

JUDr. Pavla Hloušková, JUDr. Eva Hofmannová,
Mgr. Pavel Knebl, Mgr. Dana Roučková,
Mgr. Zdeněk Schmied, Mgr. Petr Schweiner,
Mgr. Ludmila Tomandlová

ANAG®

Zákoník práce

prováděcí nařízení vlády
a další související předpisy

s komentářem
k 1. 2. 2018

11. aktualizované vydání

EDICE PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané aktualizace, která bude po dobu prodejnosti publikace volně ke stažení na www.anag.cz. Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím.

Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání



anag@anag.cz, tel.: 585 757 411

© JUDr. Pavla Hloušková, JUDr. Eva Hofmannová, Mgr. Pavel Knebl,
Mgr. Dana Roučková, Mgr. Zdeněk Schmied, Mgr. Petr Schweiner,
Mgr. Ludmila Tomandlová, 2018

© Nakladatelství ANAG, 2018
ISBN 978-80-7554-115-4

Obsah

Úvodní poznámka	16
Poznámka k 11. vydání (rok 2018)	20
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (s komentářem)	22
Část první – Všeobecná ustanovení	22
Hlava I – Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů	23
Hlava II – Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů	39
Díl 1 – Zaměstnanec	39
Díl 2 – Zaměstnavatel	42
Hlava III –	45
Hlava IV – Rovné zacházení a zákaz diskriminace	45
Hlava V – Některá ustanovení o právním jednání.....	52
Část druhá – Pracovní poměr	66
Hlava I – Postup před vznikem pracovního poměru	66
Hlava II – Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru	75
Hlava III – Změny pracovního poměru.....	98
Hlava IV – Skončení pracovního poměru	113
Díl 1 – Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru....	113
Díl 2 – Dohoda.....	116
Díl 3 – Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody.....	118
Díl 4 – Okamžité zrušení pracovního poměru	135
Díl 5 – Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru	139
Díl 6 – Hromadné propouštění	145
Díl 7 – Další případy skončení pracovního poměru	149
Díl 8 – Odstupné	152
Díl 9 – Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	157
Díl 10 – Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa.....	163
Část třetí – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	166
Část čtvrtá – Pracovní doba a doba odpočinku	175
Hlava I – Obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby	176
Hlava II – Rozvržení pracovní doby.....	182
Díl 1 – Základní ustanovení.....	182
Díl 2 – Pružné rozvržení pracovní doby	185

Díl 3	- Konto pracovní doby	187
Hlava III	- Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka	189
Hlava IV	- Doba odpočinku	191
Díl 1	- Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami	191
Díl 2	- Dny pracovního klidu	195
Díl 3	- Nepřetržitý odpočinek v týdnu.....	196
Hlava V	- Práce přesčas	197
Hlava VI	- Noční práce	200
Hlava VII	- Pracovní pohotovost	202
Hlava VIII	- Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku	203
Hlava IX	- Zmocňovací ustanovení.....	206
Část pátá	- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	207
Hlava I	- Předcházení ohrožení života a zdraví při práci	208
Hlava II	- Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance	213
Hlava III	- Společná ustanovení.....	222
Část šestá	- Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu	225
Hlava I	- Obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody.....	225
Hlava II	- Mzda	238
Hlava III	- Plat	251
Hlava IV	- Odměna z dohody.....	275
Hlava V	- Mzda nebo plat při výkonu jiné práce	275
Hlava VI	- Odměna za pracovní pohotovost	277
Hlava VII	- Společná ustanovení o mzdě, platu, odměně z dohody a odměně za pracovní pohotovost.....	278
Hlava VIII	- Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu	285
Díl 1	- Obecná ustanovení.....	285
Díl 2	- Pořadí srážek ze mzdy	287
Část sedmá	- Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce	290
Hlava I	- Obecná ustanovení o náhradách poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce	290
Hlava II	- Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3	295
Díl 1	- Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště	295
Díl 2	- Náhrady při přeložení a dočasném přidělení.....	306

Díl 3	- Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě	306
Díl 4	- Náhrady při výkonu práce v zahraničí.....	313
Hlava III	- Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3.....	314
Díl 1	- Obecná ustanovení.....	314
Díl 2	- Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při pracovní cestě	314
Díl 3	- Náhrada při přijetí a přeložení	316
Díl 4	- Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě	318
Díl 5	- Náhrady při výkonu práce v zahraničí.....	320
Hlava IV	- Společná ustanovení o cestovních náhradách.....	320
Hlava V	- Náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce	327
Část osmá	- Překážky v práci	328
Hlava I	- Překážky v práci na straně zaměstnance	328
Díl 1	- Důležité osobní překážky.....	328
Díl 2	- Překážky v práci z důvodu obecného zájmu	345
Hlava II	- Společné ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance.....	352
Hlava III	- Překážky v práci na straně zaměstnavatele.....	353
Část devátá	- Dovolená	356
Hlava I	- Základní ustanovení.....	356
Hlava II	- Dovolená za kalendářní rok, její poměrná část, výměra dovolené a dovolená za odpracované dny	356
Díl 1	- Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část.....	358
Díl 2	- Dovolená za odpracované dny	361
Hlava III	- Dodatková dovolená.....	362
Hlava IV	- Společná ustanovení o dovolené.....	364
Díl 1	- Obecné ustanovení.....	364
Díl 2	- Čerpání dovolené	369
Díl 3	- Hromadné čerpání dovolené.....	374
Díl 4	- Změna zaměstnání	374
Díl 5	- Náhrada za dovolenou.....	375
Díl 6	- Krácení dovolené.....	376
Část desátá	- Péče o zaměstnance	378
Hlava I	- Pracovní podmínky zaměstnanců	379
Hlava II	- Odborný rozvoj zaměstnanců	382

Hlava III	- Stravování zaměstnanců.....	391
Hlava IV	- Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců	393
Díl 1	- Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením	393
Díl 2	- Pracovní podmínky zaměstnankyň	393
Díl 3	- Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby	394
Díl 4	- Přestávky ke kojení	396
Díl 5	- Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců.....	397
Část jedenáctá	- Náhrada majetkové a nemajetkové újmy	400
Hlava I	- Prevence	400
Hlava II	- Povinnosti zaměstnance k náhradě škody.....	402
Díl 1	- Obecná povinnost nahradit škodu.....	402
Díl 2	- Nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	403
Díl 3	- Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a ztráta svěřených věcí	405
Díl 4	- Rozsah a způsob náhrady škody	411
Díl 5	- Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu....	413
Hlava III	- Povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody	415
Díl 1	- Obecná povinnost nahradit škodu.....	415
Díl 2	- Odvrácení škody	416
Díl 3	- Odložené věci	417
Díl 4	- Rozsah a způsob náhrady škody	418
Díl 5	- Pracovní úrazy a nemoci z povolání	419
Hlava IV	- Společná ustanovení	441
Část dvanáctá	- Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	445
Hlava I	- Základní ustanovení	445
Hlava II	- Informování a projednání.....	449
Hlava III	- Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	452
Hlava IV	- Působnost odborové organizace.....	457
Hlava V	- Přístup k nadnárodním informacím.....	460
Část třináctá	- Společná ustanovení	475
Hlava I	- Množství práce a pracovní tempo	475

Hlava II	- Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiné povinnosti zaměstnanců, zvláštní povinnosti některých zaměstnanců a výkon jiné výdělečné činnosti	476
Hlava III	- Vnitřní předpis.....	482
Hlava IV	- Mzdová, platová a ostatní práva	484
Hlava V	- Agenturní zaměstnávání	485
Hlava VI	- Konkurenční doložka	488
Hlava VII	- Osobní spis, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek	490
Hlava VIII	- Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance	494
Hlava IX	- Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců, vyloučení pracovněprávního vztahu a vyslání k výkonu práce na území jiného členského státu Evropské unie.....	496
Hlava X	- Oprávnění odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, podpora vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a kontrola v pracovněprávních vztazích	500
Hlava XI	-	506
Hlava XII	-	507
Hlava XIII	- Zánik práva, vrácení neprávem vyplacených částek a uplynutí doby.....	508
Hlava XIV	- Doručování	511
Hlava XV	- Přechem práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....	516
Díl 1	- Přechem práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.....	516
Díl 2	- Přechem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů	520
Hlava XVI	- Zvláštní úprava pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí	523
Hlava XVII	- Některá ustanovení o závazcích a výklad některých pojmů.....	523

