

Č. j.: 2016/163397-161/2 - žádost o poskytnutí informace dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, **ve věci návrh novely zákoníku práce, který dne 21. 7. 2016 schválila Legislativní rada vlády.**

Dotaz ze dne 1. 8. 2016

Dobrý den,

rád bych si přečetl návrh novely zákoníku práce, který dne 21. 7. 2016 schválila Legislativní rada vlády. Proto bych Vás ve smyslu ust. §13 zákona č. 106/1999 rád požádal, zda byste mě mohli odkázat na místo, kde je text tohoto návrhu zveřejněn online, popřípadě mi ho zaslali na tuto emailovou adresu ve formátu .pdf, a to ideálně v textové verzi umožňující kopírování citací.

Vážený pane,

v příloze Vám zasíláme návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „návrh zákona“), a to v podobě, která vzešla z výsledků meziresortního připomínkového řízení. Tento návrh byl podroben jednání v pracovních komisích Legislativní rady vlády. Dne 21. července 2016 byl návrh zákona schválen v Legislativní radě vlády s úpravami podle připomínek obsažených ve stanovisku Legislativní rady vlády. V současné době se na tomto stanovisku Legislativní rady vlády pracuje a návrh zákona bude muset být v intencích tohoto stanoviska přepracován. Proto upozorňujeme, že v současné době je tedy již zasílaný návrh zákona neaktuální.

S pozdravem

Příloha - návrh zákona

N á v r h

ZÁKON

ze dne2016,

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

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ**Změna zákoníku práce****Čl. I**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., 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. a zákona č. .../2016 Sb., se mění takto:

1. Na konci poznámky pod čarou č. 1 se doplňují věty
„Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA).
Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF).

Směrnice Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS). Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009, o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci.“.

2. Nad § 11 se vkládá označení nového dílu 3, které včetně nadpisu zní:

„Díl 3

Vedoucí zaměstnanci a vrcholoví řídicí zaměstnanci“.

3. § 12 zní:

„§ 12

Vrcholovým řídicím zaměstnancem může být na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jen

- a) vedoucí zaměstnanec v pracovním poměru v přímé řídicí působnosti
 1. statutárního orgánu, jde-li o právnickou osobu, a
 2. zaměstnavatele, jde-li o fyzickou osobu, nebo
- b) vedoucí zaměstnanec, přímo podřízený vedoucímu zaměstnanci podle písmene a),

za podmínky, že s ním zaměstnavatel sjednal mzdu nebo složku mzdy, na kterou mu vznikne právo v každém kalendářním měsíci, alespoň ve výši 75 000 Kč.“.

4. V § 34a větě první se slova „Není-li v pracovní smlouvě“ nahrazují slovy „Není-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem písemně“.

5. V § 34b odstavec 1 zní:

„(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být rozvrhována stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba, a v tomto rozsahu i přidělována práce, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak.“.

6. V § 37 odst. 1 písmeno e) zní:

„e) údaj o stanovené týdenní pracovní době a způsobu jejího rozvržení včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení,“.

CELEX 31991L0533

7. Společný nadpis nad § 41 se zrušuje a nadpis § 41 zní: „**Výkon jiné práce**“.

8. V § 41 odst. 1 úvodní část ustanovení zní: „Zaměstnavatel je povinen přidělit zaměstnanci jinou vhodnou práci v rámci sjednaného druhu práce, a není-li to možné, navrhnout mu jinou vhodnou práci, než byla sjednána,“.

CELEX: 31992L0085, 32003L0088, 32009L0148, 31998L0024, 32014L0112

9. V § 41 odst. 1 se na konci písmene g) tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno h), které zní:

„h) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené jinými právními předpisy pro výkon sjednané práce.“.

10. V § 41 odstavce 2 až 5 znějí:

„(2) Za vhodnou práci podle odstavce 1 se považuje práce, která je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

(3) Jestliže zaměstnanec zaměstnavatelem navrženou jinou vhodnou práci odmítne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance, při níž zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nepřísluší. Nemá-li v případech uvedených v odstavci 1 zaměstnavatel pro zaměstnance jinou vhodnou práci, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci po dobu jejího trvání přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Věta druhá platí obdobně, pokud zaměstnavatel nenavrhne zaměstnanci zařazení na jinou vhodnou práci, ačkoli takovou vhodnou práci pro něho má. Jestliže zaměstnanec svým zaviněným jednáním způsobil, že dosavadní práci nesmí vykonávat z důvodů uvedených v odstavci 1 písm. e) a h) a zaměstnavatel pro něho jinou vhodnou práci nemá, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu.

(4) Zaměstnavatel může přidělit zaměstnanci i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby jinou práci, než byla sjednána, pouze je-li to třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků.

(5) Dochází-li ke změně sjednaného druhu práce z důvodů uvedených v odstavci 1, musí dohoda o změně pracovní smlouvy obsahovat důvod této změny a dobu, na kterou se změna sjednává. Věta první platí též, koná-li zaměstnanec na základě této dohody jinou práci, jestliže

- a) bylo proti němu zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení, nebo
- b) nemůže konat původní práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.“.

11. V § 41 se odstavce 6 a 7 zrušují.

12. § 43 včetně nadpisu zní:

„§ 43

Změna místa výkonu práce z důvodu nezbytné provozní potřeby

(1) Vyžaduje-li nezbytně provozní potřeba zaměstnavatele, aby zaměstnanec konal práci v jiném místě výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, může se zaměstnavatel dohodnout se zaměstnancem o změně místa výkonu práce. Dohoda musí obsahovat důvod

a dobu trvání této změny. Dohoda musí být uzavřena písemně.

(2) Změnu místa výkonu práce podle odstavce 1 lze provést jen v rámci zaměstnavatele. Pracovní úkoly zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejímž pracovišti zaměstnanec koná práci.“.

13. § 44 až 47 se včetně společného nadpisu nad § 44 zrušují.

14. § 51a zní:

„§ 51a

(1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec informován o přechodu práv a povinností nebo o přechodu výkonu práv a povinností, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

(2) Došlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, aniž byl zaměstnanec informován o přechodu práv a povinností nebo o přechodu výkonu práv a povinností, může dát zaměstnanec v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne, kdy k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů došlo. Výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

(3) Podle odstavce 2 se postupuje též, nebyl-li zaměstnanec informován o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nejpozději 30 dnů před tímto přechodem.“.

CELEX: 32001L0023

15. V § 62 se na konci odstavce 3 doplňují věty „Týkají-li se opatření uvedená ve větě první zaměstnavatele uvedeného v odstavci 1 písm. c), je zaměstnavatel povinen předložit zástupcům zaměstnanců sociální plán. Sociální plán musí být písemný a musí obsahovat údaje uvedené v odstavci 2 písm. a) až f). Zpracováním sociálního plánu je splněna informační povinnost zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců podle odstavce 2.“.

CELEX: 31998L0059

16. V § 76 odst. 3 se slova „52 týdnů“ nahrazují slovy „26 týdnů po sobě jdoucích“ a na konci odstavce se doplňuje věta „Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“.

CELEX: 32003L0088

17. V § 77 odst. 2 písmena a), d) a h) znějí:

„a) výkon jiné práce a změnu místa výkonu práce,

d) část čtvrtou, s výjimkou § 78 odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, 83, 88 až 90a, 92, 94, § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3 s tím, že pro účely dohod se směnou rozumí doba výkonu práce,

h) mzdu, plat, minimální mzdu a odměnu za pracovní pohotovost, a“.

CELEX: 31994L0033, 32003L0088

18. V § 78 odst. 1 písmeno e) zní:

„e) vícesměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,“.

19. V § 79 odst. 2 písm. b) se slova „třisměnným a nepřetržitým“ nahrazují slovy „vícesměnným nebo nepřetržitým“.

20. V § 79 odst. 3 se na konci textu věty první doplňují slova „; takto zkrácená stanovená týdenní pracovní doba se považuje za stanovenou týdenní pracovní dobu“.

