

N á v r h

ZÁKON

ze dne 2011,

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

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

Změna zákoníku práce

Čl. I

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. ... /2011^{x1)} Sb. a zákona č. ... /2011^{x2)} Sb., se mění takto:

^{x1)} § 38 návrhu zákona o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, schválený PSP dne 10. 2. 2011 (sněmovní tisk č. 131/2010).

^{x2)} Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, sněmovní tisk č. 256/2011.

1. V § 1 se na konci písmene d) tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno e), které včetně poznámky pod čarou č. 107 zní:

„e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění¹⁰⁷⁾ a některé sankce za jeho porušení.

¹⁰⁷⁾ § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění zákona č. 305/2008 Sb.“.

2. § 2 zní:

„§ 2

(1) Závislou prací pro účely tohoto zákona je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, na jeho náklady a odpovědnost a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené anebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“.

3. V § 3 se za slova „výlučně v“ vkládá slovo „základním“.
4. V § 3 se slova „podle tohoto zákona“ zrušují.
5. § 4 včetně nadpisu zní:

„§ 4

Základní zásady pracovněprávních vztahů

V pracovněprávních vztazích musí být uplatňovány tyto základní zásady:

- a) zvláštní ochrana práv zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky,
- c) spravedlivé odměňování,
- d) řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení a zákaz diskriminace,
- f) informování zaměstnanců a projednání s nimi.“.

6. Za § 4 se vkládají nové § 4a až 4c, které znějí:

„§ 4a

Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; není-li to možné, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

§ 4b

(1) Pro pracovněprávní vztahy je zakázáno použít úpravu občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o sjednaném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o fixní smlouvě a o postoupení pohledávky.

(2) V pracovněprávních vztazích se zakazuje započtení pohledávky zaměstnavatele proti mzdě nebo platu zaměstnance, odměně zaměstnance z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „odměna z dohody“), náhradě mzdy nebo platu zaměstnance a cestovním náhradám zaměstnance ve výši přesahující jejich polovinu.

(3) Smluvní pokuta smí být použita jen, stanoví-li to tento zákon (§ 310 odst. 5).

§ 4c

(1) Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě práv smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen individuální smlouvou.

(3) Odchylná úprava práv týkající se mzdových, popřípadě platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích (§ 307) nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak (§ 116, 118 a § 122 odst. 2).“.

7. V § 5 se odstavce 4 a 5 včetně poznámek pod čarou č. 4, 4a, 4b, 4c, 4d, 4e, 4f, 4g, 4h a 5 zrušují.

8. V části první nadpis hlavy II zní: „**Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů**“.

9. V § 6 se odstavec 2 zrušuje a zároveň se zrušuje označení odstavce 1.

10. § 7 a 8 se zrušují.

11. § 9 včetně poznámek pod čarou č. 6 a 7 zní:

Za Českou republiku (dále jen „stát“)⁶⁾ v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu⁷⁾, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu (§ 3) zaměstnance zaměstnává.

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.“.

12. V § 10 se odstavec 2 zrušuje a zároveň se zrušuje označení odstavce 1.

13. § 11 zní:

^{„§ 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.“.

14. V části první hlavě II se díl 3 zrušuje.

15. V části první se hlava III zrušuje.

16. V části první nadpis hlavy IV zní: „**Rovné zacházení a zákaz diskriminace**“.

CELEX: 32000L0043

CELEX: 32000L0078

CELEX: 32004L0113

CELEX: 31997L0080

CELEX: 32006L0054

17. Na konci § 16 odst. 2, 3 a § 17 se doplňuje poznámka pod čarou č. 108, která zní:

„¹⁰⁸⁾ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).“.

CELEX: 32000L0078

CELEX: 32000L0043

CELEX: 32000L073

18. V části první hlava V včetně nadpisu zní:

„Hlava V
Právní úkony

§ 18

Právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v § 19 stanoveno jinak.

§ 19

Neplatný je právní úkon,

- a) který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně,
- b) který byl učiněn osobou nezpůsobilou nebo osobou jednajícím v duševní poruše,
- c) který zavazuje k plnění od počátku nemožnému,
- d) který odporuje zákonu nebo jej obchází a přičí se základním zásadám pracovněprávních vztahů,
- e) který odporuje dobrým mravům,
- f) kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv nebo
- g) k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon.

§ 20

(1) Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní.

(2) Pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, kolektivní smlouva, jakož i jednostranné právní úkony, jsou pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné.

§ 21

Neplatnosti právního úkonu pro vady jeho obsahu se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám.

§ 21a

Vznikne-li pro neplatnost právního úkonu škoda, odpovídá se za ni podle tohoto zákona.“.

19. § 22 zní:

„§ 22

Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace.“

20. V § 23 odstavce 1 a 2 znějí:

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

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

21. § 23 odst. 3 se zrušuje.

Dosavadní odstavce 4 a 5 se označují jako odstavce 3 a 4.

22. V § 23 odst. 4 se slovo „účastníky“ nahrazuje slovy „smluvními stranami“.

23. V § 24 odst. 2 se slova „jedná zaměstnavatel o uzavření“ nahrazují slovy „musí zaměstnavatel jednat o uzavření“.

24. V § 25 odst. 1 se slovo „účastníky“ nahrazuje slovy „smluvní strany“.

25. V § 25 odst. 3 se za slovo „předkládat“ vkládají slova „smluvním stranám kolektivní smlouvy“.

26. V § 26 odstavec 1 zní:

„(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 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.“

27. V § 26 se doplňuje odstavec 3, který zní:

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

28. V § 27 odstavec 1 zní:

„(1) Podniková kolektivní smlouva nesmí upravovat práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, jinak je v této části

neplatná.“.

29. V § 27 odstavec 2 zní:

„(2) Kolektivní smlouva musí být podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak je neplatná.“.

30. § 28 zní:

„§ 28

Kolektivní smlouvu je zakázáno nahrazovat jinou smlouvou; dále je zakázáno pro kolektivní smlouvu použít úpravu občanského zákoníku o zastřeném právním úkonu, o odporovatelnosti, o přijetí, zrušení a odvolání návrhu na uzavření smlouvy, o zániku návrhu na uzavření smlouvy, o včasném a pozdním přijetí návrhu na uzavření smlouvy, o okamžiku uzavření smlouvy a o odstoupení od smlouvy uzavřené v tísni.“.

31. § 29 zní:

„§ 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.“.

32. V § 33 odst. 2 se za slova „nebo stanovy“ vkládají slova „sdružení občanů podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁹⁾“.

Poznámka pod čarou č. 109 zní:

„¹⁰⁹⁾ Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.“.

33. V § 34 odstavce 2 a 3 znějí:

„(2) 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 širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

(3) Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.“.

34. Za § 34 se vkládá nový § 34a, který zní:

„§ 34a

(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou kratší pracovní doby (§ 80) nebo 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, se věta první použije jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v těžce organizační složce státu.“.

35. § 35 včetně nadpisu zní:

„§ 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 odst. 1),
- b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36 odst. 1) u vedoucího zaměstnance.

(2) Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo (§ 11 a § 33 odst. 3).

(3) Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. Zakazuje se sjednat zkušební dobu, jestliže pracovní poměr již vznikl.

(4) Zkušební doba nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

(5) O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se zkušební doba prodlužuje.

(6) Zkušební doba musí být sjednána písemně.“.

36. V § 36 odstavce 2 zní:

„(2) Jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne (§ 350a) neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit, avšak jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Odstoupení od pracovní smlouvy musí být písemné.“.

37. V § 37 odst. 1 písm. g) a § 76 odst. 5 se slovo „účastníků“ nahrazuje slovy „smluvních stran“.

CELEX: 31991L0533

38. § 39 včetně nadpisu a poznámky pod čarou č. 18 zní:

„§ 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 těmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 2 roky; v této době je možné pracovní poměr na dobu určitou opakovat nejvýše dvakrát. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

(3) Ustanovení odstavce 2 se nevztahuje na případy, kdy dochází k pracovnímu poměru na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance.

(4) Jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že zaměstnavatel se souhlasem odborové organizace tyto důvody písemně vymezí a seznámí s nimi zaměstnance.

(5) Postup podle odstavců 3 nebo 4 je možné použít u téhož zaměstnance nejdéle po dobu 5 let; jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou, sjednaného podle odstavců 3 a 4 uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu použití tohoto postupu se nepřihlíží.

(6) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 5, 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 5, může zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

(7) Ustanovení odstavců 2 a 3 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce¹⁸⁾ a zaměstnancem za účelem výkonu práce u uživatele (§ 307a, 308 a 309).

