

**Platné znění s vyznačením navrhovaných změn a doplnění**  
**Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů**

§ 1

Tento zákon

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie<sup>1)</sup>,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),
- e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění<sup>107)</sup> a některé sankce za jeho porušení.

---

<sup>1)</sup> ~~Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).~~

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

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

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

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

Čl. 13 směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS).

Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).

Směrnice Rady ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (89/656/EHS).

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

~~Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.~~

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

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

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

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

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

Čl. 15 směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti.

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 loďních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF).

Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST).

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.

Směrnice Rady 2009/13/ES ze dne 16. února 2009, kterou se provádí dohoda k Úmluvě o práci na moři z roku 2006 uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a kterou se mění směrnice 1999/63/ES.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/1794 ze dne 6. října 2015, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES, 2009/38/ES a 2002/14/ES a směrnice Rady 98/59/ES a 2001/23/ES, pokud jde o námořníky.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

**Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.**

**Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.**

## § 21

(1) Jsou-li pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce nebo jejich změny anebo dohoda podle § 49 a § 77 odst. 4 písm. a) uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na vlastní elektronickou adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.

(2) Zaměstnanec má právo od smlouvy uvedené v odstavci 1 odstoupit, nejpozději však do 7 dnů ode dne jejího doručení na vlastní elektronickou adresu zaměstnance; to neplatí, jde-li o dohodu podle § 49 a § 77 odst. 4 písm. a).

(3) Odstoupení podle odstavce 2 je možné, jen dokud nebylo ze strany zaměstnance započato s plněním. Pro odstoupení podle odstavce 2 se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.

\* \* \*

## § 37

### Informování o obsahu pracovního poměru

(1) Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do ~~1 měsíce~~ **7 dní** od vzniku pracovního poměru; ~~to platí i o změnách těchto údajů.~~ Informace musí obsahovat

a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,

b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,

c) údaj o ~~déle~~ **výměře** dovolené, ~~popřípadě a o uvedení způsobu určování~~ **délky** dovolené,

d) ~~údaj o výpovědních dobách,~~ **údaj o době trvání a podmínkách zkušební doby,**

e) ~~údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,~~ **údaj o postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a to včetně údaje o výpovědních dobách a postupu při neplatném rozvázání pracovního poměru,**

f) údaj o poskytovaném odborném rozvoji zaměstnance,

g) údaj o stanovené týdenní pracovní době, o předpokládaném týdenním rozsahu pracovní doby při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas,

**h) údaj o rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,**

~~ř) i) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místa a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,~~

~~g) j) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,~~

**k) údaje o orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance.**

~~(2) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.~~

~~(3) (2) Informace uvedené v odstavci 1 písm. e), d) a e) c) až i) a k) a v odstavci 2, týkající se měny, ve které bude zaměstnanci vyplácena mzda nebo plat, mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis.~~

**(3) O změnách údajů uvedených v odstavci 1 je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bezodkladně, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů a kolektivních smluv.**

~~(4) Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíce.~~

**(4) V případě informování v elektronické podobě musí být informace zaměstnanci přístupná a zaměstnanec musí mít možnost ji uložit nebo vytisknout. Zaměstnavatel je povinen doložit obdržení informace zaměstnancem.**

(5) Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

\* \* \*

## § 37a

### Informování zaměstnanců vysílaných na území jiného státu

**(1) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu a neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, je zaměstnavatel povinen předem písemně informovat zaměstnance o**

**a) státu, v němž má být práce vykonávána,**

- b) předpokládané době tohoto vyslání,
- c) měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat,
- d) peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce,
- e) tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.

(2) Je-li zaměstnanec vyslán do jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb<sup>91)</sup>, je zaměstnavatel dále povinen písemně informovat zaměstnance o

- a) odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu,
- b) podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,
- c) odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem<sup>118)</sup>.

(3) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) a v odstavci 2 písm. a) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

(4) Zaměstnavatel není povinen zaměstnance informovat podle odstavců 1 a 2 v případě, že vyslání zaměstnance nepřesahuje dobu čtyř po sobě jdoucích týdnů.

(5) Ustanovení § 37 odst. 3 a 4 se použijí obdobně.

<sup>91)</sup> Čl. 56 Smlouvy o fungování Evropské unie.

<sup>118)</sup> Čl. 5 odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU.

\* \* \*

## § 39

### Pracovní poměr na dobu určitou

(1) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li ~~výslovně~~ **písemně** sjednána doba jeho trvání.

(2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

(3) Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu<sup>17)</sup>.

(4) Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

a) bližší vymezení těchto důvodů,

b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,

c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,

d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.

(5) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

(6) Ustanovení odstavce 2 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce<sup>18)</sup> a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).

\* \* \*

## § 74

### Obecné ustanovení

(1) Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

(2) ~~V dohodách~~ **Při výkonu práce na základě dohod** o pracích konaných mimo pracovní poměr ~~není~~ je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu **v písemném rozvrhu týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.**

## § 76

## Dohoda o pracovní činnosti

(1) Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období **26 týdnů po sobě jdoucích** ~~52 týdnů~~. **Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.**

(4) V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

### § 77

#### Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

(2) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

a) převedení na jinou práci a přeložení,

b) dočasné přidělení,

c) odstupné,

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

e) překážky v práci na straně zaměstnance,

~~f) dovolenou,~~

~~g) d) skončení pracovního poměru,~~

~~h) e) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy a § 115 až 118,~~  
a

i) ~~f) cestovní náhrady.~~

~~(3) Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté. U dohody o provedení práce a u dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206.~~

**(3) Pro účely dovolené se za týdenní pracovní dobu považuje u zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti sjednaný rozsah práce podle § 76 odst. 4 a u zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce 10 hodin týdně.**

(4) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit

a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,

b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo

c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

**(5) Má-li zaměstnanec za to, že mu zaměstnavatel dal výpověď podle odstavce 4 písm. b) proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv podle § 35, 37, 37a, 47, 74, 77, 110, 191 až 199, 207 až 209, 227 až 235 a 241 anebo jich využil, má právo požádat zaměstnavatele o písemné odůvodnění této výpovědi. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance písemně informovat o důvodech této výpovědi.**

**(6) Zaměstnanec může zaměstnavatele písemně požádat o zaměstnání v pracovním poměru v případě, že jeho právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr v souhrnu trvaly v předchozích 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců. Zaměstnavatel je nejpozději do 1 měsíce od obdržení žádosti povinen zaměstnanci poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď.**

\* \* \*

§ 80

Kratší pracovní doba

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

\* \* \*



HLAVA IV  
DOBA ODPOČINKU

Díl 1

~~Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny~~  
**Nepřetržitý denní odpočinek**

§ 90

~~(1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.~~

**(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.**

(2) Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku

- a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- b) v zemědělství,
- c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména
  1. ve veřejném stravování,
  2. v kulturních zařízeních,
  3. v telekomunikacích a poštovních službách,
  4. ve zdravotnických zařízeních,
  5. v zařízeních sociálních služeb<sup>22a)</sup>,
- d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

§ 90a

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

\* \* \*

## Nepřetržitý odpočinek v týdnu

### § 92

~~(1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.~~

**(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.**

(2) Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se poskytnutí nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

(3) V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu zaměstnancům starším 18 let pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

~~(4) Jestliže to je dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak~~ **V zemědělství je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu podle odstavce 3 za podmínky, že bude tento odpočinek za období**

a) 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin,

b) 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin.

\* \* \*

### § 93

(1) Práci přesčas je možné konat jen výjimečně.

(2) Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny **denního odpočinku**, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

(3) Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 2 pouze na základě dohody se zaměstnancem.

(4) Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(5) Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odstavce 4 se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

\* \* \*

#### § 138

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. **Pro poskytování odměny z dohody se § 115 až 118 použijí obdobně.**

\* \* \*

#### § 194

Zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v § 192 a 193. ~~Pro účely poskytování této náhrady platí pro zaměstnance, který pracuje na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit.~~

\* \* \*

#### § 196

#### Rodičovská dovolená

(1) K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich **písemnou** žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

(2) **Žádost podle odstavce 1 podává zaměstnankyně a zaměstnanec zpravidla alespoň 14 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou a uvede v ní dobu trvání rodičovské dovolené; tuto žádost může zaměstnankyně a zaměstnanec podávat opakovaně.**

\* \* \*

#### § 241

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

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

(3) Požádá-li **písemně** zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně **a zaměstnankyně** nebo zaměstnanec, **kteří prokáží**, že převážně **sami** dlouhodobě **pečují** o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)<sup>77a)</sup>, o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce.

(4) Zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kterým bylo vyhověno podle odstavce 2, mohou **písemně požádat** zaměstnavatele o **obnovení původních pracovních podmínek**. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

(5) Vyhoví-li zaměstnavatel žádosti podle odst. 2 až 4, uzavře se zaměstnancem **dohodu podle § 80 nebo 317**. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti podle odstavců 2 až 4, je povinen **písemně odůvodnit její zamítnutí**.

~~(3)~~ (6) Zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas

---

<sup>77a)</sup> § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

\* \* \*

## § 317

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

~~a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,~~

~~b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,~~

~~c) mu nepřisluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.~~

## § 317

### Práce na dálku

(1) Výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele (dále jen „práce na dálku“), je možný na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v odstavci 4 stanoveno jinak.

(2) Dohoda o práci na dálku musí obsahovat

- a) místo nebo místa výkonu práce na dálku,
- b) způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce a její kontroly,
- c) rozsah konané práce na dálku a bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby,
- d) způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem,
- e) dobu, na kterou se dohoda o práci na dálku uzavírá,
- f) způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, včetně její kontroly, a možnosti vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu.

(3) Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni. Tento závazek mohou zaměstnavatel nebo zaměstnanec rovněž písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Byla-li dohoda o práci na dálku uzavřena podle § 241 odst. 3, zaměstnavatel může závazek z této dohody vypovědět pouze z vážných provozních důvodů nebo neumožňuje-li to povaha vykonávané práce.

(4) Nařídít práci na dálku může zaměstnavatel zaměstnanci písemně jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona<sup>119)</sup>, na nezbytně nutnou dobu, v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Písemné nařízení musí obsahovat údaje uvedené v odstavci 2.

(5) Zaměstnavatel je zaměstnanci povinen hradit náklady spojené s výkonem práce na dálku, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; tyto náklady nesmějí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.

(6) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každou započatou hodinu práce na dálku paušální částku ve výši úhrnu průměrných nákladů na plyn, elektřinu, pevná paliva, dodávku tepla (dálkové vytápění) a centralizované poskytování teplé vody, dodávku vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu, za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu, a to podle údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem. Tím není dotčeno právo zaměstnance na náhradu jiných druhů

**prokázaných nákladů neuvedených v tomto odstavci, které mu vznikly ve spojitosti s výkonem práce na dálku.**

**(7) Paušální částka podle odstavce 6 činí 2,80 Kč za započatou hodinu práce. Zaměstnanci zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3, může být poskytována paušální částka vyšší. Ministerstvo práce a sociálních věcí mění vyhláškou výši paušální částky podle věty první podle údaje o úhrnu průměrných nákladů v odstavci 6 uvedených komodit a služeb zveřejněného Českým statistickým úřadem**

**a) v pravidelném termínu od 1. ledna kalendářního roku,**

**b) v mimořádném termínu, dojde-li ke zvýšení nebo snížení hodnoty údaje o úhrnu průměrných nákladů nejméně o 20 % v porovnání s paušální částkou naposledy obsaženou v tomto zákoně nebo vyhlášce.**

**Paušální částka se zaokrouhuje na desetihaléře směrem nahoru.**

**(8) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanci vykonávajícímu práci na dálku nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci.**

**(9) Je-li práce na dálku 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 dat a 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.**

**(10) Na pracovněprávní vztah zaměstnance, který podle odstavce 1 vykonává práci na dálku 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, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije; délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin,**

**b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192, celodenních překážek v práci a čerpání dovolené platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen určit,**

**c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.**

**(11) Zaměstnanec může zaměstnavatele požádat o umožnění výkonu práce na dálku. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti podle věty první, je povinen písemně odůvodnit její zamítnutí.**

<sup>119)</sup> Například zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

\* \* \*

## § 334

### Obecné ustanovení o doručování zaměstnavatelem

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

~~(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti; není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci~~

~~a) kdekoliv bude zaměstnanec zastížen,~~

~~b) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,~~

~~e) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo~~

~~d) prostřednictvím datové schránky.~~

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

~~(4) Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy<sup>94)</sup> vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.~~

---

<sup>94)</sup> Zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů.

## § 334

### Obecné ustanovení o doručování

Při doručování písemností týkajících se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr, s výjimkou dohody podle § 49 a § 77 odst. 4 písm. a), odvolání z pracovního místa

vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, mzdového výměru (§ 113 odst. 4) nebo platového výměru (§ 136) a záznamu o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (dále jen „písemnost“), se postupuje podle § 334a až 337.

### § 334a

#### Obecné ustanovení o doručování písemnosti zaměstnavatelem

(1) Písemnost musí být doručena zaměstnanci do vlastních rukou.

(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti zaměstnavatele nebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací anebo prostřednictvím datové schránky; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit zaměstnanci do vlastních rukou kdekoli bude zaměstnanec zastížen nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

(3) Doručuje-li zaměstnavatel písemnost na svém pracovišti nebo kdekoli bude zaměstnanec zastížen, považuje se písemnost za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

(4) Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy<sup>94)</sup> vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.

---

<sup>94)</sup> Zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů.

### § 335

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

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

(2) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem<sup>95)</sup>.

(3) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou ~~podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem<sup>95)</sup>~~. **Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 10 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.**

(4) Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná ~~nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem<sup>95)</sup>~~.



---

<sup>95)</sup> § 6 odst. 2 a § 9 odst. 2 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce.

\* \* \*

### § 337

#### **Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem Obecné ustanovení o doručování písemnosti zaměstnancem**

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

**(2) Doručení písemnosti zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.**

~~(2)~~ **(3)** Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, **Zaměstnanec** může zaměstnanec doručit písemnost ~~určenou~~ zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance<sup>95)</sup>.

~~(3)~~ Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.

~~(4)~~ Písemnost určená zaměstnavateli doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečetí<sup>95)</sup>.

