

Ustanovení § 288 až 298a se nepoužijí pro evropskou společnost a evropskou družstevní 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, JINÉ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ, 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.

§ 301a

Jiné povinnosti zaměstnanců

Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění[107]).

§ 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 v
1. Policii České republiky,
2. ozbrojených silách České republiky[83]),
3. Generální inspekci bezpečnostních sborů,
4. Bezpečnostní informační službě,
5. Úřadu pro zahraniční styky a informace,
6. Vězeňské službě České republiky,
7. Probační a mediační službě,
8. Kanceláři prezidenta republiky,
9. Kanceláři Poslanecké sněmovny,
10. Kanceláři Senátu,
11. Kanceláři Veřejného ochránce práv,
12. Kanceláři finančního arbitra,
13. Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových,
14. České správě sociálního zabezpečení a v okresních správách sociálního zabezpečení,
15. Nejvyšším kontrolním úřadu,
16. Úřadu pro ochranu osobních údajů,
17. Ústavu pro studium totalitních režimů,
18. chráněných krajinných oblastech a národních parcích,
19. Správě úložišť radioaktivních odpadů,
c) zaměstnanci u soudů a státních zastupitelství,
d) zaměstnanci
1. České národní banky,
2. státních fondů,
e) zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení
1. do obecního úřadu,
2. městského úřadu,
3. magistrátu statutárního města nebo magistrátu územně členěného statutárního města, úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města,
4. krajského úřadu,
5. Magistrátu hlavního města Prahy a úřadu městské části hlavního města Prahy,
s výjimkou úředníků územních samosprávných celků podle zvláštního právního předpisu[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 základním 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) Zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví tento zákon. Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva

stanovená tímto zákonem. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu.
(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 ze základního pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3, 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.
(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

§ 307

(1) Zakládá-li výměr (§ 113 odst. 4 a § 136) právo zaměstnance na plnění v pracovním poměru v menším rozsahu, než vyplývá ze smlouvy nebo 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

§ 307a

Za závislou práci podle § 2 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 uživatele 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.

§ 308

(1) Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce 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.

§ 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 právně jednat 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 konkurenční doložka, 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 konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti.
(2) Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, 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.
(3) Byla-li v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.
(4) Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.
(5) Zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti; konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.
(6) Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně; to platí obdobně pro odstoupení od konkurenční doložky a pro její výpověď.

§ 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 sociálních služeb[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 základním pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3.
(2) Do osobního spisu mohou nahlížet vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřízeni. Právo nahlížet do osobního spisu má orgán inspekce práce, Úřad práce České

republiky, Úřad pro ochranu osobních údajů, soud, státní zástupce, policejní orgán, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby. Za nahlížení do osobního spisu se nepovažuje předložení jednotlivé písemnosti zaměstnavatelem z tohoto spisu vnějšímu kontrolnímu orgánu, který provádí kontrolu u zaměstnavatele a který si tuto písemnost vyžádal v souvislosti s předmětem kontroly prováděné u zaměstnavatele.
(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, dohody o provedení práce 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, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
b) druh konaných prací,
c) dosaženou kvalifikaci,
d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.
(2) Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvlášť hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti[90]) je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

§ 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 se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. 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 jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,
c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

§ 318

Základní pracovněprávní vztah uvedený v § 3 nemůže být mezi manžely nebo partnery[51a]).

§ 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, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy 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.
(3) Za výplatu mzdy nebo platu do výše podle odstavce 1 písm. c) zaměstnanci zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky ručí osoba, ke které na základě uzavřené smlouvy vyslal zaměstnance k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy zaměstnavatel usazený v jiném členském státu Evropské unie, pokud

a) odměna za práci do výše podle odstavce 1 písm. c) nebyla zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie zaměstnanci vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky vyplacena,
b) zaměstnavateli uvedenému v písmenu a) byla pravomocně uložena pokuta za přestupek podle § 13 odst. 1 písm. b) nebo za správní delikt podle § 26 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,
b) zaměstnavateli uvedenému v písmenu a) byla pravomocně uložena pokuta za přestupek podle § 13 odst. 1 písm. b) nebo § 26 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, ***(Ustanovení nabývá účinnosti dnem 1. července 2017)***
c) o neposkytnutí odměny tato osoba věděla nebo při vynaložení náležité péče vědět měla a mohla.
Není-li prokázána skutečná délka výkonu práce, má se za to, že zaměstnanec, který byl vyslán na území České republiky k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, vykonával práci 3 měsíce.