Hlava XVIII – Průměrný výdělek	531
Díl 1 – Obecná ustanovení.....	531
Díl 2 – Rozhodné období.....	532
Díl 3 – Pravděpodobný výdělek.....	532
Díl 4 – Formy průměrného výdělků	532
Díl 5 – Společná ustanovení o průměrném výdělků.....	533
Hlava XIX – Ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie	537
Část čtrnáctá – Přejchodná a závěrečná ustanovení.....	539
Hlava I – Přejchodná ustanovení	539
Díl 1 – Pojištění odpovědnosti a zvláštní ustanovení o povinnosti nahradit škodu a nemajetkovou újmu	541
Díl 2 – Použití ustanovení o náhradě mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) a některých dalších ustanovení	544
Díl 3 – Použití prováděcích právních předpisů	544
Hlava II – Závěrečná ustanovení.....	545
Příloha k zákonu č. 262/2006 Sb.....	559
Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci	563
<i>Komentář k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.</i>	<i>563</i>
Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.	564
<i>Komentář k příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb.</i>	<i>566</i>
Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě	570
<i>Komentář k nařízení vlády č. 589/2006 Sb.</i>	<i>584</i>
Nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovním místem v zahraničí	587
<i>Komentář k nařízení vlády č. 227/2010 Sb.</i>	<i>588</i>
Vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené	589
<i>Komentář k vyhlášce č. 600/2006 Sb.</i>	<i>589</i>

Nařízení vlády č. 363/2016 Sb., o zavedení letního času v letech 2017 až 2022	590
Vyhláška č. 401/2017 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2018	592
Příloha k vyhlášce č. 401/2017 Sb.	593
Vyhláška č. 463/2017 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.....	599
Nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí	601
Příloha k nařízení vlády č. 62/1994 Sb.....	605
Orientační ceny ubytování	616
Přehled právních předpisů, které mají vliv na stanovení průměrného výdělku rozhodného pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti a náhrady nákladů na výživu pozůstalých.....	623
Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce.....	632
Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.....	638
Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)	643
<i>Komentář k zákonu č. 309/2006 Sb.</i>	662
Společný komentář k prováděcím předpisům z oblasti BOZP	670
Nařízení vlády č. 339/2017 Sb., o bližších požadavcích na způsob organizace práce a pracovních postupů při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru.....	675
<i>Komentář k nařízení vlády č. 339/2017 Sb.</i>	684

Nařízení vlády č. 27/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat	685
Přílohy č. 1 až č. 8 k nařízení vlády č. 27/2002 Sb.	688
<i>Komentář k nařízení vlády č. 27/2002 Sb.</i>	692
Nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky	693
Příloha k nařízení vlády č. 362/2005 Sb.	696
<i>Komentář k nařízení vlády č. 362/2005 Sb.</i>	703
Nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky	704
Přílohy č. 1 až č. 4 k nařízení vlády č. 168/2002 Sb.	706
<i>Komentář k nařízení vlády č. 168/2002 Sb.</i>	710
Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu	711
Přílohy č. 1 až č. 3 k nařízení vlády č. 201/2010 Sb.	716
<i>Komentář k nařízení vlády č. 201/2010 Sb.</i>	723
Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci	724
<i>Komentář k nařízení vlády č. 361/2007 Sb.</i>	765
Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků	766
Přílohy č. 1 až č. 4 k nařízení vlády č. 495/2001 Sb.	768
<i>Komentář k nařízení vlády č. 495/2001 Sb.</i>	775
Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí	776
Přílohy č. 1 až č. 5 k nařízení vlády č. 378/2001 Sb.	780
<i>Komentář k nařízení vlády č. 378/2001 Sb.</i>	784
Nařízení vlády č. 375/2017 Sb., o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů	785
Příloha k nařízení vlády č. 375/2017 Sb.	791
<i>Komentář k nařízení vlády č. 375/2017 Sb.</i>	801

Nařízení vlády č. 406/2004 Sb.,

o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu	802
Přílohy č. 1 a č. 2 k nařízení vlády č. 406/2004 Sb.	806
<i>Komentář k nařízení vlády č. 406/2004 Sb.</i>	810

Nařízení vlády č. 101/2005 Sb.,

o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí	811
Příloha k nařízení vlády č. 101/2005 Sb.	815
<i>Komentář k nařízení vlády č. 101/2005 Sb.</i>	825

Nařízení vlády č. 591/2006 Sb.,

o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích	826
Přílohy č. 1 až č. 6 k nařízení vlády č. 591/2006 Sb.	831
<i>Komentář k nařízení vlády č. 591/2006 Sb.</i>	863

Nařízení vlády č. 592/2006 Sb.,

o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti.....	864
Přílohy č. 1 až č. 3 k nařízení vlády č. 592/2006 Sb.	870
<i>Komentář k nařízení vlády č. 592/2006 Sb.</i>	878

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.,

o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (<i>s komentářem</i>)	879
Příloha k nařízení vlády č. 567/2006 Sb.	892

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb.,

o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (<i>s komentářem</i>)	917
Přílohy č. 1 až č. 6 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.	938

Vyhláška č. 114/2002 Sb.,

o fondu kulturních a sociálních potřeb	946
<i>Komentář k vyhlášce č. 114/2002 Sb.</i>	952

Zákon č. 120/1990 Sb.,

kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli	954
<i>Komentář k zákonu č. 120/1990 Sb.</i>	954

Zákon č. 2/1991 Sb.,

o kolektivním vyjednávání (<i>s komentářem</i>).....	956
--	-----

Práva zaměstnanců, která lze (příkladmo) sjednat v kolektivní smlouvě	972
Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů	977
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (<i>s komentářem</i>)	988
Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	1183
Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců	1195
Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek	1197
Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení	1201
Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (<i>s komentářem</i>)	1205
Příloha k zákonu č. 251/2005 Sb.	1252
Adresy Inspektorátů práce	1253
Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) (<i>s komentářem</i>)	1254
Směrnice Evropské unie zapracované do zákoníku práce	1278
Přehled úmluv Mezinárodní organizace práce, které se promítají do zákoníku práce a souvisejících předpisů	1290

Poznámka k 11. vydání (rok 2018)

Uplynulé roky 2016 a 2017 se z hlediska zaměstnanců a zaměstnavatelů jakožto hlavních uživatelů základního pracovněprávního předpisu vyznačovaly zejména tím, že v jejich průběhu byla připravována a projednávána poměrně obsáhlá novela zákoníku práce. Šlo o vládní návrh, jehož hlavním cílem bylo prohloubit flexibilitu pracovněprávních vztahů, ovšem při zachování odpovídající ochrany zaměstnance. Návrh zahrnoval několik významných úprav – především prohloubení smluvního charakteru pracovněprávních vztahů mimo jiné úpravou změn pracovního poměru, změny a podrobnější úprava práce na dálku a práce konané mimo pracoviště zaměstnavatele (tzv. homeworking), zavedení nového institutu vrcholového řídicího zaměstnance, koncepční změna úpravy dovolené, úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a řada dalších úprav vyplývajících jak z požadavků praxe a námětů a požadavků sociálních partnerů, tak z judikatury Soudního dvora Evropské unie. Návrh novely byl po projednání v mezirezortním připomínkovém řízení a po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody schválen vládou a v září roku 2016 předložen do Poslanecké sněmovny. Předpokládala se účinnost v průběhu první poloviny roku 2017. Při projednávání v Poslanecké sněmovně byl návrh zákona podroben velmi široké diskuzi, k návrhu bylo předloženo více než šedesát pozměňovacích návrhů. Nakonec nebylo dosaženo žádné shody ani nad řadou kompromisních návrhů. Projednání vládního návrhu zákona nebylo do konce funkčního období Poslanecké sněmovny ukončeno a k rozsáhlé novelizaci tedy nedošlo. To však neznamená, že by v zákoníku práce v uvedeném období nedošlo k žádným změnám.

Ještě v samotném závěru roku 2015 a dále v průběhu roku 2016 bylo schváleno několik dílčích úprav v zákoníku práce vyvolaných především změnami v jiných zákonech. Zákonem č. 298/2015 Sb. byl změněn zákon o podpoře regionálního rozvoje a některé další zákony (s účinností k 25. listopadu 2015) a rovněž byly zákonem č. 377/2015 Sb. změněny některé zákony v souvislosti s ukončením důchodového spoření (s účinností k 1. lednu 2017) – oběma předpisy byly v zákoníku práce provedeny drobné změny.