**(4) Písemnost doručovaná zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou. Jestliže zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 10 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty.**

(5) Doručení písemnosti ~~určené~~ zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná ~~nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečetí<sup>95)</sup>.~~

(6) Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, **Zaměstnanec** může zaměstnanec doručit písemnost ~~určenou~~ zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky. ~~Písemnost doručovaná prostřednictvím datové schránky je doručena dnem dodání písemnosti do datové schránky.~~

**Jestliže se zaměstnavatel nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty. Ustanovení odstavců 4 a 5 se nepoužijí.**

<sup>95)</sup> § 6 odst. 2 a § 9 odst. 2 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce.

\* \* \*

### § 348

(1) Za výkon práce se považuje doba

a) kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,

b) dovolené,

c) kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,

d) kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.

(2) Ustanovení odstavce 1 a § 216 odst. 2 a 3 se nepoužijí pro účely práva na mzdu nebo plat a odměnu z dohody, ~~anebo~~ náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce **a náhrady nákladů spojených s výkonem práce na dálku.**

(3) Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.

\* \* \*

### § 363

Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, jsou § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, **§ 37a, ~~§ 39 odst. 2 až 6~~ § 39**, § 40 odst. 3, § 41 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmena c), d), f) a g), § 47 spočívající ve slovech „nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště“, § 51a, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d), § 54 písm. b) spočívající ve slovech „to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. c) spočívající ve slovech „nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. d) spočívající ve slovech „o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou“, § 62 až 64, **§ 74 odst. 2, § 76 odst. 3, § 77 odst. 2, 3, 5 a 6**, § 78 odst. 1 písm. a) až f), j), k) a

m) spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu“, ve slovech „za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích“ a ve větě „Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“, § 79 odst. 1, § 79a, **80**, 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 4, § 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 „v případech uvedených v § 203 odst. 2 písm. a)“, § 101, 102, 103, 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), odst. 4 a 7, § 106 odst. 1 až 3 a odst. 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 jiné fyzické osoby 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“, § 191a, 195, 196, § 197 odst. 3 věta první spočívající ve slovech „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let“ a ve slovech „rodičovská dovolená přísluší“ a věty druhá a třetí, § 198 odst. 1 až 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), § 212 odst. 1 a 4, § 213 odst. 1 a 2, § 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.“, § 215 odst. 2 a 7, § 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~~ **§ 241 odst. 1 až 5**, § 245 odst. 1, § 246 odst. 2 věta první, § 247, 265, 267 až 271e, 271g až 271j, § 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 a odst. 4 věty 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, § 309a, § 316 odst. 4 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o“ a písm. a), c), d), e), g) a h) a dále ve slovech „to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený“, § 319, 319a, § 338 odst. 2 až 4, § 339 odst. 1 v úvodní části ustanovení, § 339 odst. 2, § 339a, 340, 345a, § 346b odst. 4, § 349 odst. 1, § 350 odst. 2 a § 350b.

**Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů**

§ 133a

(1) Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách<sup>56b</sup>,

b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb<sup>56c</sup>, nebo

c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám<sup>56d</sup>,

je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

**(2) Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že mu žalovaný dal výpověď nebo okamžitě zrušil pracovní poměr proto, že se žalobce zákonným způsobem domáhal některého ze svých práv uvedených v § 35, 37, 37a, 47, 74, 77, 110, 191 až 199, § 207 až 209, § 227 až 235 a § 241 zákoníku práce, je žalovaný povinen dokázat, že k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru došlo z jiného důvodu. To platí obdobně v případě výpovědi nebo okamžitého zrušení právního vztahu založeného dohodou o práci konané mimo pracovní poměr.**

**Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů**

§ 6

Příjmy ze závislé činnosti

(1) Příjmy ze závislé činnosti jsou

a) plnění v podobě

1. příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce,
2. funkčního požitku,

b) příjmy za práci

1. člena družstva,
2. společníka společnosti s ručením omezeným,
3. komandisty komanditní společnosti,

c) odměny

1. člena orgánu právnické osoby,
2. likvidátora,

d) příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, ze které plynou příjmy podle písmen a) až c), bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, nebo od plátce, u kterého poplatník tuto činnost nevykonává.

...

(7) Za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně, kromě příjmů, které nejsou předmětem daně podle § 3 odst. 4, dále nejsou

a) náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem činnosti, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, do výše stanovené nebo umožněné zvláštním právním předpisem<sup>5)</sup> pro zaměstnance odměňovaného platem, jakož i hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách; jiné a vyšší náhrady, než stanoví tento zvláštní právní předpis, jsou zdanitelným příjmem podle odstavce 1,

b) hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem, včetně nákladů na udržování osobních ochranných a pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, jakož i hodnota poskytovaných stejnokrojů, včetně příspěvků na jejich udržování, dále hodnota pracovního oblečení, určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání, včetně příspěvku na jeho udržování,

c) částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele, aby je jeho jménem vydal, nebo částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel,

d) náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce poskytované zaměstnanci podle zákoníku práce,

e) povinná plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce stanovená právním předpisem; **povinné plnění zaměstnavatele poskytované v podobě paušální částky na náhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku se nepovažuje za příjem a předmětem daně není do výše stanovené jiným právním předpisem pro zaměstnance odměňovaného platem.**

...

\* \* \*

## § 24

(1) Výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy.<sup>5)</sup> Ve výdajích na dosažení, zajištění a udržení příjmů nelze uplatnit výdaje, které již byly v předchozích zdaňovacích obdobích ve výdajích na dosažení, zajištění a udržení příjmů uplatněny. Pokud poplatník účtuje v souladu se zvláštním právním předpisem<sup>20)</sup> některé účetní operace kompenzovaně, posuzují se náklady, jejichž uznatelnost je limitována výší příjmů s nimi souvisejících, obdobně jako by byly účtovány odděleně náklady a výnosy.

(2) Výdaji (náklady) podle odstavce 1 jsou také

a) odpisy hmotného majetku (§ 26 až 33),

b) zůstatková cena hmotného majetku (§ 29 odst. 2), s výjimkou uvedenou v písmenu c) a § 25, a to u

1. pěstitelských celků, trvalých porostů a zvířat podle přílohy č. 1 k tomuto zákonu, při jejich vyřazení,
2. prodaného nebo zlikvidovaného hmotného majetku, který lze podle tohoto zákona odpisovat; v případě vypořádání hmotného majetku při zániku práva stavby se postupuje obdobně,
3. hmotného majetku předaného povinně bezúplatně podle jiných právních předpisů, snížená o přijaté dotace na jeho pořízení.

Při částečném prodeji nebo zlikvidování hmotného majetku je výdajem poměrná část zůstatkové ceny. Zůstatkovou cenu nebo její část nelze uplatnit v případě, kdy je stavební dílo (dům, budova, stavba) likvidováno zcela nebo zčásti v souvislosti s výstavbou nového stavebního díla nebo jeho technickým zhodnocením. Obdobně se toto ustanovení vztahuje na zůstatkovou cenu hmotného majetku a nehmotného majetku odpisovaného pouze podle právních předpisů upravujících účetnictví, jehož účetní odpisy jsou výdajem podle písmene v),

c) zůstatková cena hmotného majetku (§ 29 odst. 2) vyřazeného v důsledku škody jen do výše náhrad s výjimkou uvedenou v písmenu l). Obdobně se toto ustanovení vztahuje na zůstatkovou cenu hmotného majetku a nehmotného majetku odpisovaného pouze podle zvláštního právního předpisu,<sup>20)</sup> jehož účetní odpisy jsou výdajem (nákladem) podle písmene v),

d) členský příspěvek

1. právnické osobě, pokud povinnost členství vyplývá ze zvláštních právních předpisů,
2. právnické osobě, u níž členství je nutnou podmínkou k provozování předmětu podnikání nebo výkonu činnosti,
3. placený zaměstnavatelem za zaměstnance v případě, kdy členství zaměstnance je podmínkou k provozování předmětu podnikání nebo výkonu činnosti zaměstnavatele,
4. organizaci zaměstnavatelů, nebo
5. Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky,

e) pojistné hrazené poplatníkem, pokud souvisí s příjmem, který je předmětem daně a není od daně osvobozen, a dále pojistné hrazené zaměstnavatelem pojišťovně za pojištění rizika placení náhrady mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu (snížení odměny) za dobu dočasně pracovní neschopnosti (karantény) podle zvláštního právního předpisu<sup>47a)</sup>,

f) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem podle zvláštních právních předpisů. Toto pojistné a příspěvek jsou u poplatníků, kteří vedou účetnictví, výdajem (nákladem), jen pokud byly zaplacený, a to nejpozději do konce měsíce následujícího po uplynutí zdaňovacího období nebo jeho části. Pokud je daňový subjekt povinen podat podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu daňové přiznání v průběhu zdaňovacího období, jsou toto pojistné a příspěvek výdajem (nákladem) pouze tehdy, budou-li zaplacený do termínu pro podání daňového přiznání. Toto pojistné a příspěvek zaplacené po uvedeném termínu jsou výdajem (nákladem) toho zdaňovacího období, ve kterém byly zaplacený, pokud však již neovlivnily základ daně v předchozích zdaňovacích obdobích. Obdobně to platí pro právního nástupce poplatníka zaniklého bez provedení likvidace, pokud toto pojistné a příspěvek zaplatí za poplatníka zaniklého bez provedení likvidace,

g) výdaje (náklady) na provoz vlastního zařízení k ochraně životního prostředí podle zvláštních předpisů,

h) plnění v podobě

1. nájemného podle právních předpisů upravujících účetnictví, s výjimkou nájemného uvedeného v § 25 odst. 1 písm. za); u pachtu obchodního závodu je výdajem pouze část pachtovního, která převyšuje účetní odpisy,
2. úplaty u finančního leasingu za podmínky uvedené v odstavci 4; přitom u poplatníka, který vede daňovou evidenci, je tato úplata výdajem jen v poměrné výši připadající ze sjednané doby na příslušné zdaňovací období; úplatou je u postupníka i částka jím hrazená postupiteli ve výši rozdílu mezi úplatou u finančního leasingu, která byla postupitelem zaplacená, a úplatou u finančního leasingu, která je u postupitele výdajem podle § 24 odst. 6 při postoupení smlouvy o finančním leasingu,

ch) daň z nemovitých věcí, pokud byla zaplacená a není součástí ocenění majetku, dále ostatní daně a poplatky s výjimkami uvedenými v § 25. Daň z příjmů a daň darovací zaplacená v zahraničí je u daňového rezidenta České republiky výdajem pouze u příjmů, které se zahrnují do základu daně, případně do samostatného základu daně zdaňovaného sazbou daně podle § 16a nebo § 21 odst. 4, a to pouze v rozsahu, v jakém ji nebylo možno započíst na daňovou povinnost v tuzemsku podle § 38f; výdajem není daň zaplacená v zahraničí v rozsahu, ve kterém přesahuje výši uvedenou v mezinárodní smlouvě nebo v právním předpisu jiného státu. Tento výdaj (náklad) se uplatní ve zdaňovacím období nebo období, za něž je podáváno daňové přiznání, následujícím po zdaňovacím období, nebo období, za něž je podáváno daňové přiznání, jehož se týká zahraniční daň, která nebyla započtena na daňovou povinnost v tuzemsku; jako výdaj

se neuplatní zahraniční daň týkající se období, ve kterém je jako položka odčitatelná od základu daně uplatněna daňová ztráta stanovená za zdaňovací období nebo období, za které se podává daňové priznání, která následují po období uplatnění této daňové ztráty; tímto postupem není ovlivněna výše takto uplatňované daňové ztráty,

i) rezervy a opravné položky, jejichž způsob tvorby a výši pro daňové účely stanoví zvláštní zákon<sup>22a)</sup> a odstavec 9 pro případy, kdy pohledávka byla nabyta přeměnou<sup>131)</sup>, s výjimkou rezerv vytvářených poplatníky v souvislosti s dosahováním příjmů plynoucích jim podle § 10, s výjimkou rezervy na nakládání s elektroodpadem ze solárních panelů podle zákona upravujícího rezervy pro zjištění základu daně z příjmů a s výjimkou rezervy v pojišťovnictví podle zákona upravujícího rezervy pro zjištění základu daně z příjmů,

j) výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na

1. bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť, výdaje (náklady) na pořízení ochranných nápojů lze uplatnit v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy<sup>122)</sup>,

2. pracovnělékařské služby poskytované poskytovatelem těchto služeb v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy<sup>23)</sup> a nehrazeném zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovené zvláštními předpisy,

3. provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu<sup>132)</sup> a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost<sup>133)</sup>, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele,

4. provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované jako nepeněžní plnění až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu podle zákoníku práce, maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, nebo na peněžitý příspěvek na stravování. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu<sup>110a)</sup>, bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu<sup>23b)</sup>. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů,

5. práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak,

**6. náhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku v podobě paušální částky podle jiného právního předpisu,**

...



## Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

### § 4

#### Výběr uchazeče

(1) Výběr uchazeče se zahajuje doručením písemné žádosti o povolání do služebního poměru. Výběr provádějí služební orgány.

(2) Vyplnění osobního dotazníku, sdělení osobních údajů podle § 2a odst. 1, doložení osobních údajů podle § 2a odst. 2 a vyjádření souhlasu se zpracováním osobních údajů jsou podmínkami pro výběr uchazeče.

(3) Služební orgán ověří, zda uchazeč splňuje podmínky stanovené v § 3. Služební orgán je oprávněn si za účelem ověření trestní bezúhonnosti uchazeče vyžádat opis z evidence Rejstříku trestů. Uchazeč musí být o výsledku výběru písemně vyrozuměn nejdéle do 6 měsíců ode dne doručení žádosti.

~~(4) Před povoláním uchazeče do služebního poměru jej služební orgán písemně seznámí s předpokládaným dnem vzniku služebního poměru a dobou jeho trvání, služebním zařazením, místem nástupu služby, se základní týdenní dobou služby a jejím rozvržením, platovými náležitostmi a výplatním termínem, délkou řádné dovolené, podmínkami výkonu služby, podmínkami zániku služebního poměru a opatřeními zajišťujícími rovné zacházení.~~

**(4) Před povoláním uchazeče do služebního poměru jej služební orgán písemně seznámí s předpokládaným dnem vzniku služebního poměru a dobou jeho trvání, služebním zařazením, místem nástupu služby, se základní týdenní dobou služby a jejím rozvržením, platovými náležitostmi a výplatním termínem, délkou řádné dovolené, podmínkami výkonu služby, době trvání a podmínkách zkušební doby, poskytovaném odborném rozvoji vojáka, orgánu sociálního zabezpečení, kterému služební orgán odvádí pojistné na sociální zabezpečení vojáka, podmínkami zániku služebního poměru a opatřeními zajišťujícími rovné zacházení. V případě informování v elektronické podobě musí být informace uchazeči přístupná a uchazeč musí mít možnost ji uložit nebo vytisknout. Služební orgán je povinen doložit obdržení informace uchazečem.**

(5) O uchazeči, který písemně požádal o povolání do služebního poměru a nebyl povolán, uchovávají služební orgány osobní údaje a údaj o důvodu nepovolání do služebního poměru po dobu 50 let. Po uplynutí této doby tyto údaje zlikvidují.