HLAVA X

OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ, ORGANIZACÍ ZAMĚSTNAVATELŮ, PODPORA VZÁJEMNÝCH JEDNÁNÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A 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.

§ 320a

Náklady vzniklé činností odborových organizací a organizací zaměstnavatelů podporující vzájemná jednání na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, hradí stát na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody.

§ 321

Odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.

§ 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) Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci včetně nákladů na školení k prohloubení kvalifikace svazových inspektorů bezpečnosti práce pověřených výkonem této kontroly hradí stát na základě dohody s odborovou organizací.

§ 323

Výkon kontroly v pracovněprávních vztazích upravují zvláštní právní předpisy[36]).

§ 324

Odborové organizace a organizace zaměstnavatelů se považují za veřejně prospěšné právnické osoby.

HLAVA XII

SMRT ZAMĚSTNANCE

§ 328

(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

ZÁNIK PRÁVA, VRÁCENÍ NEPRÁVEM VYPLACENÝCH ČÁSTEK A UPLYNUTÍ DOBY

§ 330

K zániku práva proto, že nebylo ve stanovené lhůtě vykonáno, dochází jen v případech uvedených v § 39 odst. 5, § 57, § 58, 59, 72, § 315 a § 339a odst. 1.

§ 331

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 ode dne jejich výplaty.

§ 333

Doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.

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 uznávaným elektronickým podpisem[95]).
(3) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem[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 uznávaným elektronickým podpisem[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 uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance[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 uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečetí[95]).
(5) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zaslaná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečetí[95]).

HLAVA XV

PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A ZÁNIK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ 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; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.
(3) Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.
(4) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak[21a]).

§ 339

(1) Přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, informovat odborovou organizaci a 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 předem informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, o skutečnostech uvedených v odstavci 1 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli.

§ 339a

(1) Byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat

určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.
(2) Došlo-li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v odstavci 1, má zaměstnanec právo na odstupné (§ 67 odst. 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) Při zániku zaměstnavatele rozdělením přejímají od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnavatelé, kteří nastupují místo něj. Ustanovení § 338 odst. 2 část věty za středníkem platí obdobně.
(2) Zrušuje-li se zaměstnavatel, určí orgán, který zaměstnavatele zrušuje, 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 nebo dosažením účelu, pro který byl ustaven, určí tento orgán, na kterého zaměstnavatele přecházejí jeho práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

§ 342

(1) Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah zaniká (§ 48 odst. 4); to neplatí při pokračování v živnosti. Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona nebo pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.
(2) Krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa činnosti zaměstnavatele podle odstavce 1 vystaví zaměstnanci, jehož pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti 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. Ustanovení § 338 odst. 2 část věty za středníkem platí obdobně.
(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.

§ 345a

Ustanovení § 339 a 339a platí obdobně.

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 na práci v zahraničí,
b) podmínky
1. 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

NĚKTERÁ USTANOVENÍ O ZÁVAZCÍCH A VÝKLAD NĚKTERÝCH POJMŮ

§ 346b

(1) Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá.
(2) Zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance.
(3) Zaměstnavatel nesmí od zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce požadovat peněžitou záruku.
(4) Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

§ 346c

Zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.

§ 346d

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

(2) Zaměstnavatel ani zaměstnanec nesmějí zadržet movitou věc druhé smluvní strany k zajištění dluhu vzniklého ze základního pracovněprávního vztahu.
(3) Zaměstnance ani zaměstnavatele není možné zavázat k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele.
(4) Pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, není možné postoupit na jiného. Pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr není možné postoupit.
(5) Dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, nesmí převzít jiná osoba.
(6) Zaměstnanci se nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně.
(7) Smluvní pokuta smí být ujednána, jen stanoví-li to tento zákon.