21. V § 79a se slova „zaměstnance mladšího než 18 let“ nahrazují slovy „mladistvého zaměstnance“.

CELEX: 31994L0033

22. V části čtvrté hlava II včetně nadpisu zní:

„HLAVA II

ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Základní ustanovení

§ 81

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

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

§ 82

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

§ 83

Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

§ 84

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

CELEX: 32003L0088

23. V části čtvrté se za hlavu II vkládá nová hlava III, která včetně nadpisu zní:

„HLAVA III

ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ REŽIMY

Díl 1

Pružné rozvržení pracovní doby

§ 85

(1) Pružné rozvržení pracovní doby je zvláštní pracovní režim, který zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.

(2) Zaměstnanec je povinen odpracovat základní pracovní dobu podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby.

(3) V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

(4) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m).

(5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní

- a) při pracovní cestě zaměstnance,
- b) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,
- c) v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, a
- d) v dalších případech určených zaměstnavatelem.

(6) V případech uvedených v odstavci 5 platí pro zaměstnance předem stanovené

rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

Díl 2

Konto pracovní doby

§ 86

(1) Konto pracovní doby je zvláštní pracovní režim, ve kterém zaměstnavatel nemusí rozvrhovat stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, a který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

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

(3) Délka vyrovnávacího období u konta pracovní doby nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Zaměstnavatel může při uplatnění konta pracovní doby nařídit nebo se zaměstnancem dohodnout výkon práce mimo rozvrh směn, a to v rozsahu a za podmínek stanovených v § 93. Ustanovení § 98 odst. 2 tím není dotčeno.

(5) Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období podle odstavce 3 v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby, a to jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

§ 87

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

(2) Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje

- a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
- b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a
- c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

(3) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.“.

Dosavadní hlavy III až IX se označují jako hlavy IV až X.

CELEX: 32003L0088

24. V části čtvrté hlavě V nadpis dílu 1 zní: „Nepřetržitý denní odpočinek“.

25. V § 90 odstavec 1 zní:

„(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.“

CELEX: 31994L0033, 32003L0088

26. V § 90 odst. 2 písm. a) se slova „a při práci přesčas“ nahrazují slovy „při práci přesčas a při uplatnění konta pracovní doby“.

CELEX: 32003L0088

27. V § 90a se slova „Odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny“ nahrazují slovy „Nepřetržitý denní odpočinek“.

CELEX: 32003L0088

28. V § 91 se na konci odstavce 1 doplňuje věta „Za den pracovního klidu se při uplatnění konta pracovní doby považuje i den, ve kterém zaměstnavatel předem nerozvrhl zaměstnanci směnu nebo ji rozvrhl v rozsahu kratším, než odpovídá polovině průměrné délky směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby při pětidenním pracovním týdnu.“.

29. V § 91 odst. 6 větě druhé se slova „odměnu z dohody“ nahrazují slovy „odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „odměna z dohody“)“.

30. V § 92 odstavec 1 zní:

„(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 35 hodin a mladistvý zaměstnanec v trvání alespoň 48 hodin.“

CELEX: 31994L0033, 32003L0088

31. V § 92 odst. 2 se slovo „stanoví“ nahrazuje slovem „poskytne“.

32. V § 92 odst. 3 se slova „rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších“ nahrazují slovy „poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu zaměstnancům starším“.

CELEX: 31994L0033, 32003L0088

33. V § 92 odst. 4 se slova „Jestliže to je dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak“ nahrazují slovy „V zemědělství je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu podle odstavce 3 za podmínky“.

CELEX: 32003L0088

34. V § 93 odst. 2 se slova „odpočinku mezi dvěma směnami“ nahrazují slovy „denního odpočinku“.

35. § 93a se včetně nadpisu a poznámek pod čarou č. 23a a 23b zrušuje.

36. V § 95 se za odstavec 1 vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) Při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat pracovní pohotovost pouze v době mimo časové úseky základní a volitelné pracovní doby.“.

Dosavadní odstavce 2 a 3 se označují jako odstavce 3 a 4.

37. V § 96 odst. 1 písm. a) se bod 3 zrušuje.

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

38. V § 96 odst. 1 písm. a) bodě 4 se text „§ 95 odst. 2“ nahrazuje textem „§ 95 odst. 3“.

39. V § 97 odst. 1 se věta druhá zrušuje.

40. V § 97 odst. 2 se za slovo „zaměstnanců“ vkládají slova „členů evropské rady zaměstnanců nebo členů vyjednávacího výboru“.

CELEX: 32009L0038

41. V § 97 odst. 4 se slova „vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby“ nahrazují slovem „zaměstnanec“.

42. V § 97 se odstavec 5 zrušuje.

43. V § 111 odst. 1 větě první se slova „v základním pracovněprávním vztahu podle § 3“ nahrazují slovy „zaměstnanec, který nemá právo na příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 112 odst. 2)“ a věty druhá a třetí se zrušují.

44. V § 111 se za odstavec 1 vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) Nedosáhne-li mzda zaměstnance uvedeného v odstavci 1 minimální mzdy, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek ve výši rozdílu mezi mzdou, které dosáhl 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. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda 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.“.

Dosavadní odstavce 2 a 3 se označují jako odstavce 3 a 4.

45. V § 111 se odstavec 4 zrušuje.

46. V § 112 odstavec 1 zní:

„(1) Zaručenou mzdou je mzda, plat nebo odměna z dohody, na které zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru (§ 113 odst. 4), platového výměru (§ 136), dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.“.

47. V § 112 odst. 2 se slova „a pro zaměstnance“ nahrazují slovem „zaměstnancům“, za slova „poskytuje plat“ se vkládají slova „a zaměstnancům konajícím práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,“ a slova „částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy“ se nahrazují slovy „minimální mzda“.

48. V § 112 odst. 3 úvodní části ustanovení se za slova „v neděli“ vkládají slova „nebo odměna z dohody“.

49. V § 112 odst. 3 se na konci písmene a) slovo „nebo“ zrušuje.

50. V § 112 odst. 3 písm. b) se za slovo „zaručené“ vkládá slovo „měsíční“, na konci textu se tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se slovo „nebo“.

51. V § 112 odst. 3 se doplňuje písmeno c), které zní:

„c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy.“.

52. V § 115 odstavec 3 zní:

„(3) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se mzda nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.“.

53. V § 117 větě třetí, § 122 odst. 1 větě první a § 128 odst. 2 větě druhé se text „§ 111 odst. 2“ nahrazuje textem „§ 111 odst. 3“.

54. § 120 a 121 znějí:

„§ 120

(1) Uplatní-li se konto pracovní doby (§ 86 a 87), poskytuje se zaměstnanci ve vyrovnávacím období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) zvláštní forma mzdy (dále jen „stálá mzda“). Stálá mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem na jednotlivé kalendářní měsíce ve shodné měsíční výši. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku, a současně nesmí být sjednána v kolektivní smlouvě nižší než minimální mzda nebo stanovena vnitřním předpisem nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy.

(2) Uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 5, přísluší zaměstnanci stálá mzda, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku, a současně nesmí být

sjednána v kolektivní smlouvě nižší než minimální mzda nebo stanovena vnitřním předpisem nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy.

(3) Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřísluší. Stálá mzda se v příslušném kalendářním měsíci zkrátí o násobek počtu neodpracovaných hodin a částky, která se vypočte jako podíl úhrnu předpokládaných stálých mezd, které mají být zaměstnanci za vyrovnávací období vyplaceny a celkového počtu hodin, které má zaměstnanec ve vyrovnávacím období odpracovat. Postup podle § 111 odst. 2 a § 112 odst. 3 písm. a) se nepoužije.