(6) Ministerstvo stanoví vyhláškou doklady pro výběr, postup při výběru a vzor osobního dotazníku.

\* \* \*

### § 21a

#### ~~Zrušení služebního poměru ve zkušební době~~

~~Služební orgán nebo voják může zrušit služební poměr ve zkušební době i bez uvedení důvodu. Služební poměr zaniká posledním dnem kalendářního měsíce, ve kterém bylo doručeno vojákově rozhodnutí služebního orgánu o zrušení služebního poměru ve zkušební~~

~~době nebo ve kterém bylo služebnímu orgánu doručeno písemné oznámení vojáka o zrušení služebního poměru ve zkušební době. Rozhodnutí nebo písemné oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době musí být doručeno druhé straně nejpozději 5 dnů přede dnem, kdy má služební poměr zaniknout.~~

### **Zrušení služebního poměru ve zkušební době**

**Služební orgán nebo voják může zrušit služební poměr ve zkušební době i bez uvedení důvodu. Služební poměr zaniká uplynutím 5 kalendářních dnů ode dne, ve kterém bylo doručeno vojákovu rozhodnutí služebnímu orgánu o zrušení služebního poměru ve zkušební době nebo ve kterém bylo služebnímu orgánu doručeno písemné oznámení vojáka o zrušení služebního poměru ve zkušební době.**

\* \* \*

### **§ 24**

#### **Výkon služby**

(1) Výkonem služby se rozumí plnění služebních povinností podle služebního zařazení a podle rozkazů nadřízeného.

(2) Za výkon služby lze též uznat činnost konanou z vlastní iniciativy v zájmu služby, nepotřebuje-li k ní voják zvláštní oprávnění nebo nekoná-li ji proti výslovnému zákazu nadřízeného.

**(3) Nebrání-li tomu povaha služby a bude-li zabezpečeno řádné plnění služebních úkolů, může služební orgán na žádost vojáka rozhodnout o výkonu služby z jiného než pravidelného místa výkonu služby vojáka, při tom se přiměřeně použije ustanovení zákona o státní službě o výkonu služby z jiného místa.**

\* \* \*

### **§ 26**

#### **Rozvržení základní týdenní doby služby**

(1) O rozvržení základní týdenní doby služby rozhoduje služební orgán. Stanoví začátek a konec doby služby v jednotlivých dnech; doba nepřetržité služby může činit nejvýše 30 hodin. Za dvousměnný nebo třisměnný se považuje režim výkonu služby, v němž se vojáci vzájemně střídají ve dvou nebo ve třech službách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Za nepřetržitý se považuje režim výkonu služby, v němž se vojáci 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu vzájemně střídají k zajištění nepřetržitého plnění služebních povinností. Doba služby v jednotlivých dnech může nadřízený rozvrhnout na 2 části.

(2) Základní týdenní doba služby se rozvrhuje zpravidla rovnoměrně na 5 dnů služby tak, aby dny nepřetržitého odpočinku v týdnu připadaly pokud možno na sobotu a neděli. Vyžaduje-li to povaha služby, může se doba služby rozvrhnout nerovnoměrně; průměrná

týdenní doba služby nesmí zpravidla v čtyřtýdenním období, nejvýše však v období 26 týdnů po sobě jdoucích, přesahovat základní týdenní dobu služby.

**(3) Pokud to povaha služby na daném služebním místě dovoluje, může na žádost vojáka služební orgán rozhodnout o pružném rozvržení doby služby vojáka, při tom se přiměřeně použijí příslušná ustanovení zákoníku práce o pružném rozvržení pracovní doby.**

**(4) Voják musí být o rozvržení základní týdenní doby služby a o změnách tohoto rozvržení písemně informován bezodkladně, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Služební orgán je povinen doložit obdržení informace vojákem.**

\* \* \*

### § 38

#### Rodičovská dovolená a dovolená bez nároku na peněžní náležitosti

(1) Vojákovi se na žádost poskytne rodičovská dovolená v rozsahu stanoveném pro zaměstnance v pracovním poměru zvláštním právním předpisem<sup>12)</sup>.

**(2) Žádost podle odstavce 1 podává voják nejméně 14 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou a uvede v ní zamýšlený začátek a konec doby rodičovské dovolené. Služební orgán může odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu, pokud by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně ohrozilo důležitý zájem služby. Takový odklad rodičovské dovolené musí služební orgán písemně odůvodnit.**

⇔ (3) Nadřízený může vojákovi na jeho žádost udělit z rodinných nebo jiných závažných důvodů dovolenou bez nároku na peněžní náležitosti nejdéle na dobu 12 měsíců.

\* \* \*

### § 41

#### Zvláštnosti průběhu služby vojákyně

(1) Těhotná vojákyně nesmí být určována do služeb, jejichž výkon podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství; to platí obdobně o matce do konce devátého měsíce po porodu a vojákyni, která kojí.

(2) Těhotná vojákyně, vojákyně, která kojí a vojákyně pečující o dítě mladší než 1 rok může být určována do nočních služeb, do služeb konaných nad základní týdenní dobu služby a do služební pohotovosti jen s jejím souhlasem.

(3) Těhotná vojákyně a vojákyně pečující o dítě mladší 8 let může být odvelena do jiného místa služebního zařazení, přeložena a vyslána na služební cestu nad základní dobu služby jen s jejím souhlasem.

**(4) Vojákyne pečující o dítě mladší 8 let může požádat o pružné rozvržení doby služby, výkon služby z jiného místa výkonu služby, nebo kratší týdenní dobu služby. Případné zamítnutí žádosti musí služební orgán písemně odůvodnit.**

~~(4)~~ (5) Nárok vojákyně na mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou a na přestávky ke kojení se řídí zvláštním právním předpisem<sup>13)</sup> obdobně jako u žen v pracovním poměru.

~~(5)~~ (6) Odstavce ~~2, 3 a 4~~ **2 až 5** se vztahují také na vojáky, kteří pobírají peněžitou pomoc,<sup>4)</sup> a osamělé vojáky, kteří trvale pečují o dítě.

**(7) Odstavec 4 se vztahuje na všechny vojáky pečující o dítě mladší 8 let.**

~~(6)~~ (8) Vojákyne, která je těhotná, vojákyně do konce devátého měsíce po porodu a vojákyně, která kojí, nesmí konat činnost, která škodí jejímu organismu, a činnost, která ohrožuje její mateřské poslání.

~~(7)~~ (9) Vojákyne, která je těhotná, vojákyně do konce devátého měsíce po porodu a vojákyně, která kojí, je povinna neprodleně oznámit a doložit služebnímu orgánu skutečnosti rozhodné pro posouzení zákazu činnosti vztahující se k jejímu služebnímu zařazení.

~~(8)~~ (10) Ministerstvo v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví stanoví vyhláškou činnosti a pracoviště, které jsou zakázány vojákyním, které jsou těhotné, vojákyním do konce devátého měsíce po porodu a vojákyním, které kojí.

\* \* \*

## § 120

### Jednorázové mimořádné odškodnění

(1) Jednorázové mimořádné odškodnění ve výši šestinásobku ~~minimální mzdy<sup>17)</sup>~~ **průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo**, náleží vojákovi, který se stal invalidním v prvním nebo druhém stupni následkem služebního úrazu nebo nemoci z povolání při

- a) zajišťování vojenské kázně, byl-li mu úraz způsoben úmyslným trestným činem,
- b) leteckém výcviku, zejména na тренаžéru, centrifuze, v termokomoře, v podtlakové komoře a při nácviu seskoků z letounů, vrtulníků a balónů,
- c) výcviku za mimořádně ztížených podmínek, zejména ve vysokohorském terénu, poušti, moři a bažinách,
- d) jízdách zkouškách kolejových, silničních a speciálních vozidel při vyšších rychlostech nebo v terénu za podmínek, které překračují ustanovení předpisů platných pro jejich řízení nebo provoz,

e) telekomunikačních a jiných pracích na stožárech, při pracích vykonávaných v nucených polohách bez pracovních plošin, z provazových žebříků a visutých sedaček, v závěsu na ochranném pásu a v omezeném pracovním prostoru na pracovní lávce, ve výškách nad 10 m,

f) činnosti s rizikem vzniku akutních otrav v důsledku nedýchatelnosti prostředí a s rizikem vzniku popálenin v důsledku vysoké teploty prostředí, kdy je nutno pro vysokou koncentraci škodlivých nebo jedovatých látek použít zvláštní dýchací nebo izolační přístroj anebo zvláštní ochranný oděv,

g) činnosti pod vodou za zvýšeného tlaku vzduchu, při níž je nutno používat potápěčský přístroj s přívodem přetlakového vzduchu hadicí, dýchací přístroj se vzduchem stlačeným v láhvi, kyslíkový přístroj s regenerací vzdušiny nebo jiná zařízení pro práci pod vodou, a dále při hlubokém brodění, jízdě pod vodou a při plavbě techniky,

h) činnosti s rizikem ozáření a s rizikem nákazy,

i) cvičení ve vojenské hasičské jednotce.

(2) Vojákovi, který se stal invalidním v prvním nebo druhém stupni následkem služebního úrazu vzniklého při letech podle plánu letové přípravy, při zkušebních letech a zalétávání letecké techniky, při seskocích z letounů, vrtulníků a balónů, při likvidaci výbušnin a munice, při záchranných pracích při pohromách, které ohrožují lidské životy nebo majetek při plnění zvláštních úkolů při činnostech podle zvláštního právního předpisu<sup>35)</sup>, anebo za jiných obdobně nebezpečných podmínek, náleží jednorázové mimořádné odškodnění ve výši dvacetičtyřnásobku ~~minimální mzdy.~~<sup>17)</sup> **průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo.** Došlo-li ke služebnímu úrazu při pyrotechnické asanaci ve zrušených vojenských újezdech nebo dalších určených prostorech, náleží vojákovi jednorázové mimořádné odškodnění ve výši čtyřicetiosminásobku ~~minimální mzdy.~~<sup>17)</sup> **průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo.**

(3) Vojákovi, který se stal invalidním v prvním nebo druhém stupni následkem služebního úrazu nebo nemoci z povolání za zvlášť nebezpečných podmínek při výkonu služby v zahraničí, náleží jednorázové mimořádné odškodnění ve výši jednostodvacetinásobku ~~minimální mzdy.~~<sup>17)</sup> **průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo.** Za zvlášť nebezpečné podmínky se zejména považuje válečný stav ve státě, kde voják vykonává službu, služba v zahraničních operacích nebo plnění zvláštních úkolů při činnostech podle zvláštního právního předpisu.<sup>35)</sup>

(4) Vojákovi, který se stal invalidním ve třetím stupni následkem služebního úrazu při činnostech uvedených v odstavci 1, náleží jednorázové mimořádné odškodnění ve výši dvacetičtyřnásobku ~~minimální mzdy.~~<sup>17)</sup> **průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo.** Voják, který se stal invalidním ve třetím stupni následkem služebního úrazu při činnostech uvedených v odstavcích 2 a 3, náleží jednorázové mimořádné odškodnění ve výši dvojnásobku částek uvedených v odstavcích 2 a 3.

(5) Jednorázové mimořádné odškodnění náleží jen jednou, ve výši, která je pro vojáka výhodnější.

\* \* \*

## § 124

### Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod z důchodového pojištění po zemřelém, a to každému ve výši třicetinásobku ~~minimální mzdy~~<sup>17)</sup> **průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo.** Jednorázové odškodnění pozůstalých ve výši třicetinásobku ~~minimální mzdy~~ **průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo,** dále náleží rodičům zemřelého vojáka, jestliže s ním žili ve společné domácnosti; odškodnění ve stejné výši přísluší i v případě, že se zemřelým vojákem žil ve společné domácnosti pouze jeden rodič.

## § 125

### Jednorázové mimořádné odškodnění pozůstalých

Pozůstalým po vojákově, který zemřel následkem úrazu při činnostech uvedených v § 120 odst. 1 až 3, náleží jednorázové mimořádné odškodnění pozůstalých. Pozůstalému manželovi a každému pozůstalému dítěti, které má nárok na sirotčí důchod z důchodového pojištění po zemřelém, náleží jednorázové mimořádné odškodnění ve výši částek uvedených v § 120 odst. 4. Osobám, které byly odkázány na vojáka výživou, náleží jednorázové mimořádné odškodnění pozůstalých rovným dílem ve výši třicetinásobku ~~minimální mzdy~~<sup>17)</sup> **průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém k úmrtí vojáka došlo.** Není-li pozůstalého manžela ani pozůstalých dětí nebo osob, které byly odkázány na vojáka výživou, náleží jednorázové mimořádné odškodnění pozůstalých ve výši uvedené ve větě třetí rodičům vojáka.

\* \* \*

## § 146a

### Podklady rozhodnutí

Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě své rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, náboženského vyznání, víry nebo světového názoru, anebo proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv podle § 4 odst. 4, § 24 odst. 3, § 26 odst. 3 nebo § 41 odst. 4 anebo toto právo využil, má služební orgán za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

**Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů**

§ 52

**Dokazování**

(1) Soud rozhodne, které z navržených důkazů provede, a může provést i důkazy jiné.

(2) Soud je vázán rozhodnutím soudů o tom, že byl spáchán trestný čin a kdo jej spáchal, jakož i rozhodnutím soudu o osobním stavu. O jiných otázkách si soud učiní úsudek sám; je-li tu však rozhodnutí o nich, soud z něj vychází, popřípadě tam, kde o nich náleží rozhodovat soudu, může uložit účastníku řízení, aby takové rozhodnutí vlastním návrhem vyvolal.

**(3) Pokud navrhovatel uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k ukončení služebního poměru ze strany správního orgánu proto, že se navrhovatel zákonným způsobem domáhal některého ze svých práv uvedených v § 146a zákona o vojácích z povolání, § 41a odst. 2 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nebo § 74 odst. 3 zákona o státní službě, je správní orgán povinen dokázat, že k ukončení služebního poměru došlo z jiného důvodu.**

**Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů**

§ 16

Přijímací řízení

(1) Přijímací řízení je zahájeno doručením písemné žádosti občana o přijetí do služebního poměru k bezpečnostnímu sboru. V případě, že v bezpečnostním sboru není volné služební místo, přijímací řízení se nezahájí.