CELEX: 31999L0070

¹⁸⁾ § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.“.

39. V § 40 odst. 1 se věta druhá zrušuje.

40. V § 41 odst. 1 písm. a) a b), § 52 písm. d) a e) a § 56 písm. a) se slova „příslušného správního úřadu“ nahrazují slovy „příslušného správního orgánu“.

41. V § 41 odst. 1 písm. b) se slova „příslušného orgánu“ nahrazují slovy „příslušného správního úřadu“.

42. V § 41 odst. 1 písm. d) se za slova „správního úřadu“ vkládají slova „ochrany veřejného zdraví“.

43. Za § 43 se vkládá nový § 43a, který zní:

„§ 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) Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být prováděno za úplatu.

(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 § 34 odst. 2 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 činit právní úkony jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil.

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

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

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

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

44. V § 44 se slovo „zařadí“ nahrazuje slovy „je povinen zařadit“.

45. V § 45 větě první se slova „mu to umožní“ nahrazují slovy „je povinen mu to umožnit“ a věta druhá se nahrazuje větou „Práce a pracoviště, na které zaměstnance převádí, musí být pro zaměstnance vhodné.“.

46. V § 47 se slovo „zařadí je zaměstnavatel“ nahrazuje slovy „je zaměstnavatel povinen zařadit je“.

CELEX: 32002L0073

47. V § 49 odst. 3 se věta první nahrazuje větou „Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.“.

48. V § 49 odst. 2 se slova „vydá zaměstnavatel zaměstnanci“ nahrazují slovy „je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci“.

49. V § 50 odstavec 1 zní:

„(1) Rozvazuje-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec pracovní poměr výpovědí, musí být výpověď písemná.“.

50. V § 50 odst. 4 se slova „, jinak je výpověď neplatná“ zrušují.

51. V § 50 odstavec 5 zní:

„(5) Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.“.

52. V § 51 se na konci textu odstavce 1 doplňují slova „, s výjimkou vyplývající z § 51a“.

53. V § 51 se na konci odstavce 1 doplňuje věta „Výpovědní doba smí být prodloužena jen individuální smlouvou.“.

54. V § 51 odst. 2 se za slova „vyplývajícími z“ vkládají slova „§ 51a,“.

55. Za § 51 se vkládá nový § 51a, který zní:

„§ 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.“.

CELEX: 32001L0023

56. V § 52 písm. d) a § 139 odst. 1 písm. a) se slova „příslušného orgánu“ nahrazují slovy „příslušného správního úřadu“.

57. V § 52 písmena f) a g) znějí:

„f) pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru, nebo jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z pracovního poměru nebo při dosahování neuspokojivých pracovních výsledků je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v této souvislosti písemně upozorněn na možnost výpovědi,

g) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.“.

58. Úvodní část ustanovení § 53 odst. 1 zní:

„(1) Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je“.

CELEX: 31992L0085

59. V § 54 se na konci písmene a) doplňují slova „ani v případě zaměstnankyně, která je těhotná, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, jde-li o organizační změny uvedené v § 52 písm. b)“.

CELEX: 31992L0085

60. V § 54 písmeno c) zní:

„c) pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru [§ 52 písm. f)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. g)]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnance anebo zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou.“.

CELEX: 31992L0085

61. V § 56 se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňuje se odstavcem 2, který zní:

„(2) Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků za výpovědní dobu. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3.“.

62. § 57 zní:

„§ 57

(1) Pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. g)] 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.“.

63. V § 58 odst. 1 se slova „právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“ nahrazují slovy „pracovního poměru“ a na konci odstavce se doplňují slova „; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon práce“.

64. § 60 zní:

„§ 60

V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymežit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné.“.

65. § 61 zní:

„§ 61

(1) K výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, musí zaměstnavatel požádat odborovou organizaci o její 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.

(2) Zaměstnavatel smí použít souhlasu podle odstavce 1 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

(3) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 1, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné [§ 19 písm. g)]; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli není možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.“.

66. V § 62 odstavce 5 včetně poznámky pod čarou č. 21a zní:

„(5) Zaměstnavatel je povinen prokazatelně zaslat 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 předá odborové organizaci a radě zaměstnanců. Odborová organizace a rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření oznámit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku^{21a)}, je povinen zaslat krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu pouze na její žádost.

CELEX: 31998L0059

CELEX: 32001L0023

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

67. V § 62 odst. 7 se slovo „doručení“ nahrazuje slovem „zaslání“.

CELEX: 31998L0059

CELEX: 32001L0023

68. V § 63 se slovo „doručení“ nahrazuje slovem „přijetí“.

CELEX: 31998L0059

CELEX: 32001L0023

69. V § 65 odst. 1 se slova „upozorní zaměstnavatel“ nahrazují slovy „je zaměstnavatel povinen upozornit“.

70. V § 66 odst. 1 větě druhé slova „Zaměstnavatel však nemůže“ nahrazují slovy „Zaměstnavatel nesmí“.

71. V § 66 odstavec 2 zní:

„(2) Zrušení musí být provedeno písemně; pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.“.

72. § 67 zní:

„§ 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 těchto 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.

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 těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru na odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče 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 zproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřisluší.

(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.“.

73. V § 69 se za odstavec 1 vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(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.“

Dosavadní odstavec 2 se označuje jako odstavec 3.

74. V § 69 odst. 3 se slova „ , pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak,“ nahrazují slovy „ , pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení,“.

75. V § 70 odst. 2 se slova „ , pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak, „ nahrazují slovy „ , pokud se se zaměstnancem nedohodne písemně na jiném dnu skončení,“ .

76. V § 71 větě druhé se slovo „nemůže“ nahrazuje slovem „nesmí“.

77. § 73 zní:

„§ 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 řídicí působnosti

1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

b) v přímé řídicí 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.“

78. Za § 73 se vkládá nový § 73a, který zní:

„§ 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).“.

79. V § 74 se odstavec 1 zrušuje.

Zároveň se zrušuje označení odstavce 2.

80. V § 75 a § 76 odst. 1 se číslo „150“ nahrazuje číslem „300“.

81. V § 76 odst. 5 se slova „druhému účastníku“ nahrazují slovy „druhé smluvní straně“.

82. V § 77 odst. 1 část věty před středníkem zní: „Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně“.

83. V § 77 odstavec 2 zní:

„(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) právo soudu podle § 69 odst. 2,

e) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,

f) překážky v práci na straně zaměstnance,

g) dovolenou,

h) skončení pracovního poměru,

i) odměňování, s výjimkou minimální mzdy, a

j) cestovní náhrady.“.

84. V § 78 odst. 1 se písmeno j) zrušuje.

Dosavadní písmena k) a l) se označují jako písmena j) a k).

85. V § 78 odst. 1 písmeno k) zní:

„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.“

CELEX: 32003L0088

86. V § 78 odst. 1 se na konci písmene k) tečka nahrazuje čárkou a doplňují písmena l) a m), která znějí:

„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.“

CELEX: 32003L0088

87. V § 79 odst. 1 a 2 se slova „nesmí překročit“ nahrazují slovem „činí“.

CELEX: 32003L0088

88. V § 79a se za slova „ve více“ vkládá slovo „základních“ a slova „věty druhé“ se zrušují.

CELEX: 31994L0033

89. § 80 včetně nadpisu zní:

„§ 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.“

90. V části čtvrté hlavě II se označení dílu 2 včetně nadpisu zrušuje a dosavadní díly 3 a 4 se označují jako díly 2 a 3.

91. § 82 se zrušuje.

92. § 83 zní:

„§ 83

Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.“

93. § 84 zní:

„§ 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.“.

94. § 84a se zrušuje.

95. § 85 zní:

„§ 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).

CELEX: 32003L0088

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

96. V § 86 odstavec 1 zní:

„(1) Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.“.

97. V § 87 se odstavec 3 zrušuje.

Dosavadní odstavec 4 se označuje jako odstavec 3.

98. V § 87 odst. 3 se slova „posuzuje se“ nahrazují slovy „musí být posuzován“.

99. V § 92 odst. 1 se slova „během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů“ zrušují.

CELEX: 2003L0088

100. V § 93a odst. 4 písm. a) se slova „jinak je neplatná,“ zrušují.

101. V § 93a odst. 4 písm. d) se slova „a doručeno druhému účastníku“ zrušují.

102. V § 93a odst. 4 písm. e) se slova „a doručena druhému účastníku“ zrušují.

103. V § 96 úvodní část ustanovení odstavce 1 a bod 1 v písmenu a) znějí:

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

a) odpracované

1. směny [§ 78 odst. 1 písm. c)],“.