V průběhu roku 2016 došlo rovněž především v důsledku novelizací jiných zákonů k několika technickým novelizacím zákoníku práce. K významnějším náleží zákon č. 460/2016 Sb., kterým byl s účinností od 28. února 2016 novelizován občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.) a další související zákony. Tento zákon mimo jiné změnil statusové ustanovení § 35 OZ, upravující tzv. pracovněprávní způsobilost. Stanovil, že nezletilý, který dovršil 15 let věku, se může zavázat k výkonu závislé práce, avšak jako den nástupu nesmí být sjednán den, který by předcházel ukončení povinné školní docházky, a vypustil úpravu zakročovacího práva zákonného zástupce nezletilého, pokud pracovněprávní vztah nezletilého mladšího 16 let není k jeho prospěchu – potvrdilo se, že tato úprava je pro praxi zcela nevhodná. Současně byl tímto zákonem novelizován i zákoník práce – byla vypuštěna ustanovení upravující právo zákonného zástupce zakročit v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

K drobnějším změnám došlo v zákoníku práce v souvislosti s novelami dalších zákonů. V důsledku zákona č. 47/2016 Sb. o změně branného zákona byla v zákoníku práce s účinností od 1. července 2016 změněna terminologie – zavedením termínu „služba v operačním nasazení“ namísto dosavadního „výjimečného vojenského cvičení“. V souvislosti s přijetím atomového zákona byly zákonem č. 264/2016 Sb. s účinností od 1. ledna 2017

v zákoníku práce provedeny drobné terminologické úpravy, další drobné změny byly provedeny zákonem č. 298/2016 Sb. v souvislosti s přijetím zákona o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce s účinností od 19. září 2016. V polovině roku 2016 nabyl účinnosti zákon č. 88/2016 Sb., kterým byl novelizován další významný právní předpis, a sice zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Rovněž během roku 2017 docházelo v souvislosti se schvalováním řady zákonů k dílčím změnám v zákoníku práce. Například zákonem č. 93/2017 Sb. bylo v souvislosti se změnou zákona o zaměstnanosti upřesněno ustanovení zákoníku práce upravující výsílání zaměstnanců zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, dále zákonem č. 99/2017 Sb. byla provedena drobná úprava překážek v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu. Další technická změna v zákoníku práce byla provedena zákonem č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v souvislosti se zavedením nové dávky nemocenského pojištění – dávky otcovské poporodní péče. Zákonem č. 202/2017 Sb. byl novelizován zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, který obsahuje mimo jiné i úpravu poskytování pracovnělékařských služeb; součástí tohoto zákona je i novela zákoníku práce týkající se vstupní lékařské prohlídky a vyšetření zaměstnanců pracujících v noci. Další drobná úprava zákoníku práce byla provedena zákonem č. 203/2017 Sb., který měnil zákon o důchodovém pojištění.

Zákon č. 206/2017 Sb. byl další novelou zákona o zaměstnanosti, do kterého byla mimo jiné zařazena i úprava zákazu diskriminace explicitním vymezením zakázaných diskriminačních důvodů – stejná úprava byla zařazena i do zákoníku práce. Rovněž bylo do zákoníku práce zařazeno ustanovení regulující dočasné přidělování zaměstnanců k uživateli agenturou práce, zpřesněna úprava poskytování příspěvku odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů na podporu vzájemných jednání. Zákonem č. 222/2017 Sb., kterým se mění zákon o pobytu cizinců, byl zákoník práce dále upřesněn, pokud jde o vnitropodnikově převáděné zaměstnance a některé cizince. Do zákoníku práce se promítla dokonce i novelizace zákona o vnitrozemské plavbě zákonem č. 292/2017 Sb. redukcí zmocnění pro odchylky úpravy pracovní doby a doby odpočinku pro posádky plavidla a zaměstnance obsluhující plavidlo v přístavu.

Také další novela zákona o nemocenském pojištění, zákon č. 310/2017 Sb., se dotýká zákoníku práce; zákon o nemocenském pojištění upravuje mimo jiné poskytování dlouhodobé péče a dlouhodobé ošetrovné a na tuto novelizaci reaguje i zákoník práce úpravou poskytování písemného souhlasu zaměstnavatele s nepřítomností zaměstnance v práci.

Jak je z výše uvedeného výčtu novelizací zákoníku práce v uplynulých dvou letech zřejmé, i přesto, že nebyla schválena vládní novela zákoníku práce, v důsledku až překotné normotvorby v Parlamentu České republiky se nejen tento, ale i celá řada dalších předpisů neustále mění a doplňuje, pro uživatele je tudíž stále obtížnější sledovat aktuální právní úpravu. Vzhledem k tomu, že rok 2018 je na počátku nového volebního období, nelze očekávat, že se tento stav příliš změní. Lze jen doufat, že další změny budou ku prospěchu pracovněprávních vztahů, a tím i zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,

ve znění zákona č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb.,
č. 296/2007 Sb., č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.,
zákona č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb.,
č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb.,
č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 80/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb.,
č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb.,
č. 375/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb.,
č. 399/2012 Sb., č. 155/2013 Sb., č. 303/2013 Sb., č. 101/2014 Sb., č. 182/2014 Sb.
č. 250/2014 Sb., č. 205/2015 Sb., č. 298/2015 Sb., č. 377/2015 Sb., č. 47/2016 Sb.,
č. 264/2016 Sb., č. 298/2016 Sb., č. 460/2016 Sb., č. 93/2017 Sb., č. 99/2017 Sb.,
č. 148/2017 Sb.^{*)}, č. 202/2017 Sb., č. 203/2017 Sb., č. 206/2017 Sb., č. 222/2017 Sb.,
č. 292/2017 Sb. a zákona **č. 310/2017 Sb.**^{**)}

^{*)} Red. pozn.: Změny k 1. únoru 2018 (zákon č. 148/2017 Sb.) jsou v textu jednotlivých ustanovení vyznačeny **tučně**.

^{**)} Red. pozn.: Změny od 1. června 2018 jsou v textu jednotlivých ustanovení vyznačeny **tučnou kurzívou**.

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ Všeobecná ustanovení

Úvod k části první

Část první zákoníku práce - Všeobecná ustanovení - doznala v důsledku novelizace provedené zákonem č. 365/2011 Sb., a to zejména v souvislosti se zapracováním reakce na Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., kromě věcných úprav i zásadní zásah systematický, neboť byla změněna struktura této části. Novela zákoníku práce, provedená zákonem č. 303/2013 Sb., strukturu neměnila, změnila však některá ustanovení. Další změny přinesla novelizace zákoníku práce provedená zákonem č. 205/2015 Sb. Struktura části první je tedy následující:

- *hlava I - Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů*
 - *v § 1 se vymezuje předmět úpravy zákoníku práce rozšířený o některá práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v prvním období dočasné pracovní neschopnosti a dále o podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů,*
 - *v § 1a jsou zakotveny základní zásady, na kterých spočívá pracovní právo,*
 - *v § 2 je definována závislá práce, kterou je vymezen předmět úpravy pracovního práva,*
 - *v § 3 jsou definovány základní pracovněprávní vztahy,*

§ 47

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

Komentář k § 47

Zaměstnavatel má podle § 38 ZP obecně stanovenou povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, v níž druh a místo výkonu práce mohou být vymezeny poměrně široce. Ustanovení § 47 jde nad tento obecný právní rámec, neboť ukládá zaměstnavateli povinnost zařadit zaměstnance na tutéž práci a pracoviště, kde byl zaměstnán před vznikem „překážky v práci“. Jde o případy, kdy se zaměstnanec vrací po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené (nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou), anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény (poznámka: K této skupině překážek v práci se od 1. června 2018 zařadí nová překážka z důvodu dlouhodobé péče o ošetřovanou osobu, která byla propuštěna po hospitalizaci ve zdravotnickém zařízení do „domácí péče“ (nový § 191a ZP), a to v souvislosti se zavedením nové dávky nemocenského pojištění – dlouhodobého ošetřovného – v zákoně o nemocenském pojištění jeho novelou provedenou zákonem č. 310/2017 Sb.). Teprve není-li zařazení na původní práci a pracoviště možné ze dvou zákonem vyjmenovaných důvodů (původní práce odpadla, nebo pracoviště bylo zrušeno), tedy nikoliv z jakýchkoliv důvodů, nastává možnost přidělit práci podle pracovní smlouvy. Nemá-li zaměstnavatel ani práci odpovídající pracovní smlouvě, je třeba navrhnout zaměstnanci dohodu o změně pracovní smlouvy. Dále přichází v úvahu skončení pracovního poměru, ať již na základě dohody podle § 49, nebo výpovědi z důvodu uvedeného v § 52 písm. a), b) nebo c), tedy z tzv. organizačních důvodů, podle toho, z jakého z nich původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno. Vrací-li se zaměstnanec do práce po odpadnutí jiných překážek v práci, než jsou vyjmenovány v § 47, platí obecná povinnost přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy. Postavení mužů a žen po skončení mateřské a rodičovské dovolené je stejné. Nicméně obecně platí, že již další (následující) den poté, kdy byli zaměstnanec nebo zaměstnankyně zařazeni na původní práci a pracoviště, je může zaměstnavatel zařadit na pracovní místo podle uzavřené pracovní smlouvy v rámci obecné dispoziční pravomoci, která je dána sjednaným druhem práce v pracovní smlouvě, čímž se účinnost tohoto ochranného opatření značně snižuje. Uvedenou právní úpravou § 47 měla být,

