

ČÁST DEVÁTÁ
DOVOLENÁ

Hlava I
Základní ustanovení
§ 211

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

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

Hlava II
Dovolená za kalendářní rok, její poměrná část, výměra dovolené a dovolená za odpracované dny
Díl 1

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část
§ 212

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

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

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

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

(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.

§ 213

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

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

(3) Dovolená pedagogických pracovníků⁴⁷⁾ a akademických pracovníků vysokých škol⁷²⁾ činí 8 týdnů v kalendářním roce.

47) Zákon č. 563/2004 Sb.

72) Zákon o vysokých školách.

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

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

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

Díl 2
Dovolená za odpracované dny
§ 214

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

Hlava III
Dodatková dovolená
§ 215

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

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

- a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby ve zdravotnických zařízeních nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,
- g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách.

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

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

Hlava IV
Společná ustanovení o dovolené
Díl 1
Obecné ustanovení
§ 216

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

~~(2) (1) Za nepřetržitě trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.~~

~~(3) (2) Pro účely dovolené se jako výkon práce neposuzuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu (§ 199 odst. 2). Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.~~

~~(4) (3) Pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovními dny, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu; to platí i pro účely krácení dovolené, s výjimkou neomluvené nepřítomnosti v práci.~~

~~(5) (4) Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené.~~

Díl 2
Čerpání dovolené
§ 217

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

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

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

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

(4) Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu⁶¹⁾, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo *rodičovské dovolené* a zaměstnanec na *rodičovské dovolené*. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

61) § 26 zákona č. 187/2006 Sb.

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

§ 218

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

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

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

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

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

§ 218

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

(2) Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle odstavce 1, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 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.

§ 219

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

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

Díl 3

Hromadné čerpání dovolené

§ 220

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

dovolené z jiných než provozních důvodů není možné.

§ 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.

Díl 4

Změna zaměstnání

§ 221

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

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

Díl 5

Náhrada za dovolenou

§ 222

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

~~(2) Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za 4 týdny nevyčerpané dovolené pouze v případě skončení pracovního poměru. Náhrada mzdy nebo platu za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahuje 4 týdny, přísluší zaměstnanci nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího kalendářního roku.~~

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

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

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

~~(5) (4) Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo. Ustanovení odstavce 1 věty druhé platí i zde.~~

~~(6) (5) Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně.~~

Díl 6

Krácení dovolené

§ 223

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

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

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

~~(4) (3) Zaměstnanci, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu. Stejně se krátí dovolená pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost anebo že trestný čin byl amnestován.~~

~~(5) (4) Dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená se může krátit pouze z důvodů uvedených v odstavci 2.~~

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

~~(6) (5) Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce.~~

ČÁST DESÁTÁ
PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Hlava I

Pracovní podmínky zaměstnanců

§ 224

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

- a) zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance,
- b) zlepšení vzhledu a úpravy pracoviště,
- e) vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců;
- d) závodní preventivní péči.

(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.

(2) Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu zejména

- a) při dovršení 50 let věku **při životním jubileu** a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod,
- b) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.

§ 225

~~Odborová organizace spolupřihoduje se zaměstnavatelem, který podle zvláštního právního předpisu⁷³⁾ vytváří fond kulturních a sociálních potřeb, 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.~~

§ 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.

§ 226

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

Hlava II

Odborný rozvoj zaměstnanců

§ 227

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

Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména

- a) zaškolení a zaučení,
- b) odbornou praxi absolventů škol,
- c) prohlubování kvalifikace,
- d) zvyšování kvalifikace.

§ 228

Zaškolení a zaučení

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

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

§ 229

Odborná praxe absolventů škol

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

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

§ 230
Prohlubování kvalifikace

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

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

(3) Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

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

~~(5) Zvláštní právní předpisy⁷⁴⁾ upravující prohlubování kvalifikace nejsou tímto zákonem dotčeny.~~

74) Například § 24 odst. 2 zákona č. 563/2004 Sb., § 22 odst. 5 zákona č. 95/2004 Sb., § 51 odst. 9 a § 54 odst. 4 zákona č. 96/2004 Sb.

Zvýšení kvalifikace a kvalifikační dohoda

§ 231

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

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

~~(3) Zvláštní právní předpisy⁷⁴⁾ upravující zvyšování kvalifikace nejsou tímto zákonem dotčeny.~~

74) Například § 24 odst. 2 zákona č. 563/2004 Sb., § 22 odst. 5 zákona č. 95/2004 Sb., § 51 odst. 9 a § 54 odst. 4 zákona č. 96/2004 Sb.

§ 232

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

- a) v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení,
- b) 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,
- c) 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria,
- d) 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou,
- e) 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.

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

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

§ 233

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

- a) zaměstnanec se stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci,
- b) zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace.

§ 234

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

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

(3) Kvalifikační dohoda musí obsahovat

- a) druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení,
- b) dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace,

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

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

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

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

§ 235

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

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

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

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

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

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

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

Hlava III

Stravování zaměstnanců

§ 236

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

~~(2) Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, poskytuje se zaměstnancům stravování; zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, nejsou-li tyto záležitosti upraveny pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním právním předpisem⁷⁵⁾. Tím nejsou dotčeny daňové předpisy.~~

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

(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.~~

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

~~a) bývalým zaměstnancům zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,~~

~~b) zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené,~~

~~e) zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti.~~

Hlava IV

Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Díl I

Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením

§ 237

Povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a k vytváření potřebných pracovních podmínek pro ně stanoví zvláštní právní předpisy⁷⁶⁾.

⁷⁶⁾ § 67 až 84 zákona o zaměstnanosti.

Díl 2

Pracovní podmínky zaměstnankyň

§ 238

~~(2) (1) Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány~~ **Zaměstnankyně je zakázáno zaměstnávat pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu.**

~~(3) (2) Těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, a zaměstnankyně matka do konce devátého měsíce po porodu, nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.~~

(2) Je zakázáno zaměstnávat těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, a zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.

Díl 3

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

§ 239

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

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

(3) *Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, na niž byla převedena bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zvláštního právního předpisu⁷⁷⁾.*

⁷⁷⁾ § 42 až 44 zákona č. 187/2006 Sb.

§ 240

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

(2) *Ustanovení odstavce 1 platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)^{77a)}.*

^{77a)} § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

§ 241

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

(2) *Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)^{77a)}, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.*

^{77a)} § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

(3) **Zaměstnavatel nesmí Zakazuje se** zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas.

Díl 4

Přestávky ke kojení

§ 242

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

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

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku.

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

Díl 5

Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců

§ 243

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

§ 244

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

§ 245

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

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

§ 246

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

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

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

(3) ~~Zaměstnavatelé nesmějí~~ **Zakazuje se** zaměstnávat mladistvé zaměstnance také pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.

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

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

§ 247

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

- a) před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.

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

(3) Při ukládání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci ~~se zaměstnavatel řídí~~ **je zaměstnavatel povinen řídit se** lékařským posudkem vydaným zařízením závodní preventivní péče.

ČÁST JEDENÁCTÁ

NÁHRADA ŠKODY

Hlava I

Předcházení škodám

§ 248

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

(2) Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce podle věty první musí být dodržena ochrana osobnosti ~~podle § 11 občanského zákoníku~~. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.

§ 249

(1) Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení.

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.

(2) Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké ~~podle § 116 občanského zákoníku.~~

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

Hlava II

Odpovědnost zaměstnance za škodu

Díl 1

Obecná odpovědnost

§ 250

(1) Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

(2) Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí.

(3) Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů uvedených v § 252 a 255.

Díl 2

Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

§ 251

(1) Na zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možné nahradit jinak.

(2) Zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

Díl 3

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených ~~předmětů věcí~~

Oddíl 1

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

§ 252

(1) Byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda o odpovědnosti“), za které se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, odpovídá za schodek vzniklý na těchto hodnotách.

(2) Dohoda o odpovědnosti smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.

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

~~(4) Dohoda o odpovědnosti musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.~~

(4) (5) Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

§ 253

(1) Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti, může od ní odstoupit, vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Při společné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti také odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec nebo ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce. ~~Odstoupení musí být oznámeno zaměstnavateli písemně.~~
Odstoupení podle věty první musí být provedeno písemně.

(2) Dohoda o odpovědnosti zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.

§ 254

~~(1) Inventarizace se provádí při uzavření dohody o odpovědnosti, při jejím zániku, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru.~~

~~(2) Na pracovištích, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností, se inventarizace provádí při uzavření dohody 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~~

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

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.~~

§ 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.“.

Oddíl 2

Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

§ 255

(1) Zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných ~~předmětů věcí~~, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení.

~~(2) Předměty podle odstavce 1, jejichž cena převyšuje 50 000 Kč, mohou být zaměstnanci svěřeny jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.~~

(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.

(3) Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených ~~předmětů věcí~~ smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.

(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.

~~(4) (5) Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů věcí musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.~~

~~(5) (6) Zaměstnanec se zproští odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů věcí zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.~~

~~(6) (7) Vláda může nařízením zvýšit částku podle odstavce 2.~~

§ 256

(1) Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených ~~předmětů věcí~~, může od ní odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených ~~předmětů věcí~~ proti jejich ztrátě. ~~Odstoupení musí být oznámeno zaměstnavateli písemně. Odstoupení podle věty první musí být provedeno písemně.~~

(2) Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených ~~předmětů věcí~~ zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.

Díl 4

Rozsah náhrady škody

§ 257

(1) Zaměstnanec, který odpovídá za škodu podle § 250 je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav.

~~(2) Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřnásobku 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.~~

(2) Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřnásobku 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.

(3) Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnavatel požadovat, kromě částky uvedené v odstavci 2, i náhradu ušlého zisku.

(4) Způsobil-li škodu také zaměstnavatel, hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

(5) Odpovídá-li za škodu více zaměstnanců, hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

§ 258

Při určení výše náhrady škody podle § 251 se přihlídnou zejména k okolnostem, které bránily splnění povinnosti, a k významu škody pro zaměstnavatele. Výše náhrady škody však nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

§ 259

Zaměstnanec, který odpovídá za schodek na svěřených hodnotách nebo za ztrátu svěřených ~~předmětů věcí~~, je povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách nebo ztrátu svěřených ~~předmětů věcí~~ v plné výši.

§ 260

(1) Při společné odpovědnosti za schodek se jednotlivým zaměstnancům určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši.

(2) Podíl náhrady stanovený podle odstavce 1 nesmí u jednotlivých zaměstnanců, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce, přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Neuhradí-li se takto určenými podíly celá škoda, jsou povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků.

(3) Zjistí-li se, že schodek nebo jeho část byla zaviněna některým ze společně odpovědných zaměstnanců, hradí schodek tento zaměstnanec podle míry svého zavinění. Zbývající část schodku hradí všichni společně odpovědní zaměstnanci podíly určenými podle odstavců 1 a 2.

(4) Při určování podílu náhrady jednotlivých zaměstnanců, kteří odpovídají za schodek společně, se vychází z jejich hrubých výdělků zúčtovaných za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku. Přitom se započítává výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla tato inventura provedena, a nepřihlízí se k výdělku za kalendářní měsíc, v němž byl zjištěn schodek. Jestliže byl však zaměstnanec zařazen na pracoviště během tohoto období, započítává se mu hrubý výdělek dosažený ode dne, kdy byl na pracoviště zařazen, do dne zjištění schodku. Do hrubého výdělku se nezapočítává náhrada mzdy nebo platu.

Díl 5

Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu

§ 261

(1) Zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.

(2) Zaměstnanec, který se uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou.

(3) Za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

§ 262

Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel; způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil.

§ 263

(1) Výši požadované náhrady škody je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá.

(2) Uzavřel-li zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu o způsobu náhrady škody, je její součástí výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem, jestliže svůj závazek nahradit škodu zaměstnanec uznal. Dohoda podle věty první musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

(3) Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací.

§ 264

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

Hlava III

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Díl 1

Obecná odpovědnost

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

§ 265

(1) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

(2) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem.

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

Díl 2

Odpovědnost při odvracení škody

§ 266

(1) Zaměstnavatel odpovídá za věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem. Ustanovení věty první se vztahuje i na účelně vynaložené náklady.

(2) Právo na náhradu škody podle odstavce 1 má i zaměstnanec, který takto odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel.

Díl 3

Odpovědnost na odložených věcech

§ 267

(1) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém.

(2) Právo na náhradu škody zanikne, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

Díl 4

Rozsah náhrady škody při obecné odpovědnosti, odpovědnosti při odvracení škody a odpovědnosti na odložených věcech

§ 268

(1) Zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci skutečnou škodu. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat náhradu i jiné škody.

(2) Za věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel do částky 10 000 Kč. ~~Jestliže se zjistí, že škodu na těchto věcech způsobil jiný zaměstnanec nebo došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, uhradí zaměstnavatel zaměstnanci škodu v plné výši. Došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci škodu v plné výši.~~

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

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

Díl 5

Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

§ 269

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav.

§ 270

Prokáže-li zaměstnavatel, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, jeho odpovědnost se poměrně omezí.

~~§ 271~~

~~Zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má právo na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak.~~

Hlava IV

Společná ustanovení o odpovědnosti za škodu

§ 272

Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty.

§ 273

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

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

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

§ 274

(1) V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávk v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

(2) V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

Hlava V

Zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání

§ 275

Zabezpečení zaměstnance pro případ újmy na zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání upravuje zvláštní právní předpis, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak (§ 365 a násl.).