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

a) stálá mzda zaměstnance,

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

§ 121

Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd a rozdílu mezi součtem stálých mezd a souhrnem práv na dosaženou mzdu [§ 120 odst. 4 písm. b)], zjištěným po uplynutí vyrovnávacího období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) nebo po skončení pracovního poměru, je-li souhrn práv na dosaženou mzdu vyšší.“

55. V § 127 odst. 1 větě první se za slova „náhradního volna“ vkládají slova „v rozsahu práce konané přesčas“.

56. V § 127 odstavec 3 zní:

„(3) Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu práce přesčas, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci v kalendářním roce nařídit (§ 93 odst. 2). Plat za práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti je zaměstnavatel povinen tomuto zaměstnanci vždy poskytnout. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.“

57. V § 130 odst. 1 se slova „který pracuje ve směnách rozdělených“ nahrazují slovy „kterému zaměstnavatel rozvrhl směny rozdělené“.

58. V § 130 odst. 2 se slova „tohoto zákona“ nahrazují slovy „odstavce 1“.

59. V § 139 odst. 1 úvodní část ustanovení zní:

„(1) Koná-li zaměstnanec jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, jestliže je to nutné“.

60. V § 139 odst. 1 písm. d) se text „(§ 41 odst. 5)“ nahrazuje textem „[§ 41 odst. 5 písm. b)]“.

61. V § 139 odst. 1 závěrečná část ustanovení zní:

„přísluší mu za tuto dobu doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před výkonem této jiné práce.“.

62. V § 139 odstavec 2 zní:

„(2) Koná-li zaměstnanec jinou práci podle § 41 odst. 5 písm. a), přísluší mu mzda nebo plat podle vykonávané práce; nebude-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu výkonu jiné práce doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před výkonem této jiné práce.“.

63. V § 139 se odstavec 3 zrušuje.

64. V § 146 písm. b) se slova „nebo k uspokojení závazků zaměstnance“ zrušují.

65. V § 152 písmeno d) zní:

„d) změně místa výkonu práce (§ 40 odst. 1 a § 43),“.

66. V části sedmé hlavě II se v nadpisu dílu 2 slovo „přeložení“ nahrazuje slovy „změně místa výkonu práce“.

67. V § 165 odst. 1 věta první zní: „Došlo-li u zaměstnance ke změně místa výkonu práce podle § 43 nebo je-li zaměstnanec dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, a toto místo je současně odlišné od místa bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 164.“.

68. V § 165 odst. 2 se slova „přeložení nebo“ nahrazují slovy „, v němž koná práci nebo mimo místo“.

69. V § 170 odstavec 3 zní:

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

70. V § 170 odst. 5 úvodní části ustanovení se slova „ve výši základní sazby“ zrušují.

71. V § 176 odst. 4 písm. b) se slova „12 až 18 hodin“ nahrazují slovy „déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin“.

72. V části sedmé hlavě III nadpis dílu 3 zní: „Náhrady při přijetí a změně místa výkonu práce z důvodu na straně zaměstnance“.

73. V § 177 odst. 1 se slova „poskytnutí náhrady“ nahrazují slovy „poskytnutí náhrad“ a slova „přeložení do jiného místa“ se nahrazují slovy „při změně místa výkonu práce podle § 40 odst. 1 z důvodu na straně zaměstnance“.
74. V § 177 odst. 2 se slovo „Náhradu“ nahrazuje slovem „Náhrady“.
75. V § 179 odst. 4 písm. a) se slova „5 až 12 hodin“ nahrazují slovy „12 hodin a méně“.
76. V § 179 odst. 4 písm. b) se slova „12 až 18 hodin“ nahrazují slovy „déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin“.
77. V § 183 se na konci odstavce 1 doplňuje věta „Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, že zašle zálohu nebo její část na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem.“.
78. V § 183 se na konci odstavce 2 doplňuje věta „Poskytne-li zaměstnavatel zálohu nebo její část formou uvedenou v odstavci 1 větě druhé na platební účet vedený v české měně, použijí se pro přepočítání měn kurzy uvedené ve větě čtvrté obdobně.“.
79. V § 199 odst. 2 se text „§ 317“ nahrazuje textem „§ 317a“.
80. Na konci textu poznámky pod čarou č. 70 se doplňují slova „, § 65 odst. 2 a § 72 odst. 3 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně.“.
81. V části osmé nadpis hlavy II zní: „SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE“.
82. Za § 206 se vkládá nový § 206a, který zní:

„§ 206a

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 po skončení služby v operačním nasazení anebo zaměstnankyně po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.“.

CELEX: 32006L0054, 31992L0085, 32010L0018

83. V § 207 se slova „nebyl-li převeden na“ nahrazují slovem „nekoná-li“.
84. V § 208 se část věty za středníkem včetně středníku zrušuje.
85. V § 210 větě první se slova „pracovní doby“ nahrazují slovem „směny“.
86. V § 210 větě druhé se slova „nebo plat“ a slova „nebo platu“ zrušují.

87. § 211 zní:

„§ 211

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

- a) dovolenou za kalendářní rok,
- b) poměrnou část dovolené,
- c) dodatkovou dovolenou.“

88. V části deváté nadpis hlavy II zní: „DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST A VÝMĚRA DOVOLENÉ“.

89. V části deváté hlavě II se označení dílů 1 a 2 včetně nadpisů zrušuje.

90. § 212 včetně nadpisu zní:

„§ 212

Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo. Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

(2) Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší poměrná část dovolené. Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.“

CELEX: 32003L0088, 32000L0079, 320014L0112

91. V § 213 se odstavec 4 zrušuje.

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

92. V § 213 odstavec 4 zní:

„(4) Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby.“

CELEX: 31997L0081

93. § 214 se zrušuje.

94. V § 215 odstavec 1 zní:

„(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, není-li pro zaměstnance uvedené v odstavci 2 písm. f) stanoveno jinak. 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.“

CELEX: 31997L0081

95. V § 215 se za odstavec 4 vkládají nové odstavce 5 a 6, které znějí:

„(5) Při změně délky týdenní pracovní doby v průběhu příslušného kalendářního roku se pro účely stanovení práva na dodatkovou dovolenou použije ustanovení § 213 odst. 4 obdobně.

(6) Pro účely dodatkové dovolené se v případech uvedených v odstavci 2 písm. a) až e) a g) až i) za výkon práce s výjimkou čerpání dovolené nepovažují doby uvedené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1; právo na dodatkovou dovolenou v těchto případech vzniká jen na základě skutečného výkonu práce za podmínek uvedených v odstavcích 1 a 2.“

CELEX: 31997L0081

96. V § 216 odstavce 2 až 4 znějí:

„(2) Pro účely dovolené se s výjimkou překážek v práci uvedených ve větě druhé za výkon práce nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci přesahující v souhrnu dvacetinásobek stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce; to však neplatí a za neodpracované se tyto překážky v práci považují v celém rozsahu, pokud mimo tyto překážky v práci zaměstnanec během kalendářního roku neodpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklých při plnění pracovního úkolu

nebo v přímé souvislosti s ním, a doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud jsou uvedeny v prováděcím právním předpisu (§ 199 odst. 2), se však pro účely dovolené za výkon práce posuzuje v celém rozsahu a nezapočítává se do limitu uvedeného ve větě první.

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

(4) Dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.“.

CELEX: 32003L0088

97. V § 217 odst. 1 se za větu druhou vkládá věta „Zaměstnavatel je povinen vhodným rozvržením týdenní pracovní doby umožnit zaměstnanci, kterému vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, čerpání dovolené ve výměře podle § 213 v týdnech, ledaže se s ním dohodl jinak.“.

98. V § 218 se za odstavec 1 vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny, a u pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku.“.

Dosavadní odstavce 2 až 4 se označují jako odstavce 3 až 5.

99. V § 218 odst. 3 se za slova „odstavce 1“ vkládají slova „nebo byla-li její část převedena podle odstavce 2“ a slova „v odstavci 4“ se nahrazují slovy „v odstavci 5“.

100. V § 218 se doplňuje odstavec 6, který zní:

„(6) Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.“.

101. V § 219 odst. 2 se na konci textu věty první doplňují slova „; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat (§ 91 odst. 4) a čerpání dovolené mu na jeho žádost bylo určeno pouze na tento den“.