pokud jde o návrat zaměstnankyně po ukončení mateřské dovolené a zaměstnankyně a zaměstnance po skončení rodičovské dovolené, implementována směrnice Evropského parlamentu a Rady 73/2002/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/20/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Podle článku 2 bod 7 směrnice, žena má po skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na které by měla nárok během své nepřítomnosti. Jestliže zákoník práce preferuje sjednání druhu práce (práce druhově vymezené) v pracovní smlouvě jako základ pracovněprávního vztahu, měla by být implementace výše uvedené směrnice provedena jinak, a sice právem zaměstnankyně na stejné či rovnocenné zařazení v rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě a zajištění stejných pracovních podmínek ve srovnání se zaměstnanci, kteří mateřskou či rodičovskou dovolenou v této době nečerpali. Možnost zařazení zaměstnance po určité době přerušení výkonu práce na „původní práci a pracoviště“ je v současném dynamickém vývoji zaměstnavatelských vztahů spíše iluzí, nehledě na to, že zaměstnanci lze vždy přidělovat jakoukoliv práci v rámci druhu práce a místa výkonu práce, jak byly tyto podstatné náležitosti sjednány v pracovní smlouvě. Jde tedy pouze o povinnost zaměstnavatele reflektovat původní pracovní zařazení zaměstnance bezprostředně při jeho návratu do práce po odpadnutí zákonem vyjmenovaných překážek v práci, kdykoliv později však již lze přidělit zaměstnanci práci v rámci sjednaného druhu a místa výkonu práce podle pracovní smlouvy.

Související ustanovení

§ 34 odst. 1 písm. a) a b) – o druhu a místě výkonu prací sjednaných v pracovní smlouvě

§ 34 odst. 2 – o tom, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně

§ 38 odst. 1 písm. a) a b) – o povinnostech vyplývajících z pracovní smlouvy

§ 40 – o změně obsahu pracovního poměru

§ 52 písm. a), b) a c) – o výpovědních důvodech pro organizační změny na straně zaměstnavatele

§ 191 – o důležitých osobních překážkách v práci

§ 191a – o neudělení souhlasu zaměstnavatele s uvolněním zaměstnance z důvodu poskytování dlouhodobé péče ošetřované osobě (účinnost od 1. června 2018)

HLAVA IV

Skončení pracovního poměru

DÍL 1

Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru

§ 48

- (1) Pracovní poměr může být rozvázán jen
 - a) dohodou,
 - b) výpovědí,
 - c) okamžitým zrušením,
 - d) zrušením ve zkušební době.
- (2) Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

U zaměstnavatelů poskytujících zaměstnancům za práci mzdu, jejíž struktura není stanovena žádným pracovněprávním předpisem, je dodržování pravidla o poskytování stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty mnohem obtížnější než tomu je u platu, kde je nejen jeho struktura, ale i většina ostatních složek stanovena zákoníkem práce a prováděcími předpisy. Specifikace kritérií stanovených v § 109 odst. 4 ZP, která charakterizují mzdu jako „spravedlivou odměnu za práci“ ve smyslu čl. 28 Listiny základních práv a svobod, slouží především tomuto okruhu zaměstnavatelů, i když ani zaměstnavatelé z oblasti veřejných služeb a správy nejsou z povinnosti dodržovat ustanovení § 110 vyloučení.

Související ustanovení

§ 1a odst. 1 písm. c) a e) – o základních zásadách pracovněprávních vztahů vztahujících se k odměňování

§ 1a odst. 2 – o základních zásadách pracovněprávních vztahů vyjadřujících hodnoty, které chrání veřejný pořádek

§ 16 – o rovném zacházení a zákazu diskriminace

§ 17 – o právních prostředcích ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích

§ 109 odst. 4 – kritéria charakterizující mzdu a plat

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

nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě

§ 111

Minimální mzda

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

(2) Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně **12 200 Kč^{*)}** za měsíc nebo **73,20 Kč^{*)}** za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy.

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

- a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda,
- b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo
- c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

^{*) Red. pozn.: Úprava sazby je provedena s účinností od 1. ledna 2018 nařízením vlády č. 286/2017 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.}

§ 191a

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

Komentář k § 191a

Tímto novým ustanovením se do zákoníku práce s účinností od 1. června 2018 promítá nový typ překážky v práci na straně zaměstnance spočívající v poskytování dlouhodobé péče jiné fyzické osobě, která takovou péči podle lékařského potvrzení potřebuje. Uvedená překážka má pevnou vazbu na novou dávku nemocenského pojištění - dlouhodobé ošetřovné - zavedenou do zákona o nemocenském pojištění rovněž s účinností od 1. června 2018 zákonem č. 310/2017 Sb. a poskytovanou pojištěnci po dobu dlouhodobé péče. Uvedená překážka se liší od překážek vyjmenovaných v § 191, po dobu jejichž trvání je zaměstnavatel automaticky povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, a sice tím, že se u ní předpokládá souhlas zaměstnavatele s uvolněním zaměstnance. Zaměstnavatel může zaměstnanci neudělit souhlas jen z vážných provozních důvodů, které je nutné chápat ve světle soudní judikatury jako důvody, které znemožňují provoz zaměstnavatele nebo jej vážně ztěžují, a ani přijetím vhodných personálních, organizačních, technických a jiných opatření nebylo možné tyto důvody eliminovat. Zaměstnanec je pro tuto překážku v práci uvolněn po dobu, po kterou má nárok na dlouhodobé ošetřovné, přičemž jeho podmínky jsou stanoveny v § 41a a § 41b zákona o nemocenském pojištění. Naopak okruh osob, které nemají nárok na dlouhodobé ošetřovné, je stanoven v § 41c uvedeného zákona. Mezi tyto osoby patří zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce a rovněž zaměstnanci účastní nemocenského pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu (část zaměstnanci na dohodu o pracovní činnosti).

Související ustanovení

§ 47 – o nástupu do práce po odpadnutí překážky v práci

§ 53 – o zákazu výpovědi

§ 192 odst. 1 – o přednosti dlouhodobého ošetřovného před náhradou mzdy nebo platu

§ 216 odst. 2 – o zápočtu překážky v práci jako doby odpracované pro účely dovolené

a § 219 odst. 1 – o zákazu určení čerpání dovolené a o přerušení dovolené

§ 41a až § 41c zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění – o dlouhodobém ošetřovném po dobu dlouhodobé péče o jinou fyzickou osobu

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

§ 192

(1) Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy nebo platu ve dnech podle věty druhé a ve výši podle odstavce 2, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. V mezích období uvedeného ve větě první přísluší tato náhrada mzdy

nebo platu za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nebo mzda nekrátí, pokud v těchto jednotlivých dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského podle předpisů o nemocenském pojištění, a pokud pracovní poměr trvá, ne však déle než do dne vyčerpání podpůrčí doby určené pro výplatu nemocenského⁶¹⁾; náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první 3 takovéto dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn. Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 období 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu následujícím kalendářním dnem. Jestliže v období prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží nemocenské⁶²⁾, peněžítá pomoc v mateřství⁶³⁾, **dávka otcovské poporodní péče**¹¹³⁾ **nebo dlouhodobé ošetřovné**, náhrada mzdy nebo platu nepřísluší. Vznikne-li zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény právo na náhradu mzdy nebo platu podle věty první až třetí, nepřísluší mu současně náhrada mzdy nebo platu z důvodu jiné překážky v práci.

(2) Náhrada mzdy nebo platu podle odstavce 1 přísluší ve výši 60 % průměrného výdělku. Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo platu se zjištěný průměrný výdělek upraví obdobným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění⁶⁴⁾, s tím, že pro účely této úpravy se příslušná redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění^{64a)} vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Má-li zaměstnanec za pracovní den, v němž mu vzniklo nebo zaniklo právo na náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 1, také právo na mzdu nebo plat za část pracovní doby, přísluší mu za tento den jen poměrný díl náhrady mzdy nebo platu připadající na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží mzda nebo plat.

(3) Dohodnutá nebo vnitřním předpisem stanovená výše náhrady mzdy nebo platu i za dobu uvedenou v odstavci 1 části věty druhé za středníkem nebo nad výši uvedenou v odstavci 2 větě první nesmí převýšit průměrný výdělek (§ 356 odst. 1).

(4) Náhrada mzdy nebo platu stanovená podle odstavců 2 a 3 musí být snížena o 50 %, jde-li o případy, kdy je podle předpisů o nemocenském pojištění nárok na nemocenského v poloviční výši⁶⁵⁾.