CELEX: 32003L0088

104. V § 98 odst. 2, § 120 odst. 1 a § 121 odst. 1 se slova „§ 87 odst. 4“ nahrazují slovy „§ 87 odst. 3“.

105. V § 101 odst. 6 se slovo „hradí“ nahrazuje slovy „je povinen hradit“.

CELEX: 31989L0391

106. V § 102 odst. 4 větě třetí se slova „vede zaměstnavatel“ nahrazují slovy „je zaměstnavatel povinen vést“.

CELEX: 31989L0391

CELEX: 31991L0383

107. V § 102 odst. 5 úvodní části ustanovení se slova „vychází zaměstnavatel“ nahrazují slovy „je zaměstnavatel povinen vycházet“.

CELEX: 31989L0391

CELEX: 31991L0383

108. V § 102 odst. 6 větě první se slovo „přijímá“ nahrazuje slovy „je povinen přijmout“ a ve větě třetí se slovo „zajistí“ nahrazuje slovy „je povinen zajistit“.

CELEX: 31989L0391

CELEX: 31991L0383

109. V § 103 odst. 1 závěrečné části ustanovení se slova „je třeba zajistit“ nahrazují slovy „musí být zajištěny“.

CELEX: 31989L0391

CELEX: 31994L0033

CELEX: 31992L0085

CELEX: 31991L0383

110. V § 103 odst. 2 větě druhé úvodní části ustanovení se slova „zaměstnavatel zajistí“ nahrazují slovy „je zaměstnavatel povinen zajistit“.

CELEX: 31989L0391

CELEX: 31989L0654

111. V § 103 odst. 3 se slovo „určí“ nahrazuje slovy „je povinen určit“.

CELEX: 31989L0391

112. V § 104 odst. 2 se slova „poskytuje zaměstnavatel“ nahrazují slovy „přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele“.

CELEX: 31989L0391

CELEX: 31989L0656

113. V § 104 odst. 5 větě první se slova „poskytne zaměstnavatel zaměstnanci“ nahrazují slovy „přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele“.

CELEX: 31989L0391

CELEX: 31989L0656

114. V § 105 odst. 1 se věta druhá nahrazuje větou „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.“.

115. V § 105 odst. 2 se slovo „vede“ nahrazuje slovy „je povinen vést“.

116. V § 105 odst. 3 v úvodní části ustanovení se slova „Zaměstnavatel vyhotovuje záznamy a vede“ nahrazují slovy „Zaměstnavatel je povinen vyhotovovat záznamy a vést“ a ve větě druhé se slovo „předá zaměstnavatel“ nahrazuje slovy „je povinen zaměstnavatel předat“.

CELEX: 31989L0391

CELEX: 31991L0383

117. V § 105 odst. 6 se slovo „vede“ nahrazuje slovy „je povinen vést“.

118. V § 105 odstavec 7 zní:

„(7) Vláda stanoví nařízením způsob vedení evidence úrazů v knize úrazů, ohlašování úrazů, vyhotovování a zasílání záznamu o úrazu a záznamu o úrazu – hlášení změn, vzor záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu – hlášení změn a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz, zasílá záznam o úrazu a záznam o úrazu – hlášení změn, a co se rozumí smrtelným pracovním úrazem pro statistické účely.“

CELEX: 31989L0391

CELEX: 31991L0383

119. V § 108 odst. 1 se slova „mají právo se účastnit“ nahrazují slovy „nesmějí být zbaveni práva účastnit se“.

CELEX: 31989L0391

CELEX: 31991L0383

120. V § 108 odst. 5 se slova „v dohodě s odborovou organizací“ nahrazují slovy „se souhlasem odborové organizace“ a slovo „zástupcem“ se nahrazuje slovem „zástupce“.

121. Nadpis části šesté zní: **„ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI, ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST A SRÁŽKY Z PŘÍJMŮ ZE ZÁKLADNÍHO PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU“**.

122. zrušen

123. zrušen

124. zrušen

125. V § 111 odst. 1 se slova „pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé.“ nahrazují slovy „základním pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3“.

126. V § 113 odstavec 1 zní:

„(1) Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak.“

127. V § 114 odstavec 3 zní:

„(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 lze takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas lze 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).“.

128. V § 116 a § 118 odst. 1 se věta druhá nahrazuje větou: „Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku; ustanovení § 4c odst. 3 a § 305 se nepoužijí.“.

129. V § 122 nadpis zní: „**Určení a sjednání platu**“.

130. V § 122 odst. 1 se slova „zaměstnavatel zaměstnanci“ nahrazují slovy, „zaměstnanci zaměstnavatel, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak, a to“.

131. V § 122 se vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) Se zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy může zaměstnavatel sjednat plat pevnou měsíční částkou, ve které budou zohledněna všechna hlediska, podle nichž jsou stanoveny jednotlivé složky platu podle tohoto zákona, na které by jinak zaměstnanci vzniklo právo, nebo které by mu mohl zaměstnavatel poskytnout (dále jen „smluvní plat“). Vedle smluvního platu zaměstnanci nepřísluší žádné složky platu. Poskytování odměny a cílové odměny (§ 134 a 134a) není dotčeno. Smlouva o smluvním platu musí být uzavřena písemně; pro obsah smlouvy se použije přiměřeně § 136.“.

Dosavadní odstavec 2 se označuje jako odstavec 3.

132. V § 122 odst. 3 se za slova „určuje plat“ vkládají slova „ , nebo s ním sjednává smluvní plat“.

133. V § 123 se na konci odstavce 5 doplňuje věta „Platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny nahoru.“.

134. V § 123 odst. 6 se písmeno a) zrušuje.

Dosavadní písmena b) až g) se označují jako písmena a) až f).

135. V § 123 odst. 6 písm. e) se slova „nebo se kterými může zaměstnavatel sjednat smluvní plat,“ zrušují.

136. V § 123 odst. 6 písmeno f) zní:

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

platová třída	platový tarif v Kč měsíčně
1	6 500
2	7 110
3	7 710
4	8 350
5	9 060
6	9 830
7	10 660
8	11 570
9	12 550
10	13 620
11	14 780
12	16 020
13	17 370
14	18 850
15	20 470
16	22 200.‘‘.

137. V § 127 odst. 2 se za slovo „osobního“ vkládá slovo „příplatku“, slovo „a“ se nahrazuje čárkou a za slova „zvláštního příplatku“ se vkládají slova „ , příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí“.

138. V § 127 se doplňuje odstavec 3, který zní:

„(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 při pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.“.

139. Za § 134 se vkládá nový § 134a, který včetně nadpisu zní:

„§ 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 započítáním plnění úkolu. Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu.“.

140. § 136 odst. 3 se slova „(§ 122 odst. 2)“ nahrazují slovy „(§ 122 odst. 3)“.

141. V § 141 odstavec 3 zní:

„(3) Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v odstavci 1.“.

142. V § 141 odstavce 4 a 5 znějí:

„(4) Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu nebo plat splatný během dovolené, případně-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.“.

143. V § 142 odstavec 1 včetně poznámky pod čarou č. 50 zní:

„(1) Mzdu nebo plat je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet v zákonných peněžích⁵⁰⁾“.

⁵⁰⁾ § 16 odst. 1 zákona č. 6/1993 Sb., o České národní bance, ve znění pozdějších předpisů.“.

144. V § 142 odst. 3 se za slova „místo výplaty“ vkládají slova „nebo není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak“.

145. V § 142 se vkládá nový odstavec 4, který zní:

„(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 nejpozději v termínu určeném pro jejich výplatu.“.

Dosavadní odstavce 4 a 5 se označují jako odstavce 5 a 6.

146. V § 143 odst. 1 se slova „Na žádost zaměstnance“ nahrazují slovy „Na základě dohody se zaměstnancem“ a slovo „či“ nahrazuje slovem „anebo“.

147. V § 143 odst. 2 se slova „s místem výkonu práce v zahraničí“ zrušují a za slovo „mzdy“ se vkládají slova „nebo platu“.