102. V § 221 se odstavec 2 zrušuje a zároveň se zrušuje označení odstavce 1.

103. V § 222 odst. 1 se věta druhá zrušuje.

104. V § 222 odst. 4 se věta druhá zrušuje.

105. § 223 zní:

„§ 223

Zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu podle věty první, který vznikl v tomto roce. Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 3 týdnů.“

106. V § 224 odst. 1 se za slovo „práce“ vkládají slova „včetně předcházení riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti“.

107. V § 235 odst. 3 se na konci textu písmene b) doplňují slova „nebo okamžitým zrušením z důvodů uvedených v § 56 odst. 1 písm. b)“.

108. V § 239 odst. 1 se slova „převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a“ nahrazují slovy „navrhnout jí jinou vhodnou práci,“.

CELEX: 31992L0085

109. V § 239 odst. 3 se slova „při práci, na niž byla převedena,“ nahrazují slovy „vykonávající jinou práci z důvodu uvedeného v § 41 odst. 1 písm. c) nebo g)“.

CELEX: 31992L0085

110. V § 240 odst. 1 se v části věty za středníkem slova „přeložit je může zaměstnavatel“ nahrazují slovy „konat práci v jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, mohou“.

CELEX: 31992L0085

111. V § 241 se na konci odstavce 2 doplňuje věta „Důvody, pro které zaměstnavatel žádosti podle věty první nevyhověl, je povinen zaměstnankyni nebo zaměstnanci sdělit písemně.“.

CELEX: 31997L0081

112. V § 247 odst. 1 písm. a) se slova „převedením na jinou práci“ nahrazují slovy „změnou druhu vykonávané práce“.

CELEX: 31994L0033

113. V § 248 odstavec 2 zní:

„(2) Je-li dán závažný důvod spočívající v ochraně majetku zaměstnavatele, je zaměstnavatel oprávněn v nezbytném rozsahu kontrolovat věci, které k němu zaměstnanci vnášejí nebo od něho odnášejí, nebo provádět prohlídky zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce

podle věty první zaměstnavatel šetří důstojnost zaměstnance. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.“.

114. V § 249 odst. 2 se v části věty za středníkem za slovo „sebe“ vkládá čárka, slovo „nebo“ se zrušuje a slova „osoby blízké“ se nahrazují slovy „jiné fyzické osoby“.
115. V § 254 odst. 1 se slova „na jinou práci nebo“ zrušují a slova „jeho přeložení“ se nahrazují slovy „změně místa výkonu práce“.
116. V § 254 odst. 2 se slova „na jinou práci nebo“ zrušují a slovo „přeložení“ se nahrazuje slovy „při změně místa výkonu práce“.
117. V § 254 odst. 3 se slova „nebo který byl převeden na jinou práci,“ zrušují a slovo „přeložen“ se nahrazuje slovy „u něhož došlo ke změně místa výkonu práce“.
118. V § 271b odst. 3 se na konci věty první doplňují slova „platné v den zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání“.
119. V § 273 odst. 2 se slova „zástupce zaměstnanců v Evropské radě zaměstnanců“ nahrazují slovy „člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru“.

CELEX: 32009L0038

120. V § 280 odst. 1 se na konci textu písmene b) doplňují slova „včetně sociálního plánu, pokud je zaměstnavatel povinen jej předložit podle § 62 odst. 3,“.

CELEX: 31998L0059

121. V § 313 odst. 1 úvodní části ustanovení se slova „dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti“ nahrazují slovy „dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle zvláštního právního předpisu¹¹³⁾ nebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí (exekuce) srážkami ze mzdy¹¹⁴⁾“.

Poznámky pod čarou č. 113 a 114 znějí:

¹¹³⁾ § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
¹¹⁴⁾ § 299 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.“.

122. V § 313 odst. 1 písm. e) se za slova „prováděny srážky,“ vkládají slova „který orgán srážky nařídil,“.

123. § 317 zní:

„§ 317

(1) Podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být práce konána mimo pracoviště zaměstnavatele.

(2) Zaměstnavatel je povinen k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.

(3) Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou sjednat úhradu nákladů uvedených v odstavci 2 paušální částkou.

(4) Zaměstnavatel je povinen přijmout opatření, která zabraňují izolaci zaměstnance vykonávajícího práci mimo pracoviště zaměstnavatele od ostatních zaměstnanců, například zajistit zaměstnanci na jeho žádost možnost se pravidelně setkávat s ostatními zaměstnanci.

(5) Je-li práce mimo pracoviště zaměstnavatele konána s využitím sítí elektronických komunikací, je

- a) zaměstnavatel povinen zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance, s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení a zajišťovat, zejména pokud jde o programové vybavení, ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- b) zaměstnanec povinen počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.

(6) Odstavce 1 až 5 se nepoužijí v případě práce konané zaměstnancem mimo pracoviště zaměstnavatele jen výjimečně.“

124. Za § 317 se vkládají nové § 317a a 317b, které znějí:

„§ 317a

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele (§ 317 odst. 1) a zároveň se dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) se na něj úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije,
- b) při odměňování se nepoužijí ustanovení § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 až 118, § 125 až 130, a § 135 odst. 2 a 3,
- c) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192.

Pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 115 odst. 3 nebo náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

§ 317b

Na pracovněprávní vztahy vrcholového řídicího zaměstnance se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) si může rozvrhnout pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin týdně, a to i na dny pracovního klidu (§ 91);
- b) § 78 odst. 1 písm. i), § 79, 83, 93 a § 96 odst. 1 písm. a) bod 2 se nepoužijí;
- c) při odměňování se nepoužijí ustanovení § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 a 118;
- d) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy, s výjimkou náhrady mzdy podle § 192.

Pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 115 odst. 3 nebo náhrady mzdy podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.“

CELEX: 32003L0088

125. § 329 zní:

„§ 329

Nastanou-li důvody, pro které lhůta neběží, nemá to vliv na její původní délku.“

126. V § 334 odstavec 2 zní:

„(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Není-li možné doručit písemnost na pracovišti, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen.“

127. V § 336 odst. 1 se slova „která je mu známa“ nahrazují slovy „kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil“.

128. V § 336 odst. 3 a 4 se slovo „uloženou“ zrušuje a slova „10 pracovních“ se nahrazují číslem „15“.

129. V § 336 odst. 4 větě poslední se část věty za středníkem včetně středníku zrušuje.

130. V § 337 se na konci odstavce 3 doplňuje věta „Jestliže zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy pokus o doručení písemnosti zaměstnancem nebyl úspěšný.“

131. § 338 včetně poznámky pod čarou č. 21a zní:

„§ 338

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

(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele (dále jen „činnost zaměstnavatele“), 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) Pro případ převodu činnosti zaměstnavatele podle tohoto zákona musí být splněny následující podmínky:

- a) činnosti musí být vykonávány po převodu činností stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- b) činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- c) bezprostředně před převodem činností zde existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností,
- d) nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu a
- e) musí být převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě možnost jeho užívání, nedochází-li k převodu jeho vlastnictví, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní.

(4) Za činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména činnosti 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 činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

(5) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak^{21a)}.

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

CELEX: 32001L0023

132. V § 340 se slova „nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části“ zrušují.

133. V § 346d odst. 1, 2 a 4 se slova „ze základního“ nahrazují slovem „z“.

134. V § 346d se doplňuje odstavec 8, který zní:

„(8) Směnkou nelze zajistit dluh z pracovněprávního vztahu.“

135. V § 348 odst. 1 písm. a) se slova „a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,“ zrušují.

136. V § 353 odst. 3 se slova „ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas (§ 114 odst. 2 a § 127 odst. 2)“ nahrazují slovy „k zúčtování platu za práci přesčas (§ 127 odst. 2)“ a slova „mzda nebo plat poskytnuta“ se nahrazují slovy „plat za práci přesčas poskytnut“.