(5) Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 kalendářních dnů dočasnou pracovní neschopností povinnosti uvedené v odstavci 6 větě první, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout. Náhrada mzdy nebo platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h).

(6) Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 kalendářních dnů dočasnou pracovní neschopností stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou zvláštním právním předpisem⁶⁶⁾ zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění

§ 29

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2007, s výjimkou ustanovení § 2 písm. a), § 7 a 8, která nabývají účinnosti dnem 11. dubna 2007.

* * *

Nařízení vlády č. 353/2008 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, nabylo účinnosti dnem 1. ledna 2009 a **nařízení vlády č. 337/2016 Sb.**, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o vyšší příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění nařízení vlády č. 353/2008 Sb., nabylo účinnosti dnem 1. ledna 2017, s výjimkou ustanovení části druhé čl. II bodů 7 a 13, která nabyla účinnosti dnem 1. ledna 2018.

* * *

Komentář k nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

K vydání nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, je vláda zmocněna § 100 odst. 1 ZP, a obecným zmocněním.

Cílem návrhu nařízení bylo upravit nezbytné zvláštnosti pracovní doby a doby odpočinku od obecné úpravy v zákoníku práce pro zaměstnance v dopravě, kteří zajišťují provoz dopravy a jejichž pracovní režim je značně odlišný. Odlišnost jejich pracovního režimu je dána především mobilitou osob a dopravních prostředků.

Ustanovení vymezují předmět úpravy a její návaznost na příslušné právní předpisy Evropských společenství upravující pracovní dobu a dobu odpočinku. Jedná se především o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě, která obsahuje specifické požadavky na úpravu pracovní doby a doby odpočinku osádek nákladního automobilu nebo autobusu. Druhou směrnicí, která byla zohledněna v návrhu, je směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, a to především čl. 17 odst. 2 a 3 a čl. 20 odst. 1, které umožňují určité výjimky v úpravě pracovní doby a doby odpočinku stanovené touto směrnicí. Je důležité si uvědomit, že nařízení se nevztahuje na všechny zaměstnance pracující v dopravě, ale jen na ty, jejichž zaměstnavatel provozuje dopravu, je správcem pozemních komunikací nebo provozovatelem dopravní infrastruktury podle zvláštních zákonů.

Pozornost je třeba věnovat ustanovením o základních pojmech. Tak třeba osádka nákladního automobilu nebo autobusu je vymezena v souladu s ustanovením čl. 2 a 3 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006, které definuje druhy dopravy a vozidel v silniční dopravě, na něž se použije tento přímo použitelný právní předpis Evropských společenství. V případech, na které se nevztahuje nařízení ES ani uvedená směrnice, se bude na zaměstnance v silniční dopravě vztahovat obecná úprava pracovní doby a doby odpočinku v zákoníku práce.

Nářízení vlády č. 363/2016 Sb., o zavedení letního času v letech 2017 až 2021

Vláda nařizuje podle § 1 zákona č. 54/1946 Sb., o letním čase, a k provedení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 155/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 182/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 205/2015 Sb., zákona č. 298/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 264/2016 Sb. a zákona č. 298/2016 Sb.:

§ 1

Předmět úpravy

Toto nařízení zpracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾ a upravuje zavedení letního času v letech 2017 až 2021.

¹⁾ *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/84/ES ze dne 19. ledna 2001 o úpravě letního času. Sdělení Komise v souladu s článkem 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/84/ES o úpravě letního času - Harmonogram období letního času (2016/C 61/01).*

§ 2

Počátek a konec letního času v letech 2017 až 2021

(1) Letní čas se zavádí

- a) v roce 2017 dnem 26. března,
- b) v roce 2018 dnem 25. března,
- c) v roce 2019 dnem 31. března,
- d) v roce 2020 dnem 29. března,
- e) v roce 2021 dnem 28. března.

V těchto dnech o druhé hodině středoevropského času se posunou hodiny na třetí hodinu letního času.

(2) Letní čas končí

- a) v roce 2017 dnem 29. října,
- b) v roce 2018 dnem 28. října,
- c) v roce 2019 dnem 27. října,
- d) v roce 2020 dnem 25. října,
- e) v roce 2021 dnem 31. října.

24. Nařízení vlády č. 306/2014 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady).

Toto nařízení vlády upravuje zvýšení průměrného výděľku rozhodného pro výpočet náhrady za ztrátu na výděľku, popřípadě zvýšeného podle dřívějších právních předpisů, a průměrného výděľku rozhodného pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých o 1,6 %, a to pro všechny poškozené a pozůstalé, kterým vznikl nárok podle pracovněprávních předpisů.

Vznikl-li nárok na náhradu za ztrátu na výděľku po 31. prosinci 2014, průměrný výděľek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výděľku a pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů se nezvyšuje.

Toto nařízení vlády již neupravuje zvýšení náhrad za ztrátu na výděľku po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě nebo náhrad nákladů na výživu pozůstalých podle občanskoprávních předpisů, neboť občanský zákoník účinný od 1. ledna 2014 již zmocnění k provedení zvýšení těchto náhrad neobsahuje.

Zvýšená náhrada podle pracovněprávních předpisů přísluší poškozeným a pozůstalým od 1. ledna 2015.

25. Nařízení vlády č. 351/2015 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výděľku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady).

Toto nařízení vlády upravuje zvýšení průměrného výděľku rozhodného pro výpočet náhrady za ztrátu na výděľku, popřípadě zvýšeného podle dřívějších právních předpisů, a průměrného výděľku rozhodného pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých o 40 Kč, a to pro všechny poškozené a pozůstalé, kterým vznikl nárok podle pracovněprávních předpisů.

Vznikl-li nárok na náhradu za ztrátu na výděľku po 31. prosinci 2015, průměrný výděľek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výděľku a pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů se nezvyšuje.

Zvýšená náhrada podle pracovněprávních předpisů přísluší poškozeným a pozůstalým od 1. ledna 2016.

26. Nařízení vlády č. 433/2016 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výděľku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady).

Toto nařízení vlády upravuje zvýšení průměrného výděľku rozhodného pro výpočet náhrady za ztrátu na výděľku, popřípadě zvýšeného podle dřívějších právních předpisů, a průměrného výděľku rozhodného pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých o 2,2 %, a to pro všechny poškozené a pozůstalé, kterým vznikl nárok podle pracovněprávních předpisů.

Vznikl-li nárok na náhradu za ztrátu na výděľku po 31. prosinci 2016, průměrný výděľek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výděľku a pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů se nezvyšuje.

Zvýšená náhrada podle pracovněprávních předpisů přísluší poškozeným a pozůstalým od 1. ledna 2017.

27. *Nařízení vlády č. 406 /2017 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady).*

Toto nařízení vlády upravuje zvýšení průměrného výdělku rozhodného pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků, popřípadě zvýšeného podle dřívějších právních předpisů, a průměrného výdělku rozhodného pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých o 3,5 %, a to pro všechny poškozené a pozůstalé, kterým vznikl nárok podle pracovněprávních předpisů.

Vznikl-li nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po 31. prosinci 2017, průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků a pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů se nezvyšuje.

Zvýšená náhrada podle pracovněprávních předpisů přísluší poškozeným a pozůstalým od 1. ledna 2018.

Nařízení vlády č. 339/2017 Sb., o bližších požadavcích na způsob organizace práce a pracovních postupů při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru

Vláda nařizuje podle § 21 písm. a) k provedení § 5 odst. 2 zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci):

§ 1

(1) Toto nařízení stanoví bližší požadavky na způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru s ohledem na vykonávanou činnost, technologické postupy, pracovní podmínky, zvláštnosti pracoviště a možnost ohrožení nepříznivými povětrnostními podmínkami, zvířaty nebo hmyzem.

(2) Toto nařízení se nevztahuje na záchranné a likvidační práce prováděné složkami integrovaného záchranného systému při mimořádné události podle jiného právního předpisu¹⁾.