§ 346e

Odchýlí-li se smluvní strany od úpravy uvedené v § 346b až 346d, nepřihlíží se k tomu.

§ 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 poskytovatel zdravotních služeb příslušný 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.
(3) Za zaměstnance, kteří jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření, se pro účely § 215 odst. 2 písm. c) považují radiační pracovníci kategorie A podle atomového zákona.
(4) Pro účely tohoto zákona se karanténou rozumějí též izolace[99b]) a mimořádná opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku podle zákona o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, jde-li o zákaz nebo omezení styku skupin fyzických osob podezřelých z nákazy s ostatními fyzickými osobami a o zákaz nebo nařízení další určité činnosti k likvidaci epidemie nebo nebezpečí jejího vzniku[99c]), brání-li tyto zákazy, omezení nebo nařízení zaměstnanci ve výkonu práce.
(5) Pro účely tohoto zákona se domácností rozumí společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.

§ 348

(1) Za výkon práce se považuje doba

a) kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
b) dovolené,
c) kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
d) kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.
(2) Ustanovení odstavce 1 a § 216 odst. 2 a 3 se nepoužijí pro účely práva na mzdu nebo plat a odměnu z dohody anebo náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce.
(3) Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.

§ 349

(1) Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky 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 nebo s partnerem[51a]).
(2) Mladiství zaměstnanci jsou zaměstnanci mladší než 18 let.

§ 350a

Týdnem se pro účely tohoto zákona rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.

HLAVA XVIII

PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

Díl 1

Obecná ustanovení

§ 351

Má-li být v základních pracovněprávních vztazích uvedených v § 3 použit průměrný výdělek, musí se postupovat při jeho zjištění jen 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) Při uplatnění konta pracovní doby (§ 86 a 87) je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období (§ 86 odst. 3).

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 při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku 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.

§ 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 základních pracovněprávních vztazích uvedených v § 3 nebo ve více pracovních vztazích, posuzuje se mzda, plat nebo odměna v každém základním pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 nebo pracovním vztahu, odděleně.

HLAVA XIX

USTANOVENÍ, KTERÝMI SE ZAPRACOVÁVAJÍ PŘEDPISY EVROPSKÉ UNIE

§ 363

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

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

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 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.
(5) 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.
(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 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.

Díl 1

Pojištění odpovědnosti a zvláštní ustanovení o povinnosti nahradit škodu a nemajetkovou újmu

§ 365

(1) Ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona do dne nabytí účinnosti jiné právní úpravy pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se řídí zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání ustanovením § 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., vyhláškou 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., vyhlášky č. 487/2001 Sb. a zákona č. 365/2011 Sb., a zákonem č. 182/2014 Sb.
(2) Náklady správní režie pojišťoven v zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání činí 4 % z celkového objemu přijatého pojistného zaplaceného zaměstnavateli v daném kalendářním roce.

§ 391

(1) Žáci střední školy, konzervatoře a jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky nebo studenti vyšší odborné školy odpovídají právnické osobě vykonávající činnost dané školy nebo školského zařízení nebo právnické nebo fyzické osobě, na jejíchž pracovištích se uskutečňuje praktické vyučování, 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 nebo studenti za škodu právnické osobě vykonávající činnost tohoto školského zařízení. Studenti vysokých škol odpovídají vysoké škole za škodu, kterou jí způsobili při studiu nebo praxi ve studijním programu uskutečňovaném vysokou školou nebo v přímé souvislosti s nimi. Pokud ke škodě došlo při studiu nebo praxi nebo v přímé souvislosti s nimi u jiné právnické osoby nebo fyzické osoby, odpovídají studenti právnické nebo fyzické osobě, u níž se studium nebo praxe uskutečňovaly.
(2) Za škodu, která vznikla žákům základních škol a základních uměleckých škol při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá právnická osoba vykonávající činnost dané školy; při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní odpovídá za škodu právnická osoba vykonávající činnost daného školského zařízení.
(3) Příslušná právnická osoba vykonávající činnost školy odpovídá žákům středních škol, konzervatoří a jazykových škol s právem státní jazykové zkoušky a studentům vyšších odborných 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 vyučování u právnické nebo fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu právnická nebo fyzická osoba, u níž se