(2) Bezpečnostní sbor je oprávněn si ověřit, zda občan splňuje podmínky přijetí do služebního poměru. Za tím účelem zpracovává jeho osobní údaje a je oprávněn si k osvědčení bezúhonnosti občana

a) vyžádat opis z evidence Rejstříku trestů,<sup>15)</sup>

b) vyžádat opis z evidence přestupků vedené Rejstříkem trestů,

c) vyžádat výpis z evidencí vedených ministerstvem a dalšími orgány veřejné správy a

d) provádět šetření o bezúhonnosti občana nebo požádat Policii České republiky o provedení šetření.

~~(3) Bezpečnostní sbor písemně seznámí občana před jeho přijetím do služebního poměru s textem služebního slibu, předpokládaným dnem vzniku služebního poměru, druhem služebního poměru a dobou jeho trvání, služebním zařazením, místem služebního působiště, dobou služby, výší služebního příjmu a výplatním termínem, délkou dovolené, podmínkami výkonu služby a podmínkami skončení služebního poměru.~~

**(3) Bezpečnostní sbor písemně seznámí občana před jeho přijetím do služebního poměru s textem služebního slibu, předpokládaným dnem vzniku služebního poměru, druhem služebního poměru a dobou jeho trvání, služebním zařazením, místem služebního působiště, dobou služby včetně informací o přesčasech, výší služebního příjmu včetně jeho jednotlivých složek a výplatním termínem, délkou dovolené, podmínkami výkonu služby, podobou odborné přípravy, dobou trvání a podmínkami zkušební doby, orgánem sociálního zabezpečení, kterému bude za příslušníka odváděno pojistné na sociální zabezpečení, kolektivními dohodami upravujícími podmínky výkonu služby a podmínkami skončení služebního poměru včetně postupu při nezákonném skončení služebního poměru.**

(4) Přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Zakazuje se i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.



(5) Občan, který se uchází o přijetí do služebního poměru, musí být o výsledku přijímacího řízení písemně vyrozuměn. Důvody nepřijetí se neoznamují.

(6) Bezpečnostní sbor uchovává osobní údaje o občanovi, který nebyl přijat do služebního poměru, a údaj o důvodu jeho nepřijetí po dobu 3 let. Po uplynutí této doby údaje zničí.

\* \* \*

#### § 41a

#### Zrušení služebního poměru ve zkušební době

(1) Ve zkušební době může bezpečnostní sbor nebo příslušník zrušit služební poměr i bez uvedení důvodu. Služební poměr skončí uplynutím 5 kalendářních dnů ode dne doručení rozhodnutí služebního funkcionáře příslušníkovi nebo písemného oznámení příslušníka bezpečnostnímu sboru, nejpozději však uplynutím zkušební doby.

(2) Má-li příslušník za to, že s ním byl zrušen služební poměr ve zkušební době proto, že využil nebo se zákonným způsobem domáhal využití svého práva podle § 12 odst. 1, § 16 odst. 3, § 17 odst. 1, § 70 odst. 1 ve spojení s odst. 2 písm. f) a § 71 odst. 2, § 77 odst. 11 písm. a) a d), § 81 až 84, § 85 odst. 5 a 6, § 153 odst. 13, anebo práva na služební volno z důvodu omluvené překážky ve službě (vyplácení otcovské) podle § 78 odst. 2, je oprávněn do 14 dnů od skončení služebního poměru písemně požádat o písemné odůvodnění tohoto zrušení. Bezpečnostní sbor je povinen dotčenému příslušníkovi písemně sdělit důvody zrušení služebního poměru ve zkušební době.

\* \* \*

#### HLAVA V SLUŽEBNÍ VOLNO BEZ POSKYTNUTÍ SLUŽEBNÍHO PŘÍJMU

#### § 76

Příslušníkovi se na jeho žádost poskytne služební volno bez poskytnutí služebního příjmu, nebrání-li tomu vážný zájem služby.

#### HLAVA VI VÝKON SLUŽBY Z JINÉHO MÍSTA

#### § 76a

(1) Nebrání-li tomu důležitý zájem služby a bude-li zabezpečeno řádné plnění služebních povinností, může služební funkcionář na žádost příslušníka rozhodnout o výkonu služby z jiného než pravidelného místa výkonu služby, při tom se přiměřeně použije ustanovení zákona o státní službě o výkonu služby z jiného místa.

(2) Výkon služby z jiného místa může služební funkcionář nařídit i bez žádosti příslušníka v případě, že to vyžaduje opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona<sup>95)</sup>,

**a to pouze na dobu nezbytně nutnou, při tom se přiměřeně použije ustanovení zákona o státní službě o výkonu služby z jiného místa.**

---

<sup>95)</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, nebo zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů.

## ČÁST ŠESTÁ PODMÍNKY VÝKONU SLUŽBY

### HLAVA I PÉČE O PŘÍSLUŠNÍKY

#### § 77

##### Povinnosti v oblasti péče o příslušníky

(1) Bezpečnostní sbor ani příslušník nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru zneužívat k újmě jiného účastníka služebního poměru nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.

(2) Ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(3) Za přímou diskriminaci se pro účely tohoto zákona považuje jednání, v jehož důsledku bylo, je nebo by mohlo být z důvodu uvedeného v odstavci 2 s příslušníkem zacházeno nevhodněji než s jiným příslušníkem ve srovnatelné situaci.

(4) Za nepřímou diskriminaci se pro účely tohoto zákona považuje zdánlivě nediskriminační jednání, které znevýhodňuje příslušníka vůči jinému na základě důvodů uvedených v odstavci 2.

(5) Obtěžováním se rozumí jednání, které je jiným příslušníkem oprávněně vnímáno jako nevíтанé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí.

(6) Sexuálním obtěžováním se rozumí nežádoucí jednání sexuální povahy v jakékoli formě v době služby, které je jiným příslušníkem oprávněně vnímáno jako nevíтанé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí anebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru. Sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci na základě pohlaví.

(7) Za diskriminaci se nepovažuje postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod

spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon služby, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

(8) Bezpečnostní sbor je při vytváření podmínek výkonu služby povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Za nerovné zacházení se nepovažuje postup podle odstavce 7.

(9) Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, toto právo má příslušník i v případě, že jeho služební poměr již skončil. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

(10) Bezpečnostní sbor nesmí postihovat příslušníka nebo jej znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků, které pro něj vyplývají ze služebního poměru. Postihovat či znevýhodňovat nelze ani osobu, která příslušníka v řízení zastupuje.

(11) Bezpečnostní sbor je povinen vytvářet podmínky pro řádný a pokud možno bezpečný výkon služby. Za tím účelem zajišťuje pro příslušníky zejména

a) písemné informování o změnách skutečností, které jsou uvedeny v § 16 odst. 3, **bez zbytečného odkladu, nejpozději ke dni účinnosti této změny**, a o opatřeních zajišťujících naplnění odstavce 2 a § 16 odst. 4 do 1 měsíce od jejich vzniku,

b) informování o právních předpisech potřebných k výkonu služby,

c) seznamování se služebními předpisy, nahlížení do nich a obstarávání jejich opisů na svůj náklad podle potřeby, jakož i seznamování s rozkazy a s informacemi potřebnými k výkonu služby,

d) podmínky pro jejich soustavné vzdělávání a zdokonalování odborné způsobilosti, pro získávání a zdokonalování znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon služby a pro získávání a udržování fyzické kondice,

e) péči o vzhled, úpravu a sociální vybavení služeben,

f) pomůcky, prostředky a zařízení potřebné k výkonu služby, případně pro zajištění bezpečnosti a ochrany života a zdraví příslušníků i v době mimo službu a k zajištění připravenosti příslušníků k výkonu služby,

g) ubytování při výkonu služby v jiném místě, než je místo jejich trvalého pobytu; ubytování je možno poskytnout společně s členem rodiny,

h) podmínky pro stravování,

i) bezplatné stravování v potřebném rozsahu, jestliže vykonávají službu za ztížených podmínek při mimořádných bezpečnostních akcích nebo při služebních zásazích,

j) bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které obvykle nosí do služby,

k) zdravotní služby<sup>36)</sup>,

l) psychologickou péči.

\* \* \*

## § 82

### Rodičovská dovolená

~~Příslušnice a příslušník mají nárok na rodičovskou dovolenou na základě žádosti. Rodičovská dovolená se příslušnici, která je matkou dítěte, poskytne po skončení mateřské dovolené a příslušníkovi, který je otcem dítěte, nejdříve dnem narození dítěte, a to v rozsahu, v jakém o ni požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.~~

**(1) Příslušnice a příslušníci mají nárok na rodičovskou dovolenou na základě písemné žádosti. Žádost je třeba podat nejméně 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou. Žádost musí obsahovat zamýšlený začátek a konec rodičovské dovolené.**

**(2) Rodičovská dovolená se příslušnici, která je matkou dítěte, poskytne po skončení mateřské dovolené a příslušníkovi, který je otcem dítěte, nejdříve dnem narození dítěte, a to v rozsahu, v jakém o ni požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.**

\* \* \*

## § 85

### Omezení při výkonu služby

(1) Těhotná příslušnice nesmí při výkonu služby konat činnosti, které jsou těhotným ženám zakázány, a činnosti, jejichž výkon ohrožuje podle lékařského posudku její těhotenství; to platí obdobně i pro příslušnici do konce devátého měsíce po porodu a příslušnici, která kojí.

(2) Příslušnice uvedená v odstavci 1 může být ustanovena na jiné služební místo v jiném místě služebního působiště, převelena nebo vyslána na služební cestu jen s předchozím souhlasem. Za stejných podmínek může vykonávat službu v noci, službu přesčas nebo služební pohotovost.

(3) Příslušnice a příslušník, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nebo osamělá příslušnice a osamělý příslušník, kteří pečují o dítě mladší než 3 roky, mohou být ustanoveni na jiné služební místo v jiném místě služebního působiště, převeleni nebo vysláni na služební cestu jen po jejich předchozím souhlasu.

(4) Ministerstvo v dohodě s Ministerstvem financí, Ministerstvem spravedlnosti, zpravodajskými službami, Generální inspekcí bezpečnostních sborů a Ministerstvem zdravotnictví stanoví vyhláškou seznam činností zakázaných těhotným příslušnicím,

příslušnicím do konce devátého měsíce po porodu a příslušnicím, které kojí.

**(5) Nebrání-li tomu důležitý zájem služby, služební funkcionář na žádost příslušníka pečujícího o dítě, které dosud nedosáhlo věku 8 let, a příslušníka, který sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu<sup>96)</sup>, považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), rozhodne o stanovení kratší doby služby v týdnu, uplatnění pružné doby služby anebo o jiné vhodné úpravě rozvržení doby služby.**

**(6) Nebrání-li tomu důležitý zájem služby, služební funkcionář na žádost příslušníka pečujícího o dítě, které dosud nedosáhlo věku 8 let, a příslušníka, který sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), rozhodne o výkonu služby z jiného místa.**

**(7) Pokud žádosti příslušníka podle odstavce 5 či 6 nelze s ohledem na důležitý zájem služby vyhovět, musí být o této skutečnosti vyrozuměn vždy písemně, včetně uvedení konkrétních důvodů, které k tomuto závěry vedly.**

**(8) Služební funkcionář zruší rozhodnutí o stanovení kratší doby služby v týdnu, uplatnění pružné doby služby, jiné vhodné úpravě rozvržení doby služby nebo výkonu služby z jiného místa podle odstavce 5 a 6, pokud o takové zrušení příslušník požádá, anebo pokud se podstatně změnila okolnosti, za nichž bylo původní rozhodnutí vydáno.**

---

<sup>96)</sup> § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

\* \* \*

## SPOLEČNÁ USTANOVENÍ K NÁHRADÁM CESTOVNÍCH VÝDAJŮ

### § 153

(1) Náhrady cestovních výdajů lze paušalizovat. Služební funkcionář při výpočtu paušální částky vychází z průměrných podmínek rozhodných pro poskytování náhrad výdajů příslušníkovi nebo skupině příslušníků. Jestliže se změnila okolnosti, za nichž byly paušální částky stanoveny, služební funkcionář paušální částky upraví.

(2) Jestliže zákon požaduje, aby příslušník prokázal cestovní výdaje, a příslušník je neprokáže, může mu služební funkcionář výjimečně přiznat náhradu ve výši, která odpovídá podmínkám cesty; to neplatí, jde-li o náhradu výdajů za ubytování, jízdních výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu a za místní hromadnou dopravu v místě služebního působiště. Koná-li příslušník cestu v obci, která je jeho místem služebního působiště, má nárok na náhradu jízdních výdajů za místní hromadnou dopravu v prokázané výši. Jestliže příslušník tyto výdaje neprokáže, má nárok na náhradu jízdních výdajů ve výši, kterou stanoví služební funkcionář podle ceny jízdného platného v době konání cesty a způsobu dopravy.

(3) Příslušníkovi se na jeho žádost poskytne záloha na náhrady cestovních výdajů.

(4) Příslušník má při zahraniční služební cestě nárok na zálohu v příslušné cizí měně ve výši, která odpovídá předpokládané době trvání a podmínkám cesty. Služební funkcionář se může s příslušníkem dohodnout na poskytnutí zálohy i v jiné cizí měně, než je stanovena pro příslušný stát, jestliže k této měně Česká národní banka vyhláší kurz devizového trhu. Při určení výše stravného v dohodnuté měně se zjistí korunová hodnota stravného ve stanovené měně, která se přepočítá na dohodnutou měnu. Pro určení korunové hodnoty stravného a částky stravného v dohodnuté měně se použijí kurzy devizového trhu vyhlášené Českou národní bankou a platné v den určení výše zálohy.

(5) Příslušník předkládá doklady potřebné k vyúčtování služební cesty služebnímu funkcionáři do patnáctého dne v měsíci, který následuje po dni ukončení služební cesty. Bezpečnostní sbor provede vyúčtování náhrad cestovních výdajů do dne stanoveného pro výplatu služebního příjmu za kalendářní měsíc, v němž příslušník doklady potřebné pro vyúčtování náhrad předložil.