ČÁST DVANÁCTÁ

~~INFORMOVÁNÍ, PROJEDNÁNÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍM VZTAHU A OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE, RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI~~ ~~INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ, PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE, RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI~~

Hlava I

Základní ustanovení

§ 276

(1) Zaměstnanci v **základním** pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 ~~větě druhé~~ mají právo na informace a projednání. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace a rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „zástupci zaměstnanců“). Jestliže u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, plní zaměstnavatel povinnosti podle tohoto zákona vůči všem zástupcům zaměstnanců, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti. *Informování zaměstnanců a projednání s nimi se uskutečňují na úrovni odpovídající předmětu jednání s ohledem na oprávnění a působnost zástupců zaměstnanců a úroveň řízení.*

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

(3) Důvěrnou informaci se rozumí informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele *nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Za důvěrnou informaci se nepovažuje informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu. Informace o skutečnostech chráněných podle zvláštních právních předpisů⁷⁸⁾ není zaměstnavatel povinen podávat nebo projednávat. Členové odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných informací, nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Členové odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu funkce.*

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

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

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

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

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

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

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

§ 277

Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

Hlava II

Informování a projednání

§ 278

~~(1) K zajištění práva na informace a projednání si mohou zaměstnanci zaměstnavatele zvolit radu zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle § 281.~~

~~(2) (1) Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.~~

~~(3) (2) Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.~~

~~(4) (3) Zaměstnanci mají před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Zaměstnanci mají rovněž právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci. Zaměstnavatel, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců jsou povinni si poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.~~

§ 279

Informování

(1) Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o

- a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
- b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- c) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádáním a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, **o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,**
- d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- e) záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280,
- f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- g) nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
- h) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem³⁷⁾,

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

i) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v ~~§ 294~~ § 297 odst. 5.

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

(3) Uživatel (~~§ 2 odst. 5~~) (§ 307a) je rovněž povinen informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných pracovních míst.

§ 280

Projednání

(1) Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat

- a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62,
- c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- d) převod podle § 338 až 342,
- e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem³⁷⁾,

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

f) *záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 § 297 odst. 5.*

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

Hlava III

Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

§ 281

~~(1) Radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je možné zvolit u zaměstnavatele. U zaměstnavatele je možné zvolit radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.~~ Rada zaměstnanců má nejméně 3, nejvýše 15 členů. Počet členů je **musí být** vždy lichý. Celkový počet zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací; je možné však ustavit nejvýše jednoho zástupce na 10 zaměstnanců. Počet členů rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci určí zaměstnavatel po projednání s volební komisí ustavenou podle § 283 odst. 2.

(2) Funkční období rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci trvá 3 roky.

(3) Pro účely volby ~~rady zaměstnanců, popřípadě~~ zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je rozhodný počet zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ke dni podání písemného návrhu na vyhlášení voleb.

(4) Rada zaměstnanců zvolí ze svých členů na svém prvním zasedání předsedu a informuje o tom zaměstnavatele a zaměstnance.

(5) *Jestliže při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů u dosavadního zaměstnavatele i u přejímajícího zaměstnavatele působí zástupci zaměstnanců, přejímající zaměstnavatel v případech uvedených v § 279 a 280 plní povinnosti vůči všem, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Zástupci zaměstnanců plní své povinnosti do dne, kdy jim uplyne funkční období. Jestliže před uplynutím funkčního období počet členů jedné z rad zaměstnanců klesl na méně než 3, přebírá její funkci druhá rada zaměstnanců.*

§ 282

~~(1) Rada zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaniká dnem a) uplynutí volebního období, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, b) kdy počet členů rady zaměstnanců klesl na méně než 3.~~

~~(2) Jestliže u zaměstnavatele působí rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a začne u něj působit odborová organizace, plní zaměstnavatel stanovené povinnosti vůči všem zástupcům zaměstnanců, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti.~~

(1) Rada zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaniká dnem uplynutí volebního období, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(2) Rada zaměstnanců zaniká též dnem, kdy počet členů rady zaměstnanců klesl na méně než 3.

(3) V případech stanovených v odstavci 1 a 2 předá rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bez zbytečného odkladu veškeré podklady související s výkonem funkce zaměstnavatele, který je uschová po dobu 5 let ode dne zániku rady zaměstnanců nebo funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(4) Členství v radě zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci končí dnem

- vzdání se funkce,
- skončení pracovního poměru u zaměstnavatele,
- odvolání z funkce.

§ 283

(1) Volby vyhláší zaměstnavatel na základě písemného návrhu podepsaného nejméně jednou třetinou zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru nejpozději do 3 měsíců ode dne doručení návrhu.

(2) Volby organizuje volební komise složená nejméně ze 3, nejvýše z 9 zaměstnanců zaměstnavatele. Počet členů volební komise určí zaměstnavatel s přihlédnutím k počtu zaměstnanců a vnitřnímu uspořádání. Členy volební komise jsou zaměstnanci podle pořadí, ve kterém jsou podepsáni na písemném návrhu na volbu rady zaměstnanců. Zaměstnavatel informuje zaměstnance o složení volební komise. Volební komisi je povinen poskytnout nezbytné informace a podklady pro účely voleb, zejména seznam všech zaměstnanců v pracovním poměru.

(3) Volební komise

- ~~v dohodě se zaměstnavatelem stanoví se souhlasem zaměstnavatele určí~~ termín voleb nejméně 1 měsíc před jejich konáním a konečný termín pro podání návrhů kandidátů,
- vypracuje a zveřejní volební řád,
- sestaví kandidátní listinu z návrhů zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru,
- listinu zveřejní v dostatečném předstihu před konáním voleb,
- organizuje a řídí volby,
- rozhoduje o stížnostech na chyby a nedostatky uvedené na kandidátní listině,
- sčítá hlasy a o výsledku voleb sepiše písemný protokol ve dvou vyhotoveních; jedno vyhotovení předá zvolené radě

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

zaměstnanců, popřípadě zvoleným zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, druhé zaměstnavateli,

h) o výsledku voleb informuje zaměstnavatele a všechny zaměstnance.

(4) Volby jsou přímé, rovné a tajné. Volbu je možno vykonat pouze osobně. K platnosti voleb je potřebná účast alespoň jedné poloviny zaměstnanců zaměstnavatele, kteří se k volbám mohli dostavit, protože jim v tom nebránila překážka v práci nebo pracovní cesta. Každý volič může hlasovat nejvíce pro tolik kandidátů, kolik je míst v radě zaměstnanců; jednomu kandidátu může dát pouze 1 hlas. Nedodrží-li tato pravidla, je jeho hlas neplatný.

(5) Oprávnění volit a být volen mají všichni zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru.

§ 284

(1) Navrhovat kandidáty může každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru. Návrh podává volební komisi písemně a musí jej doložit písemným souhlasem kandidáta, a to nejpozději do termínu stanoveného volební komisí.

(2) Volby se neuskuteční v případě, že volební komise neobdrží do konečného termínu pro podání návrhů kandidátů

a) do rady zaměstnanců alespoň 3 návrhy,

b) na funkci zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci alespoň 1 návrh.

(3) Členy rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou do předem určeného počtu zvoleni kandidáti s největším počtem získaných platných hlasů. Kandidáti na dalších místech jsou náhradníky na tyto funkce; stávají se členy rady zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dnem, kdy se tyto funkce uvolní, a to v pořadí podle počtu získaných platných hlasů ve volbách. Při rovnosti hlasů určí volební komise pořadí losem.

(4) Protokol o výsledku voleb uschovává zaměstnavatel po dobu 5 let ode dne voleb.

(5) Na odvolání člena rady zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se přiměřeně použijí ustanovení odstavců 1 až 4 a § 283.

§ 285

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

(2) Každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru a zaměstnavatel se může podáním návrhu na vyslovení neplatnosti volby domáhat ochrany u soudu podle zvláštního zákona⁷⁹⁾, jestliže má za to, že došlo k porušení zákona, které mohlo podstatným způsobem ovlivnit výsledek voleb. Návrh je třeba podat písemně nejpozději do 8 dnů ode dne vyhlášení výsledků voleb.

79) § 200x občanského soudního řádu.

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

Hlava IV

~~Působnost odborových organizací v pracovněprávních vztazích v jednání za zaměstnance a informování a projednání~~

~~Působnost odborové organizace~~

~~§ 286~~

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

~~(2) Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími 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.

~~(4) (5) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy tento zákon nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu.~~

~~(5) (6) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, již je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.~~

§ 287

Informování a projednání

(1) Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o

- a) vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
- b) záležitostech uvedených v § 279.

(2) Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) množství práce a pracovní tempo (§ 300),
- c) změny organizace práce,
- d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- g) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- h) záležitosti uvedené v § 280.

§ 287

Informování a projednání

(1) Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o

- a) vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
- b) záležitostech uvedených v § 279.

(2) Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) množství práce a pracovní tempo (§ 300),
- c) změny organizace práce,
- d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- g) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- h) záležitosti uvedené v § 280.

Hlava V

Přístup k nadnárodním informacím

§ 288

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

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

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

- a) na zaměstnavatele a skupiny zaměstnavatelů s působností na území členského státu Evropské unie členských států se sídlem nebo místem podnikání v České republice,
- b) na organizační složky zaměstnavatele s působností na území členského státu Evropské unie členských států umístěné v České republice⁸⁰⁾,

80) § 21 obchodního zákoníku.

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

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

~~(3) (4) Členským státem se pro účely tohoto zákona rozumí členský stát Evropské unie.~~

~~(4) (5) (4) Zaměstnavatelem s působností na území členských států Evropské unie se pro účely tohoto zákona rozumí zaměstnavatel, který má alespoň 1 000 zaměstnanců v členských státech a alespoň ve 2 členských státech po 150 zaměstnancích.~~

~~(5) (6) (5) Skupinou zaměstnavatelů s působností na území členských států se pro účely tohoto zákona rozumí více zaměstnavatelů spojených jedním řídicím zaměstnavatelem, která splňuje tyto požadavky:~~

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

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

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

§ 289

(1) Řídicím zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí zaměstnavatel, který může přímo nebo nepřímo řídit jiného nebo jiné zaměstnavatele skupiny zaměstnavatelů (řízený zaměstnavatel). ~~Rozhodující pro určení, zda se jedná o řídicího zaměstnavatele, jsou právní předpisy členského státu, podle kterého byl zaměstnavatel s působností na území členského státu Evropské unie založen. Nebyl-li zaměstnavatel s působností na území členských států Evropské unie založen podle právních předpisů členského státu, jsou rozhodující pro určení, zda se jedná o řídicího zaměstnavatele, právní předpisy členského státu, na jehož území má sídlo nebo je umístěn reprezentant tohoto zaměstnavatele, a není-li reprezentant určen, jsou rozhodující právní předpisy členského státu, na jehož území má sídlo nebo je umístěno ústředí zaměstnavatele, který zaměstnává nejvíce zaměstnanců. Rozhodující pro určení, zda se jedná o řídicího zaměstnavatele jsou právní předpisy, kterým zaměstnavatel s působností na území členského státu podléhá. Nebyl-li zaměstnavatel s působností na území členských států založen podle právních předpisů členského státu, jsou rozhodující pro určení, zda se jedná o řídicího zaměstnavatele, právní předpisy členského státu, na jehož území má sídlo, místo podnikání nebo je umístěn reprezentant tohoto zaměstnavatele, a není-li reprezentant určen, jsou rozhodující právní předpisy členského státu, na jehož území má sídlo, místo podnikání nebo je umístěno ústředí zaměstnavatele, který zaměstnává nejvíce zaměstnanců. Za řídicího se považuje zaměstnavatel, který ve vztahu k jinému zaměstnavateli skupiny zaměstnavatelů přímo nebo nepřímo~~

~~a) může jmenovat více než polovinu členů správního, řídicího nebo dozorčího orgánu tohoto zaměstnavatele,~~

~~b) disponuje většinou hlasovacích práv u tohoto zaměstnavatele, nebo~~

~~c) vlastní většinový podíl na základním kapitálu tohoto zaměstnavatele,~~

~~pokud se neprokáže, že jiný zaměstnavatel ve skupině zaměstnavatelů má vliv silnější. Jestliže ve skupině zaměstnavatelů existuje více zaměstnavatelů, kteří splňují tyto požadavky, řídicí zaměstnavatel se určí podle těchto požadavků v pořadí uvedeném ve větě druhé třetí. Pro tento účel práva řídicího zaměstnavatele týkající se hlasování a jmenování zahrnují též práva jakýchkoli řízených zaměstnavatelů a práva všech osob nebo orgánů, které jednají jménem řídicího zaměstnavatele nebo řízeného zaměstnavatele. Za řídicího zaměstnavatele se však nepovažuje zaměstnavatel ve vztahu k jinému zaměstnavateli, v němž má účast podle článku 3 odst. 5 písm. a) nebo c) nařízení Rady (ES) č. 139/2004 ze dne 20. ledna 2004 o kontrole spojování podniků („nařízení ES o spojování“). Toto ustanovení se nepoužije na právní vztahy vzniklé v případě insolvenčního řízení^{21a)}.~~

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

(2) ~~Ústředím se pro účely tohoto zákona rozumí zaměstnavatel s působností na území členských států Evropské unie a řídicí zaměstnavatel ve skupině zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie. Nemá-li ústředí sídlo nebo není-li umístěno v členském státu, považuje se pro účely tohoto zákona za ústředí reprezentant jmenovaný ústředím. Není-li tento reprezentant jmenován, považuje se za ústředí zaměstnavatel s největším počtem zaměstnanců v členských státech.~~

(3) ~~Informace a projednání se týkají jen zaměstnavatelů se sídlem nebo umístěním organizační složky v členském státu, pokud není ujednáno širší rozsah.~~

(4) ~~Počet zaměstnanců se pro tyto účely stanoví jako průměrný počet zaměstnanců během předchozích 2 let ode dne podání žádosti nebo zahájení jednání ústředím podle § 290 odst. 2. Ústředí je povinno zaměstnancům nebo jejich zástupcům poskytnout informace o celkovém počtu zaměstnanců a jejich složení pro účely zjištění, zda je možno ustavit evropskou radu zaměstnanců, nebo jiný postup pro nadnárodní informace a projednání. Ústředí i každý zaměstnavatel jsou povinni zaměstnancům nebo jejich zástupcům poskytnout informace pro účely zjištění, zda je možno ustavit evropskou radu zaměstnanců, nebo jiný postup pro nadnárodní informace a projednání, zejména o počtu zaměstnanců a jejich složení a o organizační struktuře zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů. Zaměstnanci nebo jejich představitelé mohou požádat o tyto informace svého zaměstnavatele, který je povinen je získat od ústředí.~~

~~(5) Pro členy vyjednávacího výboru, evropské rady zaměstnanců nebo zástupce zaměstnanců podle jiného ujednaného postupu, jakož i pro zaměstnavatele platí § 276 odst. 2, 3 a 4, pokud ujednání o evropské radě zaměstnanců nebo ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání nebo úprava členského státu, v němž má sídlo ústředí, nestanoví výhodnější podmínky.~~

(5) ~~Nestanoví-li ujednání o evropské radě zaměstnanců nebo ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání nebo úprava členského státu, v němž má sídlo ústředí, výhodnější podmínky, použijí se pro účely kolektivního~~

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

zastupování zaměstnanců účely kolektivního zastupování zaměstnanců § 276 a § 278 odst. 2 až 4 obdobně, a to pro členy vyjednávacího výboru, evropské rady zaměstnanců nebo zástupce zaměstnanců podle jiného ujednaného postupu, jakož i pro zaměstnavatele. Ustanovení § 276 odst. 8 platí, i když ústředí nemá sídlo nebo není umístěno v České republice. Pro tlumočníky, překladatele, odborníky a poradce se použije § 276 odst. 4.