137. V § 356 odstavec 2 zní:

„(2) Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, vypočte se tak, že se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce, a týdenní pracovní dobou zaměstnance. Dojde-li ke změně týdenní pracovní doby v rozhodném období, vypočte se týdenní pracovní doba tak, že se součet uplatněných týdenních pracovních dob v hodinách vynásobený počtem hodin v nich odpracovaných vydělí celkovým počtem odpracovaných hodin v rozhodném období. U zaměstnanců konajících práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí koeficientem 4,348 a podílem počtu hodin vykonaných zaměstnancem v rozhodném období a počtu týdnů v rozhodném období.“

138. V § 357 odst. 1 se za slova „minimální mzda (§ 111)“ vkládají slova „nebo příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 112)“ a za slova „minimální mzdě“ se vkládají slova „nebo příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy“.

139. § 363 zní:

„§ 363

Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, jsou nadpis hlavy IV v části první, § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, § 39 odst. 2 až 6, § 40 odst. 3, § 41 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmena c), d), f) a g), § 51a, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d), § 54 písm. b) spočívající ve slovech „to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. c) spočívající ve slovech „nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. d) „o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou“, § 62 až 64, § 76 odst. 3, § 77 odst. 2 písm. d) spočívající ve slovech „s výjimkou § 78 odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, 83, 88 až 90a, 92, 94, § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3“, § 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 vymežit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“, § 79 odst. 1, § 79a, § 81, § 85 odst. 4 spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba

naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m)“, § 86 odst. 3 a 5, § 88 odst. 1 a 2, § 90, 90a, § 92 odst. 1, 3 a 4, § 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4, § 94, § 96 odst. 1 písm. a) body 1 a 2 a odst. 2, § 97 odst. 2 spočívající ve slovech „členů evropské rady zaměstnanců nebo členů vyjednávacího výboru“, § 101, 102, § 103 odst. 1 písm. a) až h), j) a k) až do konce odstavce 1, odst. 2 až 5, § 104, § 105 odst. 1 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu“, odst. 3 písm. a), 4 a 7, § 106 odst. 1 až 4 písm. a), c), d), f) a g), § 108 odst. 2, 3, 6 a 7, § 110 odst. 1, § 113 odst. 4, § 136 odst. 2, § 191 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat“, § 195, 196, § 197 odst. 3 spočívající ve slovech „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let“, spočívající ve slovech „rodičovská dovolená přísluší“, § 197 odst. 3 věta druhá a třetí, § 198 odst. 1 až 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), § 206a spočívající ve slově „Nastoupí-li“, spočívající ve slovech „zaměstnankyně po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, do práce“, spočívající ve slovech „je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště“, § 212 odst. 1, § 213 odst. 1 a 4, § 215 odst. 1 spočívající ve slovech „a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, není-li pro zaměstnance uvedené v odstavci 2 písmeno f) stanoveno jinak“ a odst. 5, § 216 odst. 2, § 217 odst. 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 218 odst. 1, § 222 odst. 2, § 229 odst. 1 spočívající ve slovech „odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat“, § 238 odst. 1 a 2, § 239, § 240 odst. 1, § 241 odst. 1 a 2, § 245 odst. 1, § 246 odst. 2 věta první, § 247 odst. 1 písm. a), § 269 až 271, § 273 odst. 2 spočívající ve slovech „člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru“, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 6 a 8, § 277 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“, § 278 odst. 1 až 3, odst. 4 věta druhá a třetí, § 279 odst. 1 písm. a), b), e) až h) a odst. 3, § 280 odst. 1 písm. a) až f), § 281 odst. 5, § 288 až 299, § 308 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmeno b), § 309 odst. 4 a 5, § 316 odst. 4 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o“ a písm. a), c), d), e), g) a h) a dále ve slovech „to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený“, § 317b písm. a) spočívající ve slovech „si může rozvrhnout pracovní dobu až do rozsahu 48 hodin týdně“, § 319, § 338 odst. 2 až 4, § 339 odst. 1 v úvodní části ustanovení, § 339 odst. 2, 339a, 340, 345a, § 346b odst. 4 a § 350 odst. 2.“.

140. V části třinácté se za hlavu XIX vkládá nová hlava XX, která včetně nadpisu zní:

„HLAVA XX

PRACOVNÍ SPORY

§ 363a

Spory z pracovněprávních vztahů vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem rozhodují pouze soudy.“.

141. V § 393 odst. 1 se slova „jednotek sborů dobrovolných hasičů obce a“ zrušují.

Čl. II

Přechodná ustanovení

1. Převedení zaměstnance na jinou práci podle § 41 nebo jeho přeložení podle § 43 zákona č. 262/2006 Sb., k němuž došlo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.
2. Výpověď daná podle § 51a zákona č. 262/2006 Sb., ve znění zákona č. 365/2011 Sb., přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.
3. Práva a povinnosti podle § 62 a 280 zákona č. 262/2006 Sb., vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se posuzují podle zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
4. Období dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby podle § 76 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, které začalo plynout přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.
5. Právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, a čerpání této dovolené, i když k němu dojde ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí ustanoveními § 211 až 223 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
6. Práva a povinnosti podle § 224 zákona č. 262/2006 Sb., vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se posuzují podle zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
7. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti podle § 271b odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění zákona č. 205/2015 Sb., nebo podle § 371 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., se řídí § 271b odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.
8. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jehož účinnost nastala přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.
9. Rozhodčí řízení v případě sporů z pracovněprávních vztahů vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zahájená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se dokončí podle dosavadních právních předpisů.

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o požární ochraně

Čl. III

V zákoně č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění zákona č. 203/1994 Sb. a zákona č. 237/2000 Sb., § 80 včetně nadpisu zní:

„§ 80

Odškodňování úrazů

(1) Došlo-li u občana k poškození na zdraví nebo k jeho smrti (dále jen „poškozený“) při

- a) činnosti v jednotce sboru dobrovolných hasičů obce v rámci operačního řízení, poskytne náhradu škody stát, pokud nevznikl nárok na náhradu této škody z pracovněprávního vztahu,
- b) nařízeném cvičení nebo nařízené odborné přípravě, poskytne náhradu škody, pokud nevznikl nárok na náhradu této škody z pracovněprávního vztahu,
 - 1. stát, jestliže cvičení nebo odbornou přípravu nařídil a organizuje hasičský záchranný sbor, nebo
 - 2. zřizovatel jednotky, jestliže cvičení nebo odbornou přípravu nařídil a organizuje velitel jednotky sboru dobrovolných hasičů obce,
- c) činnosti v požární hlídce, poskytne náhradu škody zřizovatel požární hlídky, nebo
- d) poskytnutí pomoci (§ 18 a 19), poskytne náhradu škody stát.

(2) Náhrada škody podle odstavce 1 se poskytuje obdobně podle předpisů o odškodňování pracovních úrazů.

(3) Je-li osobou odpovědnou za poskytnutí náhrady škody stát, výši náhrady stanoví a tuto poskytne hasičský záchranný sbor kraje, v jehož územním obvodu k poškození na zdraví nebo ke smrti došlo.“

ČÁST TŘETÍ

Změna zákona o vojácích z povolání

Čl. IV

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 155/2000 Sb., zákona č. 129/2002 Sb., zákona č. 254/2002 Sb., zákona č. 362/2003 Sb., zákona č. 546/2005 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 272/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb.,

zákona č. 147/2010 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 122/2012 Sb., zákona č. 332/2014 Sb., zákona č. 204/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb. a zákona č. 47/2016 Sb., se mění takto:

1. § 32 až 35 znějí:

„§ 32

Řádná dovolená a její poměrná část

(1) Vojákovi, který za nepřetržitého trvání služebního poměru konal v příslušném kalendářním roce službu po dobu 52 týdnů v rozsahu základní týdenní doby služby, přísluší řádná dovolená v délce 6 týdnů v kalendářním roce. Konal-li voják po dobu 52 týdnů služby, ale byla mu stanovena kratší týdenní doba služby, přísluší mu řádná dovolená odpovídající této kratší týdenní době služby.