(6) Částku, o kterou záloha poskytnutá příslušníkovi při zahraniční služební cestě převyšuje výši jeho nároku na náhrady, vrací příslušník v měně, v níž mu byla poskytnuta, nebo v měně, na kterou ji směnil v zahraničí, anebo v české měně. Jestliže byla příslušníkovi poskytnuta záloha nižší, než činil jeho nárok, doplatí se mu rozdíl v české měně. Při vyúčtování zálohy příslušníkovi se použije prokázaný kurz, kterým mu byla poskytnutá měna v zahraničí směněna na jinou měnu, jinak se použije kurz uvedený v odstavci 4.

(7) Příslušník je povinen bez zbytečného odkladu oznámit služebnímu funkcionáři změnu skutečnosti, která je rozhodná pro poskytnutí náhrady cestovních výdajů.

(8) Příslušník, který je zařazen do zálohy činné a je vyslán k výkonu služby k jiné organizační složce státu, právnické nebo fyzické osobě, má nárok na náhradu cestovních výdajů, jestliže mu ji tyto subjekty neposkytují.

(9) Příslušník, který je vyslán na zahraniční služební cestu nebo je vyslán k výkonu služby do zahraničí a po tuto dobu mu náleží podle mezinárodní smlouvy náhrada cestovních výdajů, náhrada některých výdajů nebo náhrada obdobných výdajů v nižší výši než podle tohoto zákona, má nárok na náhradu cestovních výdajů nebo na náhradu některých dalších výdajů ve výši rozdílu mezi nárokem podle tohoto zákona a náhradou výdajů poskytovanou podle mezinárodní smlouvy.

(10) Příslušník, který je vyslán na zahraniční služební cestu nebo je vyslán k výkonu služby v zahraničí a po tuto dobu mu náleží podle mezinárodní smlouvy náhrada cestovních výdajů, náhrada některých dalších výdajů nebo náhrada obdobných výdajů ve stejné nebo vyšší výši než podle tohoto zákona, nemá nárok na náhradu cestovních výdajů nebo na náhradu některých výdajů podle tohoto zákona.

(11) Náhrada cestovních výdajů, náhrada některých dalších výdajů nebo náhrada obdobných výdajů, které jsou poskytovány příslušníkovi podle mezinárodní smlouvy, se považuje za náhradu cestovních výdajů nebo za náhradu některých dalších výdajů poskytovaných podle tohoto zákona.

(12) Příslušníkovi, kterému vznikne souběh náhrad cestovních výdajů podle ustanovení tohoto zákona, náleží náhrada, která je pro něj výhodnější.

**(13) Příslušník, který je vyslán na zahraniční služební cestu nebo k výkonu služby do zahraničí na dobu přesahující 4 po sobě jdoucí týdny, musí být předem písemně informován o měně, ve které mu bude vyplácen služební příjem, o náhradách, příplatcích, popř. jiných plněních poskytovaných v souvislosti se zahraniční služební cestou nebo vysláním k výkonu služby do zahraničí a o tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn jeho návrat.**

\* \* \*

#### § 171

Řízení ve věcech služebního poměru se nevztahuje na

- a) přijímací řízení,
- b) služební hodnocení,
- c) vyslání na služební cestu,
- d) vyslání na studijní pobyt,
- e) vyslání na ozdravný pobyt,
- f) nařízení služební pohotovosti,
- g) rozvržení doby služby v týdnu,
- h) nařízení služby přesčas,
- i) určení nástupu dovolené a odvolání z ní,
- j) udělování služebního volna s poskytnutím služebního příjmu a,
- k) přiznání stabilizačního příplatku: a
- l) nařízení výkonu služby z jiného místa podle § 76a odst. 2.**

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

### § 1

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

<sup>78)</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu ("nařízení o systému IMI").

**Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.**

\* \* \*

### § 3

(1) Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z

- a) právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>2)</sup> práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům,
- b) právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku,
- c) právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce,
- d) právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení,
- e) právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců<sup>3)</sup>, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)<sup>3a)</sup>,
- f) právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi<sup>4)</sup>,
- g) právního předpisu, který stanoví povinnost uskutečnit veřejnou výzvu nebo výběrové řízení na obsazení místa úředníka nebo na obsazení místa vedoucího úředníka územního samosprávného celku, jakož i to, zda veřejná výzva nebo výběrové řízení byly provedeny včetně jejich průběhu<sup>5)</sup>,



h) právního předpisu upravujícího péči o dítě v dětské skupině<sup>76)82</sup>.

(2) Úřad a inspektoráty rovněž kontrolují dodržování

a) kolektivních smluv<sup>5)</sup> v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů, jakož i vnitřních předpisů podle § 305 zákoníku práce,

b) vnitřních předpisů vydaných podle zákoníku práce<sup>6a)</sup>, jestliže zakládají práva zaměstnanců.

(3) Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování právních předpisů upravujících právní postavení zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb<sup>79)</sup>, přičemž ve vzájemné souvislosti posuzují zejména následující skutečnosti:

a) za účelem zjištění skutečného místa výkonu činnosti zaměstnavatele v České republice úřad a inspektoráty provedou celkové posouzení všech skutečností charakterizujících činnosti, jež provádí zaměstnavatel v České republice, popřípadě též v jiném členském státě Evropské unie, v němž je usazen, přičemž se vezme v úvahu období 5 let předcházející vyslání zaměstnance; při tomto posouzení jsou zohledněny zejména následující skutečnosti:

1. místo, kde má zaměstnavatel své sídlo, popřípadě kde má administrativní zázemí,
2. místo, kde zaměstnavatel platí daně a příspěvky sociálního pojištění,
3. členský stát, který vydal zaměstnavateli povolení k výkonu příslušné činnosti, případně kde je zaregistrován u obchodní komory nebo jiných profesních subjektů v souladu s právem daného členského státu,
4. místo, kde zaměstnavatel vykonává hlavní předmět podnikání, a kde zaměstnává zaměstnance vykonávající administrativní práce,
5. místo, kde zaměstnavatel přijímá zaměstnance do pracovněprávního vztahu a odkud jsou zaměstnanci vysíláni,
6. rozhodné právo, kterým se řídí pracovněprávní vztahy uzavřené mezi zaměstnavatelem a vysílanými zaměstnanci,
7. objem zaměstnavatelem realizovaných nadnárodních služeb nebo výše obratu uskutečněného v jiném členském státě Evropské unie s přihlédnutím ke specifické situaci zejména nově založených podniků a malých a středních podniků,

b) za účelem zjištění, v jakém členském státě Evropské unie zaměstnanec dočasně vyslaný k výkonu práce v České republice obvykle koná práci, se zkoumají veškeré skutečnosti charakterizující tuto práci a zaměstnance, přičemž je zkoumáno zejména

1. zda zaměstnanec vykonává práci v České republice po omezenou dobu,
2. místo, kde zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy

(Řím I) nebo podle Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Římská úmluva),

3. datum, ke kterému bylo vyslání zaměstnance zahájeno,
4. zda se zaměstnanec po skončení vyslání vrací do jiného členského státu Evropské unie, ze kterého byl vyslán, anebo má v tomto jiném členském státě Evropské unie pokračovat ve výkonu práce,
5. povaha vykonávaných činností,
6. skutečnost, zda dopravu, stravování a ubytování poskytuje nebo proplácí zaměstnavatel, který zaměstnance vysílá, a způsob jejich poskytování nebo proplácení,
7. zda pracovní místo bylo opakovaně obsazované týměž nebo jiným zaměstnancem.

(4) Úřad a inspektoráty vykonávají kontrolu také v případech stanovených zvláštními právními předpisy<sup>9)</sup>.

---

<sup>2)</sup> § 18 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>2)</sup> § 276 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>3)</sup> § 274 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>3)</sup> § 350 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>3a)</sup> § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

<sup>4)</sup> § 11 odst. 2 zákoníku práce.

§ 121 až 124 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>4)</sup> § 34 občanského zákoníku.

§ 121 až 124 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>5)</sup> § 20 zákoníku práce.

<sup>5)</sup> § 22 až 29 zákoníku práce.

<sup>6a)</sup> § 305 zákoníku práce.

<sup>9)</sup> Zákon č. 59/2006 Sb., o prevenci závažných havárií způsobených vybranými nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými přípravky a o změně zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 320/2002 Sb., o změně a zrušení některých zákonů v souvislosti s ukončením činnosti okresních úřadů, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o prevenci závažných havárií), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 350/2011 Sb., o chemických látkách a chemických směsích a o změně některých zákonů (chemický zákon).

<sup>9)</sup> Zákon č. 224/2015 Sb., o prevenci závažných havárií způsobených vybranými nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými směsmi a o změně zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o prevenci závažných havárií).

Zákon č. 350/2011 Sb., o chemických látkách a chemických směsích a o změně některých zákonů (chemický zákon).

<sup>75)</sup> Zákon č. 350/2011 Sb.

<sup>76)</sup> Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.

<sup>82)</sup> Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.

<sup>79)</sup> Například § 319 zákoníku práce.

\* \* \*

## § 6

(1) Působnost úřadu a inspektorátů se vztahuje na

- a) zaměstnavatele a na jejich zaměstnance, na právnické osoby, u kterých jsou vykonávány veřejné funkce, a na fyzické osoby vykonávající veřejné funkce,
- b) fyzické osoby, které jsou zaměstnavateli a samy též pracují<sup>15)</sup>,
- c) fyzické nebo právnické osoby podnikající podle zvláštního právního předpisu<sup>16)</sup> a nikoho nezaměstnávající<sup>17)</sup>,
- d) spolupracujícího manžela nebo dítě osoby uvedené pod písmeny b) a c)<sup>18)</sup>,
- e) fyzickou nebo právnickou osobu, která je zadavatelem stavby (stavebník) nebo jejím zhotovitelem, popřípadě se na zhotovení stavby podílí podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>18a)</sup>, a na koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>18b)</sup>,
- f) vysílající a přijímající organizace a dobrovolníky při výkonu dobrovolnické služby podle zvláštního právního předpisu<sup>19)</sup>,
- g) právnické osoby, které vykonávají činnost školy nebo školského zařízení, další právnické osoby nebo fyzické osoby, u nichž se uskutečňuje praktické vyučování žáků středních škol, odborných učilišť<sup>20)</sup> nebo vyšších odborných škol,
- h) věznice, právnické nebo fyzické osoby zaměstnávající odsouzené a na odsouzené<sup>21)</sup>,
- i) právnické a fyzické osoby, u kterých je prováděn výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi<sup>4)</sup>,
- j) rodinný závod<sup>77)</sup>,

(dále jen "kontrolovaná osoba").

(2) V zařízeních ozbrojených sil a bezpečnostních sborů v působnosti Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra, Ministerstva spravedlnosti a Ministerstva financí, v zařízeních Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace, Národního úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost a Národního bezpečnostního úřadu, jakož i v objektech, s nimiž je příslušné hospodařit Ministerstvo vnitra, kde by kontrolou mohlo dojít k ohrožení utajovaných skutečností, může být kontrola provedena jen se souhlasem příslušného ministerstva a v zařízeních Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace, Národního úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost a Národního bezpečnostního úřadu jen se souhlasem jejich ředitele. Nebude-li souhlas podle věty první udělen, zajistí ten, kdo odmítl souhlas udělit, provedení kontroly ve své působnosti a podá do 60 pracovních dnů ode dne odmítnutí udělení souhlasu písemnou zprávu o výsledku provedené kontroly orgánu inspekce práce, který o souhlas požádal.

(3) V právních vztazích zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti, upravených ~~služebním zákonem~~ **zákonem o státní službě**, mohou úřad a inspektoráty kontrolovat jen věci týkající se doby

výkonu státní služby a přestávek ve státní službě, služební pohotovosti, státní služby přesčas a v noční době a bezpečnosti při výkonu státní služby<sup>22)</sup>.

(4) Působnost úřadu a inspektorátů se nevztahuje na

- a) vojáky v činné službě povolané k výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení podle branného zákona,
- b) vojáky z povolání podle zákona o vojácích z povolání<sup>24)</sup>,
- c) fyzické osoby vykonávající službu v bezpečnostních sborech podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů<sup>25)</sup>,
- d) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonává vrchní dozor orgán státní báňské správy<sup>26)</sup>,
- e) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonávají dozor orgány státního zdravotního dozoru<sup>27)</sup>,
- f) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonává kontrolní činnost Státní úřad pro jadernou bezpečnost<sup>28)</sup>,
- g) kontrolované osoby v rozsahu, ve kterém u nich vykonávají dozor drážní správní úřady a Drážní inspekce<sup>29)</sup>,
- h) bezpečnost provozu určených technických zařízení v ozbrojených silách České republiky<sup>30)</sup>,
- i) činnost bezpečnostního sboru při služebním zákroku<sup>31)</sup> nebo zásahu podle zvláštních právních předpisů<sup>32)</sup>.

(5) Místní příslušnost inspektorátu k výkonu kontroly se řídí místem činnosti kontrolované osoby a u organizační složky státu jejím sídlem; ve správním řízení se řídí místní příslušnost správním řádem. Úřad může v jednotlivých případech hodných zvláštního zřetele, zejména z důvodu podjatosti, písemně pověřit provedením kontroly jiný než místně příslušný inspektorát.

<sup>15)</sup> § 137 písm. a) zákoníku práce.

<sup>15)</sup> § 12 písm. a) zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>16)</sup> Například živnostenský zákon.

<sup>17)</sup> § 137 písm. b) zákoníku práce.

<sup>17)</sup> § 12 písm. b) zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>18)</sup> § 137 písm. c) zákoníku práce.

<sup>18)</sup> § 12 písm. c) zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>18b)</sup> § 14 zákona č. 309/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb.

<sup>19)</sup> § 3 a 4 zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě).

<sup>20)</sup> § 65 odst. 1 a 2 školského zákona.

<sup>21)</sup> Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

~~<sup>22)</sup> § 81 až 83 a § 96 služebního zákona.~~

<sup>22)</sup> **Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.**

<sup>24)</sup> Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>25)</sup> Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>26)</sup> Zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>27)</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>28)</sup> Zákon č. 18/1997 Sb., o mírovém využívání jaderné energie a ionizujícího záření (atomový zákon) a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>29)</sup> § 54, 53a a 58 zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>30)</sup> § 36 zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky.