§ 290

(1) Vyjednávací výbor se ustavuje, aby za zaměstnance vyjednával s ústředím o ujednání o ustavení evropské rady zaměstnanců nebo jiný postup pro nadnárodní informace a projednání.

(2) Jednání o ustavení vyjednávacího výboru zahájí ústředí z vlastní iniciativy nebo na písemnou žádost alespoň 100 zaměstnanců alespoň ze 2 zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatelů umístěných nejméně ve 2 různých členských státech nebo na písemnou žádost jejich zástupců.

~~(3) Vyjednávací výbor je složen nejméně ze 3 a nejvíce z 18 členů; počet 18 členů může být překročen jen tak, aby každý členský stát, na jehož území má zaměstnavatel s působností na území Evropské unie své sídlo nebo umístění organizační složky, byl zastoupen jedním členem. Členy vyjednávacího výboru jsou zaměstnanci zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů působících na území členských států Evropské unie. Zaměstnanci zaměstnavatele z území každého členského státu, v němž má zaměstnavatel nebo skupina zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie sídlo nebo umístění organizační složky, jsou zastoupeni jedním členem. Další člen je vyslán za zaměstnance zaměstnavatele z území každého členského státu, kde je alespoň 25 % zaměstnanců, další 2 členové za zaměstnance zaměstnavatele z území každého členského státu, kde je alespoň 50 % zaměstnanců, a 3 další členové za zaměstnance zaměstnavatele z území každého státu, kde je alespoň 75 % všech zaměstnanců. Má-li ústředí sídlo v jiném členském státu, použijí se pro zastoupení dalších členů předpisy tohoto státu.~~

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

(4) Členy vyjednávacího výboru za zaměstnance v České republice jmenují zástupci zaměstnanců na společném zasedání. Nejsou-li ustaveni nebo nepůsobí-li u některého zaměstnavatele zástupci zaměstnanců, zvolí si zaměstnanci tohoto zaměstnavatele zástupce, který se za ně účastní společného zasedání. Rozdělení hlasů na společném zasedání se určí poměrně podle počtu zaměstnanců, za které zástupce zaměstnanců jedná. ~~Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, platí § 286 odst. 2 obdobně. Působí-li u zaměstnavatele po přechodnou dobu odborová organizace a rada zaměstnanců, členy vyjednávacího výboru jmenuje odborová organizace. Působí-li u zaměstnavatele více zástupců zaměstnanců, jednají za všechny zaměstnance zaměstnavatele společně, nedohodnou-li se mezi sebou jinak. Není-li nutné společné zasedání, postupuje se obdobně při jmenování nebo volbě člena vyjednávacího výboru.~~

(5) Ustanovení odstavce 4 platí i v případě, kdy je v České republice umístěna pouze organizační složka zaměstnavatele s působností na území členských států **Evropské unie**.

§ 291

(1) Vyjednávací výbor ~~dozvoří~~ **zašle** zaměstnavateli a ústředí informaci o jmenovaných a zvolených členech. Ústředí svolá ustavující schůzi vyjednávacího výboru bez zbytečného odkladu po tom, kdy je mu tato informace ~~doručena~~ **zaslána**. Ústředí ~~dozvoří~~ **zašle** informaci o složení vyjednávacího výboru a zahájení vyjednávacího jednání příslušným uznaným evropským organizacím zaměstnanců a zaměstnavatelů, se kterými Evropská komise projednává záležitosti podle článku 154 Smlouvy o fungování Evropské unie. Na ustavující schůzi si vyjednávací výbor zvolí předsedu. Před každým jednáním s ústředím i po jednání má vyjednávací výbor právo sejit se na odděleném zasedání. Jestliže je to nezbytně nutné třeba, může si k jednání přizvat odborníky. Tito odborníci a zástupci příslušných uznaných evropských organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů se mohou na žádost zvláštního vyjednávacího výboru účastnit jednání jako poradci.

(2) Není-li v tomto zákoně stanoveno jinak, vyjednávací výbor přijímá usnesení nadpoloviční většinou hlasů všech svých členů.

(3) Jednání mezi ústředím a vyjednávacím výborem, evropskou radou zaměstnanců a orgánem zabezpečujícím jiný postup pro nadnárodní informace a projednání musí být vedeno s cílem dosáhnout shody.

(4) Místa a data společných jednání jsou předmětem ujednání mezi vyjednávacím výborem a ústředím. O místu a datu společných jednání informuje ústředí zaměstnavatele. Náklady na činnost vyjednávacího výboru hradí zaměstnavatel.

§ 292

Vyjednávací výbor se může usnést nejméně dvoutřetinovou většinou hlasů všech svých členů, že vyjednávací jednání nebude zahájeno nebo že zahájené jednání bude ukončeno. *Sepiše o tom zápis, který podepíší členové vyjednávacího výboru, kteří přijali takové usnesení. Stejnopis zápisu zašle výbor ústředí, které o této skutečnosti informuje zaměstnavatele a zaměstnance nebo jejich zástupce. Nová žádost podle § 290 odst. 2 může být podána nejdříve za 2 roky po tomto usnesení, pokud ústředí a vyjednávací výbor neujednají kratší dobu.*

§ 293

(1) Ústředí a vyjednávací výbor si mohou ujednat, že ustaví evropskou radu zaměstnanců, anebo si mohou ujednat jiný postup pro nadnárodní informace a projednání. Při tom nejsou vázáni § 296 až 298.

(2) Evropská rada zaměstnanců může být rozšířena o zástupce zaměstnanců zaměstnavatele ze států, které nejsou členy Evropských společenství, jestliže to ústředí a vyjednávací výbor ujednají.

§ 294

Evropská rada zaměstnanců ustavená ujednáním

Ujednání o evropské radě zaměstnanců musí být písemné a musí obsahovat zejména

- a) *určení všech zaměstnavatelů, na které se vztahuje,*
- ~~b) způsob ustavení a složení evropské rady zaměstnanců, počet členů, náhradníků, délku funkčního období,~~
- b) *způsob ustavení, složení, počet členů a délku funkčního období evropské rady zaměstnanců; při tom se přihlíží k zastoupení zaměstnanců podle jejich činnosti a pohlaví,*
- c) *místo, četnost a trvání jednání evropské rady zaměstnanců,*
- d) *úkoly, oprávnění a povinnosti evropské rady zaměstnanců, ústředí a zaměstnavatelů při výkonu práva zaměstnanců na informace a projednání, popřípadě složení, podmínky jmenování, úkoly a jednací řád výboru,*
- e) *způsob svolávání schůzí,*
- f) *způsob financování nákladů na činnost evropské rady zaměstnanců,*
- g) *způsoby propojení s informováním zástupců zaměstnanců a projednáním s nimi podle vnitrostátní úpravy; tím není dotčeno informování zaměstnanců a projednání s nimi podle § 279, 280 a 287,*
- ~~g) h) ustanovení o postupu při organizačních změnách,~~
- ~~h) i) dobu účinnosti ujednání o evropské radě zaměstnanců a o možnosti změn ujednání, včetně přechodných ustanovení,~~
- i) *dobu účinnosti ujednání o evropské radě zaměstnanců, ustanovení o možnosti výpovědi, o možnosti změn ujednání, včetně přechodných ustanovení, a postup při jednání o novém ujednání.*

§ 295

Ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání

Ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání musí být písemné a musí obsahovat zejména

- a) *předmět informací a projednání, především nadnárodního charakteru, které se týkají důležitých zájmů zaměstnanců,*
- b) *způsob a zajištění možnosti zástupců zaměstnanců společně projednat informace, které jim ústředí poskytne,*
- c) *způsob a zajištění projednávání s ústředím nebo s jiným příslušným stupněm řízení,*
- d) *způsoby propojení s informováním zástupců zaměstnanců a projednáním s nimi podle vnitrostátní úpravy; tím není dotčeno informování zaměstnanců a projednání s nimi podle § 279, 280 a 287,*
- e) *postup v případě podstatných organizačních změn.*

§ 295a

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

Evropská rada zaměstnanců ustavená podle zákona

§ 296

(1) *Evropská rada zaměstnanců podle tohoto zákona se ustaví, jestliže*

- a) *to společně ujednají ústředí a vyjednávací výbor,*
- b) *ústředí odmítá zahájit jednání po dobu 6 měsíců od podání žádosti zaměstnanců podle § 290 odst. 2 o ustavení evropské rady zaměstnanců nebo jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání, nebo*
- c) *do 3 let od podání žádosti podle § 290 odst. 2 ústředí a vyjednávací výbor nedosáhly ujednání o postupu a vyjednávací výbor se neusnesl na skončení vyjednávání podle § 292.*

(2) *Evropskou radu zaměstnanců jmenují ze zaměstnanců zástupci zaměstnanců na společném zasedání. Nejsou-li ustaveni nebo nepůsobí-li u některého zaměstnavatele zástupci zaměstnanců, zvolí si zaměstnanci tohoto zaměstnavatele zástupce, který se za ně účastní společného zasedání. Působí-li u zaměstnavatele více zástupců zaměstnanců, zvolí si z nich zaměstnanci společného zástupce, který se za ně účastní společného zasedání. Rozdělení hlasů na společném zasedání se určí poměrně podle počtu zastupovaných zaměstnanců.*

~~(3) *Evropská rada zaměstnanců má nejméně 3 členy a nejvíce 30 členů. Zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu mají zastoupení jedním členem. Jestliže má zaměstnavatel nebo skupina zaměstnavatelů méně než 10 000 zaměstnanců v členských státech, pak zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 20 % zaměstnanců, budou zastoupeni dalším členem. Zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 30 % zaměstnanců, budou zastoupeni dalšími 2 členy, kde je alespoň 40 % zaměstnanců, 3 dalšími členy, a kde je alespoň 50 % zaměstnanců, 4 dalšími členy. Zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 60 % zaměstnanců, jsou zastoupeni 5 dalšími členy, kde je alespoň 70 % zaměstnanců, 6 dalšími členy, a kde je alespoň 80 % zaměstnanců, 7 dalšími členy. Má-li ústředí sídlo v jiném členském státu, použijí se pro zastoupení dalšími členy předpisy tohoto státu.*~~

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

(4) ~~*Jestliže má zaměstnavatel nebo skupina zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie celkem*~~

~~alespoň 10 000 zaměstnanců v členských státech, pak jsou zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 20 % zaměstnanců, zastoupeni dalším členem. Zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 30 % zaměstnanců, 3 dalšími členy, z členského státu, kde je alespoň 40 % zaměstnanců, 5 dalšími členy, z členského státu, kde je alespoň 50 % zaměstnanců, 7 dalšími členy. Zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 60 % zaměstnanců, jsou zastoupeni 9 dalšími členy, z členského státu, kde je alespoň 70 % zaměstnanců, 11 dalšími členy a z členského státu, kde je alespoň 80 % zaměstnanců, 13 dalšími členy. Má-li ústředí sídlo v jiném členském státu, použijí se pro zastoupení dalšími členy předpisy tohoto státu.~~

§ 297

(1) Členy evropské rady zaměstnanců v České republice jmenují ze zaměstnanců zaměstnavatele ~~zástupce~~ zástupci zaměstnanců na společném zasedání. Nejsou-li ustaveni nebo nepůsobí-li u některého zaměstnavatele zástupci zaměstnanců, zvolí si zaměstnanci zástupce, který se za ně účastní společného zasedání. Rozdělení hlasů na společném zasedání se určí poměrně podle počtu zaměstnanců, za které zástupce zaměstnanců jedná. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, platí § 286 odst. 2 obdobně. ~~Působí-li u zaměstnavatele po přechodnou dobu odborová organizace a rada zaměstnanců, členy vyjednávacího výboru jmenuje odborová organizace. Není-li nutné společné zasedání, postupuje se obdobně při jmenování nebo volbě člena evropské rady zaměstnanců.~~

(2) Ustanovení odstavce 4 platí i v případě, kdy je v České republice umístěna pouze organizační složka zaměstnavatele s působností na území členských států ~~Evropské unie~~.

(3) Jména a příjmení svých členů a jejich adresy do zaměstnání je evropská rada zaměstnanců povinna bez zbytečného odkladu oznámit ústředí, které tuto informaci předá zaměstnavatelům a zástupcům zaměstnanců, popřípadě zaměstnancům.

(4) Funkční období evropské rady zaměstnanců trvá 4 roky. Po uplynutí 4 let od ustavující schůze hlasuje evropská rada zaměstnanců, zda bude s ústředím vyjednávat podle § 290 a 291, nebo zda se ustaví evropská rada zaměstnanců podle tohoto ustanovení. Rozhodnutí přijímá rada dvoutřetinovou většinou všech jmenovaných členů. Pro vyjednávání se použije obdobně § 290 a 291.