¹⁾ Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

§ 2

Pro účely tohoto nařízení se rozumí

- a) prací v lese a na pracovištích obdobného charakteru práce prováděné při údržbě lesů, parků, sadů, břehových porostů, doprovodné zeleně vodních toků, pozemních komunikací a v obvodu dráhy a při odstraňování a oklešťování stromů a jiných porostů ohrožujících bezpečně a spolehlivě provozování zařízení elektrizační soustavy nebo plynárenských zařízení, popřípadě při odstraňování porostů ohrožujících provoz rozvodných tepelných zařízení, péstební práce, ošetřování stromů, těžba, soustředování, manipulace, skladování a odvoz dříví, práce ve výškách na stojících stromech a veškeré práce prováděné s přenosnou řetězovou pilou nebo křovinořezem,
- b) osamoceným zaměstnancem zaměstnanec, který je během pracovní doby na pracovišti sám bez zajištění dohledu a vykonává práci,
- c) samostatně pracujícím zaměstnancem zaměstnanec vykonávající práci na pracovišti sám se zajištěním dohledem,
- d) ohroženým prostorem prostor, ve kterém je zaměstnanec vystaven nebezpečí, které ohrožuje jeho zdraví a bezpečnost; tvar a velikost ohroženého prostoru je stanoven u jednotlivých druhů prací,
- e) dřívím pokácený nebo jinak vytěžený odvětvěný strom v celé délce, případně sortimenty dříví, které vzniknou při manipulaci nebo jiném zpracování stromu, případně jeho větví,

Příloha k nařízení vlády č. 375/2017 Sb.

1. Tabulka barev značek a světelných signálů

Barva	Význam nebo účel	Pokyny a informace
červená	značka zákazu	nebezpečné chování
	signalizace nebezpečí	zastavit přerušit práci bezpečnostní pojistka opustit prostor
	věcné prostředky požární ochrany a bezpečnostně požární zařízení	označení a umístění
žlutá nebo oranžová nebo zeleno-žlutá	značka výstrahy	buď opatrný připrav se ověř si
modrá	značka příkazu	určité chování nebo postup použij osobní ochranné pracovní prostředky
zelená	značka nouzového východu,	označení dveří, východů, cest, zařízení, vybavení
	značka první pomoci bezpečí	návrat k běžnému stavu

2. Barevné vyznačení značky označující riziko střetu osob s překážkami nebo pádu osob

Při použití barev černé a žluté



Při použití barev červené a bílé



5. Značky příkazu



Příkaz k nošení
ochrany očí



Příkaz k nošení
ochrany hlavy



Příkaz k nošení
ochrany sluchu



Příkaz k nošení
respirátoru



Příkaz k nošení
ochrany nohou



Příkaz k ochraně
rukou



Příkaz k nošení
ochranného
pracovního oděvu



Příkaz k nasazení
ochrany obličeje



Příkaz k nasazení
výstroje k upoutání



Příkaz - pěší musí
použít tuto cestu



Obecné vyjádření
příkazu; příkázaný
stav nebo činnost
(ke které se v případě
nutnosti připojí jiná
značka)

Nářízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Vláda nařizuje podle § 123 odst. 6 písm. b) až f), § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb. a zákona č. 250/2014 Sb.:

Úvodem

V roce 2016, v souvislosti s projednáváním záměru valorizace platových tarifů zaměstnanců ve veřejných službách a správě, bylo předsedou Legislativní rady vlády shledáno jako žádoucí a pro praxi přínosné připravit zcela nové prováděcí nařízení vlády, které by nahradilo dosavadní nařízení vlády č. 564/2006 Sb., neboť za dobu jeho účinnosti (od 1. ledna 2007) jej zatížilo již značné množství novel a z tohoto důvodu se stala jeho praktická využitelnost velmi komplikovanou. V souladu s Plánem legislativních prací vlády na rok 2017 byl proto zpracován návrh nového právního předpisu k provedení ustanovení části šesté hlavy třetí zákoníku práce komplexně upravujícího platové poměry zaměstnanců ve veřejných službách a správě v pracovním poměru. Vláda České republiky tento návrh schválila na své schůzi dne 25. září 2017 a nařízení vlády bylo následně publikováno ve Sbírce zákonů pod č. 341/2017 Sb. Lze konstatovat, že nařízení vlády v zásadě zachovalo dosavadní koncepci úpravy platových poměrů zaměstnanců ve veřejných službách a správě obsaženou v nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. nabylo účinnosti dnem 1. ledna 2018.

§ 1

Úvodní ustanovení

Toto nařízení stanoví pro zaměstnance, kterým zaměstnavatel poskytuje podle § 109 odst. 3 zákoníku práce za práci plat,

- a) kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd,
- b) způsob zařazování do platových tříd,
- c) podmínky pro určení započitatelné praxe,
- d) okruh uvedených zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel určit platový tarif zvláštním způsobem,
- e) stupnice platových tarifů,
- f) výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- g) rozdělení prací podle pracovních podmínek do skupin v závislosti na míře neuropsychické zátěže a pravděpodobnosti rizika ohrožení života a zdraví a podle obtížnosti práce a výši zvláštního příplatku pro jednotlivé skupiny.

Komentář k § 1

Rozsah osobní působnosti nařízení vlády je vymezen odkazem na § 109 odst. 3 ZP, neboť okruh zaměstnanců, na které se vztahuje, je shodný s okruhem zaměstnanců, kterým zaměstnavatelé podle § 109 odst. 3 ZP poskytují plat. Těmito zaměstnavateli jsou stát (organizační složky státu), územní samosprávné celky (obce a kraje), státní fondy, regionální rady regionu soudržnosti, příspěvkové organizace (pokud jejich náklady na platy

Práva zaměstnanců, která lze (příkladem) sjednat v kolektivní smlouvě

Právní rámec toho, co lze sjednat v kolektivní smlouvě, nalezneme v § 23 zákoníku práce. Odstavec 1 stanoví, že v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy. Lze tudíž sjednat cokoliv, co zákon nezakazuje, respektive co není v rozporu se zákoníkem práce a dalšími předpisy. Je nutné si také uvědomit, že kolektivní smlouva je pro vadu formy právního jednání vždy neplatná. I nadále platí exkluzivita odborových organizací, které jako jediné právní subjekty mohou kolektivní smlouvu (podnikovou i kolektivní smlouvu vyššího stupně) se zaměstnavatelem vyjednávat a uzavřít. Účinnost kolektivní smlouvy skončí při zániku odborové organizace nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku. Nelze tedy „nárokovat“ u zaměstnavatele plnění po uplynutí takto skončené účinnosti.

Podle zákona o daních z příjmů jsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele výdaje na sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak, a dále peněžní plnění poskytované zaměstnanci vedle mzdy, pokud nárok na toto plnění nestanoví zvláštní předpis, nebo část tohoto plnění, která překračuje nárok stanovený zvláštním předpisem.

Co (ne)lze v kolektivní smlouvě sjednat:

☛ pokud jde o individuální práva zaměstnanců

- Pokud jde o délku výpovědní doby, v § 51 odst. 1 větě ZP práce se stanoví, že výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a musí být písemná. Z tohoto ustanovení tedy zcela jasně vyplývá, že projevy individuální vůle obou stran nelze nahradit kolektivním ujednáním v kolektivní smlouvě.
- Odstupné je diferencováno podle délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Nadále je však možné, že odstupné může být v kolektivní smlouvě dohodnuto jinak - výhodněji pro zaměstnance -, než stanoví zákon. To platí nejen pro všechny případy skončení pracovního poměru, při kterých náleží odstupné. Odstupné (i například odchodné) lze sjednat v kolektivní smlouvě i při skončení pracovního poměru z jiných důvodů. Je tudíž lhostejné, zda jde o kolektivní smlouvu podnikovou nebo kolektivní smlouvu vyššího stupně.
- Významnou roli hraje kolektivní smlouva u zkrácené stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy, podle § 79 odst. 3 (pozor, neplést si s kratší pracovní dobou podle § 80 ZP - ta může být sjednána jen mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem). K tomu může dojít výhradně ujednáním v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele. Za nerovné zacházení nelze považovat případ, kdy je kolektivní smlouvou zkrácena pracovní doba jen některým uceleným skupinám zaměstnanců (například v určitých provozech, dílnách, profesích apod.). Například zaměstnavatel po provedené analýze dospěje k závěru, že přijetím organizačních opatření ve využití pracovní doby bude efektivnější určité skupině zaměstnanců se stanovenou 40hodinovou týdenní pracovní dobou zkrátit pra-

covní dobu o 5 hodin týdně s tím, že ke snížení mezd nedojde. Působí-li u tohoto zaměstnance odborová organizace, pak jistě nestojí nic v cestě tomu, aby takové ustanovení (třeba i formou dodatku) bylo v krátké době obsahem kolektivní smlouvy.