~~<sup>34)</sup> Například § 42 zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky.~~

<sup>31)</sup> **Například § 59 zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky.**

<sup>32)</sup> Například zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>77)</sup> **§ 12 písm. e) zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.**

## § 7

### (1) Inspektor je oprávněn

a) vykonávat kontrolu podle tohoto zákona, je-li při jejím zahájení přítomen člen statutárního orgánu kontrolované osoby, zástupce kontrolované osoby, zaměstnanec kontrolované osoby, spolupracující rodinný příslušník nebo jiná fyzická osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost, která je předmětem činnosti kontrolované osoby; na místech, na kterých by mohlo dojít k bezprostřednímu ohrožení života nebo zdraví inspektora, může být kontrola vykonána jen za doprovodu fyzické osoby pověřené k tomu kontrolovanou osobou,

~~b) požadovat prokázání totožnosti fyzických osob uvedených v písmenu a) podle občanského průkazu, cestovního dokladu, popřípadě služebního průkazu státního zaměstnance<sup>33)</sup>,~~

**b) požadovat prokázání totožnosti fyzických osob uvedených v písmenu a) podle občanského průkazu, cestovního dokladu, popřípadě služebního průkazu státního zaměstnance<sup>22)</sup>,**

c) v případech hodných zvláštního zřetele, popřípadě nebezpečí hrozícího z prodlení, nařizovat provedení měření, prohlídek, zkoušek nebo revizí,

d) dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob, zástupce příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na záležitosti související s vykonávanou kontrolou<sup>34)</sup>,

e) nařizovat zachování místa úrazového děje v původním stavu až do skončení šetření o pracovním úrazu nebo po dobu nezbytnou k zadokumentování místa úrazového děje,

f) vydat rozhodnutí o zákazu

1. používání objektů, pracovišť, výrobních, pracovních prostředků nebo zařízení, pracovních nebo technologických postupů, látek nebo materiálů, vykonávání prací nebo činností, které bezprostředně ohrožují bezpečnost zaměstnanců nebo dalších fyzických osob zdržujících se s vědomím kontrolované osoby v jejích prostorech, a to až do doby odstranění závady, s výjimkou pevných trakčních zařízení a trakčních vozidel na drahách a ve veřejné silniční dopravě, lodí a letadel; za tím účelem mohou nařídit, aby přítomné fyzické osoby ihned opustily prostory, ve kterých je bezprostředně ohrožena jejich bezpečnost. Vyžaduje-li to nebezpečí hrozící z prodlení, lze rozhodnutí oznámit ústně; odvolání nemá odkladný účinek. Jestliže bylo rozhodnutí oznámeno ústně, musí jej inspektor uvést v dílčím protokolu [§ 8 písm. b)]. Rozhodnutí o vydaném zákazu musí být oznámeno kontrolované osobě písemně bez zbytečného odkladu po dni oznámení ústního rozhodnutí,
2. práce přesčas, práce v noci, práce zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, je-li vykonávána v rozporu se zvláštním právním předpisem<sup>35)</sup>,

g) vydat rozhodnutí o odnětí nebo omezení oprávnění nebo osvědčení o odborné způsobilosti k činnostem na vyhrazených technických zařízeních vydaného podle zákona o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení, pokud jeho držitel neprovede řádně prohlídku, revizi nebo zkoušku ve stanoveném rozsahu,

h) ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění; mohou rovněž navrhnout potřebná technická a jiná opatření k odstranění rizik<sup>36)</sup>,

**i) vstupovat se souhlasem zaměstnance do jiných míst, než je pracoviště zaměstnavatele, je-li tam vykonávána práce na dálku<sup>83)</sup> nebo služba z jiného místa<sup>84)</sup>.**

(2) Průkaz inspektora [§ 4 odst. 1 písm. e)] je dokladem o pověření k výkonu kontrolní činnosti.

---

<sup>33)</sup> § 194 služebního zákona.

<sup>34)</sup> § 18 odst. 1 a § 136a zákoníku práce.

<sup>34)</sup> § 108 a § 276 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>35)</sup> § 83 odst. 6, § 96, 99, § 166 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>35)</sup> § 93, § 94 a § 245 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>36)</sup> § 132a zákoníku práce.

<sup>36)</sup> § 102 zákoníku práce.

<sup>83)</sup> § 317 zákoníku práce.

<sup>84)</sup> § 117 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

\* \* \*

§ 11a

Přestupky na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců

(1) Fyzická osoba se jako zaměstnavatel dopustí přestupku **na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců** tím, že

a) naruší soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele některým ze způsobů uvedených v § 316 odst. 2 zákoníku práce,

b) neinformuje zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění podle § 316 odst. 3 zákoníku práce, nebo

c) v rozporu s § 316 odst. 4 zákoníku práce vyžaduje od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem.

(2) Za přešupek podle odstavce 1 lze uložít pokutu do

a) 1 000 000 Kč, jde-li o přešupek podle písmene a) nebo c),

b) 100 000 Kč, jde-li o přešupek podle písmene b).

## § 12

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

(1) Fyzická osoba se dopustí přešupku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že

a) poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,

b) neuzavře písemně pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, ~~nebo~~

c) nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil zákoníkem práce stanovený rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti-, **nebo**

**d) poruší povinnosti stanovené v § 37 a 37a zákoníku práce.**

(2) Za přešupek podle odstavce 1

a) písm. a) a c) lze uložít pokutu až do výše 2 000 000 Kč,

b) písm. b) lze uložít pokutu až do výše 10 000 000 Kč,

~~c) písm. c) lze uložít pokutu až do výše 2 000 000 Kč,~~

**c) písm. d) lze uložít pokutu až do výše 200 000 Kč.**

## § 12a

**Přestupky na úseku práce na dálku**

**(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku práce na dálku tím, že**

- a) v rozporu s § 317 odst. 1 zákoníku práce neuzavře dohodu o práci na dálku písemně,**
- b) nezajistí, aby dohoda o práci na dálku obsahovala údaje stanovené v § 317 odst. 2 písm. a) až f) zákoníku práce,**
- c) nesplní některou povinnost podle § 317 odst. 3 až 6, 8, 9 a 11 zákoníku práce,**
- d) neurčí pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce, překážek v práci a čerpání dovolené stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn podle § 317 odst. 10 písm. b) části věty za středníkem zákoníku práce.**

**(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.**

## § 13

### Přestupky na úseku odměňování zaměstnanců

**(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku odměňování zaměstnanců tím, že**

- a) neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci,**
- b) neposkytne zaměstnanci mzdu<sup>6)</sup> nebo plat<sup>7)</sup>, alespoň ve výši minimální mzdy<sup>40)</sup>, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši,**
- c) neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu<sup>6)</sup> nebo plat<sup>7)</sup> nebo některou její složku,**
- d) neposkytne zaměstnanci mzdu<sup>6)</sup> nebo plat<sup>7)</sup> nebo náhradní volno za práci přesčas,**
- e) neposkytne zaměstnanci náhradní volno za práci ve svátek nebo mzdu za práci přesčas anebo příplatek k platu za takovou práci,**
- f) neposkytne zaměstnanci příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci<sup>41)</sup>,**
- g) neposkytne zaměstnanci příplatek k platu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,**
- h) poskytne zaměstnanci složku platu<sup>7)</sup>, kterou právní předpisy neupravují, nebo mu poskytne složku mzdy<sup>6)</sup> nebo platu<sup>7)</sup>, na kterou mu nevznikl nárok, anebo ji poskytne způsobem, který právní předpisy nedovolují,**
- i) provede ze mzdy<sup>6)</sup> nebo platu<sup>7)</sup> zaměstnance bez dohody o srážkách ze mzdy<sup>6)</sup> nebo platu<sup>7)</sup> jiné než stanovené srážky,**
- j) neposkytne zaměstnanci odměnu za pracovní pohotovost<sup>42)</sup> nebo ji neposkytne ve stanovené**



výši,

k) nezajistí podmínky stanovené pro normování práce<sup>43)</sup>, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,

l) odmění zaměstnance v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce,

~~m) neposkytne zaměstnanci odměnu<sup>44)</sup> za vykonanou práci podle dohody o práci konané mimo pracovní poměr.~~

**m) neposkytne zaměstnanci za práci vykonanou na základě dohody o práci mimo pracovní poměr odměnu z dohody nebo některou její složku ve výši a podle podmínek stanovených jiným právním předpisem a sjednaných v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.**

(2) Za přešupek podle odstavce 1

a) písm. a) a j) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,

b) písm. d), e), h) a k) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

c) písm. b), c), f), g), i), l) a m) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

<sup>6)</sup> Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>7)</sup> Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>40)</sup> § 111 odst. 3 a 4 zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>40)</sup> § 111 zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy a o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>41)</sup> Nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>42)</sup> § 15 zákona č. 1/1992 Sb., ve znění zákona č. 217/2000 Sb.

§ 19 zákona č. 143/1992 Sb., ve znění zákona č. 40/1994 Sb. a zákona č. 217/2000 Sb.

<sup>43)</sup> § 16 zákona č. 1/1992 Sb., ve znění zákona č. 217/2000 Sb.

<sup>43)</sup> § 300 zákoníku práce.

<sup>44)</sup> § 239b zákoníku práce.

## § 14

### Přestupky na úseku náhrad

(1) Fyzická osoba se dopustí přešupku na úseku náhrad tím, že neposkytne zaměstnanci náhradu ~~mzdy<sup>6)</sup> nebo platu<sup>7)</sup> mzdy, platu nebo odměny z dohody, anebo~~ náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

(2) Za přešupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše ~~200 000 Kč~~ **400 000 Kč**.

## § 15

### Přestupky na úseku pracovní doby

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

- a) nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>45)</sup>,
- b) nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>46)</sup>,
- c) započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem<sup>48)</sup>,
- d) nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn,
- e) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
- f) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
- g) odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby přiměřenou dobu na jídlo a oddech,
- ~~h) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>49)</sup>~~  
**h) neposkytne nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu ve stanoveném minimálním rozsahu,**
- i) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech<sup>50)</sup>,
- j) zahrne nesprávně svátky do pracovní doby,
- ~~k) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>51)</sup>,~~
- ~~lk) nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>52)</sup>,~~
- m) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, popřípadě se nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě<sup>45)</sup>,
- ~~mm) nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,~~
- nn) nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce<sup>53)</sup>,

**po)** vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce,

**qp)** poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,

**rq)** zaměstná mladistvé zaměstnance<sup>3)</sup> prací přesčas<sup>53)</sup>,

**sr)** zaměstná mladistvé zaměstnance<sup>3)</sup> prací v noci<sup>54), 55)</sup>, nejde-li o jejich výchovu k povolání,

**ts)** nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>54)</sup>,

**tt)** nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem<sup>56)</sup>,

**vu)** neprojedná s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci,

**wv)** nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,-

**xw)** neuzavře dohodu o kratší pracovní době písemně<sup>85)</sup>.

~~(2) Za přešupek podle odstavee 1~~

~~a) písm. c), e) a v) lze uložít pokutu až do výše 300 000 Kč,~~

~~b) písm. l), m), t) a w) lze uložít pokutu až do výše 400 000 Kč,~~

~~c) písm. f), h), i), j), k), p), q), s) a u) lze uložít pokutu až do výše 1 000 000 Kč,~~

~~d) písm. a), b), d), g), n), o) a r) lze uložít pokutu až do výše 2 000 000 Kč.~~

**(2) Za přešupek podle odstavee 1**

**a) písm. c), e) a u) lze uložít pokutu až do výše 300 000 Kč,**

**b) písm. k), l), s) v) a w) lze uložít pokutu až do výše 400 000 Kč,**

**c) písm. f), h), i), j), o), p), r) a t) lze uložít pokutu až do výše 1 000 000 Kč,**

**d) písm. a), b), d), g), m), n) a q) lze uložít pokutu až do výše 2 000 000 Kč.**

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

<sup>46)</sup> § 85 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>46)</sup> § 74 odst. 2, § 76 odst. 3 a § 84 zákoníku práce.

<sup>48)</sup> § 85e odst. 1 a 3 zákoníku práce.

<sup>48)</sup> § 97 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

<sup>49)</sup> § 90 zákoníku práce.

<sup>50)</sup> § 91 zákoníku práce.

- ~~<sup>51)</sup> § 92 zákoníku práce.~~  
~~<sup>52)</sup> § 94 zákoníku práce.~~  
**52) § 96 odst. 1 zákoníku práce.**  
~~<sup>53)</sup> § 83 odst. 6, § 96 odst. 1 a 2 zákoníku práce.~~  
**53) § 78 odst. 1 písm. i), § 93 odst. 2 a 4 zákoníku práce.**  
~~<sup>54)</sup> § 99 zákoníku práce.~~  
**54) § 94 zákoníku práce.**  
~~<sup>55)</sup> § 166 odst. 1 zákoníku práce.~~  
**55) § 245 odst. 1 zákoníku práce.**  
~~<sup>56)</sup> § 99 odst. 4 zákoníku práce.~~  
**56) § 94 odst. 2 zákoníku práce.**  
**85) § 80 zákoníku práce.**

\* \* \*

## § 17

### Přestupky na úseku bezpečnosti práce

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku bezpečnosti práce tím, že

- a) nezajistí s ohledem na možné ohrožení života nebo zdraví bezpečnost fyzických osob zdržujících se s jejím vědomím na jejích pracovištích,
- b) neplní informační povinnost stanovenou v § 108 odst. 2 a 3 zákoníku práce,
- c) nezajistí spolupráci osob na jednom pracovišti, aby byli kromě jejích zaměstnanců chráněni také zaměstnanci jiné osoby,
- d) přenese náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na zaměstnance,
- e) nezajistí přijetí opatření potřebných k prevenci rizik, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>36)</sup>,
- f) nedodrží povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce stanovené v § 101 až 103 zákoníku práce,
- ~~g) neposkytne bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky nebo ochranné nápoje, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>57)</sup>;~~  
**g) neposkytne nebo neposkytne bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky nebo ochranné nápoje, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>57)</sup>,**
- h) nesplní povinnost udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu nebo nekontroluje jejich používání,
- i) neumístí bezpečnostní značky nebo nezavede signály, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>58)</sup>,

- j) nevyšetří příčiny a okolnosti pracovního úrazu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>10)</sup>,
- k) nevyhotoví záznam o pracovním úrazu nebo nevede dokumentaci ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>10)</sup>,
- l) nepředá vyhotovení záznamu o pracovním úrazu postiženému a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům,
- m) nevede evidenci o pracovních úrazech ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>10)</sup>,
- n) neohlásí pracovní úraz a nezašle záznam o něm stanoveným orgánům a institucím<sup>10)</sup>,
- o) nepřijme opatření proti opakování pracovních úrazů,
- p) nevede evidenci fyzických osob, u nichž byla uznána nemoc z povolání,
- q) neplní povinnosti týkající se pracoviště a pracovního prostředí stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>58a)</sup>, v nařízení vlády o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí<sup>59)</sup>, nařízení vlády o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky<sup>59a)</sup> a nařízení vlády o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu<sup>59b)</sup>,
- r) neplní povinnosti při zajištění řádného stavu používaných výrobních a pracovních prostředků a zařízení stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>58a)</sup> a v nařízení vlády, kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí<sup>59c)</sup>,
- s) poruší povinnost týkající se organizace práce a pracovních postupů stanovenou v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>58a)</sup>, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat<sup>60)</sup>, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru<sup>61)</sup>, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky<sup>62)</sup>, nařízení vlády o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích<sup>62a)</sup> a nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě<sup>62b)</sup>,
- t) nepřizná právo odmítnout výkon práce, o níž lze mít důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje život nebo zdraví zaměstnanců, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob,
- u) zaměstná mladistvé zaměstnance<sup>3)</sup> pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob,

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

w) nepřiznává zaměstnancům právo účasti na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>34)</sup>,

x) nezajistí na pracovištích dodržování zákazu požívání alkoholických nápojů nebo zneužívání jiných návykových látek,

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

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

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

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

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

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

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

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

zg) v rozporu s § 14 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nezajistí součinnost všech zhotovitelů nebo jiné osoby s koordinátorem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi po celou dobu přípravy a realizace stavby.