praktické vyučování uskutečňovalo. Došlo-li ke škodě při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ní, odpovídá za škodu právnická osoba vykonávající činnost daného školského zařízení. Vykonává-li činnost školy nebo školského zařízení organizační složka státu nebo její součást, odpovídá za škodu jménem státu tato organizační složka státu.
(4) Příslušná vysoká škola odpovídá studentům vysokých škol za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při studiu nebo praxi ve studijním programu uskutečňovaném vysokou školou nebo v přímé souvislosti s nimi. Pokud ke škodě došlo při studiu nebo praxi nebo v přímé souvislosti s nimi u jiné právnické osoby nebo fyzické osoby, odpovídá právnická nebo fyzická osoba, u níž se studium nebo praxe uskutečňovaly.
(5) Příslušná právnická osoba vykonávající činnost školského zařízení odpovídá fyzické osobě s nařízenou ústavní výchovou nebo uloženou 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 jednotek sborů dobrovolných hasičů obce 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 mimořádné události nebo při odstraňování jejích následků a utrpí při těchto činnostech úraz. Za škodu vzniklou tímto úrazem jim odpovídá správní úřad nebo obec, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.
(3) Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají fyzické osoby, které dobrovolně v rámci akce organizované územním samosprávným celkem vypomáhají při plnění důležitých úkolů v zájmu společnosti, například fyzické osoby, které dočasně vypomáhají při zvelebování obcí a utrpí při těchto činnostech úraz. Za škodu vzniklou tímto úrazem jim odpovídá ten, pro koho v době tohoto úrazu pracovaly.
(4) Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají členové družstev, kteří utrpí úraz při výkonu funkce nebo při dohodnuté činnosti pro družstvo, zdravotníci Červeného kříže, dárci při odběru krve, členové Horské služby, jakož i fyzické osoby, které na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhají při záchranné akci v terénu,

fyzické osoby, které dobrovolně vykonávají pečovatelskou službu sociálního zabezpečení, a fyzické osoby, které byly pověřeny zaměstnavatelem určitou funkcí nebo činností, jestliže utrpěly úraz při plnění úkolů souvisejících s výkonem příslušné funkce nebo činnosti. Za škodu vzniklou tímto úrazem jim odpovídá ten, pro koho byli v době tohoto úrazu činni.

Díl 2

Použití ustanovení o náhradě mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) a některých dalších ustanovení

§ 393a

(1) Ustanovení § 57, § 66 odst. 1 věta druhá a § 192 až 194 se použijí poprvé ode dne, kterým nabývá účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.
(2) Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost nebo byla-li nařízena karanténa přede dnem, od něhož nabývá účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti podle § 192 až 194 po dobu této dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény nepřísluší.

Díl 3

Použití prováděcích právních předpisů

§ 394

(1) Do doby vydání prováděcích právních předpisů k provedení § 104 odst. 6, § 105 odst. 7, § 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.

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.).~~

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. dubna 2017.