(5) ~~Nejméně jednou za kalendářní rok je ústředí povinno na základě zprávy, kterou vypracuje, projednat s evropskou radou zaměstnanců~~

~~a) organizační uspořádání zaměstnavatele a jeho ekonomickou a finanční situaci;~~

~~b) pravděpodobný vývoj činnosti, výroby, prodeje a zaměstnanosti;~~

~~e) investice a podstatné změny organizace práce a technologie;~~

~~d) zrušení nebo zánik zaměstnavatele, převody zaměstnavatele nebo části jeho činnosti, jeho důvody, podstatné důsledky a opatření vůči zaměstnancům;~~

~~e) hromadné propouštění, jeho důvody, počty, strukturu a podmínky pro určení zaměstnanců, s nimiž má být rozváznán pracovní poměr, a plnění, která mají zaměstnancům příslušet kromě plnění vyplývajících z právních předpisů.~~

~~Ústředí zašle zprávu také zaměstnavateli.~~

(5) Nejméně jednou za kalendářní rok je ústředí povinno na základě zprávy, kterou vypracuje,

a) informovat evropskou radu zaměstnanců o

1. organizačním uspořádání zaměstnavatele a jeho ekonomické a finanční situaci,
2. pravděpodobném vývoji činnosti, výroby a prodeje,
3. záležitostech, které je povinno s evropskou radou zaměstnanců projednat.

b) projednat s evropskou radou zaměstnanců

1. pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, investice a podstatné změny organizace práce a technologie,
2. zrušení nebo zánik zaměstnavatele, převod zaměstnavatele nebo části jeho činnosti, jeho důvody, podstatné důsledky a opatření vůči zaměstnancům,
3. hromadné propouštění, jeho důvody, počty, strukturu a podmínky pro určení zaměstnanců, s nimiž má být rozváznán pracovní poměr, a plnění, která mají zaměstnancům příslušet kromě plnění vyplývajících z právních předpisů.

Ústředí zašle zprávu také zaměstnavateli.

(6) Jestliže vzniknou výjimečné okolnosti, ~~kteří~~ nebo mají být přijata rozhodnutí, která mají podstatný vliv na zájmy zaměstnanců, je ústředí povinno bez zbytečného odkladu informovat evropskou radu zaměstnanců a na její žádost s ní projednat potřebná opatření. Je-li ustaven výbor podle § 298 odst. 2, může ústředí jednat s tímto výborem. Členům evropské rady zaměstnanců, kteří byli zvoleni nebo jmenováni za zaměstnavatele, kterého se mají opatření týkat, je však ústředí povinno umožnit účast na tomto projednání. Výjimečnými okolnostmi se rozumí zejména

a) zrušení, zánik nebo převod zaměstnavatele nebo jeho části,

b) hromadné propouštění (§ 62).

(7) ~~Ústředí je povinno písemně informovat evropskou radu zaměstnanců a projednávat s ní záležitosti stanovené v odstavcích 4 a 5, jestliže se týkají alespoň 2 zaměstnavatelů se sídlem nebo umístěním organizační složky ve 2 různých členských státech; oprávnění evropské rady zaměstnanců se vztahují jen na záležitosti, které se týkají členských států.~~

Závěrečná ustanovení o evropské radě zaměstnanců

§ 298

(1) Ústředí je povinno bez zbytečného odkladu svolat ustavující schůzi evropské rady zaměstnanců. Na této schůzi si rada zvolí svého předsedu a jeho zástupce.

(2) Předseda a za jeho nepřítomnosti jeho zástupce zastupuje evropskou radu zaměstnanců navenek a řídí její běžnou činnost. ~~Jestliže to považuje za nutné, ustaví rada tříčlenný výbor, který se skládá z předsedy a 2 dalších členů. Evropská rada zaměstnanců ustaví k zajištění koordinace svých činností nejvýše pětičlenný výbor, který se skládá z předsedy a dalších členů. Členové výboru musí být alespoň ze 2 členských států. Výbor řídí běžnou činnost.~~

(3) Evropská rada zaměstnanců má právo se sejit bez přítomnosti příslušných vedoucích zaměstnanců k projednání informací, které jí předává ústředí. Datum a místo jednání je předmětem dohody s ústředím **určí se souhlasem ústředí**. Jednání evropské rady zaměstnanců je neveřejné. Evropská rada zaměstnanců si může přizvat odborníky, je-li to nezbytně nutné k plnění jejich úkolů. Může si též přizvat vedoucí zaměstnance k podání dodatečných informací a vysvětlení.

(4) Není-li stanoveno jinak, evropská rada zaměstnanců může rozhodovat, je-li přítomna nadpoloviční většina jejich členů; rozhodnutí rady jsou přijímána nadpoloviční většinou hlasů přítomných členů rady.

(5) Evropská rada zaměstnanců si ~~může stanovit~~ **stanoví** jednací řád, který musí být písemný a musí být přijat většinou hlasů všech členů rady.

§ 298a

Postup při organizačních změnách

(1) Dojde-li k podstatným organizačním změnám ve struktuře zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členského státu, a neupravuje-li ujednání o evropské radě zaměstnanců nebo jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání postup v těchto případech, anebo jsou ustanovení těchto ujednání navzájem v rozporu, postupuje se podle § 290 odst. 2.

(2) Postupuje-li se podle § 290 odst. 2, do vyjednávacího výboru jmenuje každá již ustavená evropská rada zaměstnanců nebo jiní ustavení zástupci zaměstnanců ze svých členů nejméně tři další členy.

(3) Ustavené evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců podle jiného ujednaného postupu svou činnost nekončí. Jestliže to je třeba, upraví svou činnost ujednáním s ústředím. Činnost ustavených evropských rad zaměstnanců a jiný postup pro nadnárodní informace a projednání končí uzavřením nového ujednání s ústředím o ustavení evropské rady zaměstnanců nebo o jiném postupu. Tímto okamžikem zanikají i dříve uzavřená ujednání.

§ 299

Ustanovení § 288 až ~~298~~ 298a se nepoužijí pro evropskou společnost a evropskou družstevní společnost, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak⁸²⁾.

82) Zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti, ve znění zákona č. 264/2006 Sb.

Zákon č. 307/2007 Sb., o evropské družstevní společnosti.

ČÁST TŘINÁCTÁ
SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

Hlava I

Množství práce a pracovní tempo

§ 300

(1) Zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo je možné určit také normou spotřeby práce.

(2) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby podmínky podle odstavce 1, popřípadě norma spotřeby práce, byla-li jím určena, byly vytvořeny před zahájením práce.

~~(3) Množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce určuje zaměstnavatel, nejsou-li sjednány v kolektivní smlouvě, po projednání s odborovou organizací.~~

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

Hlava II

~~Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zvláštní povinnosti některých zaměstnanců a výkon jiné výdělečné činnosti~~

Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiné povinnosti zaměstnanců, zvláštní povinnosti některých zaměstnanců a výkon jiné výdělečné činnosti

§ 301

Zaměstnanci jsou povinni

a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a

spolupracovat s ostatními zaměstnanci,

- b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

§ 301a

Jiné povinnosti zaměstnanců

Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních 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 dočasné 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⁾.

107) § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

§ 302

Vedoucí zaměstnanci jsou dále povinni

- a) řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- b) co nejlépe organizovat práci,
- c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,
- e) vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
- f) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,
- g) zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

§ 303

(1) Zaměstnanci

- a) ve správních úřadech,
- b) zaměstnanci v
 1. Policii České republiky,
 2. ozbrojených silách České republiky⁸³⁾,

⁸³⁾ Zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

3. Bezpečnostní informační službě,
 4. Úřadu pro zahraniční styky a informace,
 5. Vězeňské službě České republiky,
 6. Probační a mediační službě,
 7. Kanceláři prezidenta republiky,
 8. Kanceláři Poslanecké sněmovny,
 9. Kanceláři Senátu,
 10. Kanceláři Veřejného ochránce práv,
 11. Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových,
 12. České správě sociálního zabezpečení a v okresních správách sociálního zabezpečení,
 13. Nejvyšším kontrolním úřadu,
 14. Úřadu pro ochranu osobních údajů,
 15. Ústavu pro studium totalitních režimů,
 16. chráněných krajinných oblastech a národních parcích,
- c) zaměstnanci u soudů a státních zastupitelství,
 - d) zaměstnanci
 1. České národní banky,
 2. státních fondů,
 - e) zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení
 1. do obecního úřadu,
 2. městského úřadu,
 3. magistrátu statutárního města nebo magistrátu územně členěného statutárního města, úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města,
 4. krajského úřadu,
 5. Magistrátu hlavního města Prahy a úřadu městské části hlavního města Prahy,
- s výjimkou úředníků územních samosprávných celků podle zvláštního právního předpisu⁸⁴⁾,

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

84) Zákon č. 312/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

f) zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení v obecní policii,

g) zaměstnanci škol zřizovaných Ministerstvem vnitra⁸⁵⁾ a zaměstnanci Policejní akademie České republiky⁸⁶⁾, mají zvýšené povinnosti uvedené v odstavci 2.

85) § 172 odst. 2 školského zákona.

86) § 94 odst. 2 zákona o vysokých školách.

(2) Zaměstnanci uvedení v odstavci 1 jsou dále povinni

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

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

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

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

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

(4) Zaměstnanci uvedení v odstavci 1 mohou podnikat⁸⁷⁾ jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání.

87) § 2 odst. 1 obchodního zákoníku.

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

(6) Ustanovení odstavců 1 až 5 se použijí, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak⁸⁸⁾.

88) Zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů.

§ 304

(1) Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v **základním** pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

(2) Jestliže zaměstnavatel souhlas podle odstavce 1 odvolá, musí být odvolání písemné; zaměstnavatel je povinen v něm uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.

(3) Omezení stanovené v odstavci 1 se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

(4) Ustanovení odstavců 2 a 3 se použijí, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak⁸⁸⁾.

88) Zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů.

Hlava III

Vnitřní předpis

§ 305

(1) U zaměstnavatele může vnitřní předpis stanovit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec. ~~Vnitřní předpis nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.~~

(2) Vnitřní předpis musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný. Nejde-li o pracovní řád, vydá se vnitřní předpis zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku; vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu.

(3) Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.

(4) Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů. Vnitřní předpis musí být všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupný. Zaměstnavatel je povinen uschovat vnitřní předpis po dobu 10 let ode dne ukončení doby jeho platnosti.

(5) Jestliže zaměstnanec vzniklo na základě vnitřního předpisu ~~právo z~~ **právo ze základního** pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3 ~~věte druhé~~, zejména mzdové, platové nebo ostatní právo v pracovněprávních vztazích, nemá zrušení vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto práva.

§ 306

Pracovní řád

(1) Pracovní řád je zvláštním druhem vnitřního předpisu; rozvádí ustanovení tohoto zákona, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. ~~Pracovní řád však nesmí zakládat nové povinnosti zaměstnanců.~~

(2) Pracovní řád nemůže obsahovat úpravu podle § 305 odst. 1.

(3) Zaměstnavatelé uvedení v § 303 odst. 1 jsou povinni pracovní řád vydat.

(4) Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo změna neplatná.

(5) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vydá v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí vyhlášku, kterou stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí.

Hlava IV

~~Mzdová, platová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích~~

Mzdová, platová a ostatní práva

§ 307

(1) Zakládá-li výměr (§ 113 odst. 4 a § 136) právo zaměstnance na plnění v pracovním poměru v menším rozsahu, než vyplývá ze smlouvy, ~~popřípadě~~ **nebo** než stanoví vnitřní předpis, je v dotčené části neplatný.

(2) Obsahuje-li smlouva nebo vnitřní předpis úpravu mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, podle kterých má zaměstnanci příslušet více stejných práv, přísluší mu jen jedno takové právo, a sice to, které zaměstnanec určí.

Hlava V

Agenturní zaměstnávání

§ 307a

Za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (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.

§ 308

(1) ~~Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (§ 2 odst. 5) musí obsahovat~~

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- b) ~~druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,~~
- c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- d) místo výkonu práce,
- e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen „srovnatelný zaměstnanec“),
- g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,
- h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

(2) Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být uzavřena písemně, ~~jinak je neplatná.~~

§ 309

(1) Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatele. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce.

(2) Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který obsahuje zejména

- a) název a sídlo uživatele,
- b) místo výkonu práce u uživatele,
- c) dobu trvání dočasného přidělení,

- d) určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
- e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce [§ 308 odst. 1 písm. g)],
- f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

(3) Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

(4) *Jestliže agentura práce, která zaměstnance dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele, uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak.*

(5) *Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.*

(6) Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.

(7) Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256.

(8) Rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.

Hlava VI Konkurenční doložka § 310

(1) Byla-li sjednána dohoda, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí dohody závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se účastníci nedohodli na jiné době splatnosti.

(2) Dohodu podle odstavce 1 může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost; jestliže byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba (§ 35), je možné dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je dohoda neplatná.

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

(4) Zaměstnavatel může od dohody podle odstavce 1 odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

(5) Zaměstnanec může dohodu podle odstavce 1 vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti; dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

(6) Dohoda podle odstavce 1 musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná; to platí obdobně pro odstoupení od dohody a pro výpověď dohody podle odstavců 4 a 5.

§ 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.

§ 311

Ustanovení § 310 není možné použít na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb⁸⁹⁾.

⁸⁹⁾ § 34 a § 115 písm. d) zákona č. 108/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Hlava VII

Osobní spis, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek

§ 312

(1) Zaměstnavatel je oprávněn vést osobní spis zaměstnance. Osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v **základním** pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 ~~větě druhé~~.

(2) Do osobního spisu mohou nahlížet vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřízeni. Právo nahlížet do osobního spisu má orgán inspekce práce, ~~úřad práce~~ **Úřad práce České republiky**, soud, státní zástupce, příslušný orgán Policie České republiky, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby. **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.**

(3) Zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něho výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele.

§ 313

(1) Při skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm

- údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- druh konaných prací,
- dosaženou kvalifikaci,
- ~~zda byl pracovněprávní vztah zaměstnavatelem skončen z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem,~~
- d) zda pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem ukončeny z důvodu porušení povinnosti vyplývající z těchto základních pracovněprávních vztahů zvláště hrubým způsobem,**
- odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

(2) Údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti⁹⁰⁾ je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

⁹⁰⁾ § 39 až 57 zákona o zaměstnanosti.

§ 314

(1) Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopnosti a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

(2) Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku (odstavec 1 věta druhá), je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

§ 315

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může se domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.

Hlava VIII

Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance

§ 316

(1) Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.

(2) Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.