(2) Vojákovi, kterému nevzniklo právo na řádnou dovolenou podle odstavce 1, avšak konal v příslušném kalendářním roce službu nepřetržitě alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu základní týdenní doby služby nebo kratší týdenní doby služby, přísluší poměrná část řádné dovolené. Poměrná část řádné dovolené činí za každou odslouženou týdenní dobu služby v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu řádné dovolené, na kterou má voják v příslušném kalendářním roce právo.

(3) Dochází-li u vojáka v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky týdenní doby služby, přísluší mu za tento rok řádná dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní doby služby.

(4) Pro účely řádné dovolené se s výjimkou překážek ve službě uvedených ve větě druhé za výkon služby nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky ve službě přesahující v souhrnu dvacetinásobek stanovené týdenní doby služby v kalendářním roce; to však neplatí a za neodpracované se tyto překážky ve službě považují v celém rozsahu, pokud mimo tyto překážky ve službě voják během kalendářního roku neodpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo kratší týdenní doby služby. Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou voják čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je vojákyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba neschopnosti k výkonu služby vzniklé v důsledku služebního úrazu nebo nemoci z povolání, se však za výkon služby považuje v celém rozsahu.

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

(6) Řádná dovolená se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

§ 33

Čerpání řádné dovolené

(1) Čerpání řádné dovolené je nadřízený povinen vojákovi určit tak, aby řádnou dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém vojákovi právo na řádnou dovolenou vzniklo, ledaže v tom nadřízenému brání překážky ve službě na straně vojáka nebo naléhavý zájem služby. Čerpání řádné dovolené může být určeno vojákovi v několika částech, z nichž alespoň jedna musí činit nejméně 14 kalendářních dnů vcelku. Den nástupu řádné dovolené musí nadřízený vojákovi určit nejméně 14 kalendářních dnů předem; tato lhůta se může zkrátit, jestliže s tím voják souhlasí. Nástup řádné dovolené se může na žádost vojáka změnit.

(2) S přihlédnutím k oprávněným zájmům vojáka lze na základě jeho písemné žádosti část řádné dovolené, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny, převést do následujícího kalendářního roku.

(3) Nadřízený nemůže určit čerpání řádné dovolené na dobu, kdy je voják uznán neschopným ke službě pro nemoc nebo úraz, ani na dobu mateřské nebo rodičovské dovolené. Na dobu trvání ostatních důležitých osobních překážek ve službě může nadřízený určit vojákovi čerpání řádné dovolené jen na jeho žádost.

(4) Vyžaduje-li to důležitý zájem služby, může nadřízený změnit vojákovi původní určený nástup řádné dovolené nebo ho z řádné dovolené odvolat; voják má nárok na náhradu nákladů, které mu tím vznikly.

(5) Požádá-li vojákyně o poskytnutí řádné dovolené tak, aby řádná dovolená navazovala bezprostředně na konec mateřské dovolené²⁾, a voják o poskytnutí řádné dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou²⁾, je služební orgán povinen jejich žádosti vyhovět.

(6) Nemůže-li být řádná dovolená vyčerpána podle odstavce 1 nebo byla-li její část převedena podle odstavce 2, je nadřízený povinen určit ji vojákovi tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 8 stanoveno jinak.

(7) Není-li čerpání řádné dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku po roce, ve kterém vojákovi právo na řádnou dovolenou vzniklo, má právo určit čerpání řádné dovolené voják. Čerpání řádné dovolené je voják povinen písemně oznámit nadřízenému alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne s nadřízeným na jiné době oznámení.

(8) Nemůže-li být řádná dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že voják byl uznán dočasně služby neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je nadřízený povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek ve službě.

§ 34

Přerušování řádné dovolené

(1) Byl-li voják v době čerpání řádné dovolené uznán dočasně služby neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, řádná dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určil-li nadřízený čerpání řádné dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny na žádost vojáka. Řádná dovolená se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené.

(2) Případně-li v době řádné dovolené vojáka svátek na den, který je jinak jeho obvyklým dnem služby, nezapočítává se mu do řádné dovolené; to neplatí v případě, kdy voják by byl jinak povinen v den svátku konat službu a čerpání řádné dovolené mu bylo určeno pouze na tento den. Určil-li nadřízený vojákovu náhradní volno za službu konanou nad základní týdenní dobu služby nebo za službu ve svátek anebo volno tak, že by připadlo do doby řádné dovolené, je povinen určit mu náhradní volno nebo volno na jiný den.

§ 35

Krácení řádné dovolené

Nadřízený může řádnou dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou službu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí lze sčítat. Řádná dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu podle věty první, který vznikl v tomto roce. Při krácení řádné dovolené musí být vojákovu, jehož služební poměr trval po celý kalendářní rok, poskytnuta řádná dovolená alespoň v délce 3 týdnů.“.

2. V § 68h se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňují se odstavce 2 a 3, které znějí:

„(2) Vojákovu přísluší služební plat za nevyčerpanou řádnou dovolenou pouze v případě zániku služebního poměru.

(3) Voják je povinen vrátit vyplacený služební plat za řádnou dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo.“.

Čl. V

Přechodné ustanovení

Právo na dovolenou, které vzniklo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, a čerpání této dovolené, i když k němu dojde ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí ustanoveními § 32 až 35 zákona č. 221/1999 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

ČÁST ČTVRTÁ

Změna zákona o zaměstnanosti

Čl. VI

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 168/2005 Sb., zákona č. 202/2005 Sb., zákona č. 253/2005 Sb., zákona č. 350/2005 Sb., zákona č. 382/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 428/2005 Sb., zákona č. 444/2005 Sb., zákona č. 495/2005 Sb., zákona č. 109/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 115/2006 Sb., zákona č. 161/2006 Sb., zákona č. 165/2006 Sb., zákona č. 214/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 159/2007 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 379/2007 Sb., zákona č. 57/2008 Sb., zákona

č. 124/2008 Sb., zákona č. 129/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 223/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 149/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 420/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 1/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 437/2012 Sb., zákona č. 505/2012 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 306/2013 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 136/2014 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 219/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 84/2015 Sb., zákona č. 131/2015 Sb., zákona č. 203/2015 Sb., zákona č. 314/2015 Sb., zákona č. 317/2015 Sb., zákona č. 88/2016 Sb., zákona č. 137/2016 Sb. a zákona č. .../2016 Sb., se mění takto:

1. V § 5 písm. e) bodě 2 se slova „převedení na jinou práci“ nahrazují slovy „výkonu jiné práce“.
2. V § 100 odstavci 2 se slova „v důsledku převedení“ zrušují.

ČÁST PÁTÁ

Změna zákona o inspekci práce

Čl. VII

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 230/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 350/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 136/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb. a zákona č. 81/2015 Sb., se mění takto:

1. V § 4 odst. 1 se písmeno k) včetně poznámky pod čarou č. 9a zrušuje.
Dosavadní písmeno l) se označuje jako písmeno k).
2. V § 5 odst. 1 se na konci písmene l) čárka nahrazuje tečkou a písmeno m) se zrušuje.
3. V § 7 odst. 1 písm. f) bodě 2 se slova „práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,“ zrušují.
4. V § 11 odst. 1 písm. a) se slova „odměňování za práci a“ nahrazují slovy „poskytování stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty,“.

CELEX: 32006L0054, 32000L0078

5. § 13 včetně nadpisu zní:

„§ 13

Přestupky na úseku odměňování zaměstnanců

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) nesplní některou z povinností při sjednání, stanovení nebo určení mzdy nebo odměny z dohody nebo při jejich poskytování,
- b) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo odměnu z dohody, nebo jejich část, na které mu vzniklo právo, ve lhůtě, ve které jsou splatné,
- c) nesplní některou z povinností při provádění srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu, nebo při započtení pohledávky proti mzdě, nebo odměně z dohody,
- d) nesplní některou z povinností při poskytování odměny za pracovní pohotovost,
- e) nesplní některou z povinností při určení množství požadované práce a pracovního tempa,
- f) uplatní způsob odměňování v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do

- a) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. a), c), d) nebo e),
- b) 2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. b) nebo f).“.