148. V § 144 se slova „a 142“ nahrazují slovy „ , 142 a 143“.

149. V § 145 odst. 1 za slova „zaměstnanec z“ nahrazují slovy „zaměstnanec ze základního“ a slova „věty druhé“ se zrušují.
150. V § 145 odst. 2 se doplňuje písmeno f), které zní:
„f) odměny podle § 224 odst. 2.“.
151. V § 146 úvodní části ustanovení se slovo „mohou“ nahrazuje slovem „smějí“.
152. V § 147 odst. 1 úvodní části ustanovení se slova „je oprávněn“ nahrazují slovem „smí“ a na konci doplňuje slovo „jen“.
153. V § 148 odst. 1 se za slovo „provedou“ vkládá slovo „jen“.
154. V § 148 odst. 2 se slova „je možné provést“ nahrazující slovy „smějí být provedeny“.
155. V § 149 odst. 1 se slova „zaměstnavateli doručena“ nahrazuje slovy „zaměstnavatelem přijata“.
156. Nadpis části sedmé zní: **„NÁHRADA VÝDAJŮ V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE“**.
157. V § 152 písm. c) se na začátek vkládá slovo „mimořádné“ a slovo „mimořádným“ se zrušuje.
158. V § 152 se za písmeno d) vkládá nové písmeno e), které zní:
„e) dočasném přidělení (§ 43a),“
Dosavadní písmena e) a f) se označují jako písmena f) a g).
159. V § 154 větě druhé se za slovo „odletu“ vkládají slova „z České republiky“ a za slovo „příletu“ se vkládají slova „do České republiky“ a slovo „letadla“ se zrušuje.
160. V § 157 odst. 1 se slovo „Náhradu“ nahrazuje slovem „Náhrada“ a slova „poskytne zaměstnavatel“ se nahrazují slovem „přísluší“.
161. V § 157 odst. 2 se za slova „motorového vozidla“ vkládají slova „které sám řídí“.

162. V § 157 odst. 3 se za slova „motorové vozidlo,“ vkládají slova „které sám řídí“.

163. V § 157 odstavec 5 zní:

„(5) Základní náhrada u nákladních automobilů, autobusů nebo traktorů přísluší zaměstnanci nejméně ve výši dvojnásobku sazby stanovené v odstavci 4 písm. b).“.

164. V § 159 odst. 1 se slovo „Náhradu“ nahrazuje slovem „Náhrada“ a slova „poskytuje zaměstnavatel“ se nahrazují slovy „přísluší zaměstnanci“.

165. V § 159 odst. 2 se doplňuje věta druhá „Náhrada jízdních výdajů zaměstnanci nepřisluší, pokud zaměstnavatel zajistí zaměstnanci použití místní hromadné dopravy způsobem, na který zaměstnanec finančně nepřispívá.“.

166. V § 161 odstavec 1 zní:

„(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.“.

167. V § 162 odst. 1 se slova „Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu“ nahrazují slovy „Zaměstnanci přísluší náhrada“.

168. V § 163 odst. 1 se slova „poskytne zaměstnavatel“ nahrazují slovem „přísluší“.

169. V § 163 odst. 2 úvodní části ustanovení se slova „je zaměstnavatel oprávněn za každé uvedené jídlo stravné krátit až o hodnotu“ nahrazují slovy „přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé uvedené jídlo až o hodnotu“.

170. V § 163 odst. 3 se slova „nebo míru krácení podle odstavce 2,“ zrušují a na konci odstavce 3 se doplňují věty „Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance nižší hodnotu snížení stravného, přísluší zaměstnanci stravné snížené podle odstavce 2. Odmítne-li zaměstnanec předem ze zdravotních důvodů poskytnutí jídla na pracovní cestě, přísluší mu stravné v nesnížené výši.“.

171. V § 163 odst. 7 a § 170 odst. 8 se slova „nemohou účastníci“ nahrazují slovy „je zakázáno“.

172. V § 164 větě první se slova „Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu“ nahrazují slovy „Zaměstnanci přísluší náhrada“ a ve větě druhé se slova „poskytne mu zaměstnavatel náhradu“ nahrazují slovy „přísluší mu náhrada“.
173. Nadpis dílu 2 hlavy II části sedmé zní: „Náhrady při přeložení a dočasném přidělení“.
174. V § 165 odst. 1 větě první se za slovo „přeložen“ vkládají slova „nebo dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli“ a slova „poskytne mu zaměstnavatel“ nahrazují slovy „přísluší mu“.
175. V § 165 odst. 2 větě první se za slovo „přeložení“ vkládají slova „nebo dočasného přidělení“ a slova „poskytuje zaměstnavatel“ se nahrazují slovy „přísluší“.
176. V § 165 odst. 2 větě druhé se slova „poskytuje zaměstnavatel“ nahrazují slovy „přísluší zaměstnanci“.
177. V § 167 se slova „Náhradu jízdních výdajů poskytuje zaměstnavatel“ nahrazují slovy „Náhrada jízdních výdajů přísluší“.
178. V § 168 větě první se slova „poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci náhradu“ nahrazují slovy „přísluší zaměstnanci náhrada“.
179. V § 169 se slova „Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu“ nahrazují slovy „Zaměstnanci přísluší náhrada“.
180. V § 170 odst. 1 se slova „Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci“ nahrazují slovy „Zaměstnanci přísluší“.
181. V § 170 odst. 3 větě první se slova „Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci“ nahrazují slovy „Zaměstnanci přísluší“ a číslo „12“ nahrazuje číslem „18“.
182. V § 170 odst. 3 větě druhé se čísla „6“ nahrazují čísly „12“ a číslo „12“ se nahrazuje číslem „18“, slova „v poloviční výši“ se nahrazují slovy „ve výši dvou třetin“, slovo „čtvrtinové“ se zrušuje, za slovo „výši“ se vkládají slova „jedné třetiny“ a na konci se doplňují slova „ , nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území České republiky právo na stravné podle § 163 nebo 176“.

183. V § 170 odstavec 5 zní:

„(5) Bylo-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné ve výši základní sazby snížené za každé uvedené jídlo až o hodnotu

- a) 70 % základní sazby, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby,
- b) 35 % základní sazby, jde-li o zahraniční stravné ve dvoutřetinové výši základní sazby,
- c) 25 % základní sazby, 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. Odmítne-li zaměstnanec předem ze zdravotních důvodů poskytnutí jídla na zahraniční pracovní cestě, přísluší mu zahraniční stravné v nesnížené výši“.

184. V § 170 odst. 8 se slova „nemohou účastníci“ nahrazují slovy „je zakázáno“.

185. V § 171 se slova „Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu“ nahrazují slovy „Zaměstnanci přísluší náhrada“.

186. V § 172 větě první se slova „poskytne zaměstnavatel“ nahrazují slovem „přísluší“ a za slovo „dny“ se vkládá slovo „první“.

187. V § 172 větě druhé se slova „poskytne zaměstnavatel zaměstnanci i náhradu“ nahrazují slovy „přísluší zaměstnanci i náhrada“.

188. V § 176 odst. 1 se v úvodní části ustanovení slova „odst. 1 nepoužije“ nahrazují slovy „odst. 1 až 3 nepoužijí“.

189. V § 176 odst. 1 větě druhé se slova „Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci“ nahrazují slovy „Zaměstnanci přísluší“.

190. V § 176 se za odstavec 2 vkládají nové odstavce 3 až 5, které znějí:

„(3) Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé uvedené 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) Byla-li zaměstnanci při pracovní cestě, která trvá 5 až 12 hodin, poskytnuta 2 jídla, na která zaměstnanec finančně nepřispívá, nebo 3 taková jídla, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, stravné zaměstnanci nepřislouží. Stravné rovněž nepřislouží, pokud bylo zaměstnanci při pracovní cestě, která trvá 5 až 12 hodin, poskytnuto 1 jídlo, na

kteřé zaměstnanec finančně nepřispívá, nebo 2 taková jídla, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, anebo 3 taková jídla, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin, a současně mu byly zajištěny alespoň nápoje, na které zaměstnanec finančně nepřispívá.

(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. Odmítne-li zaměstnanec předem ze zdravotních důvodů poskytnutí jídla na pracovní cestě, přísluší mu stravné v nesnížené výši.“.

Dosavadní odstavec 3 se označuje jako odstavec 6.

191. V § 176 se odstavec 6 zrušuje.

192. V § 177 odst. 2 věta druhá a v § 187 věta třetí se zrušují.

193. V § 179 odst. 1 se za větu první vkládá věta „Při poskytování stravného při zahraniční pracovní cestě se § 163 odst. 4 nepoužije.“.

194. V § 179 odst. 1 větě třetí se slova „Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci“ nahrazují slovy „Zaměstnanci přísluší“.