(3) Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

(4) ~~Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a s pracovněprávním se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3 větě druhé.~~ Nesmí vyžadovat informace zejména o

- a) *těhotenství,*
- b) *rodinných a majetkových poměrech,*
- c) *sexuální orientaci,*
- d) *původu,*
- e) *členství v odborové organizaci,*
- f) *členství v politických stranách nebo hnutích,*
- g) *příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,*
- h) *trestněprávní bezúhonnosti;*

to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Hlava IX

Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců, vyloučení pracovněprávního vztahu a vyslání k výkonu práce na území jiného členského státu evropské unie

§ 317

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,
- c) mu nepřisluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

§ 318

~~Pracovněprávní Základní pracovněprávní vztah uvedený v § 3 větě druhé nemůže být mezi manžely nebo partnery^{51a)}.~~

51a) Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění zákona č. 261/2007 Sb.

§ 319

(1) Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb⁹¹⁾ na území České republiky, vztahuje se na něho úprava České republiky, pokud jde o

91) Čl. 49 Smlouvy o založení Evropského společenství.

- a) *maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,*
 - b) *minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,*
 - c) *minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas,*
 - d) *bezpečnost a ochranu zdraví při práci,*
 - e) *pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,*
 - f) *rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,*
 - g) *pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.*
- Věta první se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu Evropské unie, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, pro něho výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva*

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

vyplyvajících z pracovněprávního vztahu samostatně.

(2) Ustanovení odstavce 1 písm. b) a c) se nepoužijí, jestliže doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb v České republice nepřesáhne celkově dobu 30 dnů v kalendářním roce. To neplatí, jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce.

Hlava X

Oprávnění odborových organizací, organizací zaměstnavatelů a kontrola v pracovněprávních vztazích

§ 320

(1) Návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, se projednávají s příslušnými odborovými organizacemi a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů.

(2) Ústřední správní úřady, které vydávají prováděcí pracovněprávní předpisy, činí tak po jejich projednání s příslušnou odborovou organizací a s příslušnou organizací zaměstnavatelů.

(3) Příslušné státní orgány projednávají s odborovými organizacemi otázky týkající se pracovních a životních podmínek zaměstnanců a poskytují odborovým organizacím potřebné informace.

(4) Odborové organizace jednající v pracovněprávních vztazích za zaměstnance státu⁶⁾, příspěvkových organizací¹⁵⁾,⁹²⁾, státních fondů¹⁴⁾ a územních samosprávních celků⁴⁰⁾ mají právo zejména

6) Například zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

15) § 54 zákona č. 219/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

92) § 53 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.

14) Například zákon č. 256/2000 Sb., o Státním zemědělském intervenčním fondu a o změně některých dalších zákonů (zákon o Státním zemědělském intervenčním fondu), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 211/2000 Sb., o Státním fondu rozvoje bydlení a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů.

40) Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů.

- a) jednat a zaujmout stanoviska k návrhům ve věcech podmínek zaměstnávání zaměstnanců a počtu zaměstnanců,
- b) podávat návrhy, jednat a zaujmout stanoviska k návrhům ve věcech zlepšení podmínek výkonu práce a odměňování.

§ 321

~~(1) Odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.~~

~~(2) zrušen~~

~~(3) zrušen~~

~~(4) zrušen~~

§ 322

(1) Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí

a) zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,

b) zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,

c) zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,

d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,

e) umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(2) zrušen

(3) zrušen

~~(4) Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci hradí stát.~~

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

§ 323

Výkon kontroly v pracovněprávních vztazích upravují zvláštní právní předpisy³⁶⁾.

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

Hlava XI

Bezdůvodné obohacení

§ 324

Bezdůvodné obohacení se řídí § 451, 454, § 455 odst. 1, § 456 až 459 občanského zákoníku.

Hlava XII

Závazky v pracovněprávních vztazích a smrt zaměstnance

Zajištění závazků a smrt zaměstnance

§ 325

(1) Závazky vznikají zejména ze smluv upravených tímto zákonem, jakož i občanským zákoníkem; mohou však vznikat i z jiných smluv v zákoně neupravených a ze smíšených smluv obsahujících prvky různých smluv.

(2) Na závazky vznikající ze smluv v zákoně neupravených je třeba použít ustanovení zákona, která upravují závazky jim nejbližší.

§ 326

Závazky v pracovněprávních vztazích se řídí § 488, 489, § 491 odst. 2, § 492, 494, 497 občanského zákoníku s tím, že odstupným není odstupné podle tohoto zákona, § 498, 516 až 518 občanského zákoníku s tím, že § 518 občanského zákoníku se nepoužije v případě pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo kolektivní smlouvy, § 519 až 523, 531, 533, 534, § 544 odst. 1 a 2, § 545, 559 až 573, § 574 odst. 1, § 575 až 578, 580, 581, 584 až 587 občanského zákoníku.

§ 327

Dohoda o srážkách ze mzdy

Uspokojení plnění oprávněného, je-li jím zaměstnavatel, je možné zajistit dohodou mezi ním a zaměstnancem jako dlužníkem o srážkách ze mzdy; srážky ze mzdy nesmějí činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí⁹³⁾. Dohoda podle věty první musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

§ 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.

§ 328

Smrt zaměstnance

(1) Peněžitá práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají. Do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3 větě druhé postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti; předmětem dědictví se stávají, není-li těchto osob.

(2) Peněžitá práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně.

Hlava XIII

Promlčení a zánik práva

Zánik práva, vrácení neprávem vyplacených částek, uplynutí doby a doručení právního úkonu

§ 329

(1) Promlčení se řídí § 100 odst. 1 a 2 a § 101 občanského zákoníku.

(2) Uplatní-li účastník u soudu své právo a v zahájeném řízení řádně pokračuje, promlčecí lhůta po dobu řízení neběží. Totéž platí o právu, které bylo pravomocně přiznáno a pro které byl u soudu navržen výkon rozhodnutí.

§ 330

K zániku práva proto, že nebylo ve stanovené době lhůt uplatněno, dochází jen v případech uvedených v § 39 odst. 5, § 39 odst. 6, § 57, § 58, 59, 72, § 218 odst. 4 věte druhé, § 267 odst. 2, § 268 odst. 3 a § 315, § 310 odst. 4, § 315 a § 339a odst. 1.

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédne soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.

~~§ 331~~

~~Promlčecí doba se řídí § 103, 106 a 107 občanského zákoníku s tím, že vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 let od jejich výplaty, § 109, 110, 111 a 112 občanského zákoníku.~~

§ 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.

~~§ 332~~

~~Jde-li o právo zaměstnance, který musí mít opatrovníka, nebo o práva proti němu, nezapočítává se do běhu doby stanovené pro uplatnění práva doba, po kterou mu opatrovník nebyl ustanoven.~~

~~§ 333~~

- ~~(1) Počítání času se řídí § 122 občanského zákoníku.~~
- ~~(2) Písemný projev vůle druhému účastníku a návrh soudu je nutno v zákonem stanovené době doručit.~~

§ 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 případech, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.

§ 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.

Hlava XIV

Doručování

~~§ 334~~

Obecné ustanovení o doručování zaměstnavatelem

~~(1) Písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr (§ 113 odst. 4) nebo platový výměr (§ 136) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (dále jen „písemnost“), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.~~

~~(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.~~

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

~~(4) Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy⁹⁴⁾ vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.~~

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

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

~~§ 335~~

~~Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací~~

~~(1) Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování.~~

~~(2) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu⁹⁵⁾.~~

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

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

(3) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu⁹⁵⁾.

(4) Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnanec vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu⁹⁵⁾.

§ 336

Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

(1) Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnanec, která je mu známa. Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnanec⁹⁶⁾.

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

(2) Doručení písemnosti zaměstnavatelem doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným záznamem o doručení.

(3) Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastížen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si uloženou písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. V oznámení podle věty druhé musí být zaměstnanec rovněž poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.

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

§ 337

Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem

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

(2) Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána elektronickým podpisem zaměstnanec založeným na kvalifikovaném systémovém certifikátu⁹⁵⁾.

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

(3) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal.

(4) Písemnost určená zaměstnavateli doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu⁹⁵⁾ nebo označení elektronickou značkou založenou na kvalifikovaném systémovém certifikátu⁹⁵⁾.

(5) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu⁹⁵⁾ nebo označení elektronickou značkou založenou na kvalifikovaném systémovém certifikátu⁹⁵⁾.

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

Hlava XV

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Díl 1

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba

§ 338

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

(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel (§ 7 až 10) pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

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

81) Zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů.

§ 338

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

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

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

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

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

§ 339

(1) Před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni informovat odborovou organizaci nebo (a) radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody. Před 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

- stanovené nebo navrhované datum převodu,
- důvody převodu,
- právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
- připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

(2) Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni a projednat s nimi skutečnosti uvedené v odstavci 1.

(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 před dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli.

§ 339a

(1) Byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li

pracovní poměr zaměstnance v těžce lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

(2) Došlo-li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v odstavci 1, platí, že pracovní poměr byl rozvázán zaměstnavatelem výpovědí z organizačních důvodů [§ 52 písm. a) až c)] a zaměstnanec má právo na odstupné (§ 67 odst. 1).

§ 340

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

§ 341

(1) 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.

(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.

(2) Ruší-li se zaměstnavatel, určí orgán, který zaměstnavatele ruší, který zaměstnavatel je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele, popřípadě uplatňovat jeho nároky. Provádí-li se při zrušení zaměstnavatele jeho likvidace, postupuje se podle zvláštního právního předpisu⁹⁷⁾.

97) Například obchodní zákoník, zákon č. 328/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

(3) Dochází-li podle § 338 k převodu zaměstnavatele, u něhož řídicí působnost při plnění úkolů vykonává nadřízený orgán (§ 347 odst. 2), uplynutím doby, na kterou byl založen, nebo splněním úkolu, ke kterému byl založen, určí tento orgán, na kterého zaměstnavatele přecházejí jeho práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

§ 342

~~(1) S výjimkou případů pokračování v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona, smrtí zaměstnavatele pracovněprávní vztah uvedený v § 3 větě druhé zaniká (§ 48 odst. 4).~~

(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.

(2) ~~Úřad práce příslušný Krajská pobočka Úřadu práce příslušná~~ podle místa činnosti zaměstnavatele podle odstavce 1 vystaví zaměstnanci, jehož pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti zanikly, na jeho žádost potvrzení o zaměstnání, a to na základě dokladů předložených tímto zaměstnancem.

Díl 2

Přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

§ 343

(1) Stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu⁷⁾ zaniká sloučením nebo splynutím s jinou organizační složkou státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímající organizační složku státu.

7) § 3 a 51 zákona č. 219/2000 Sb.

(2) Stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu zaniká rozdělením, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů na organizační složky státu nově vzniklé. Zvláštní právní předpis stanoví, která z nově vzniklých organizačních složek státu přejímá od dosavadní organizační složky státu výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které do dne jejího rozdělení zanikly.

(3) Stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu se zřizuje na určitou dobu, stanoví tento předpis též, na kterou organizační složku státu přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů při zániku organizační složky státu uplynutím této doby. Zanikne-li organizační složka státu zřízená podle rozhodnutí zřizovatele na určitou dobu uplynutím této doby, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů na zřizovatele, pokud zřizovatel nerozhodl, že tato práva a povinnosti bude vykonávat jiná organizační složka státu jím zřízená.

§ 344

(1) Stanoví-li zvláštní právní předpis, že se část organizační složky státu⁷⁾ převádí do jiné organizační složky státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů týkajících se této části organizační složky státu na přejímající organizační složku státu. Převádí-li se podle rozhodnutí zřizovatele v souvislosti se změnou zřizovací listiny část organizační složky státu do jiné organizační složky státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů týkajících se této části organizační složky státu na přejímající organizační složku státu. **Ustanovení § 338 odst. 2 část věty za středníkem platí obdobně i zde.**

(2) Práva a povinnosti z těch pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům části organizační složky státu převáděné podle

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

odstavce 1, které do dne převodu zanikly, vykonává dosavadní organizační složka státu.

§ 345

(1) Stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu⁷⁾ se ruší, stanoví tento předpis též, na kterou organizační složku státu přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců zrušené organizační složky státu a která organizační složka státu⁷⁾ uspokojí nároky zaměstnanců zrušené organizační složky⁷⁾ státu, popřípadě uplatní nároky vůči těmto zaměstnancům.

7) § 3 a 51 zákona č. 219/2000 Sb.

(2) Ruší-li se podle rozhodnutí zřizovatele organizační složka státu⁷⁾, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů ze zrušené organizační složky státu⁷⁾ na zřizovatele, pokud zřizovatel nerozhodl, že tato práva a povinnosti bude vykonávat jiná organizační složka státu⁷⁾ jím zřízená.

§ 345a

Ustanovení § 339 a 339a platí obdobně i zde.

Hlava XVI

Zvláštní úprava pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí

§ 346

Vláda může nařízením stanovit odchylnou úpravu pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí, včetně oprávnění zaměstnavatelů a povinností zaměstnanců, pokud jde o

a) možnost opakovaného prodlužování pracovního poměru na dobu určitou v zahraničí, včetně možnosti sjednat délku trvání pracovního poměru na dobu určitou také na dobu vyslání na práci v zahraničí,

b) podmínky

1. odchýlného rozvržení pracovní doby v zahraničí, a to i ve vztahu ke dnům pracovního klidu (§ 91),

2. omezení pohybu zaměstnance z bezpečnostních důvodů v rámci sídla zaměstnavatele v zahraničí.

Hlava XVII

~~Výklad některých pojmů~~

Zvláštní zákazy a výklad některých pojmů

§ 346a

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

(2) Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících 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.

§ 347

(1) Ohrožením nemocí z povolání se rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání⁹⁸⁾, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává zdravotnické zařízení příslušné k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání⁹⁹⁾. Vláda může stanovit nařízením, které změny zdravotního stavu jsou ohrožením nemocí z povolání, a podmínky, za jakých se uznávají.

98) Vyhláška č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají, ve znění vyhlášky č. 38/2005 Sb.

99) Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

(2) Nadřízeným orgánem se pro účely tohoto zákona rozumí ten orgán, který je podle zvláštních právních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů.

(3) Za zaměstnance, kteří jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření, se pro účely § 215 odst. 2 písm. c) považují radiační pracovníci kategorie A podle vyhlášky o radiační ochraně^{99a)}.

99a) § 16 odst. 2 vyhlášky č. 307/2002 Sb., o radiační ochraně, ve znění vyhlášky č. 499/2005 Sb.