Poznámky pod čarou č. 40 až 44 se zrušují.

6. V § 14 odst. 1 se slova „nebo platu⁷⁾“ zrušují.
7. V § 14 odst. 2 se částka „200 000 Kč“ nahrazuje částkou „1 000 000 Kč“.
8. § 15 včetně nadpisu a poznámek pod čarou č. 45 až 50 zní:

„§ 15

Přestupky na úseku pracovní doby

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) nerozvrhne zaměstnanci pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby podle § 34b odst. 1 zákoníku práce,
- b) v rozporu s § 81 nebo § 84 zákoníku práce, nebo s § 63a zákona o námořní plavbě, neurčí začátek a konec směn, nevypracuje písemný rozvrh týdenní pracovní doby a neseznámí zaměstnance předem s tímto rozvrhem,
- c) nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby podle § 78 odst. 1 písm. m), § 79a, § 85 odst. 4, § 86 odst. 3 nebo § 94 odst. 1 zákoníku práce nebo právního předpisu vydaného k jeho provedení⁴⁵⁾, nebo podle § 63a zákona o námořní plavbě,

- d) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
- e) rozvrhne délku směny v rozporu s § 83, § 85 nebo § 94 zákoníku práce nebo právního předpisu vydaného k jeho provedení⁴⁵⁾⁴⁶⁾,
- f) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje práci přesčas v rozporu s § 93 a § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,
- g) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance³⁾ prací přesčas,
- h) nevede účet pracovní doby zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby, neposoudí rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení období kratšího, než je uvedeno v § 86 odst. 3 zákoníku práce,
- i) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje výkon práce mimo rozvrh směn v kontu pracovní doby v rozporu s § 86 odst. 4 zákoníku práce,
- j) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v rozporu s § 91 zákoníku práce,
- k) v rozporu s § 348 zákoníku práce nezapočte dobu, která se považuje za výkon práce, do pracovní doby,
- l) neposkytne nepřetržitý odpočinek podle § 90, § 90a nebo § 92 zákoníku práce nebo právního předpisu vydaného k jeho provedení⁴⁵⁾⁴⁶⁾, nebo podle § 63c zákona o námořní plavbě,
- m) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
- n) nezapočte zaměstnanci přiměřenou dobu na oddech a jídlo u prací, které nemohou být přerušeny nebo bezpečnostní přestávku, do pracovní doby,
- o) nezapočte zaměstnanci dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, na kterou připadla bezpečnostní přestávka, do pracovní doby,
- p) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 78 odst. 1 písm. h) nebo § 95 zákoníku práce nebo právním předpisem vydaným k jeho provedení⁴⁵⁾,
- q) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci⁴⁷⁾, nejde-li o jejich přípravu na povolání,
- r) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb podle § 94 odst. 2 zákoníku práce,
- s) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,
- t) zaměstná mladistvého zaměstnance³⁾ nebo člena osádky nákladního automobilu nebo

autobusu⁴⁸⁾ tak, že celková délka jejich týdenní pracovní doby ve všech základních pracovněprávních vztazích, které tito zaměstnanci sjednali, ve svém souhrnu překročí maximální povolený rozsah hodin podle § 79a zákoníku práce nebo právního předpisu vydaného k jeho provedení⁴⁹⁾,

- u) nevede nebo vede neúplně evidenci odpracované doby a pracovní pohotovosti zaměstnance podle § 96 odst. 1 zákoníku práce, nebo podle § 63e zákona o námořní plavbě,
- v) neumožní zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy nebo stejnopisy na náklady zaměstnavatele,
- w) neuchovává evidenci pracovní doby podle právního předpisu vydaného k provedení zákoníku práce⁵⁰⁾.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do

- a) 300 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. d),
- b) 400 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. p), u), v) nebo w),
- c) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. g), j), k), l), m), q) nebo r),
- d) 2 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písm. a), b), c), e), f), h), i), n), o), s) nebo t).

⁴⁵⁾ Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

⁴⁶⁾ Nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku.

⁴⁷⁾ § 78 odst. 1 písm. j) a § 245 odst. 1 zákoníku práce.

⁴⁸⁾ § 2 písm. a) nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

⁴⁹⁾ § 79a zákoníku práce.

§ 4 odst. 1 nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

⁵⁰⁾ § 6 a § 15a odst. 2 nařízení vlády č. 589/2006 Sb.“.

*CELEX: 31994L0033, 31999L0063, 32002L0015, 32005L0047, 32006R0561
32014L0112*

9. V § 16 odst. 1 a § 29 odst. 1 se slova „k dovolené za odpracované dny,“ a slova „nebo další dovolené“ zrušují.

10. V § 18 odst. 1 a v § 31 odst. 1 písmeno a) zní:

„a) nenavrhne těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, jinou vhodnou práci, ačkoli je k tomu povinen podle zvláštního právního předpisu,“.

11. V § 18 odst. 1 písm. b) a v § 31 odst. 1 písm. b) se slovo „přeložení“ nahrazuje slovy „výkonu práce v jiném místě“.

12. V § 24 odst. 1 písm. a) se slova „odměňování za práci a“ nahrazují slovy „poskytování stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.“.

CELEX: 32006L0054, 32000L0078

13. § 26 včetně nadpisu zní:

„§ 26

Správní delikty právnických osob na úseku odměňování zaměstnanců

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že

- a) nesplní některou z povinností při sjednání, stanovení nebo určení mzdy, platu, nebo odměny z dohody nebo při jejich poskytování,
- b) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat, nebo odměnu z dohody, nebo jejich část, na které mu vzniklo právo, ve lhůtě, ve které jsou splatné,
- c) nesplní některou z povinností při provádění srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu, nebo při započtení pohledávky proti mzdě, platu, nebo odměně z dohody,
- d) nesplní některou z povinností při poskytování odměny za pracovní pohotovost,
- e) nesplní některou z povinností při určení množství požadované práce a pracovního tempa,
- f) uplatní způsob odměňování v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce.

(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu do

- a) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. a), c), d) nebo e),
- b) 2 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. b) nebo f).“.

14. V § 27 odst. 2 se částka „200 000 Kč“ nahrazuje částkou „1 000 000 Kč“.

15. § 28 včetně nadpisu zní:

„§ 28

Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby

(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že

- a) nerozvrhne zaměstnanci pracovní dobu v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby podle § 34b odst. 1 zákoníku práce,
- b) v rozporu s § 81 nebo § 84 zákoníku práce, nebo s § 63a zákona o námořní plavbě, neurčí začátek a konec směn, nevypracuje písemný rozvrh týdenní pracovní doby

a neseznámí zaměstnance předem s tímto rozvrhem,

- c) nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby podle § 78 odst. 1 písm. m), § 79a, § 85 odst. 4, § 86 odst. 3 nebo § 94 odst. 1 zákoníku práce nebo právního předpisu vydaného k jeho provedení⁴⁵⁾, nebo podle § 63a zákona o námořní plavbě,
- d) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
- e) rozvrhne délku směny v rozporu s § 83, § 85 nebo § 94 zákoníku práce nebo právního předpisu vydaného k jeho provedení⁴⁵⁾⁴⁶⁾,
- f) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje práci přesčas v rozporu s § 93 a § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,
- g) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance³⁾ prací přesčas,
- h) nevede účet pracovní doby zaměstnance při uplatnění konta pracovní doby, neposoudí rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení období kratšího, než je uvedeno v § 86 odst. 3 zákoníku práce,
- i) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje výkon práce mimo rozvrh směn v kontu pracovní doby v rozporu s § 86 odst. 4 zákoníku práce,
- j) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v rozporu s § 91 zákoníku práce,
- k) v rozporu s § 348 zákoníku práce nezapočte dobu, která se považuje za výkon práce, do pracovní doby,
- l) neposkytne nepřetržitý odpočinek podle § 90, § 90a nebo § 92 zákoníku práce nebo právního předpisu vydaného k jeho provedení⁴⁵⁾⁴⁶⁾, nebo podle § 63c zákona o námořní plavbě,
- m) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
- n) nezapočte zaměstnanci přiměřenou dobu na oddech a jídlo u prací, které nemohou být přerušeny nebo bezpečnostní přestávku, do pracovní doby,
- o) nezapočte zaměstnanci dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, na kterou připadla bezpečnostní přestávka, do pracovní doby,
- p) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 78 odst. 1 písm. h) nebo § 95 zákoníku práce nebo právním předpisem vydaným k jeho provedení⁴⁵⁾,
- q) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci⁴⁷⁾, nejde-li o jejich přípravu na povolání,
- r) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen

poskytovatelem pracovnělékařských služeb podle § 94 odst. 2 zákoníku práce,

- s) nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,
- t) zaměstná mladistvého zaměstnance³⁾ nebo člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu⁴⁸⁾ tak, že celková délka jejich týdenní pracovní doby ve všech základních pracovněprávních vztazích, které tito zaměstnanci sjednali, ve svém souhrnu překročí maximální povolený rozsah hodin podle § 79a zákoníku práce nebo právního předpisu vydaného k jeho provedení⁴⁹⁾,
- u) nevede nebo vede neúplně evidenci odpracované doby a pracovní pohotovosti zaměstnance podle § 96 odst. 1 zákoníku práce, nebo podle § 63e zákona o námořní plavbě,
- v) neumožní zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy nebo stejnopisy na náklady zaměstnavatele,
- w) neuchovává evidenci pracovní doby podle právního předpisu vydaného k provedení zákoníku práce⁵⁰⁾.

(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu do

- a) 300 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. d),
- b) 400 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. p), u), v) nebo w),
- c) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. g), j), k), l), m), q) nebo r),
- d) 2 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle písm. a), b), c), e), f), h), i), n), o), s) nebo t),“.

CELEX: 31994L0033, 31999L0063, 32002L0015, 32005L0047, 32006R0561, 32014L0112

ČÁST ŠESTÁ

Změna zákona o nemocenském pojištění

Čl. VIII

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 239/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 2/2009 Sb., zákona č. 41/2009 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 302/2009 Sb., zákona č. 303/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 157/2010 Sb., zákona č. 166/2010 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 263/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona

č. 470/2011 Sb., zákona č. 1/2012 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 169/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 344/2013 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 267/2014 Sb., zákona č. 332/2014 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 14/2015 Sb., zákona č. 131/2015 Sb., zákona č. 204/2015 Sb., zákona č. 317/2015 Sb. a zákona č. 47/2016 Sb., se mění takto:

1. V § 3 písm. l) se slova „převedení zaměstnankyně na jinou práci,“ nahrazují slovy „výkon jiné práce zaměstnankyní, převedení“.
2. V § 19 odst. 5 se slova „převedené na jinou práci nebo“ nahrazují slovy „vykonávající jinou práci nebo převedené nebo ustanovené“ a slovo „převedení“ se nahrazuje slovy „zahájení výkonu jiné práce nebo ke dni převedení nebo ustanovení“.
3. V § 42 odst. 1 písm. a) a c) se slova „je převedena na“ nahrazuje slovem „vykonává“.
4. V § 42 odst. 1 písm. b) se slova „která je“ nahrazují slovem „která“ a slova „převedená na“ se nahrazují slovem „vykonává“.
5. V § 42 odst. 1 se vkládá nové písmeno e), které včetně poznámky pod čarou č. 80 zní:

„e) těhotná státní zaměstnankyně, státní zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu nebo státní zaměstnankyně, která kojí, jestliže podle zvláštního právního předpisu⁸⁰⁾ byla převedena na služební místo, na kterém je služba pro ni vhodná, neboť konala službu, kterou nesmějí být tyto státní zaměstnankyně zaměstnány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání,

⁸⁰⁾ § 61 odst. 2 písm. b) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.“.

CELEX: 31992L0085

6. V § 42 odst. 1 závěrečné části ustanovení se slova „převedením na jinou práci nebo ustanovením“ nahrazují slovy „výkonem jiné práce nebo před ustanovením nebo převedením“.
7. Poznámka pod čarou č. 32 zní:

³²⁾ § 41 odst. 1 písm. b) a § 239 zákoníku práce.
Vyhláška č. 180/2015 Sb. o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).“.
8. V § 42 odst. 2 se slova „je převedena na“ nahrazují slovem „vykonává“ a slovo „ustanovena“ se nahrazuje slovy „je ustanovena nebo převedena“.
9. V § 42 odst. 3 úvodní části ustanovení se slova „převedení na jinou práci nebo ustanovení“ nahrazují slovy „výkon jiné práce nebo za ustanovení nebo převedení“.

10. V § 42 odst. 3 písm. b) se slova „v přeložení k výkonu práce do jiného místa nebo k převedení na jiné pracoviště“ nahrazují slovy „v dočasné změně místa výkonu práce nebo pracoviště“.
11. V § 43 odst. 1 větě první se slova „trvalo převedení na jinou práci“ nahrazují slovy „trval výkon jiné práce nebo trvalo převedení“.
12. V § 44 odst. 1 se slova „převedení zaměstnankyně na jinou práci nebo ustanovení příslušnice na jiné služební místo“ nahrazují slovy „v němž zaměstnankyně započala výkon jiné práce nebo byla převedena na jiné služební místo nebo příslušnice byla ustanovena na jiné služební místo,“ a za slovo „tomto“ se vkládají slova „započetí výkonu jiné práce,“.
13. V § 44 odst. 3 se slova „převedení na jinou práci nebo ustanovení“ nahrazují slovy „výkonu jiné práce nebo k převedení nebo ustanovení“ a za slovo „tohoto“ se vkládají slova „výkonu jiné práce,“.
14. V § 73 odst. 1 se slovo „převedení“ nahrazuje slovy „výkon jiné práce nebo pro převedení nebo ustanovení na jiné služební místo“ a slova „, na jinou práci nebo jiné služební místo“ se zrušují.
15. V § 97 odst. 1 se v poslední větě se slova „trvalo převedení“ nahrazují slovy „trval výkon jiné práce nebo trvalo převedení nebo ustanovení na jiné služební místo“ a slova „ trvalo toto převedení“ se nahrazují slovy „trval výkon této jiné práce nebo trvalo toto převedení nebo ustanovení“.
16. V § 109 odst. 6 písm. a) se slova „byla převedena na jinou práci“ nahrazují slovy „vykonávala jinou práci nebo byla převedena na jiné služební místo“.
17. V § 109 odst. 6 písm. b) se slova „převedení pojištěnky na jinou práci“ nahrazují slovy „výkonu jiné práce pojištěnkou nebo převedení nebo ustanovení pojištěnky na jiné služební místo“.
18. V § 109 odst. 6 závěrečné části ustanovení se slova „převedení pojištěnky na jinou práci nebo na jiné služební místo“ nahrazují slovy „započetí výkonu jiné práce pojištěnkou nebo k převedení nebo ustanovení na jiné služební místo“ a slova „na kterou byla pojištěnka převedena, důvod převedení a den, kdy bylo převedení ukončeno“ se nahrazují slovy „kterou započala pojištěnka vykonávat nebo na kterou byla převedena nebo ustanovena, důvod výkonu jiné práce nebo převedení nebo ustanovení a den, kdy došlo k ukončení výkonu jiné práce nebo převedení nebo ustanovení“.

ČÁST SEDMÁ

Změna zákona č. 294/2008 Sb.

Čl. IX

V zákoně č. 294/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, se čl. II včetně nadpisu zrušuje.

ČÁST OSMÁ

Účinnost

Čl. X

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. dubna 2017, s výjimkou čl. I bodů 87 až 105, části třetí a čl. VII bodu 9, které nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2018.