195. V § 179 se za odstavec 2 vkládají nové odstavce 3 až 5, které znějí:

„(3) Bylo-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty v zahraničí poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné ve výši základní sazby snížené za každé uvedené jídlo o hodnotu

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

(4) Byla-li zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě, která trvá 1 až 12 hodin, nebo 5 až 12 hodin a zaměstnanci vzniklo právo na stravné na území České republiky podle § 176, poskytnuta v zahraničí 2 jídla, na která zaměstnanec finančně nepřispívá, nebo 3 taková jídla, trvá-li zahraniční pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, zahraniční stravné zaměstnanci nepřisluší. Zahraniční stravné rovněž nepřisluší, pokud bylo zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě, která trvá 1 až 12 hodin, nebo 5 až 12 hodin a zaměstnanci vzniklo právo na stravné na území České republiky podle § 176, poskytnuto v zahraničí 1 jídlo, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, nebo 2 taková jídla, trvá-li zahraniční pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, anebo 3 taková jídla, trvá-li zahraniční pracovní cesta déle než 18 hodin, a současně mu byly zajištěny alespoň nápoje, na které zaměstnanec finančně nepřispívá.

(5) Odmítne-li zaměstnanec předem ze zdravotních důvodů poskytnutí jídla na zahraniční pracovní cestě, přísluší mu zahraniční stravné v nesnížené výši.“.

196. V § 181 větě první se slova „poskytuje zaměstnavatel“ nahrazují slovem „přísluší“.

197. V § 183 odst. 3 větě první a odst. 5 větě první se slovo „jinak“ nahrazuje slovy „na jiné době“.

198. V § 183 odst. 5 se slovo „účastníci“ nahrazuje slovy „smluvní strany“.

199. V § 191 se slovo „omluví“ nahrazuje slovy „je povinen omluvit“, slova „podle § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo“ a slova „v § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo“ se zrušují.

CELEX: 32010L0018

200. Poznámky pod čarou č. 58 a 60 znějí:

„⁵⁸⁾ Zákon č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

„⁶⁰⁾ Zákon č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.“

201. V § 191 se slova „podle § 115 občanského zákoníku“ zrušují.

202. V § 192 odst. 2 větě druhé se slovo „stejným“ nahrazuje slovem „obdobným“ a ve větě třetí se slovo „náleží“ nahrazuje slovem „přísluší“.

203. V § 192 odst. 4 se slova „se snižuje“ nahrazují slovy „musí být snížena“.

204. V § 192 se na konci odstavce 5 doplňuje věta „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. g).“.

205. V § 192 odst. 6 větě druhé se slovo „doručit“ nahrazuje slovy „předat, popřípadě zaslat“.

206. V § 193 větě první se slova „se poskytuje“ nahrazuje slovem „přísluší“, slova „ , a to“ se nahrazují slovy „a musí být vyplacena“, ve větě druhé se slovo „vyhlásit“ nahrazuje slovem „určit“ a slova „je třeba předložit“ se nahrazují slovy „musí být předloženy“.

207. V § 195 odst. 3 větě druhé se „poskytne se“ nahrazují slovem „přísluší“.

CELEX: 32010L0018

208. V § 196 větě druhé se slova „se poskytuje“ nahrazuje slovem „přísluší“.

CELEX: 31992L0085

- 209.** V § 197 odst. 2 a 3 se slova „se poskytuje“ nahrazují slovem „přísluší“.
CELEX: 32010L0018
- 210.** V § 197 odst. 3 větě první a třetí se slova „se rodičovská dovolená poskytuje“ nahrazují slovy „rodičovská dovolená přísluší“.
CELEX: 32010L0018
- 211.** V § 198 odst. 2 se slova „se poskytně“ nahrazují slovem „přísluší“.
CELEX: 32010L0018
- 212.** V § 198 odst. 4 se slova „poskytuje se“ nahrazují slovem „přísluší“.
CELEX: 32010L0018
- 213.** V § 199 odst. 1 větě třetí se slova „se poskytně“ nahrazují slovem „přísluší“.
CELEX: 32010L0018
- 214.** V § 199 odst. 2 se slova „se poskytuje“ nahrazuje slovem „přísluší“.
- 215.** V § 200 větě první se slova „Zaměstnavatel poskytně zaměstnanci“ nahrazují slovy „Zaměstnanci od zaměstnavatele přísluší“ a ve větě druhé se za slova „v tomto zákoně“ vkládá slovo „dále“.
- 216.** V § 203 odst. 2 písm. d) větě druhé a třetí a písm. e) větě třetí se slova „poskytuje se“ nahrazuje slovem „přísluší“.
- 217.** V § 204 odst. 1 a 2 se slova „Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci“ nahrazují slovy „Zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele pracovní volno“.
- 218.** V § 206 odst. 1 větě druhé se slova „zaměstnanec uvědomí“ se nahrazuje slovy „je zaměstnanec povinen uvědomit“.
- 219.** V § 206 se odstavec 3 zrušuje.
Dosavadní odstavce 4 a 5 se označují jako odstavce 3 a 4.
- 220.** V § 208 se slova „poskytně mu zaměstnavatel náhradu“ nahrazují slovy „přísluší mu náhrada“.

221. V § 209 odst. 2 se slovo „může“ nahrazuje slovem „musí“ a na konci odstavce se doplňují se slova „ ; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem“.

222. V § 209 se odstavec 3 zrušuje.

223. V § 210 odst. 1 větě druhé se slova „poskytne mu zaměstnavatel“ nahrazují slovy „přísluší mu“.

224. V § 212 se na konci odstavce 2 doplňuje věta „Za celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru se pro účely práva na poměrnou část dovolené považuje, pokud zaměstnanec v tomto měsíci odpracuje všechny směny rozvržené zaměstnavatelem.“.

225. V § 212 odstavec 4 zní:

„(4) Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinna mu dovolenou (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.“.

226. V § 214 se slovo „náleží“ nahrazuje slovem „přísluší“.

227. V § 216 se odstavec 1 zrušuje.

Dosavadní odstavce 2 až 5 se označují jako odstavce 1 až 4.

228. V § 217 odst. 1 se věta první nahrazuje větou „Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel 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.“.

229. § 218 zní:

„§ 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.

CELEX: 32003L0088

(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 3 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.“.

230. § 220 zní:

„§ 220

Zaměstnavatel může se souhlasem odborové organizace a 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.“.

231. V § 222 odstavec 2 zní:

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

CELEX: 3200L0088

232. V § 222 se odstavec 4 zrušuje.

Dosavadní odstavce 5 a 6 se označují jako odstavce 4 a 5.

233. V § 223 se odstavec 2 zrušuje.

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

234. V § 223 odst. 2 se slova „odstavců 1 a 2“ zrušují.

235. V § 223 odstavec 4 zní:

„(4) Dovolená pro neomluvenou absenci (pracovní den) může být krácena jen o 1 den.“.

236. V § 224 odstavec 1 zní:

„(1) Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance závodní preventivní péči.“.

237. V § 224 odst. 2 písm. a) se slova „při dovršení 50 let věku“ nahrazují slovy „při životním jubileu“.

238. § 225 včetně poznámky pod čarou č. 73 zní:

„§ 225

Zaměstnavatel, který podle zvláštního právního předpisu⁷³⁾ vytváří fond kulturních a sociálních potřeb, se souhlasem odborové organizace rozhoduje o přidělu do tohoto fondu a o jeho čerpání.

⁷³⁾ Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.“.

239. V § 227 úvodní část ustanovení zní: „Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména“.

240. V § 229 odst. 1 se slovo „zabezpečují“ nahrazuje slovy „jsou povinni zabezpečit“.

241. V § 230 odst. 4 se slovo „hradí“ nahrazuje slovy „je povinen hradit“.

242. V § 230 se odstavec 5 včetně poznámky pod čarou č. 74 zrušuje.

243. V § 231 se odstavec 3 zrušuje.

244. V § 233 úvodní části ustanovení se slovo „sleduje“ nahrazuje slovy „je oprávněn sledovat“.

245. V § 234 odst. 4, § 252 odst. 3, § 255 odst. 4, § 263 odst. 2 a § 308 odst. 2 se slova „ , jinak je neplatná“ zrušují.

246. V § 235 odst. 3 písm. c) se slovo „orgánu“ nahrazuje slovy „příslušného správního úřadu“.

247. V § 236 odstavec 2 včetně poznámky pod čarou č. 75 zní:

„(2) Není-li stravování zaměstnanců upraveno zvláštním právním předpisem⁷⁵⁾, může zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům cenově zvýhodněné stravování, jestliže to bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno vnitřním předpisem. Úprava cenově zvýhodněného stravování může obsahovat podmínky pro vznik práva na toto stravování a výši finančního příspěvku zaměstnavatele na něj, jakož i bližší vymezení okruhu zaměstnanců nebo bývalých zaměstnanců, kterým se poskytuje, včetně okruhu případů, kdy se jim poskytuje, nevykonávají-li práci, jeho organizaci, způsob zajišťování a financování. Daňové předpisy tím nejsou dotčeny.