(4) Pro účely tohoto zákona se karanténou rozumějí též izolace^{99b)} a mimořádná opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku podle zákona o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, jde-li o zákaz nebo omezení styku skupin fyzických osob podezřelých z nákazy s ostatními fyzickými osobami a o zákaz nebo nařízení další určité činnosti k

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

likvidaci epidemie nebo nebezpečí jejího vzniku^{99b)}, brání-li tyto zákazy, omezení nebo nařízení zaměstnanci ve výkonu práce.

99b) § 2 odst. 5 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.

99c) § 69 odst. 1 písm. b) a h) zákona č. 258/2000 Sb., ve znění zákona č. 274/2003 Sb.

§ 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.

§ 348

(1) ~~Jako výkon práce se posuzuje doba~~ **Za výkon práce se považuje doba**

- kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
- dovolené,
- kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
- kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho ~~měsíční~~ mzda nebo plat nekrátí.

(2) Ustanovení odstavce 1 a ~~§ 216 odst. 3 a 4~~ **§ 216 odst. 2 a 3** se nepoužijí pro účely práva na mzdu nebo plat a odměnu z dohody ~~ani na zjišťování průměrného výdělku.~~

(3) ~~Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.~~

§ 349

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

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

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

§ 350

(1) Osamělými se rozumějí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou nebo s partnerem^{51a)}.

51a) Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění zákona č. 261/2007 Sb.

(2) *Mladiství zaměstnanci jsou zaměstnanci mladší než 18 let.*

§ 350a

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

Hlava XVIII

Průměrný výdělek

Díl I

Obecná ustanovení

§ 351

Má-li být v **základních** pracovněprávních vztazích uvedených v § 3 ~~větě druhé~~ použit průměrný výdělek, ~~postupuje se~~ **musí se postupovat** při jeho zjištění **jen** podle této hlavy.

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

§ 352

Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak.

§ 353

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

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

(3) Dojde-li ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas (§ 114 odst. 2 a § 127 odst. 2) v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána, zahrnou se do odpracované doby podle odstavce 2 také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta.

Díl 2

Rozhodné období

§ 354

(1) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí.

(2) Průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.

(3) Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.

(4) Při uplatnění konta pracovní doby (§ 86 a 87) je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období (§ 86 odst. 3).

Díl 3

Pravděpodobný výdělek

§ 355

(1) Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek.

(2) Pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihledne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Díl 4

Formy průměrného výdělku

§ 356

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

(2) Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce; průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.

(3) Má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, zjistí se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti¹⁰⁰⁾, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění¹⁰¹⁾ a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti¹⁰²⁾, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

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

101) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

102) § 38h zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Díl 5

Společná ustanovení o průměrném výdělku

§ 357

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

(2) U zaměstnance, u kterého došlo ke změně pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna až po této změně, se vychází pro účely vyměřovacího základu podle právní úpravy úrazového pojištění z průměrného výdělku zjištěného naposled před změnou pracovní smlouvy, pokud to je pro zaměstnance výhodnější.

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

§ 358

Jestliže je zaměstnanec v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo plat nebo jejich část, která je poskytována za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbývající část (části) této mzdy nebo platu se zahrne do hrubé mzdy nebo platu při zjištění průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za kterou se mzda nebo plat poskytuje. Do hrubé mzdy nebo platu se pro účely zjištění průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy nebo platu podle věty první odpovídající odpracované době.

§ 359

V případech, kdy se podle právních předpisů používá v souvislosti s náhradou škody průměrný výdělek u žáků nebo studentů nebo u fyzických osob se zdravotním postižením¹⁰³⁾, kteří nejsou zaměstnání a jejichž příprava pro povolání (činnosti) se provádí podle zvláštních právních předpisů, vychází se z výše průměrného výdělku podle § 357.

¹⁰³⁾ § 67 zákona o zaměstnanosti.

§ 360

Bude-li to pro zaměstnance výhodnější, je pro účely vyměřovacího základu podle právní úpravy úrazového pojištění rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok.

§ 361

Zjištění průměrného výdělku zaměstnance činného na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se řídí tímto zákonem. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, je rozhodným obdobím (§ 354 odst. 1) celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného pracovního úkolu.

§ 362

(1) Za mzdu nebo plat se pro účely zjištění průměrného výdělku považuje i odměna z dohody, odměna nebo jiný příjem poskytovaný zaměstnanci za práci v jeho zaměstnání konaném v jiném pracovním vztahu než v pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.

(2) Vykonává-li zaměstnanec práci u téhož zaměstnavatele ve více **základních** pracovněprávních vztazích uvedených v § 3 nebo ve více pracovních vztazích, posuzuje se mzda, plat nebo odměna v každém **základním** pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 **větě druhé** nebo pracovním vztahu, odděleně.

Hlava XIX

Ustanovení, kterými se zpracovávají předpisy **evropských společenství Evropské unie**, a ustanovení, od kterých není možné se odchýlit

§ 363

(1) Ustanoveními, kterými se zpracovávají předpisy Evropských společenství **Evropské unie**, jsou § 2 odst. 6, § 14 odst. 2, § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, § 39 odst. 2 až 6, § 41 odst. 1 v předvěti a písmena e), d), f) a g), § 47 spočívající ve slovech „nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, zařadí je zaměstnavatel na jejich původní práci a pracoviště“, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d), § 62 až 64, § 78 odst. 1 písm. a) až f), k) a l), § 79 odst. 1, § 79a, § 82, 83, 84a, § 85 odst. 2 a 3, § 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) bod 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), e), d), f) a g), § 108 odst. 2, 3, 6 a 7, § 110 odst. 1, § 113 odst. 4, § 136 odst. 2, § 191 spočívající ve slovech „zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti podle § 115 občanského zákoníku v případech podle § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat“, § 195, 196, § 197 odst. 3 spočívající ve slovech „rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte“, § 198 odst. 1 až 3, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), § 213 odst. 1, § 217 odst. 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 218 odst. 1, § 222 odst. 2 věta první a odst. 4, § 229 odst. 1 spočívající ve slovech „odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat“, § 238 odst. 2 a 3, § 239, § 240 odst. 1, § 241 odst. 1 a 2, 245, § 246 odst. 2 věta první, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 5, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 6 a odst. 8, § 277 spočívající ve slovech „zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“, § 278 odst. 1 až 3, odst. 4 věta druhá a třetí, § 279 odst. 1 písm. a), b), e) až h) a odst. 3, § 280 odst. 1, § 281 odst. 5, § 288 až 299, § 308 odst. 1, pokud jde o předvěti a písmeno b), § 309 odst. 4 a 5, § 316 odst. 4 spočívající ve

slovech „zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o“ a písm. a), c), d), e), g) a h) a dále ve slovech „to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený“, § 319, § 321 odst. 3, § 338 odst. 2, § 339, § 340, a § 350 odst. 2 (§ 2 odst. 1 věta čtvrtá).

(2) Účastníci pracovněprávních vztahů se nemohou odchýlit od § 13 odst. 3, § 15, 19 až 21, § 24 odst. 2, § 26 odst. 1, § 27 odst. 1, § 41 odst. 2 až 4, § 61 odst. 4, § 69, 70, 71, § 87 odst. 4, § 108 odst. 1, § 113 odst. 1 až 3, § 138, § 141 odst. 3, § 147 odst. 1, § 148 odst. 1, § 192 odst. 1 až 4, § 193, § 197 odst. 1, § 210, § 213 odst. 2 a 3, § 216 odst. 3 a 5, § 218 odst. 4, § 220, § 223 odst. 1 a 4, § 225, § 234 odst. 1 a 2, § 281 odst. 1 až 4, § 282 až 285, § 286 odst. 1, § 305, 307, 310, § 320 odst. 4, § 333 odst. 2, § 348 a § 351 až § 362 odst. 2 (§ 2 odst. 1 věta pátá).

§ 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. 3, § 41 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmena c), d), f) a g), § 47 spočívající ve slovech „nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, 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, 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), § 54 písm. b) spočívající ve slovech „nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. c) „to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnance 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 zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření v 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).

ČÁST ČTRNÁCTÁ PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Hlava I

Přechodná ustanovení

§ 364

(1) Podle tohoto zákona se řídí také pracovněprávní vztahy vzniklé před 1. lednem 2007, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(2) Podle dosavadních právních předpisů se řídí právní úkony týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, jakož i další právní úkony učiněné před 1. lednem 2007, i když jejich právní účinky nastanou až po tomto dni.

(3) Pracovní poměry založené podle dosavadních právních předpisů volbou nebo jmenováním se považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou; to neplatí v případě pracovního poměru

a) vedoucího organizační složky státu⁷⁾,

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

- b) vedoucího úředníka a vedoucího úřadu¹⁰⁴⁾,
- c) vedoucího organizační jednotky organizační složky státu⁷⁾,
- d) ředitele státního podniku¹³⁾,
- e) vedoucího organizační jednotky státního podniku¹³⁾,
- f) vedoucího státního fondu, jestliže je v jeho čele individuální orgán¹⁴⁾,
- g) vedoucího příspěvkové organizace¹⁵⁾,
- h) vedoucího organizační jednotky příspěvkové organizace¹⁵⁾,
- i) ředitele školské právnické osoby¹⁶⁾ a
- j) kdy je jmenování upraveno zvláštním právním předpisem.

7) § 3 a 51 zákona č. 219/2000 Sb.

104) § 2 odst. 5 zákona č. 312/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

13) Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů.

14) Například zákon č. 256/2000 Sb., o Státním zemědělském intervenčním fondu a o změně některých dalších zákonů (zákon o Státním zemědělském intervenčním fondu), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 211/2000 Sb., o Státním fondu rozvoje bydlení a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů.

15) § 54 zákona č. 219/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

§ 27 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.

16) Zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

(4) Nároky z pracovního úrazu, k němuž došlo přede dnem nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců nebo z nemoci z povolání, která byla zjištěna přede dnem nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců, na náhradu škody, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo o nich byla uzavřena dohoda anebo byla-li náhrada škody poskytována, se řídí dosavadními právními předpisy.

(5) Náhrada škody z pracovního úrazu, k němuž došlo v době před nabytím účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců nebo z nemoci z povolání, která byla zjištěna v době před nabytím účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců, a nebyla poskytována, se řídí dosavadními právními předpisy. Náhradu škody v těchto případech poskytne orgán, který je k tomu příslušný podle právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců.

(6) Nároky z pracovního úrazu, k němuž došlo před 1. lednem 1993 nebo z nemoci z povolání, která byla zjištěna před 1. lednem 1993, na náhradu škody, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo o nich byla uzavřena dohoda anebo byla-li náhrada škody poskytována, na jejichž uspokojování se nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, nebo povinné smluvní pojištění podle zvláštních právních předpisů, se řídí dosavadními právními předpisy, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(7) Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti a náhrada nákladů na výživu pozůstalých příslušející ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců se ode dne nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců považuje za úrazovou rentu a za úrazovou rentu pozůstalého podle právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců; její výše však nesmí být nižší než náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo náhrada nákladů na výživu pozůstalých, která příslušela poškozenému nebo pozůstalému ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců.

(8) Nároky z pracovního úrazu, k němuž došlo před 1. lednem 1993, nebo z nemoci z povolání, která byla zjištěna před 1. lednem 1993, na náhradu škody, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo o nich byla uzavřena dohoda anebo byla-li náhrada škody poskytována, u nichž povinnost uspokojit tento nárok přešla na stát přede dnem nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců, se řídí dosavadními právními předpisy; náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti a náhrada nákladů na výživu pozůstalých příslušející ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců se ode dne nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců považují za úrazovou rentu a za úrazovou rentu pozůstalého podle právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců. Výše úrazové renty a úrazové renty pozůstalého nesmí být nižší než výše náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo náhrady nákladů na výživu pozůstalých, která příslušela poškozenému nebo pozůstalému ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců.

(9) Nároky z pracovního úrazu, k němuž došlo před 1. lednem 1993, nebo z nemoci z povolání, která byla zjištěna před 1. lednem 1993, na náhradu škody, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo o nich byla uzavřena dohoda anebo byla-li náhrada škody poskytována, na jejichž uspokojování se nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 231/1992 Sb., nebo povinné smluvní pojištění podle zvláštních právních předpisů má při zrušení zaměstnavatele povinnost uspokojit tyto nároky zaměstnavatel určený k tomu orgánem, který zaměstnavatele zrušil. Byla-li při zrušení zaměstnavatele provedena likvidace, má tuto povinnost podle věty první orgán provádějící likvidaci, popřípadě stát. Jestliže povinnost uspokojit nárok podle věty první vznikla po nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců, řídí se uspokojení nároků právní úpravou úrazového

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

pojištění zaměstnanců. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti a náhrada nákladů na výživu pozůstalých příslušející ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců se ode dne nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců považuje za úrazovou rentu a za úrazovou rentu pozůstalého; její výše však nesmí být nižší než výše náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo náhrada nákladů na výživu pozůstalých, která příslušela poškozenému nebo pozůstalému ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců.

Díl 1

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Oddíl 1

Obecné ustanovení

§ 365

Ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona do dne nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců se řídí odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání § 272 až 274 a ustanoveními této hlavy, § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 231/1992 Sb., zákona č. 74/1994 Sb. a zákona č. 220/2000 Sb., a vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění vyhlášky č. 43/1995 Sb., vyhlášky č. 98/1996 Sb., vyhlášky č. 74/2000 Sb. a vyhlášky č. 487/2001 Sb.

Oddíl 2

Rozsah odpovědnosti a zproštění se odpovědnosti

§ 366

(1) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

(2) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.

(3) Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.

(4) Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se odpovědnosti zcela nebo zčásti nezprostí.

§ 367

(1) Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zcela, prokáže-li, že škoda vznikla

a) tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo

b) v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodu zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

(2) Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zčásti, prokáže-li, že škoda vznikla

a) v důsledku skutečností uvedených v odstavci 1 písm. a) a b) a že tyto skutečnosti byly jednou z příčin škody,

b) proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Za lehkomyšlné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

(3) Zproští-li se zaměstnavatel odpovědnosti zčásti, ~~určí je povinen určit~~ zaměstnavatel část škody, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění; v případě uvedeném v odstavci 2 písm. b) ~~uhradí však je však povinen uhradit~~ zaměstnavatel alespoň jednu třetinu škody.