- Kolektivní smlouva může rovněž stanovit, že do pracovní doby bude započtena doba potřebná k osobní čistotě a převlékání před nebo po skončení práce.
- Kolektivní smlouva může upravit bližší podmínky při uplatnění konta pracovní doby, které lze zavést jen u zaměstnavatelů, kteří zaměstnancům poskytují mzdu.
- Pokud jde o překážky v práci, může kolektivní smlouva:
 - stanovit náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) v době prvních 3 kalendářních dnů (v tzv. karenční době), protože domnívat se, že záležitost karenční doby bude v blízké budoucnosti legislativní cestou vyřešena, je spíše iluzorní. Názorový nesoulad mezi sociálními partnery, respektive vládou lze předpokládat i nadále, byť snahu na řešení nelze upřít žádné straně působící v rámci Rady hospodářské a sociální dohody.
 - stanovit delší pracovní volno nebo pracovní volno v jiných případech při tzv. jiných důležitých osobních překážkách v práci stanovených nařízením vlády č. 590/2006 Sb., a to s plnou náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku nebo s omezenou náhradou mzdy nebo bez náhrady mzdy,
 - stanovit náhradu mzdy při překážkách v práci z důvodu obecního zájmu, které jsou ze zákona upraveny jako „bez náhrady mzdy“, popřípadě může stanovit další důvody, při nichž má zaměstnanec právo na pracovní volno,
 - stanovit vyšší náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele z důvodu prostoje nebo přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy (§ 207 ZP).
- V oblasti dovolené (u zaměstnavatelů, kteří poskytují zaměstnancům za práci mzdu) může kolektivní smlouva prodloužit dovolenou nad zákonný minimální standard jen pro určité ucelené skupiny zaměstnanců, a to třeba i o dny.
- Péče o zaměstnance (§ 224 až § 236 ZP) nabízí široké možnosti pro sjednání práv v kolektivní smlouvě. Nabízí se například:
 - bližší úprava poskytování odměn zaměstnancům podle § 224 odst. 2 ZP, zejména při životním a pracovním jubileu, při prvním skončení pracovního poměru, po přiznání důchodu apod.,
 - v souvislosti s povinností zaměstnavatele zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do práce, lze v kolektivní smlouvě sjednat i zajištění úschovy dopravních prostředků zaměstnanců, popřípadě jejich převzetí do zvláštní úschovy (hlídaná parkoviště),
 - kolektivní smlouvou lze sjednat vyšší rozsah pracovního volna s náhradou mzdy nebo bez náhrady mzdy při zvyšování kvalifikace (§ 232 ZP) a také další případy, kdy zaměstnanec nebude povinen k úhradě nákladů vyplývajících z tzv. kvalifikační dohody (§ 235 odst. 3 ZP), stejně jako poskytnutí volna ze zdravotních důvodů bez nutnosti předložit doklad o pracovní neschopnosti (tzv. sick days). Tento institut je v současné době využíván nejen v podnikatelské sféře, ale v intencích zákona o státní službě i v kolektivní dohodě vyššího stupně a kolektivních dohodách jednotlivých služebních úřadů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,

ve znění zákona č. 168/2005 Sb., č. 202/2005 Sb., č. 253/2005 Sb.,
č. 350/2005 Sb., č. 382/2005 Sb., č. 413/2005 Sb., č. 428/2005 Sb.,
č. 444/2005 Sb., č. 495/2005 Sb., č. 109/2006 Sb., č. 112/2006 Sb., č. 115/2006 Sb.,
č. 161/2006 Sb., č. 165/2006 Sb., č. 214/2006 Sb., č. 264/2006 Sb., č. 159/2007 Sb.,
č. 181/2007 Sb., č. 213/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 362/2007 Sb., č. 379/2007 Sb.,
č. 57/2008 Sb., č. 124/2008 Sb., č. 129/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb.,
č. 479/2008 Sb., č. 158/2009., č. 223/2009 Sb., č. 227/2009 Sb., č. 281/2009 Sb.,
č. 326/2009 Sb., č. 362/2009 Sb., č. 149/2010 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb.,
č. 73/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb.,
č. 420/2011 Sb., č. 470/2011 Sb., č. 1/2012 Sb., č. 401/2012 Sb., nálezu Ústavního
soudu č. 437/2012 Sb., č. 505/2012 Sb., č. 303/2013 Sb., č. 306/2013 Sb.,
č. 64/2014 Sb., č. 101/2014 Sb., č. 136/2014 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 219/2014 Sb.,
zákona č. 250/2014 Sb., č. 84/2015 Sb., č. 131/2015 Sb., č. 203/2015 Sb., č. 314/2015 Sb.,
č. 317/2015 Sb., č. 88/2016 Sb., č. 137/2016 Sb., č. 190/2016 Sb., č. 24/2017 Sb.,
č. 93/2017 Sb., č. 183/2017 Sb., č. 205/2017 Sb., č. 206/2017 Sb., č. 222/2017 Sb.
a zákona č. 327/2017 Sb.

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ Úvodní ustanovení

HLAVA I Předmět úpravy

§ 1

Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾ upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

¹⁾ Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

stanovit jen mezinárodní smlouva, kterou je Česká republika vázána. Ustanovení rovněž obsahuje zmocnění pro ministerstvo vydat každoročně sdělení o výši průměrné mzdy za I. až III. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku (použije se například pro výpočet podpory v nezaměstnanosti podle § 51 zákona).

HLAVA IV

Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

§ 58

(1) Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.

(2) Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.

(3) Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

Komentář k § 58

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181, o soukromých agenturách práce, a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (dále jen směrnice o agenturním zaměstnávání) stanoví celou řadu povinností na úseku dočasného zaměstnávání prostřednictvím agentur práce. Soukromou agenturou práce se rozumí jakákoliv fyzická nebo právnická osoba nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více služeb na trhu práce, a to zejména:

- ▶ služby pro sblížení nabídek zaměstnavatelů a žádostí o zaměstnání budoucích zaměstnanců, aniž by se soukromá agentura práce stala účastníkem pracovněprávního vztahu, který by z nich mohl vzniknout,
- ▶ služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem poskytnout je k výkonu práce pro jiný subjekt, kterým může být právnická nebo fyzická osoba (uživatel), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením, mzdu však poskytuje nadále agentura práce jako zaměstnavatel,
- ▶ jiné služby, které se vztahují k hledání zaměstnání, jako například poskytování informací o zaměstnání a podobně.

Soukromé agentury práce působí především na úseku (sektoru) dočasného zaměstnávání. Agentury pro dočasné zaměstnání se zabývají pronajímáním a náborem pracovní síly. Jinou formou pronajímání je zakládání a využívání tzv. rezervoárů pracovníků. Do nich zařazené osoby si zachovávají své místo (funkci) u běžné firmy, ale jsou „zapůjčovány“ i jiným zaměstnavatelům. Agentury usnadňují kontakt mezi zaměstnavatelem, který je pronajímá, a zákazníkem, který je najímá. Zákon o zaměstnanosti vymezuje zprostředkování zaměstnání jako činnost zaměřenou na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází, a na vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele,

programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie.

(2) Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.

(3) Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

(4) Při plnění cílených programů může Úřad práce spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob. Součástí dohody o zajišťování cíleného programu je i ujednání o příspěvku právnické nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu.

Komentář k § 120

Problémy obecního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie. Programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob uplatnit se na trhu práce. Při plnění cílených programů může Úřad práce spolupracovat i s jinými subjekty, nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob.

Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního a krajského charakteru Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. V rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

ČÁST ŠESTÁ

Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte

§ 121

Základní podmínky

(1) Dítětem se pro účely tohoto zákona rozumí fyzická osoba

- a) mladší 15 let, nebo
- b) starší 15 let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení.

(2) Na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, se vztahují ustanovení o odpovědnosti a postihu právnické osoby⁶⁶⁾.

(3) Právnické osobě nelze uložit pokutu za správní delikt, byla-li jí již za totéž porušení právního předpisu uložena pokuta nebo jiná majetková sankce jiným orgánem podle zvláštního právního předpisu⁶⁷⁾.

⁶⁶⁾ § 2 odst. 2 obchodního zákoníku.

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

§ 36

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

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

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

§ 37

Pokuta je příjmem státního rozpočtu.

Komentář k § 10 až § 37

Orientační (neúplný) přehled možných přestupků fyzických osob a správních deliktů právnických osob tak, jak vyplývají ze zákona o inspekci práce:

1. Na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance

Pokutu až do výše 200 000 Kč lze uložit za:

- ▶ porušení povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

2. Na úseku rovného zacházení

Pokutu až do výše 1 000 000 Kč lze uložit za:

- ▶ nezajištění rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,
- ▶ diskriminaci zaměstnance,
- ▶ postih nebo znevýhodnění zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

Pokutu až do výše 400 000 Kč lze uložit za:

- ▶ neprojednání stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu s ním nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců.