⁷⁵⁾ Vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění pozdějších předpisů.“.

248. V § 236 se odstavec 3 zrušuje.

249. V § 238 se odstavce 2 a 3 označují jako odstavce 1 a 2.

250. V § 238 odst. 1 se slova „Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány“ nahrazují slovy „Zaměstnankyně je zakázáno zaměstnávat“.

CELEX:31992L0085

251. V § 238 odstavec 2 zní:

„(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.“.

CELEX:31992L0085

252. V § 241 odst. 3 větě první se slova „Zaměstnavatel nesmí“ nahrazují slovy „Zakazuje se“.

253. V § 242 odst. 3 se slova „poskytuje se“ nahrazují slovem „přísluší“.

254. V § 245 odst. 1 se slova „Zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnance zaměstnávat“ nahrazují slovy „Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance“.

CELEX: 31994L0033

255. V § 245 odst. 2 se slova „Nesmí-li zaměstnavatel“ nahrazují slovy „Jestliže je zakázáno“.

256. V § 246 odstavec 1 zní:

„(1) Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.“.

257. V § 246 odst. 2 se slova „Mladiství zaměstnanci nesmějí být zaměstnáváni“ nahrazují slovy „Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance“.

CELEX: 31994L0033

258. V § 246 odst. 3 se slova „Zaměstnavatelé nesmějí“ nahrazují slovy „Zakazuje se“.

259. V § 247 odst. 3 se slova „se zaměstnavatel řídí“ nahrazují slovy „je zaměstnavatel povinen řídit se“.

260. V § 248 odst. 2 se slova „podle § 11 občanského zákoníku“ zrušují.

261. V 249 odst. 2 a § 376 odst. 2 se slova „podle § 116 občanského zákoníku“ zrušují.

262. V části jedenácté hlavě II v nadpisu dílu 3 se slovo „**předmětů**“ nahrazuje slovem „**věcí**“.

263. V § 252 se za odstavec 2 vkládá nový odstavec 3, který zní:

„(3) Byla-li způsobilost zaměstnance k právním úkonům omezena nebo byl-li jí zbaven, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti.“.

Dosavadní odstavce 3 a 4 se označují jako odstavce 4 a 5.

264. V § 253 odst. 1 se věta třetí a v § 256 odst. 1 se věta druhá nahrazují větou „Odstoupení podle věty první musí být provedeno písemně.“.

265. § 254 zní:

„§ 254

(1) Inventarizaci je zaměstnavatel povinen provést při uzavření dohody o odpovědnosti, při jejím zániku, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru.

(2) Na pracovištích, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností, je zaměstnavatel povinen inventarizaci provést při uzavření dohod o odpovědnosti se všemi společně odpovědnými zaměstnanci, při zániku všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při

převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti.

(3) Jestliže zaměstnanec se společnou odpovědností, jehož pracovní poměr skončil, nebo který vykonává jinou práci, nebo který byl převeden na jinou práci, nebo který byl převeden na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho dřívějším pracovišti. Jestliže zaměstnanec, který je zařazován na pracoviště, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá, pokud od dohody o odpovědnosti neodstoupil, za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací.“.

266. V části jedenácté hlavě II dílu 3 nadpis oddílu 2 zní: **„Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí“.**

267. V § 255 odst. 1, 3, 4 a 6, § 256 odst. 1 a 2 a § 259 se slovo „předmětů“ nahrazuje slovem „věcí“.

268. V § 255 odstavec 2 zní:

„(2) Věc podle odstavce 1, jejíž cena přesahuje 50 000 Kč, smí být zaměstnanci svěřena jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.“.

269. V § 255 se za odstavec 3 vkládá nový odstavec 4, který zní:

„(4) Byla-li způsobilost zaměstnance k právním úkonům omezena nebo byl-li jí zbaven, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.“.

Dosavadní odstavce 4 až 6 se označují jako odstavce 5 až 7.

270. V § 257 odstavec 2 zní:

„(2) Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku a u vedoucího zaměstnance částku rovnající se šestinásobku 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.“.

271. V § 268 odst. 2 se věta druhá se nahrazuje větou „Došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci škodu v plné výši.“.

272. § 271 se zrušuje.

273. Nadpis části dvanácté zní: **„INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ, PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE, RADA ZAMĚŠTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI“.**

274. V § 276 odst. 1 se za slova „Zaměstnanci v“ vkládá slovo „základním“ a slova „větě druhé“ se zrušují.

275. V § 276 se doplňuje odstavec 9, který zní:

„(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. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.“.

276. V § 278 se odstavec 1 zrušuje.

Dosavadní odstavce 2 až 4 se označují jako odstavce 1 až 3.

277. V § 279 odst. 1 písm. c) se za slovo „vztazích,“ vkládají slova „o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti“.

278. V § 279 odst. 3 se slova „(§ 2 odst. 5)“ nahrazují slovy „(§ 307a)“.

279. V § 281 odst. 1 větě druhé se slovo „je“ nahrazuje slovy „musí být“.

280. V § 281 odst. 3 se slova „rady zaměstnanců popřípadě“ zrušují.

281. V § 283 odst. 3 písm. a) se slova „v dohodě se zaměstnavatelem stanoví“ nahrazují slovy „se souhlasem zaměstnavatele určí“.

282. V části dvanácté nadpis hlavy IV zní: **„Působnost odborové organizace“.**

283. V § 286 se vkládají nové odstavce 1 až 4, které včetně poznámky pod čarou č. 110 znějí:

„(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 stanovami¹¹⁰).

(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 organizační složka, která má právo jednat vlastním jménem.

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

¹¹⁰⁾ § 6 odst. 2 písm. d) zákona č. 83/1990 Sb.“.

Dosavadní odstavce 1 a 2 se označují jako odstavce 5 a 6.

284. V § 291 odst. 1 větě první se slovo „doručí“ nahrazuje slovem „zašle“, ve větě druhé se slovo „doručena“ nahrazuje slovem „zaslána“ a ve větě třetí se slovo „doručí“ nahrazuje slovem „zašle“.

CELEX: 31994L0045

CELEX: 32009L0038

285. V § 298 odst. 3 větě druhé se slova „je předmětem dohody s ústředím.“ nahrazují slovy „určí se souhlasem ústředí.“.

CELEX: 31994L0045

286. V § 300 odstavec 3 zní:

„(3) Množství požadované práce a pracovní tempo, zavedení nebo změnu normy spotřeby práce je zaměstnavatel povinen určit po projednání s odborovou organizací.“.

287. V části třinácté nadpis hlavy II zní: „**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**“.

288. Za § 301 se vkládá nový § 301a, který včetně nadpisu zní:

„§ 301a

Jiné povinnosti zaměstnanců

Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dní 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 pojištění¹⁰⁷⁾“.

289. V § 304 odst. 1 se za slova „vykonávaného v“ vkládá slovo „základním“.

290. V § 305 odst. 1 se věta druhá zrušuje.

291. V § 305 odst. 5 se slova „právo z“ nahrazují slovy „právo ze základního“ a slova „věte druhé“ se zrušují.

292. V § 306 odst. 1 se věta druhá zrušuje.

293. V části třinácté nadpis hlavy IV zní: „**Mzdová, platová a ostatní práva**“.

294. V § 307 odst. 1 se slovo „popřípadě“ nahrazuje slovem „nebo“.

295. V části třinácté se v hlavě V vkládá nový § 307a, který zní:

„§ 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 (dále jen „uživatel“) 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.“.

296. V § 308 odst. 1 úvodní části ustanovení se slova „(§ 2 odst. 5)“ zrušují.

297. § 310 zní:

„§ 310

(1) Zaměstnanec se v konkurenční doložce zavazuje, že po skončení zaměstnání nebude na vlastní nebo cizí účet vykonávat činnost, která by měla soutěžní povahu vůči činnosti zaměstnavatele. Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, má-li zaměstnanec v průběhu zaměstnání možnost nabýt informace nebo znalosti, které nejsou běžně dostupné a jejichž využití by mohlo přivodit zaměstnavateli podstatnou újmu. Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně.