(4) Při posuzování, zda zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se zaměstnavatel nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných.

§ 368

Zaměstnavatel se nemůže zprostit odpovědnosti zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

Oddíl 3

Druhy náhrad

§ 369

(1) Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, povinen poskytnout náhradu za

a) ztrátu na výdělků,

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

- b) bolest a ztížení společenského uplatnění,
- c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- d) věcnou škodu; ustanovení § 265 odst. 3 platí i zde.

(2) Způsob a výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.

§ 370

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti

(1) Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 a plnou výší nemocenského. Náhrada za ztrátu na výdělku podle věty první přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělku před vznikem škody i za dobu, kdy mu v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nenáleží nemocenské¹⁰⁵⁾ nebo kdy mu podle § 192 odst. 1 části věty druhé za středníkem nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.

105) § 15 odst. 1 a 3 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.

(2) Náhrada za ztrátu na výdělku podle odstavce 1 přísluší zaměstnanci i při jeho další pracovní neschopnosti z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Průměrným výdělkem před vznikem škody podle věty první je průměrný výdělek zaměstnance před vznikem této další škody. Jestliže před vznikem této další škody příslušela zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, náhrada za ztrátu na výdělku podle odstavce 1 se zaměstnanci poskytne do výše částky, do které by mu příslušela náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, kdyby nebyl neschopen práce. Za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje náhrada mzdy nebo platu podle § 192 a nemocenské.

§ 371

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

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

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

(3) Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity podle odstavce 1 přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy (§ 111). Pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru.

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

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

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

§ 372

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

(1) Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje zaměstnanci jednorázově.

(2) Ministerstvo zdravotnictví stanoví v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí vyhláškou výši, do které je možné poskytnout náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění a určování výše náhrady v jednotlivých případech.

§ 373

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

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

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

§ 374

Škodou podle tohoto zákona není případná ztráta na důchodu.

Oddíl 4

Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance

§ 375

(1) Zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:

- a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- b) náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- c) náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- d) jednorázové odškodnění pozůstalých,
- e) náhradu věcné škody; ustanovení § 265 odst. 3 platí i zde.

(2) Práva vyplývající z odstavce 1 nejsou závislá na tom, zda postižený zaměstnanec před svou smrtí uplatnil ve stanovené lhůtě svá práva na náhradu škody.

§ 376

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

(1) Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem se odečte pohřebné poskytnuté podle zvláštního právního předpisu.

(2) Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše **nejméně** 20 000 Kč, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční osázení osobám blízkým ~~podle § 116 občanského zákoníku~~.

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

§ 377

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

(1) Náhrada nákladů na výživu pozůstalých přísluší pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat, a to do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku.

(2) Náhrada nákladů podle odstavce 1 přísluší pozůstalým ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě, a 80 % tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám. Od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod přiznaný pozůstalým. K případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží.

(3) Při výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých se vychází z průměrného výdělku zemřelého zaměstnance; náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí však úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku podle § 371, a nesmí být poskytována déle, než by příslušela zemřelému zaměstnanci podle § 371 odst. 6.

§ 378

Jednorázové odškodnění pozůstalých

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

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

§ 379

Náhrada věcné škody

Náhrada věcné škody přísluší dědicům zaměstnance.

Oddíl 5

Společná a zvláštní ustanovení o odpovědnosti za škodu

§ 380

(1) Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

- (2) Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.
- (3) Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.
- (4) Nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu.

§ 381

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou samostatná práva, která nepřísluší vedle sebe.

§ 382

(1) Při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.

(2) Náhradu za ztrátu na výdělku a náhradu nákladů na výživu pozůstalých ~~vyplácí zaměstnavatel~~ **je zaměstnavatel povinen vyplácet** pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty.

§ 383

Při omezení odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání se postupuje podle § 367.

§ 384

~~(1) Zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má právo na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak.~~

~~(2) (1) Jde-li o náhradu škody při nemoci z povolání, má zaměstnavatel, který škodu uhradil, právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, z nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.~~

~~(3) (2) Jde-li o jinou škodu na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, platí pro způsob a rozsah její náhrady ustanovení o pracovních úrazech.~~

§ 385

U zaměstnance, který je v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku vychází z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto pracovněprávních vztazích, a to po dobu, po kterou by mohly trvat.

§ 386

(1) Zaměstnanci, který utrpí pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou nebo při výkonu práce na základě dohody o pracovní činnosti uzavřené na dobu určitou, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku jen do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělku, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán. Ostatní práva vyplývající z odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání tím nejsou dotčena.

(2) Utrpí-li pracovní úraz nebo byla-li zjištěna nemoc z povolání u poživatele starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, přísluší mu náhrada za ztrátu na výdělku po dobu, pokud nepřestal být zaměstnán z důvodů, které nesouvisí s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání; nepracuje-li z důvodů, které souvisí s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, přísluší mu náhrada za ztrátu na výdělku po dobu, po kterou by vzhledem ke svému zdravotnímu stavu před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání mohl pracovat. Ustanovení § 371 odst. 6 platí i zde.

§ 387

(1) Cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromaždiště a zpět.

(2) Cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.

§ 388

Ve výjimečných případech může soud výši odškodnění stanovenou prováděcím právním předpisem (§ 372 odst. 2) přiměřeně zvýšit.

§ 389

Nepromlčují se práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné škody na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Práva na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují.

§ 390

(1) Změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností.

(2) Vláda může vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně, upravit nařízením podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělku příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání; to se vztahuje i na náhradu nákladů na výživu pozůstalých.

§ 391

(1) Žáci střední školy, konzervatoře a jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky nebo studenti vyšší odborné školy odpovídají právnické osobě vykonávající činnost dané školy nebo školského zařízení nebo právnické nebo fyzické osobě, na jejichž pracovištích se uskutečňuje praktické vyučování, za škodu, kterou jí způsobili při teoretickém nebo praktickém vyučování anebo v přímé souvislosti s ním. Pokud ke škodě došlo při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídají žáci nebo studenti za škodu právnické osobě vykonávající činnost tohoto školského zařízení. Studenti vysokých škol odpovídají vysoké škole za škodu, kterou jí způsobili při studiu nebo praxi ve studijním programu uskutečňovaném vysokou školou nebo v přímé souvislosti s nimi. Pokud ke škodě došlo při studiu nebo praxi nebo v přímé souvislosti s nimi u jiné právnické osoby nebo fyzické osoby, odpovídají studenti právnické nebo fyzické osobě, u níž se studium nebo praxe uskutečňovaly.

(2) Za škodu, která vznikla žákům základních škol a základních uměleckých škol při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá právnická osoba vykonávající činnost dané školy; při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ním odpovídá za škodu právnická osoba vykonávající činnost daného školského zařízení.

(3) Příslušná právnická osoba vykonávající činnost školy odpovídá žákům středních škol, konzervatořím a jazykových škol s právem státní jazykové zkoušky a studentům vyšších odborných škol za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při teoretickém a praktickém vyučování ve škole nebo v přímé souvislosti s ním. Došlo-li ke škodě při praktickém vyučování u právnické nebo fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu právnická nebo fyzická osoba, u níž se praktické vyučování uskutečňovalo. Došlo-li ke škodě při výchově mimo vyučování ve školském zařízení nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu právnická osoba vykonávající činnost daného školského zařízení. Vykonává-li činnost školy nebo školského zařízení organizační složka státu nebo její součást, odpovídá za škodu jménem státu tato organizační složka státu.

(4) Příslušná vysoká škola odpovídá studentům vysokých škol za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při studiu nebo praxi ve studijním programu uskutečňovaném vysokou školou nebo v přímé souvislosti s nimi. Pokud ke škodě došlo při studiu nebo praxi nebo v přímé souvislosti s nimi u jiné právnické osoby nebo fyzické osoby, odpovídá právnická nebo fyzická osoba, u níž se studium nebo praxe uskutečňovaly.

(5) Příslušná právnická osoba vykonávající činnost školského zařízení odpovídá fyzické osobě s nařízenou ústavní výchovou nebo uloženou ochrannou výchovou a fyzickým osobám v preventivně výchovné péči za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při uskutečňování této činnosti nebo v přímé souvislosti s ní.

§ 392

(1) Fyzickým osobám plnícím veřejné funkce a funkcionářům odborové organizace odpovídá za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ní ten, pro koho byli činní; fyzické osoby a funkcionáři odpovídají za škodu tomu, pro koho byli činní.

(2) Osobám se zdravotním postižením, které nejsou v pracovním poměru a jejichž příprava na budoucí povolání se provádí podle zvláštních předpisů, odpovídá za škodu vzniklou pracovním úrazem, popřípadě nemocí z povolání při této přípravě ten, u něhož se příprava pro povolání provádí.

§ 393

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

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

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

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

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

Díl 2

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

§ 393a

(1) Ustanovení § 57, § 66 odst. 1 věta druhá a § 192 až 194 se použijí poprvé ode dne, kterým nabývá účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

(2) Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost nebo byla-li nařízena karanténa přede dnem, od něhož nabývá účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti podle § 192 až 194 po dobu této dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény nepřisluší.

Díl 3

Použití prováděcích právních předpisů

§ 394

(1) Do doby vydání prováděcích právních předpisů k provedení § 104 odst. 6, § 105 odst. 7, § 123 odst. 6 písm. a), § 137 odst. 3, § 189 odst. 6, § 238 odst. 2 a § 246 odst. 2 a 4 se postupuje podle

a) nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků,

b) nařízení vlády č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech,

c) nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasilá záznam o úrazu,

d) nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů,

e) nařízení vlády č. 289/2002 Sb., kterým se stanoví rozsah a způsob poskytování údajů do Informačního systému o platech, ve znění nařízení vlády č. 514/2004 Sb.,

f) nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí, ve znění pozdějších předpisů,

g) vyhlášky č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

(2) Do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění se postupuje podle vyhlášky č. 440/2001 Sb., odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb.

Hlava II

Závěrečná ustanovení

§ 395

Zrušuje se:

1. zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce,
2. zákon č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce,
3. zákon č. 72/1982 Sb., kterým se mění a doplňuje § 105 zákoníku práce,
4. zákon č. 111/1984 Sb., o prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou a o doplnění § 5 zákoníku práce,
5. zákon č. 22/1985 Sb., kterým se mění a doplňuje § 92 a 105 zákoníku práce,
6. zákon č. 52/1987 Sb., kterým se mění a doplňují některá ustanovení zákoníku práce,
7. zákon č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti,
8. zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony,
9. zákon č. 220/1995 Sb., kterým se mění zákon č. 74/1994 Sb. kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony,
10. zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku,
11. zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách,
12. zákon č. 44/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách,
13. zákon č. 125/1998 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění zákona č. 44/1994 Sb.,
14. zákon č. 36/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů,
15. zákon č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě,
16. nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony,
17. nařízení vlády č. 461/2000 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony,
18. nařízení vlády č. 342/2004 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

další zákony, ve znění nařízení vlády č. 461/2000 Sb.,

19. nařízení vlády č. 516/2004 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů,

20. nařízení vlády č. 252/1992 Sb., o podmínkách pro poskytování a výši zvláštního příplatku za vykonávání činností ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách,

21. nařízení vlády č. 77/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje nařízení vlády České republiky č. 252/1992 Sb., o podmínkách pro poskytování a výši zvláštního příplatku za vykonávání činností ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách,

22. nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci,

23. nařízení vlády č. 308/1995 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci,

24. nařízení vlády č. 356/1997 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění nařízení vlády č. 308/1995 Sb.,

25. nařízení vlády č. 318/1998 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů,

26. nařízení vlády č. 132/1999 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů,

27. nařízení vlády č. 312/1999 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů,

28. nařízení vlády č. 163/2000 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů,

29. nařízení vlády č. 430/2000 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů,

30. nařízení vlády č. 437/2001 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů,

31. nařízení vlády č. 560/2002 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů,

32. nařízení vlády č. 464/2003 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů,

33. nařízení vlády č. 700/2004 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů,

34. nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě,

35. nařízení vlády č. 320/1997 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě,

36. nařízení vlády č. 317/1998 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění nařízení vlády č. 320/1997 Sb.,

37. nařízení vlády č. 131/1999 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů,

38. nařízení vlády č. 313/1999 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů,

39. nařízení vlády č. 162/2000 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů,

40. nařízení vlády č. 429/2000 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů,

41. nařízení vlády č. 436/2001 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů,

42. nařízení vlády č. 559/2002 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů,

43. nařízení vlády č. 463/2003 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů,

44. nařízení vlády č. 699/2004 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů,

45. nařízení vlády č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě,

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

46. nařízení vlády č. 637/2004 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě,
47. čl. I nařízení vlády č. 213/2005 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění nařízení vlády č. 637/2004 Sb., a nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů,
48. nařízení vlády č. 307/2005 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů,
49. nařízení vlády č. 537/2005 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů,
50. vyhláška č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání,
51. vyhláška č. 197/1994 Sb., kterou se mění vyhláška Ministerstva školství č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání, ve znění zákona č. 188/1988 Sb.,
52. vyhláška č. 172/1973 Sb., o uvolňování pracovníků ze zaměstnání k výkonu funkce v Revolučním odborovém hnutí,
53. vyhláška č. 75/1967 Sb., o dodatkové dovolené pracovníků, kteří konají práce zdraví škodlivé nebo zvláště obtížné, a o náhradě za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti u některých nemocí z povolání,
54. vyhláška č. 45/1987 Sb., o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům do 21 let věku v podzemí hlubinných dolů,
55. vyhláška č. 95/1987 Sb., o dodatkové dovolené pracovníků, kteří pracují s chemickými karcinogeny,
56. vyhláška č. 96/1987 Sb., o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům, kteří pracují s chemickými karcinogeny,
57. vyhláška č. 108/1989 Sb., kterou se mění a doplňuje vyhláška č. 96/1987 Sb., o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům, kteří pracují s chemickými karcinogeny,
58. vyhláška č. 104/1993 Sb., kterou se stanoví období s nižší potřebou práce organizací lesního hospodářství ve vlastnictví státu,
59. vyhláška č. 275/1993 Sb., kterou se stanoví období s nižší potřebou práce organizací vojenských lesů a statků,
60. vyhláška č. 18/1991 Sb., o jiných úkonech v obecném zájmu,
61. vyhláška č. 367/1999 Sb., kterou se stanoví období s nižší potřebou práce provozovatelům a dopravcům na dráze celostátní a regionální.