## (2) Za přestupek podle odstavce 1

a) písm. b), c), v), w), x), za) a zc) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,

b) písm. l), m), n), p), y), zd), ze), zf) a zg) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,

e) písm. a), g), j), k), q), r), s), t) a z) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,  
c) písm. a), j), k), q), r), s), t) a z) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

d) písm. d), e), f), h), i), o), u) a zb) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.  
d) písm. d), e), f), g), h), i), o), u) a zb) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

---

<sup>57a)</sup> Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.

<sup>57)</sup> Nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.

<sup>58)</sup> § 133b zákoníku práce.

Nařízení vlády č. 11/2002 Sb.

<sup>58a)</sup> Zákon č. 309/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb.

<sup>59)</sup> Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.

<sup>59a)</sup> 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.

<sup>59b)</sup> Nařízení vlády č. 406/2004 Sb., o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu.

<sup>59c)</sup> Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí.

<sup>60)</sup> 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.

<sup>61)</sup> Nařízení vlády č. 28/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru.

<sup>62)</sup> 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.

<sup>62a)</sup> Nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích.

<sup>62b)</sup> Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

<sup>62d)</sup> § 16 písm. b) zákona č. 309/2006 Sb.

## § 18

### Přestupky na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že

a) nepřevede těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, na jinou práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,

b) poruší postup při vysílání těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)<sup>3a)</sup>, na pracovní cestu nebo postup při přeložení stanovený v § 240 zákoníku práce,

e) neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou

osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)<sup>3a)</sup>, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,

**c) neplní povinnost vyhovět písemné žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)<sup>3a)</sup>, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,**

**d) neplní povinnost vyhovět písemné žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)<sup>3a)</sup>, o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317 zákoníku práce, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce,**

~~d)e)~~ neposkytne mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nebo ji poskytne v rozporu s § 195 až 198 zákoníku práce,

~~e)f)~~ neposkytne přestávky ke kojení nebo je poskytne v rozporu s § 242 zákoníku práce,

~~f)g)~~ zaměstná mladistvé zaměstnance<sup>3)</sup> nepřiměřenými pracemi v rozporu s § 244 až 246 zákoníku práce,

~~g)h)~~ nezabezpečí lékařské vyšetření mladistvého zaměstnance<sup>3)</sup> v případech stanovených v § 247 zákoníku práce,

~~h)i)~~ při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců<sup>3)</sup> se neřídí lékařským posudkem.

(2) Za přešupek podle odstavce 1

a) písm. ~~e) a h) c), d) a i)~~ lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,

b) písm. ~~b), d) a g) b), e) a h)~~ lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,

c) písm. ~~a), e) a f) a), f) a g)~~ lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

\* \* \*

§ 20

Přestupky na úseku **bezpečnosti** vyhrazených technických zařízení



(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku bezpečnosti vyhrazených technických zařízení tím, že

a) neprovede řádně prohlídku, revizi nebo zkoušky v souvislosti s uváděním do provozu nebo provozem vyhrazených technických zařízení,

b) bez oprávnění nebo osvědčení o odborné způsobilosti k činnostem na vyhrazených technických zařízeních vydaného podle zákona o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení provede prohlídku, revizi nebo zkoušku vyhrazeného technického zařízení, pro které je nezbytné být držitelem tohoto osvědčení,

c) nedodrží určenou lhůtu pro odstranění závad zjištěných při kontrole.

(2) Za přestupek podle odstavce 1

a) písm. c) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

b) písm. a) a b) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč,

~~e) písm. a) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.~~

## § 20a

### Přestupky na úseku agenturního zaměstnávání

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku **na úseku agenturního zaměstnávání** tím, že

a) nesplní povinnost podle § 307b zákoníku práce,

b) nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce  
1. obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. a) až e), g) a h) zákoníku práce, nebo  
2. byla uzavřena písemně podle § 308 odst. 2 zákoníku práce,

c) nesplní některou povinnost podle § 309 nebo 309a zákoníku práce, nebo

d) jako uživatel<sup>81)</sup> nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. f) nebo tyto údaje uvede nepravdivě.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

<sup>81)</sup> § 14 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

\* \* \*

## § 24a

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se jako zaměstnavatel dopustí přestupku **na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců** tím, že

- a) naruší soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele některým ze způsobů uvedených v § 316 odst. 2 zákoníku práce,
- b) neinformuje zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění podle § 316 odst. 3 zákoníku práce, nebo
- c) v rozporu s § 316 odst. 4 zákoníku práce vyžaduje od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem.

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

- a) 1 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene a) nebo c),
- b) 100 000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene b).

## § 25

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že

- a) poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,
- b) neuzavře písemně pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, ~~nebo~~
- c) nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil zákoníkem práce stanovený rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti-, **nebo**

**d) poruší povinnosti stanovené v § 37 a 37a zákoníku práce.**

(2) Za přestupek podle odstavce 1

- a) písm. a) **a c)** lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč,
- b) písm. b) lze uložit pokutu až do výše 10 000 000 Kč,
- ~~e) písm. e) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč,~~
- c) písm. d) lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.**

## § 25a

## **Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku práce na dálku**

**(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku práce na dálku tím, že**

- a) v rozporu s § 317 odst. 1 zákoníku práce neuzavře dohodu o práci na dálku písemně,**
- b) nezajistí, aby dohoda o práci na dálku obsahovala údaje stanovené v § 317 odst. 2 písm. a) až f) zákoníku práce,**
- c) nesplní některou povinnost podle § 317 odst. 3 až 6, 8, 9 a 11 zákoníku práce,**
- d) neurčí pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce, překážek v práci a čerpání dovolené stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn podle § 317 odst. 10 písm. b) části věty za středníkem zákoníku práce.**

**(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.**

## **§ 26**

### **Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku odměňování zaměstnanců**

**(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku odměňování zaměstnanců tím, že**

- a) neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci,**
- b) neposkytne zaměstnanci mzdu<sup>6)</sup> nebo plat<sup>7)</sup>, alespoň ve výši minimální mzdy<sup>40)</sup>, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši,**
- c) neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu<sup>6)</sup> nebo plat<sup>7)</sup> nebo některou její složku,**
- d) neposkytne zaměstnanci mzdu<sup>6)</sup> nebo plat<sup>7)</sup> nebo náhradní volno za práci přesčas,**
- e) neposkytne zaměstnanci náhradní volno za práci ve svátek nebo mzdu za práci přesčas anebo příplatek k platu za takovou práci,**
- f) neposkytne zaměstnanci příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci<sup>44)</sup>,**
- g) neposkytne zaměstnanci příplatek k platu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,**
- h) poskytne zaměstnanci složku platu<sup>7)</sup>, kterou právní předpisy neupravují, nebo mu poskytne složku mzdy<sup>6)</sup> nebo platu<sup>7)</sup>, na kterou mu nevznikl nárok, anebo ji poskytne způsobem, který právní předpisy nedovolují,**

i) provede ze mzdy<sup>6)</sup> nebo platu<sup>7)</sup> zaměstnance bez dohody o srážkách ze mzdy<sup>6)</sup> nebo platu<sup>7)</sup> jiné než stanovené srážky,

j) neposkytne zaměstnanci odměnu za pracovní pohotovost<sup>42)</sup> nebo ji neposkytne ve stanovené výši,

k) nezajistí podmínky stanovené pro normování práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,

l) odmění zaměstnance v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce,

~~m) neposkytne zaměstnanci odměnu<sup>42)</sup> za vykonanou práci podle dohody o práci konané mimo pracovní poměr.~~

**m) neposkytne zaměstnanci za práci vykonanou na základě dohody o práci mimo pracovní poměr odměnu z dohody nebo některou její složku ve výši a podle podmínek stanovených jiným právním předpisem a sjednaných v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.**

(2) Za přešupek podle odstavee 1

a) písm. a) a j) lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč,

b) písm. d), e), h) a k) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,

c) písm. b), c), f), g), i), l) a m) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

## § 27

Přestupky právníckých a podnikajících fyzických osob na úseku náhrad

(1) Právnícká nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přešupku na úseku náhrad tím, že neposkytne zaměstnanci náhradu ~~mzdy<sup>6)</sup> nebo platu<sup>7)</sup>~~ **mzdy, platu nebo odměny z dohody, anebo** náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

(2) Za přešupek podle odstavee 1 lze uložit pokutu až do výše ~~200 000 Kč~~ **400 000 Kč**.

## § 28

Přestupky právníckých a podnikajících fyzických osob na úseku pracovní doby

(1) Právnícká nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přešupku na úseku pracovní doby tím, že

a) nestanoví jednotlivým zaměstnancům pracovní dobu podle režimu jejich práce nebo nedodrží délku směny, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>45)</sup>

- b) nezajistí splnění podmínek při rozvržení pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>46)</sup>,
- c) započte překážky v práci na straně zaměstnance při pružné pracovní době v rozporu se zvláštním právním předpisem<sup>48)</sup>,
- d) nestanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn,
- e) nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti,
- f) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,
- g) odečte u prací, které nemohou být přerušeny, z pracovní doby přiměřenou dobu na jídlo a oddech,
- ~~h) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>49)</sup>~~
- h) neposkytne nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu ve stanoveném minimálním rozsahu,**
- i) nařídí zaměstnanci výkon práce ve dnech pracovního klidu v jiných než stanovených případech<sup>50)</sup>,
- j) zahrne nesprávně svátky do pracovní doby,
- ~~k) nezajistí rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec stanovený nepřetržitý odpočinek v týdnu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>51)</sup>,~~
- lk) nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>52)</sup>,**
- ~~ml) nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s § 95 zákoníku práce, kolektivní smlouvou, popřípadě se nařízením vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě<sup>45)</sup>,~~
- ~~nm) nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 241 odst. 3 věta druhá zákoníku práce,~~
- ~~on) nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce<sup>53)</sup>,~~
- ~~po) vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce,~~
- ~~qp) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,~~
- ~~rq) zaměstná mladistvé zaměstnance<sup>3)</sup> prací přesčas<sup>53)</sup>,~~
- ~~sr) zaměstná mladistvé zaměstnance<sup>3)</sup> prací v noci<sup>54), 55)</sup>, nejde-li o jejich výchovu k povolání,~~

**ts)** nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>54)</sup>,

**tt)** nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem<sup>56)</sup>,

**tu)** neprojedná s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci,

**wv)** nevybaví pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,

**w)** neuzavře dohodu o kratší pracovní době písemně<sup>85)</sup>.

~~(2) Za přestupek podle odstavce 1~~

~~a) písm. c), e) a v) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,~~

~~b) písm. l), m), t) a w) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,~~

~~c) písm. f), h), i), j), k), p), q), s) a u) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,~~

~~d) písm. a), b), d), g), n), o) a r) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.~~

**(2) Za přestupek podle odstavce 1**

**a) písm. c), e) a u) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,**

**b) písm. k), l), s) v) a w) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,**

**c) písm. f), h), i), j), o), p), r) a t) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,**

**d) písm. a), b), d), g), m), n) a q) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.**

\* \* \*

§ 30

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku bezpečnosti práce

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku bezpečnosti práce tím, že

a) nezajistí s ohledem na možné ohrožení života nebo zdraví bezpečnost fyzických osob zdržujících se s jejím vědomím na jejích pracovištích,

b) neplní informační povinnost stanovenou v § 108 odst. 2 a 3 zákoníku práce,

- c) nezajistí spolupráci osob na jednom pracovišti, aby byli kromě jejích zaměstnanců chráněni také zaměstnanci jiné osoby,
- d) přenese náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na zaměstnance,
- e) nezajistí přijetí opatření potřebných k prevenci rizik, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>36)</sup>,
- f) nedodrží povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce stanovené v § 101 až 103 zákoníku práce,
- ~~g) neposkytne bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky nebo ochranné nápoje, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>57)</sup>;~~
- g) neposkytne nebo neposkytne bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky nebo ochranné nápoje, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>57)</sup>,**
- h) nesplní povinnost udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu nebo nekontroluje jejich používání,
- i) neumístí bezpečnostní značky nebo nezavede signály, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>58)</sup>,
- j) nevyšetří příčiny a okolnosti pracovního úrazu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>10)</sup>,
- k) nevyhotoví záznam o pracovním úrazu nebo nevede dokumentaci ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>10)</sup>,
- l) nepředá vyhotovení záznamu o pracovním úrazu postiženému a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům,
- m) nevede evidenci o pracovních úrazech ve stanoveném rozsahu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>10)</sup>,
- n) neohlásí pracovní úraz a nezašle záznam o něm stanoveným orgánům a institucím<sup>10)</sup>,
- o) nepřijme opatření proti opakování pracovních úrazů,
- p) nevede evidenci fyzických osob, u nichž byla uznána nemoc z povolání,
- q) neplní povinnosti týkající se pracoviště a pracovního prostředí stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>58a)</sup>, v nařízení vlády o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí<sup>59)</sup>, nařízení vlády o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky<sup>59a)</sup> a nařízení vlády o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu<sup>59b)</sup>,

- r) neplní povinnosti při zajištění řádného stavu používaných výrobních a pracovních prostředků a zařízení stanovené v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>58a)</sup> a v nařízení vlády, kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí<sup>59c)</sup>,
- s) poruší povinnost týkající se organizace práce a pracovních postupů stanovenou v zákonu o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>58a)</sup>, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat<sup>60)</sup>, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru<sup>61)</sup>, nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky<sup>62)</sup>, nařízení vlády o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích<sup>62a)</sup> a nařízení vlády, kterým se stanoví odchýlná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě<sup>62b)</sup>,
- t) nepřizná právo odmítnout výkon práce, o níž lze mít důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje život nebo zdraví zaměstnanců, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob,
- u) zaměstná mladistvé zaměstnance<sup>3)</sup> pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob,
- v) nepřizná odborovým orgánům právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 322 zákoníku práce,
- w) nepřizná zaměstnancům právo účasti na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>34)</sup>,
- x) nezajistí na pracovištích dodržování zákazu požívání alkoholických nápojů nebo zneužívání jiných návykových látek,
- y) nedoručí ve stanoveném termínu oznámení o zahájení prací na stavbě splňující požadavky stanovené v § 15 odst. 1 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo neprovede bez zbytečného odkladu jeho aktualizaci,
- z) neplní povinnost zhotovitele poskytovat koordinátorovi bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi součinnost, ačkoli k tomu má povinnost podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>62d)</sup>,
- za) nesplní některou z povinností koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi podle § 10 odst. 4 nebo § 18 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zb) nedodržuje opatření k zamezení rizik na pracovištích, stanovená právními předpisy, které upravují povinnosti právnických osob a podnikajících fyzických osob při používání chemických látek nebo látek obsažených ve směsích<sup>75)</sup>,



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

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

ze) v rozporu s § 14 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nezajistí součinnost všech zhotovitelů nebo jiné osoby k součinnosti s koordinátorem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi po celou dobu přípravy a realizace stavby.