(2) Konkurenční doložka musí obsahovat určení území, okruh činnosti nebo okruh osob, kterých se zákaz týká. Konkurenční doložku je možné sjednat nejdéle na dobu dvou let; je-li konkurenční doložka sjednána na delší dobu, platí, že byla sjednána na dobu dvou let. Omezuje-li konkurenční doložka zaměstnance více, než kolik vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele, může soud konkurenční doložku omezit, nebo zrušit.

(3) Byl-li pracovní poměr rozvázán jednostranným právním úkonem zaměstnance z důvodu protiprávního jednání zaměstnavatele nebo dohodou ze stejného důvodu, ke konkurenční doložce se nepřihlíží.

(4) Byl-li pracovní poměr rozvázán výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou, a nejde-li o případ podle odstavce 3, musí zaměstnavatel zaměstnanci za každý měsíc trvání zákazu konkurence vyplatit peněžité vyrovnání nejméně ve výši jedné poloviny jeho průměrného měsíčního výdělku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, není-li sjednána jiná doba splatnosti. Ujednání o tom, že peněžité vyrovnání je součástí mzdy nebo platu poskytovaného za trvání pracovního poměru, je zakázáno. Zaměstnanec může konkurenční doložku písemně vypovědět, nevyplatil-li mu zaměstnavatel peněžité vyrovnání nebo jeho část ve lhůtě 15 dnů ode dne jeho splatnosti; konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

(5) Byla-li sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.

(6) Zákaz konkurence odpadá, nemá-li bývalý zaměstnavatel zjevně důležitý zájem na jeho dalším dodržování.“.

298. V § 312 odst. 1 se za slova „práce v“ vkládá slovo „základním“ a slova „věte druhé“ se zrušují.

299. V § 312 se na konci odstavce 2 doplňuje věta „Za nahlížení do osobního spisu se nepovažuje předložení písemnosti zaměstnavatelem z tohoto spisu kontrolnímu orgánu, který si tuto písemnost vyžádal v souvislosti s předmětem kontroly prováděné u zaměstnavatele.“.

300. V § 313 odst. 1 písmeno d) zní:

„d) zda pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem ukončeny z důvodu porušení povinností vyplývajících z těchto základních pracovněprávních vztahů zvláště hrubým způsobem,“.

301. V § 316 odst. 4 úvodní části ustanovení se slova „s pracovněprávním“ nahrazují slovy „se základním pracovněprávním“ a slova „věte druhé“ se zrušují.

302. V § 318 se slovo „Pracovněprávní“ nahrazuje slovy „Základní pracovněprávní“ a slova „věte druhé“ se zrušují.

303. § 321 odst. 1 se zrušuje.

304. V § 322 odstavec 4 zní:

„(4) Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci hradí stát na základě dohody s odborovou organizací.“.

Odstavec 4 se označuje jako odstavec 2.

305. V části třinácté se hlava XI včetně nadpisu zrušuje.

306. V části třinácté nadpis hlavy XII zní: „**Zajištění závazků a smrt zaměstnance**“.

307. § 325 a 326 se zrušují.

308. § 327 včetně nadpisu a poznámky pod čarou č. 93 zní:

„§ 327
Dohoda o srážkách ze mzdy

Dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli je možné zajistit dohodou o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; srážky ze mzdy nesmějí činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí⁹³⁾. Dohoda podle věty první musí být uzavřena písemně.

⁹³⁾ § 278 občanského soudního řádu.“.

309. V části třinácté nadpis hlavy XIII zní: „Zánik práva, vrácení neprávem vyplacených částek, uplynutí doby a doručení právního úkonu“.

310. § 329 se zrušuje.

311. V § 330 větě první se slovo „době“ nahrazuje slovem „lhůtě“, slova „§ 39 odst. 5“ nahrazují slovy „§ 39 odst. 6“, za slova „§ 39 odst. 6“ se vkládají slova „§ 57“ a slova „a § 315“ se nahrazují slovy „, § 310 odst. 4, § 315 a § 339a odst. 1“.

312. § 331 zní:

„§ 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 od jejich výplaty.“.

313. § 332 se zrušuje.

314. § 333 zní:

„§ 333

Práva i povinnosti zaniknou uplynutím doby, na kterou byly omezeny. Doby počínají 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.“

315. Za § 333 se vkládá nový § 333a, který zní:

„§ 333a

Právní úkon musí být doručen. Stanoví-li tento zákon pro doručení lhůtu, musí být právní úkon v této lhůtě doručen. Dojde-li k pochybnosti o tom, zda byl právní úkon doručen, je ten, kdo právní úkon činí, povinen jeho doručení doložit.“

316. V části třinácté se hlava XIV zrušuje.

317. § 338 včetně poznámky pod čarou č. 81 zní:

„§ 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 nebo 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.

CELEX: 32001L0023

(4) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak⁸¹⁾.

⁸¹⁾ Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.“

318. V § 339 odst. 1 úvodní část ustanovení zní: „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“.

CELEX: 32001L0023

319. V § 339 odstavec 2 zní:

„(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 předem dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli.“.

CELEX: 32001L0023

320. Za § 339 se vkládá nový § 339a, který zní:

„§ 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 rozvázáán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázáání 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 rozvázáání pracovního poměru z důvodů uvedených v odstavci 1, platí, že pracovní poměr byl rozvázáán zaměstnavatelem výpovědí z organizačních důvodů [§ 52 písm. a) až c)] a zaměstnanec má právo na odstupné (§ 67 odst. 1).“.

CELEX: 32001L0023

321. V § 341 odstavec 1 zní:

„(1) Dochází-li ke zrušení zaměstnavatele rozdělením, orgán, který rozhodl o rozdělení zaměstnavatele, určí, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přejímá od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Ustanovení § 338 odst. 2 část věty za středníkem platí obdobně i zde.“.

322. V § 342 odstavec 1 zní:

„(1) Smrtí zaměstnavatele základní pracovněprávní vztah zaniká (§ 48 odst. 4). Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah až marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.“.

323. V § 344 se na konci odstavce 1 doplňuje věta „Ustanovení § 338 odst. 2 část věty za středníkem platí obdobně i zde.“.

324. Za § 345 se vkládá nový § 345a, který zní:

„§ 345a

Ustanovení § 339 a 339a platí obdobně i zde.“.

CELEX: 32001L0023

325. V části třinácté nadpis hlavy XVII zní: „**Zvláštní zákazy a výklad některých pojmů**“.

326. V části třinácté se v hlavě XVII vkládá nový § 346a, který zní:

„§ 346a

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

CELEX: 31994L0033

CELEX: 32002L0073

(2) Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu jednostranně ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá.

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

CELEX: 31994L0033

CELEX: 32002L0073

327. Za § 347 se vkládají nové § 347a a 347b, které znějí:

„§ 347a

(1) V pracovněprávních vztazích je pro zaměstnance a zaměstnavatele závazný lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče, pravomocné rozhodnutí příslušného správního orgánu, který tento lékařský posudek přezkoumává, jakož i pravomocné rozhodnutí příslušného správního úřadu ochrany veřejného zdraví o nejvyšší přípustné expozici.

(2) Zdravotní stav zaměstnance nemůže být znovu posuzován při zkoumání platnosti právního úkonu, který je založen na lékařském posudku zařízení závodní preventivní péče, rozhodnutí příslušného správního orgánu, který tento lékařský posudek přezkoumává, nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu ochrany veřejného zdraví o nejvyšší přípustné expozici. Možnost přezkoumání rozhodnutí podle věty první ve správním soudnictví tím však není dotčena.

§ 347b

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

328. V § 348 odst. 1 úvodní část ustanovení zní:

„Za výkon práce se považuje doba“.

329. V § 348 odst. 1 písm. d) se slovo „měsíční“ zrušuje.

330. V § 348 odst. 2 se slova „§ 216 odst. 3 a 4“ nahrazují slovy „§ 216 odst. 2 a 3“ a slova „ani na zjišťování průměrného výdělku“ se zrušují.

331. V § 348 se odstavec 3 zrušuje.

332. Za § 350 se vkládá nový § 350a, který zní:

„§ 350a

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

333. V § 351 se za slova „být v“ vkládá slovo „základních“, slova „větě druhé“ se zrušují, slova „postupuje se“ nahrazují slovy „musí se postupovat“ a za slovo „zjištění“ se vkládá slovo „jen“.

334. V § 362 odst. 2 se za slovo „více“ vkládá slovo „základních“, za slova „v každém“ se vkládá slovo „základním“ a slova „větě druhé“ se zrušují.