§ 396

Účinnost

(1) Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2007.

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

* * *

Příloha k zákonu č. 262/2006 Sb.

Charakteristiky platových tříd

1. platová třída

Práce sestávající z jednoznačných opakujících se pracovních operací. Práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a ručními nástroji bez vazeb na další procesy a činnosti. Provádění jednotlivých manipulačních operací s jednotlivými kusy a předměty malé hmotnosti (do 5 kg). Běžné nároky na smyslové funkce. Práce v příznivých vnějších podmínkách.

2. platová třída

Práce stejného druhu konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy, s malou možností odchylky a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s více prvky (předměty) tvořícími celek, například manipulace s předměty vyžadujícími zvláštní zacházení (křehké, těžké, vznětlivé, s nebezpečím nákazy). Provádění dílčích prací, které jsou součástí širších procesů.

Dlouhodobé a jednostranné zatížení drobných svalových skupin (prstů, zápěstí) a ve vnuceném pracovním rytmu a při mírně zhoršených (například klimatických) vnějších podmínkách. Práce s případným rizikem pracovního úrazu.

3. platová třída

Práce s přesně vymezenými vstupy a výstupy a obecně vymezeným postupem s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s celky a sestavami s logickým (účelovým) uspořádáním bez vazeb na jiné celky (sestavy). Případná odpovědnost za ohrožení zdraví a bezpečnosti spolupracovníků v rámci jednoho kolektivu.

4. platová třída

Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

rámčovými návaznostmi na další procesy (dále jen „jednoduché odborné práce“). Práce s celky a sestavami několika jednotlivých prvků (předmětů) s logickým (účelovým) uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky (sestavy). Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy. Dlouhodobé a jednostranné zatížení větších svalových skupin. Mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatným řešením skupiny stejnorodých časově ustálených pracovních operací podle daných postupů.

5. platová třída

Jednoduché odborné práce vykonávané s mnoha vzájemně provázanými prvky, které jsou součástí určitého systému. Usměrnování jednoduchých rutinních a manipulačních prací a procesů v proměnlivých skupinách, týmech a jiných nestálých organizačních celcích a bez podřízenosti skupiny zaměstnanců spojené s odpovědností za škody, které nelze odstranit vlastními silami a v krátké době.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou převážně zastoupeny konkrétní jevy a procesy různorodějšího charakteru s nároky na dlouhodobější paměť, dílčí představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Přesné smyslové rozlišování drobných detailů. Dlouhodobé, jednostranné a nadměrné zatížení svalových skupin předměty různých hmotností nad 25 kg.

6. platová třída

Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy (dále jen „odborné práce“). Práce s ucelenými systémy složenými z mnoha prvků s dílčími vazbami na malý okruh dalších systémů. Koordinace prací v proměnlivých skupinách.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná smyslová náročnost. Značná zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách.

7. platová třída

Odborné práce konané s ucelenými samostatnými systémy s případným členěním na dílčí subsystémy a s vazbami na další systémy. Usměrnování a koordinace jednoduchých odborných prací. Odpovědnost za zdraví dalších osob nebo za škody odstranitelné pouze skupinou dalších zaměstnanců nebo za škody osob jednajících na základě chybných příkazů nebo opatření odstranitelné za delší období.

Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na aplikační schopnosti a přizpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představivost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zrakově důležitých informací a zvýšené nároky na vestibulární aparát. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách.

8. platová třída

Zajišťování širšího souboru odborných prací s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen „odborné specializované práce“). Práce v rámci komplexních systémů s vnitřním členěním na ucelené subsystémy s úzkými vazbami na další systémy a s vnitřním členěním i mimo rámec organizace.

9. platová třída

Odborné specializované práce, ve kterých je předmětem komplexní samostatný systém složený z několika dalších sourodých celků nebo nejsložitější samostatné celky. Koordinace a usměrnování odborných prací.

Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání. Vysoké nároky na vestibulární aparát. Mimořádná zátěž nervové soustavy.

10. platová třída

Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů (dále jen „systémové práce“). Předmětem práce je komplexní systém složený ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami. Koordinace a usměrnování odborných specializovaných prací.

11. platová třída

Systémové práce, jejichž předmětem činnosti jsou dílčí obory činností se širokou působností.

S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií.

12. platová třída

Komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespecifikovanými způsoby a postupy se širokými vazbami na další procesy (dále jen „systémové specializované práce“), kde jsou předmětem obory činnosti složené ze systémů s rozsáhlými vnějšími a vnitřními vazbami.

13. platová třída

Systémové specializované práce, jejichž předmětem činnosti je soubor oborů nebo obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami. Komplexní koordinace a usměrňování systémových prací.

Vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení. Objevování nových postupů způsobů a hledání řešení netradičním způsobem. Přenos a aplikace metod a způsobů z jiných odvětví a oblastí. Rozhodování v rámci značně kombinovatelných spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů.

14. platová třída

Činnosti s nespécifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost a systémová koordinace (dále jen „tvůrčí systémové práce“). Předmětem je soubor oborů nebo obor s rozsáhlým vnitřním členěním a s četnými vazbami na další obory a s působností a dopadem na široké skupiny obyvatelstva nebo souhrn jinak náročných oborů. Koordinace a usměrňování systémových specializovaných prací.

15. platová třída

Tvůrčí systémové práce, kdy předmětem je odvětví jako soubor vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu.

Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech.

16. platová třída

Činnosti s nespécifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejširší a nejnáročnější systémy.

* * *

2.

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

§ 10

Doba trvání pracovního poměru

(1) Pracovní poměr s úředníkem se uzavírá na dobu neurčitou. Je-li však pro to důvod spočívající v potřebě zajistit časově omezenou správní činnost nebo nahradit dočasně nepřítomného úředníka, zejména v případě jeho mateřské nebo rodičovské dovolené, pracovní neschopnosti, u níž lze na základě lékařského posudku předpokládat, že bude delší než 3 měsíce, výkonu civilní nebo vojenské služby nebo výkonu veřejné funkce, lze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou.

(2) V pracovní smlouvě na dobu určitou uvede územní samosprávný celek důvod, pro který nebyl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou. Není-li v pracovní smlouvě nebo ve jmenování do funkce uveden důvod podle věty první nebo není-li tento důvod v souladu s odstavcem 1, jde o pracovní poměr na dobu neurčitou.

(3) ~~Ustanovení podle odstavce 1 se nevztahuje na případy, kdy zvláštní právní předpis stanoví sjednání pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv 7a).~~

~~7a) Například § 37 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.~~

* * *

3.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů

§ 3

(1) Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z

- a) právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům, s výjimkou právních předpisů o zaměstnanosti a právních předpisů o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů,
- b) právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku,
- c) právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce,
- d) právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení,
- e) právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost),

f) právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi, **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⁾.**

(2) Úřad a inspektoráty rovněž kontrolují dodržování

a) kolektivních smluv v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů, jakož i vnitřních předpisů podle § 305 zákoníku práce,

b) vnitřních předpisů vydaných podle zákoníku práce, jestliže zakládají práva zaměstnanců.

(3) Úřad a inspektoráty vykonávají kontrolu také v případech stanovených zvláštním právním předpisem.

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.

§ 15

Přestupky na úseku pracovní doby

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku pracovní doby tím, že

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

b) nezajistí splnění podmínek při ~~nerovnoměrném~~ rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,

~~e) uplatňuje-li pružnou pracovní dobu, nestanoví v pracovním řádu⁴⁷⁾ podmínky pro její uplatňování,~~

~~d) c) započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem,~~

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

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

~~g) f) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,~~

~~h) g) odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby **přiměřenou** dobu na jídlo a oddech,~~

~~h) h) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,~~

~~i) i) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech,~~

~~j) j) zahrne nesprávně svátky do pracovní doby,~~

~~k) k) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,~~

~~l) l) nevede evidenci pracovní doby **nebo ji vede neúplně**, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,~~

~~m) m) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, popřípadě se nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě,~~

~~n) n) nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,~~

~~o) o) nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce,~~

~~p) p) vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce,~~

~~q) q) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,~~

~~r) r) zaměstná mladistvé zaměstnance prací přesčas,~~

~~s) s) zaměstná mladistvé zaměstnance prací v noci, nejde-li o jejich výchovu k povolání,~~

~~t) t) nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,~~

~~u) u) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem,~~

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

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

(2) Za přestupek podle odstavce 1

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

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

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

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

~~47) § 82 zákoníku práce.~~

§ 28

Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku pracovní doby tím, že

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

- a) nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- b) nezajistí splnění podmínek při ~~nerovnoměrném~~ rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- ~~e) uplatňuje-li pružnou pracovní dobu, nestanoví v pracovním řádu(47) podmínky pro její uplatňování,~~
- ~~d) c) započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem,~~
- e) ~~d) nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn,~~
- ~~f) e) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,~~
- ~~g) f) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,~~
- ~~h) g) odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby **přiměřenou** dobu na jídlo a oddech,~~
- ~~h) h) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,~~
- ~~i) i) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech,~~
- ~~j) j) zahrne nesprávně svátky do pracovní doby,~~
- ~~k) k) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,~~
- ~~l) l) nevede evidenci pracovní doby **nebo ji vede neúplně**, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,~~
- ~~m) m) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, popřípadě se nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě,~~
- ~~n) n) nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,~~
- ~~o) o) nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce,~~
- ~~p) p) vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce,~~
- ~~q) q) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,~~
- ~~r) r) zaměstná mladistvé zaměstnance prací přesčas,~~
- ~~s) s) zaměstná mladistvé zaměstnance prací v noci, nejde-li o jejich výchovu k povolání,~~
- ~~t) t) nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,~~
- ~~u) u) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem,~~
- ~~v) v) neprojedná s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci,~~
- ~~w) w) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.~~

(2) Za správní delikt podle odstavce 1

- a) písm. ~~e), d), f) a w) c), e) a v)~~ lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,
- b) písm. ~~m), n), u) a x) l), m), t) a w)~~ lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,
- c) písm. ~~g), i), j), k), l), q), r), t) a v) f), h), i), j), k), p), q), s) a u)~~ lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
- d) písm. a), b), ~~e), h), o), p) a s) d), g), n), o) a r)~~ lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

* * *

4.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

§ 39

(1) Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který

- a) získal v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu(32g) v délce alespoň 12 měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání“); překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,
- b) požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelé starobního důchodu.

(2) Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání,

- a) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovníprávní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem(33); to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,
- b) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovníprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem⁷⁵⁾,**
- ~~b) c) který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání (§ 20) zprostředkované úřadem práce,~~
- ~~e) d) kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů(34) a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek,~~
- ~~e) e) který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává některou z činností podle § 25 odst. 3.~~

Návrh pro meziresortní připomínkové řízení ze dne 4. 3. 2011

(3) O podpoře v nezaměstnanosti rozhodne úřad práce.

32g) § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb.

33) § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zákoníku práce.

34) § 131 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

§ 157 a násl. zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

75) § 52 písm. g) zákoníku práce.

§ 54

(1) Zjistí-li se dodatečně, že podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci byla uchazeči o zaměstnání neprávem odepřena nebo přiznána anebo poskytována v nižší částce, než v jaké náležela, anebo přiznána od pozdějšího dne, než od kterého náležela, dodatečně se přizná nebo zvýší a doplatí. Obdobně se postupuje, bylo-li příslušným orgánem rozhodnuto, že skončení pracovněprávního nebo jiného pracovního vztahu v případě uvedeném v § 39 odst. 2 písm. a) **a b)** je neplatné.

(2) Bylo-li uchazeči o zaměstnání neprávem odepřeno zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti mu náleží při splnění stanovených podmínek ode dne zařazení do evidence, nežádá-li o její přiznání k pozdějšímu datu.

(3) O dodatečném přiznání nebo zvýšení podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci vydá úřad práce rozhodnutí.

(4) Nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci nebo jejich jednotlivých splátek zaniká uplynutím 5 let ode dne, od kterého náležela nebo splátky měly být poskytnuty.

5.

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů

§ 70

Akademičtí pracovníci

(1) Akademičtí pracovníci jsou zaměstnanci vysoké školy, kteří vykonávají jak pedagogickou, tak vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost. Akademičtí pracovníci jsou povinni dbát dobrého jména vysoké školy.

(2) Akademičtí pracovníci jsou profesori, docenti, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci podílející se na pedagogické činnosti.

(3) Na vysoké škole plní funkci učitelů akademičtí pracovníci.

~~(4) Pracovní poměr akademických pracovníků lze sjednat jen na dobu určitou v délce od dvou do pěti let. Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat opakovaně u téhož zaměstnavatele nejvýše dvakrát za sebou, poté lze sjednat u téhož zaměstnavatele pracovní poměr jen na dobu neurčitou. Sjedná-li zaměstnavatel s akademickým pracovníkem pracovní poměr na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny podmínky stanovené ve větě první nebo druhé, a oznámil-li akademický pracovník před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou. Ustanovení věty první až třetí neplatí pro docenty a profesory. Pracovní poměr akademických pracovníků starších 65 let lze sjednat na dobu určitou i opakovaně; § 39 odst. 2 zákoníku práce se nepoužije.~~

~~(5) (4) Pouze profesor nebo docent, který je akademickým pracovníkem příslušné vysoké školy podle odstavců 1 a 2, může garantovat podle § 79 odst. 1 písm. c) kvalitu a rozvoj studijního programu uskutečňovaného danou vysokou školou (nebo její součástí).~~

~~(6) (5) Na výuce se mohou podílet i další odborníci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.~~

~~(7) (6) Vnitřní předpis vysoké školy stanoví postavení hostujících profesorů.~~

* * *