3. Na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců

Pokutu až do výše 1 000 000 Kč lze uložit za:

- ▶ *narušení soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele některým ze způsobů uvedených v § 316 odst. 2 ZP,*
- ▶ *vyžadování informací, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základem pracovního právního vztahem, od zaměstnance v rozporu s § 316 odst. 4 ZP.*

Pokutu až do výše 100 000 Kč lze uložit za:

- ▶ *neinformování zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění podle § 316 odst. 3 ZP.*

4. Na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pokutu až do výše 2 000 000 Kč lze uložit za:

- ▶ *porušení stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,*
- ▶ *nezajištění nepřekročení zákoníkem práce stanoveného rozsahu práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti zaměstnancem.*

Pokutu až do výše 10 000 000 Kč lze uložit za:

- ▶ *neuzavření písemné pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.*

5. Na úseku odměňování zaměstnanců

Pokutu až do výše 1 000 000 Kč lze uložit například za:

- ▶ *neposkytnutí mzdy nebo platu nebo náhradního volna za práci přesčas zaměstnanci,*
- ▶ *neposkytnutí náhradního volna za práci ve svátek nebo mzdy za práci přesčas anebo příplatku k platu za takovou práci zaměstnanci.*

Pokutu až do výše 2 000 000 Kč lze uložit například za:

- ▶ *neposkytnutí mzdy nebo platu alespoň ve výši minimální mzdy, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo platu ve stanovené výši zaměstnanci,*
- ▶ *neposkytnutí mzdy nebo platu nebo některé její složky ve stanoveném termínu zaměstnanci.*

6. Na úseku agenturního zaměstnávání

Pokutu až do výše 1 000 000 Kč lze uložit například za:

- ▶ *nesplnění povinnosti podle § 307b ZP,*
- ▶ *nezajištění, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. a) až e), g) a h) ZP nebo byla uzavřena písemně podle § 308 odst. 2 ZP,*

7. Na úseku náhrad

Pokutu až do výše 200 000 Kč lze uložit za:

- ▶ *neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu nebo náhrady výdajů spojených s výkonem práce zaměstnanci, ačkoliv k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.*

8. Na úseku pracovní doby

Pokutu až do výše 300 000 Kč lze uložit za:

- ▶ *započtení překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem,*

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

ve znění zákona č. 89/2012 Sb., č. 332/2014 Sb. a zákona č. 365/2017 Sb.

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

**ČÁST PRVNÍ
Antidiskriminační zákon**

**HLAVA I
Obecná ustanovení**

**§ 1
Předmět úpravy**

(1) Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾ a v návaznosti na přímo použitelný předpis Evropské unie³⁾ a na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce České republiky,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života,
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) příznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy,
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

(2) Tento zákon se nevztahuje na právní vztahy související s úpravou podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí nebo osob bez státní příslušnosti na území České republiky. Tím není dotčena úprava stanovená přímo použitelným předpisem Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků³⁾.

(3) Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon nebo přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků³⁾, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.

¹⁾ Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.

Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem.

³⁾ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

Komentář k § 1

Problematika diskriminace a rovného zacházení je v nejobecnější rovině řešena již Všeobecnou deklarací lidských práv přijatou v roce 1948 a Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Dále je upravena úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 111/1958, o diskriminaci v zaměstnání a povolání, ale zejména právem Evropské unie v primárním prameni práva.

Rada Evropské unie může podle čl. 13 Smlouvy o Evropském společenství (čl. 19 konsolidovaného znění Smlouvy o fungování EU) na návrh Komise po konzultaci s Evropským parlamentem přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry a náboženství, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. V devadesátých letech minulého století byla výchozím dokumentem Evropské unie pro oblast rovného zacházení směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky a směrnice Rady 86/13/EHS o uplatnění principu rovného zacházení s muži a ženami zapojenými do samostatné výdělečné činnosti, včetně zemědělství, a o ochraně samostatně výdělečně činných žen v těhotenství a mateřství. V roce 2002 přijala Evropská unie směrnici 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. Evropská unie dále přijala v roce 2000 směrnici 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, a dále směrnici 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Na jejím základě jsou členské státy

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

Úpravu pracovních podmínek tvoří též Evropská rámcová dohoda o práci na částečný úvazek, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni v Bruselu dne 6. června 1997 a k jejímuž provádění byla přijata uvedená směrnice. Cílem této rámcové dohody je zejména zajištění rovnosti zaměstnanců pracujících na kratší pracovní dobu se zaměstnanci pracujícími po stanovenou týdenní pracovní dobu, zejména zajištění stejného zacházení s oběma skupinami zaměstnanců, dále možnost sjednání kratší pracovní doby při zohlednění potřeb zaměstnavatele, vymezení kategorií zaměstnanců, jejichž žádostem o kratší pracovní dobu je zaměstnavatel povinen vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

Účelem této rámcové dohody, k jejímuž provádění byla rovněž přijata směrnice a která se tudíž stala rovněž součástí komunitárního práva, je zlepšit kvalitu práce na dobu určitou a stanovit rámec zabráňující zneužití pracovních smluv na dobu určitou, které spočívá v postupném obnovování smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou (tzv. řetězení). Dohoda vyjmenovává opatření k prevenci zneužití, která mají členské státy využít (jedno nebo více) – předepsání objektivních důvodů ospravedlňujících obnovení takových pracovních smluv nebo pracovních poměrů, stanovení maximálního trvání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou, stanovení počtu obnovení takových pracovních smluv nebo pracovních poměrů.

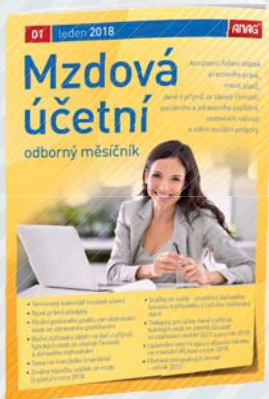
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě

Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperační přeshraniční služby v železniční dopravě

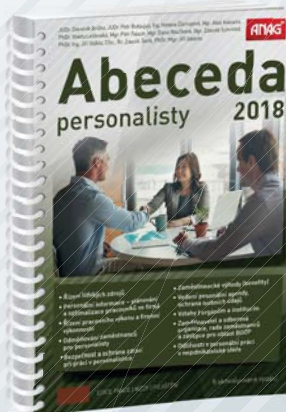
Obě uvedené směrnice jsou částečně transponovány do zákoníku práce, a to do zmocňovacího ustanovení pro vládu, podle kterého vláda stanoví nařízením odchylky v úpravě pracovní doby pro zaměstnance v dopravě. Příslušná ustanovení směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES byla transponována nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě; směrnice Rady 2005/47/ES byla transponována nařízením vlády č. 353/2008 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 589/2006 Sb., s účinností k 1. lednu 2009.

Směrnice v oblasti zastupování zaměstnanců

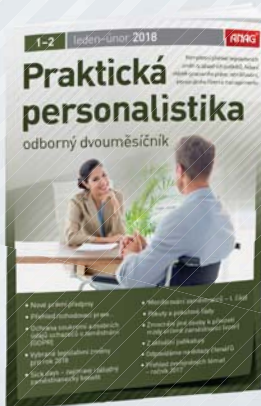
Přijaté směrnice pro oblast dialogu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli byly schvalovány k naplnění jednoho ze základních cílů Evropské unie a členských států, kterým je podpora sociálního dialogu mezi sociálními partnery. Informování zaměstnanců, projednávání s nimi stanovených otázek a jejich účast probíhá s cílem vytvořit ovzduší vzájemné důvěry uvnitř podniků, přičemž smyslem úpravy na úrovni Evropského společenství je stanovení minimálních požadavků účinných v celé Evropské unii, ale též zajistit příslušné minimální procedury informování a projednávání v nadnárodních strukturách podniků.



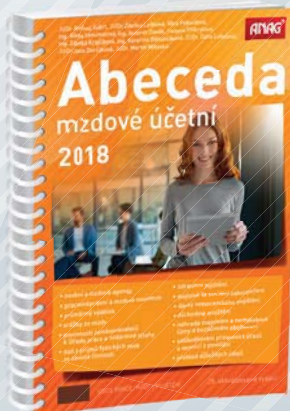
MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



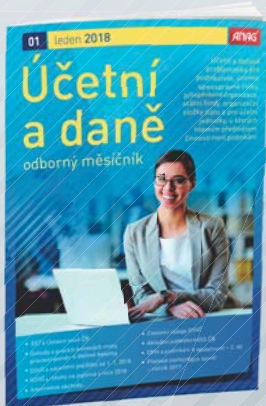
EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



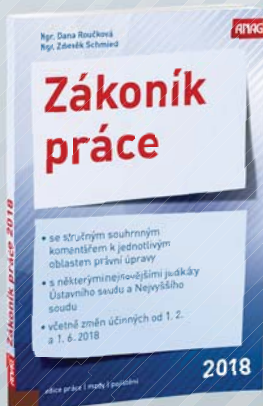
DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



9 4788075 4541154
Doporučená cena 979 Kč