Příloha k zákonu č. 262/2006 Sb.
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 ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).
Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.
Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.
Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.
Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.
Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.
Směrnice Rady 97/74/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se oblast působnosti směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irska.
Směrnice Rady 2006/109/ES ze dne 20. listopadu 2006, kterou se z důvodu přistoupení Bulharska a Rumunska upravuje směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.
Čl. 13 směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.
Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.
Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.
Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.
Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS).
Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).
Směrnice Rady ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (89/656/EHS).
Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.
Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.
Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě.
Čl. 15 směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění).
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“).
[2)] Například zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.
[6)] § 6 a 7 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.
[7)] § 3 a 51 zákona č. 219/2000 Sb.
[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)] Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů.
[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, ve znění pozdějších předpisů, zákon 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, ve znění pozdějších předpisů.
[15)] § 54 zákona č. 219/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
§ 27 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.
[16)] Zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
[16a)] Například § 2 odst. 6 a 7 zákona č. 312/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 102 odst. 2 písm. g) a § 103 odst. 3 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, § 59 odst. 1 písm. c) a § 61 odst. 3 písm. b) zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů, § 68 odst. 2 písm. v) a § 72 odst. 3 písm. b) zákona č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů, § 7 odst. 4 a § 8 odst. 1 zákona č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů, § 10 vyhlášky č. 394/1991 Sb., o postavení, organizaci a činnosti fakultních nemocnic a dalších nemocnic, vybraných odborných léčebných ústavů a krajských hygienických stanic v řídící působnosti ministerstva zdravotnictví České republiky, § 131 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), § 14 odst. 3 zákona č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, § 17 odst. 2 zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, § 8 odst. 1 písm. a) a § 9 odst. 4 zákona č. 483/1991 Sb., o České televizi, § 8 odst. 1 písm. a) a § 9 odst. 4 zákona č. 484/1991

Sb., o Českém rozhlasu, § 8 odst. 1 písm. b) zákona č. 517/1992 Sb., o České tiskové kanceláři, § 9 odst. 2 zákona č. 256/2000 Sb., § 6 odst. 5 zákona č. 211/2000 Sb., § 8 odst. 4 zákona č. 104/2000 Sb., § 12 odst. 2 a 3 zákona č. 77/1997 Sb., § 24 odst. 3 zákona č. 250/2000 Sb.

[16b)] Například § 148 odst. 18 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 48 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, čl. II bod 17 zákona č. 274/2003 Sb., kterým se mění některé zákony na úseku ochrany veřejného zdraví, § 9 odst. 3 zákona č. 256/2000 Sb.

[17)] § 92 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění zákona č. 347/2010 Sb.

[18)] § 66 zákona č. 435/2004 Sb.

[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.

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

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

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

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

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

[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.

[26)] § 3 odst. 1 písm. a) až c) zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, 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.

[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.

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

[37a)] § 9 zákona č. 309/2006 Sb.

[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.

[43a]) Například § 118 odst. 2 zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, § 147 odst. 2 zákona č. 107/1999 Sb., o jednacím řádu Senátu, § 4 odst. 3 zákona č. 114/1993 Sb., o Kanceláři prezidenta republiky, ve znění zákona č. 281/2004 Sb.
[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.
[51]) Zákon č. 121/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[51a]) Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění zákona č. 261/2007 Sb.
[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]) Zákon č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
[59]) Zákon č. 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
[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 odst. 1 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., ve znění zákona č. 261/2007 Sb.
[64a]) § 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.
[71a]) Zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti, ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 307/2006 Sb., o evropské družstevní společnosti, ve znění zákona č. 126/2008 Sb. Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev.
[72]) Zákon o vysokých školách.
[73]) Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.
[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.
[77a]) § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.
[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.
[82]) Zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti, ve znění zákona č. 264/2006 Sb. Zákon č. 307/2006 Sb., o evropské družstevní 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]) § 34 a § 115 písm. d) zákona č. 108/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
[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.
[94]) Zákon č. 26/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů.
[95]) § 6 odst. 2 a § 9 odst. 2 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce.
[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.
[99b]) § 2 odst. 5 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.
[99c]) § 69 odst. 1 písm. b) a h) zákona č. 258/2000 Sb., ve znění zákona č. 274/2003 Sb.
[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. 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.
[107]) § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., ve znění zákona č. 305/2008 Sb.
[108]) Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).
[110]) Například § 24 odst. 2 zákona č. 563/2004 Sb., § 22 zákona č. 95/2004 Sb., § 51 a 54 zákona č. 96/2004 Sb.
[111]) § 7 odst. 1 zákona č. 2/1991 Sb., ve znění zákona č. 225/2005 Sb.
§ 18 odst. 1 a § 19 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění zákona č. 220/2000 Sb. a zákona č. 411/2000 Sb.
[112]) § 6 odst. 2 písm. d) zákona č. 83/1990 Sb.