335. § 363 zní:

„§ 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 7, § 40 odst. 43, § 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, zařadí je zaměstnavatel na jejich původní práci a pracoviště“, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d), § 54 písm. a) spočívající ve slovech „ani v případě zaměstnankyně, která je těhotná, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnanec v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, jde-li o organizační změny uvedené v § 52 písm. b), § 54 písm. b) spočívající ve slovech „nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnanec v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. c) „to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnanec anebo zaměstnankyni čerpající 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, § 86 odst. 3, § 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 omluví nepřítomnost zaměstnanec 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 ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat“, § 195, 196, § 197 odst. 3 spočívající ve slovech „rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte“, § 198 odst. 1 až 3, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), § 213 odst. 1, § 217 odst. 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 218 odst. 1, § 222 odst. 2 věta první, § 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, § 246 odst. 2 věta první, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 5, § 277 spočívající ve slovech „zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“, § 278 odst. 1 a 2, odst. 3 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, pokud jde o úvodní část 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, 339a, 340, 345a, § 346a odst. 1 a 3 a § 350 odst. 2 (§ 4c odst. 1 věta druhá).“.

336. V § 367 odst. 3 se slovo „určí“ nahrazuje slovy „je povinen určit“ a slova „uhradí však“ se nahrazují slovy „je však povinen uhradit“.

337. V § 376 odst. 2 se za slovo „výše“ vkládá slovo „nejméně“.

338. V § 378 odst. 1 ve větě první i druhé se za slova „ve výši“ vkládá slovo „nejméně“.

339. V § 382 odst. 2 se slova „vyplácí zaměstnavatel“ nahrazují slovy „je zaměstnavatel povinen vyplácet“.

340. V § 384 se odstavec 1 zrušuje.

Dosavadní odstavce 2 a 3 se označují jako odstavce 1 a 2.

Čl. II

Přechodná ustanovení

1. Zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a ve znění tohoto zákona, se řídí také pracovněprávní vztahy vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona; právní úkony učiněné přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se však řídí dosavadními právními předpisy, i když jejich účinky nastanou až po dni nabytí účinnosti tohoto zákona.

2. Výpověď kolektivní smlouvy uzavřené přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se řídí dosavadními právními předpisy.
3. Doba překážek v práci podle § 35 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb., pro které zaměstnanec nekoná ve zkušební době práci a o které se zkušební doba prodlužuje, se řídí dosavadními právními předpisy.
4. Podle písemné dohody uzavřené podle § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, nebo vnitřního předpisu vydaného k provedení § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, je možné postupovat nejdéle po dobu 6 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
5. Časové omezení použití výjimek podle § 39 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění tohoto zákona, se uplatní ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
6. Výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., ve znění tohoto zákona, není možné použít, došlo-li k porušení sjednané povinnosti přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
7. Výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., ve znění tohoto zákona, není možné použít, došlo-li k porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
8. Odstupné, na které vzniklo právo zaměstnanci, jemuž byla dána výpověď podle § 52 písm. a) až c) zákona č. 262/2006 Sb., nebo s nímž byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru z týchž důvodů, jakož i odstupné, na které vzniklo právo zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56 zákona č. 262/2006 Sb. přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.
9. Právo soudu podle § 69 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění tohoto zákona, je možné uplatnit až na případy neplatného rozvázání pracovního poměru na základě právního úkonu, který byl učiněn nejdříve v den účinnosti tohoto zákona.
10. Náhrada škody, na kterou vzniklo právo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.
11. Ustanovení § 209 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění tohoto zákona, je možné uplatnit až na případy částečné nezaměstnanosti, které nastaly nejdříve v den účinnosti tohoto zákona.
12. Případy částečné nezaměstnanosti, které nastaly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, o kterých bylo třeba rozhodovat ve správním řízení podle § 209 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., o kterých nebylo pravomocně rozhodnuto nebo kdy bylo řízení přerušeno, se řídí dosavadními právními předpisy.
13. Ustanovení § 330 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění tohoto zákona, se použije na případy zániku práva ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
14. Ustanovení § 333 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění tohoto zákona, se použije na doby, které začaly plynout nejdříve ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
15. Přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jehož účinnost nastala přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.

Čl. III

Zmocnění k vydání úplného znění zákoníku práce

Předseda vlády se zmocňuje, aby ve Sbírce zákonů vyhlásil úplné znění zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jak vyplývá z pozdějších zákonů a nálezů Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb.

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

Čl. IV

V § 10 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 264/2006 Sb. se odstavec 3 včetně poznámky pod čarou č. 7a zrušuje.

ČÁST TŘETÍ

Změna zákona o inspekci práce

Čl. V

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 230/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb. a zákona č. 281/2009 Sb., se mění takto:

1. V § 3 odst. 1 se tečka na konci písmene f) nahrazuje čárkou a doplňuje se nové písmeno g), které včetně poznámky pod čarou č. 75 zní:

„g) právního předpisu, který stanoví povinnost uskutečnit veřejnou výzvu nebo výběrové řízení na obsazení místa úředníka nebo na obsazení místa vedoucího úředníka územního samosprávného celku⁷⁵⁾.“

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.“.

2. V § 15 odst. 1 písm. b) a § 28 odst. 1 písm. b) se slovo „nerovnoměrném“ zrušuje.
3. V § 15 odst. 1 se písmeno c) a § 28 odst. 1 se písmeno c) včetně poznámky pod čarou č. 47 zrušuje.
Dosavadní písmena d) až x) se označují jako písmena c) až w).
4. V § 15 odst. 1 písm. g) a § 28 odst. 1 písm. g) se za slovo „doby“ vkládá slovo „přiměřenou“.
5. V § 15 odst. 1 písm. l) a § 28 odst. 1 písm. l) se za slovo „doby“ vkládají slova „nebo ji vede neúplně“.
6. V § 15 odst. 2 písm. a) a § 28 odst. 2 písm. a) se slova „c), d), f) a w)“ nahrazují slovy „c), e) a v)“.

7. V § 15 odst. 2 písm. b) a § 28 odst. 2 písm. b) se slova „m), n), u) a x)“ nahrazují slovy „l), m), t) a w)“.
8. V § 15 odst. 2 písm. c) a § 28 odst. 2 písm. c) se slova „g), i), j), k), l), q), r), t) a v)“ nahrazují slovy „f), h), i), j), k), p), q), s) a u)“.
9. V § 15 odst. 2 písm. d) a § 28 odst. 2 písm. d) se slova „e), h), o), p) a s)“ nahrazují slovy „d), g), n), o) a r)“.

ČÁST ČTVRTÁ

Změna zákona o zaměstnanosti

Čl. VI

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 168/2005 Sb., zákona č. 202/2005 Sb., zákona č. 253/2005 Sb., zákona č. 350/2005 Sb., zákona č. 382/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 428/2005 Sb., zákona č. 444/2005 Sb., zákona č. 495/2005 Sb., zákona č. 109/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 115/2006 Sb., zákona č. 161/2006 Sb., zákona č. 165/2006 Sb., zákona č. 214/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 159/2007 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 379/2007 Sb., zákona č. 57/2008 Sb., zákona č. 124/2008 Sb., zákona č. 129/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 223/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 281/2009, zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 362/2009, zákona č. 149/2010 Sb., zákona č. 347/2010 Sb. a zákona č. .../2011 Sb., se mění takto:

1. V § 39 odst. 2 se za písmeno a) vkládá nové písmeno b), které včetně poznámky pod čarou č. 75 zní:
„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 zvláště hrubým způsobem⁷⁵⁾“.

⁷⁵⁾ § 52 písm. g) zákoníku práce.“

Dosavadní písmena b) až d) se označují jako písmena c) až e).

2. V § 54 odst. 1 větě druhé se za slova „písm. a)“ vkládají slova „a b)“.

ČÁST PÁTÁ

Změna zákona o vysokých školách

Čl. VII

V zákoně č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění zákona č. 210/2010 Sb., zákona č. 147/2001 Sb., zákona č. 362/2003 Sb., zákona č. 96/2004 Sb., zákona č. 121/2004 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 473/2004 Sb., zákona č. 562/2004 Sb., zákona č. 342/2008 Sb., zákona č. 552/2005 Sb., zákona č. 161/2006 Sb., zákona č. 165/2006 Sb., zákona č. 310/2006 Sb., zákona č. 624/2006 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 189/2008 Sb., zákona č. 110/2009 Sb., zákona č. 419/2009 Sb. a zákona č. 159/2010 Sb., se v § 70 odstavec 4 zrušuje. Dosavadní odstavce 5 až 7 se označují jako odstavce 4 až 6.

ČÁST ŠESTÁ

ÚČINNOST

Čl. VIII

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2012.

* * *