(2) Za přešupek podle odstavce 1

a) písm. b), c), v), w), x) a za) lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč,

b) písm. l), m), n), p), y), zc), zd) a ze) lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč,

~~c) písm. a), g), j), k), q), r), s), t) a z) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,~~

**c) písm. a), j), k), q), r), s), t) a z) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,**

~~d) písm. d), e), f), h), i), o), u) a zb) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.~~

**d) písm. d), e), f), g), h), i), o), u) a zb) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.**

## § 31

### Přestupky právníckých a podnikajících fyzických osob na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců

(1) Právnícká nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že

a) nepřevede těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, na jinou práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,

b) poruší postup při vysílání těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)<sup>3a)</sup>, na pracovní cestu nebo postup při přeložení stanovený v § 240 zákoníku práce,

~~e) neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)<sup>3a)</sup>, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,~~

c) neplní povinnost vyhovět písemné žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)<sup>3a)</sup>, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,

d) neplní povinnost vyhovět písemné žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)<sup>3a)</sup>, o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317 zákoníku práce, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce,

⇨ e) neposkytne mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nebo ji poskytne v rozporu s § 195 až 198 zákoníku práce,

⇨ f) neposkytne přestávky ke kojení nebo je poskytne v rozporu s § 242 zákoníku práce,

⇨ g) zaměstná mladistvé zaměstnance<sup>3)</sup> nepřiměřenými pracemi v rozporu s § 244 až 246 zákoníku práce,

⇨ h) nezabezpečí lékařské vyšetření mladistvého zaměstnance<sup>3)</sup> v případech stanovených v § 247 zákoníku práce,

⇨ i) při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců<sup>3)</sup> se neřídí lékařským posudkem.

(2) Za přešupek podle odstavee 1

a) písm. e)–a–h) c), d) a i) lze uložít pokutu až do výše 300 000 Kč,

b) písm. b),–d)–a–g) b), e) a h) lze uložít pokutu až do výše 500 000 Kč,

c) písm. a),–e)–a–f) a), f) a g) lze uložít pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

\* \* \*

## § 33

Přestupky právníckých a podnikajících fyzických osob na úseku **bezpečnosti** vyhrazených technických zařízení

(1) Právnícká osoba a podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku **bezpečnosti** vyhrazených technických zařízení tím, že

- a) neprovede řádně prohlídku, revizi, montáž, opravy nebo zkoušku v souvislosti s uváděním do provozu nebo provozem vyhrazených technických zařízení,
- b) bez oprávnění nebo osvědčení o odborné způsobilosti k činnostem na vyhrazených technických zařízeních vydaného podle zákona o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení provede prohlídku, revizi, montáž, opravy, rekonstrukci nebo zkoušku vyhrazeného technického zařízení, pro které je nezbytné být držitelem tohoto oprávnění nebo osvědčení,
- c) v rozporu s § 20 odst. 5 zákona o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení nezajistí odstranění zjištěných závad na vyhrazeném technickém zařízení,
- d) v rozporu s § 20 odst. 2 písm. d) zákona o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení nezajistí řádnou obsluhu vyhrazených technických zařízení,
- e) jako provozovatel vyhrazeného technického zařízení neohlásí havárii v rozporu s § 22 zákona o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení.

(2) Za přestupek podle odstavce 1

- a) písm. c) a d) lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč,
- b) písm. ~~b~~) a), b) a e) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč,
- ~~e) písm. a) a e) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.~~

### § 33a

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku agenturního zaměstnávání

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku **na úseku agenturního zaměstnávání** tím, že

- a) nesplní povinnost podle § 307b zákoníku práce,
- b) nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce
  - 1. obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. a) až e), g) a h) zákoníku práce, nebo
  - 2. byla uzavřena písemně podle § 308 odst. 2 zákoníku práce,
- c) nesplní některou povinnost podle § 309 nebo 309a zákoníku práce, nebo
- d) jako uživatel<sup>77)81)</sup> nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. f) nebo tyto údaje uvede nepravdivě.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

\* \* \*

## § 45

Pracovištěm kontrolované osoby se pro účely tohoto zákona rozumí místa určená nebo obvyklá pro výkon činnosti kontrolované osoby, **včetně jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, je-li tam vykonávána práce na dálku<sup>83)</sup> nebo služba z jiného místa<sup>84)</sup>**. Za činnost kontrolované osoby se považuje zajišťování výroby nebo poskytování služeb, jakož i jiná činnost vykonávaná podle zvláštních právních předpisů.

## Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

### § 15a

(1) Nemocenské a peněžité pomoci v mateřství náleží též, jestliže za trvání zaměstnání malého rozsahu nebo dohody o provedení práce vznikne dočasná pracovní neschopnost nebo byla nařízena karanténa nebo dojde k nástupu na peněžitou pomoc v mateřství v kalendářním měsíci, v němž zaměstnanec není účasten pojištění, avšak byl účasten pojištění při výkonu zaměstnání malého rozsahu nebo zaměstnání na základě dohody o provedení práce aspoň ve třech kalendářních měsících bezprostředně před kalendářním měsícem, v němž vznikla tato sociální událost.

**(2) Ošetřovné náleží též, jestliže za trvání zaměstnání malého rozsahu, jde-li o zaměstnance v pracovním poměru a zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, vznikne potřeba ošetřování (péče) nebo dojde k převzetí ošetřování (péče) v kalendářním měsíci, v němž zaměstnanec není účasten pojištění, avšak byl účasten pojištění při výkonu tohoto zaměstnání nebo z činnosti na základě dohody o provedení práce aspoň ve 3 kalendářních měsících bezprostředně před kalendářním měsícem, v němž vznikla tato sociální událost.**

\* \* \*

### § 39

(1) Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu

a) ošetřování

1. dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo
2. jiné fyzické osoby, jejíž zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo ženy, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo

b) péče o dítě mladší 10 let, protože

1. školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události,
2. dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, popřípadě jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo docházet do školy, nebo
3. fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace uvedené v § 57 odst. 1 písm. b) nebo c), porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat.

(2) Podmínkou nároku na ošetřovné je, že osoba uvedená v odstavci 1 žije se zaměstnancem v domácnosti; to neplatí v případě ošetřování nebo péče o příbuzného v linii přímé<sup>88)</sup> a sourozence zaměstnance nebo ošetřování manžela (manželky) zaměstnance,

registrovaného partnera (registrované partnerky) zaměstnance, rodičů manžela (manželky) nebo registrovaného partnera (registrované partnerky) zaměstnance.

(3) Zaměstnanec nemá nárok na ošetřovné z důvodu ošetřování dítěte nebo péče o ně, jestliže jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství nebo má nárok na rodičovský příspěvek podle zvláštního právního předpisu<sup>31)</sup>; to neplatí, pokud tato jiná osoba onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace uvedené v § 57 odst. 1 písm. b) nebo c), porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat. Zaměstnanec nemá nárok na ošetřovné z důvodu ošetřování osoby uvedené v odstavci 1 písm. a) nebo z důvodu péče o dítě podle odstavce 1 písm. b), jestliže jiný pojištěnec má z důvodu poskytování dlouhodobé péče osobě uvedené v odstavci 1 nárok na výplatu dlouhodobého ošetřovného.

(4) V témže případě ošetřování (péče) náleží ošetřovné jen jednou a jen jednomu z oprávněných nebo postupně dvěma oprávněným, jestliže se v témže případě ošetřování (péče) vystřídají. Vystřídání podle věty první je možné jen jednou; u zaměstnance, který takto převzal ošetřování (péči), se podmínky nároku na ošetřovné posuzují ke dni převzetí ošetřování (péče). Změna druhu onemocnění (diagnózy) se nepovažuje za nový případ ošetřování.

(5) Nárok na ošetřovné nemají

a) příslušníci,

~~b) zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce,~~

b) e) domácí zaměstnanci,

c) d) dobrovolní pracovníci pečovatelské služby,

d) e) odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce,

e) f) pojištěnci, kteří jsou žáky nebo studenty, ze zaměstnání, které spadá výlučně do období školních prázdnin nebo prázdnin,

f) g) zaměstnanci účastní pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu, **nejde-li o zaměstnance v pracovním poměru a zaměstnance činné na základě dohody o pracovní činnosti,**

g) h) zahraniční zaměstnanci,

h) i) členové kolektivních orgánů právnické osoby uvedení v § 5 písm. a) bodě 18.

(6) Nárok na výplatu ošetřovného nemá zaměstnanec v době prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény.

<sup>31)</sup> Zákon č. 117/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

<sup>88)</sup> § 772 občanského zákoníku."

**Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů**

§ 30

Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, rozhodnutí o zařazení na služební místo a rozhodnutí o jmenování na služební místo představeného

(1) Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru kromě obecných náležitostí podle správního řádu obsahuje

- a) jméno, popřípadě jména, a příjmení, popřípadě i akademický titul,
- b) datum a místo narození,
- c) obor služby,
- d) služební místo,
- e) den vzniku služebního poměru a den nástupu do služby,
- f) údaj o tom, zda služba bude vykonávána ve služebním poměru na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, v případě služebního poměru na dobu určitou též dobu jeho trvání,
- g) služební úřad, v němž státní zaměstnanec bude vykonávat službu, a služební působistiště,
- h) služební označení,
- i) zkušební dobu,
- j) platové zařazení **a výši jednotlivých složek platu,**
- k) délku kratší služební doby, byla-li povolena.

(2) Rozhodnutí o zařazení na služební místo a rozhodnutí o jmenování na služební místo představeného kromě obecných náležitostí podle správního řádu obsahuje

- a) jméno, popřípadě jména, a příjmení, popřípadě i akademický titul,
- b) datum a místo narození,
- c) obor služby,
- d) služební místo,
- e) den nástupu do služby na služebním místě,
- f) údaj o tom, zda služba bude na služebním místě vykonávána na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, v případě doby určité též její trvání,

g) údaj o tom, zda a jak se mění doba trvání služebního poměru, jde-li o jmenování státního zaměstnance vykonávajícího dosud službu ve služebním poměru na dobu určitou,

h) služební úřad, v němž státní zaměstnanec bude vykonávat službu, a služební působišťe,

i) služební označení,

j) platové zařazení a výši jednotlivých složek platu,

k) délku kratší služební doby, byla-li povolena.

(3) V případě vydání rozhodnutí o změně doby trvání služebního poměru podle § 42 se odstavce 1 a 2 použijí přiměřeně.

### § 30a

#### Informování o služebním poměru

**(1) Nejpozději s vydáním rozhodnutí o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo nebo jmenování na služební místo představeného je služební orgán povinen písemně informovat osobu, která má být přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného, o**

**a) služebním místě a činnostech, jejichž výkon se na služebním místě požaduje,**

**b) místu pravidelného výkonu služby ve služebním úřadu (dále jen „pracoviště“),**

**c) době trvání a podmínkách zkušební doby,**

**d) způsobu odměňování, splatnosti platu, termínu výplaty platu a způsobu vyplácení platu,**

**e) stanovené týdenní služební době, způsobu rozvržení včetně délky vyrovnávacího období, a o rozsahu služby přesčas,**

**f) rozsahu minimálního nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu a o poskytování přestávky ve službě na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,**

**g) délce dovolené, popřípadě způsobu nařizování dovolené,**

**h) podmínkách skončení služebního poměru a o postupu, který je služební orgán a státní zaměstnanec povinen dodržet při skončení služebního poměru, a to včetně postupu při nezákonném skončení služebního poměru,**

**i) poskytovaném odborném rozvoji státního zaměstnance,**

**j) kolektivních dohodách, které upravují podmínky výkonu služby, a označení stran těchto kolektivních dohod,**



**k) orgánu sociálního zabezpečení, kterému služební úřad odvádí pojistné na sociální zabezpečení státního zaměstnance.**

**(2) Informace o skutečnostech uvedených v odstavci 1 písm. c) až i) a k) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní nebo služební předpis nebo na kolektivní dohodu, v nichž jsou obsaženy.**

**(3) O změnách skutečností uvedených v odstavci 1 je služební orgán povinen státního zaměstnance písemně informovat bezodkladně, nejpozději však v den, od kterého se změna uplatňuje. Tato povinnost se nevztahuje na změny skutečností uvedených v právních a služebních předpisech a kolektivních dohodách.**

**(4) Služební orgán je povinen poskytnutí informace doložit. V případě poskytnutí informace v elektronické podobě musí být informace přístupná takovým způsobem, aby si ji osoba uvedená v odstavci 1 nebo státní zaměstnanec mohli uložit nebo vytisknout.**

\* \* \*

#### Služební cesta

#### § 45

(1) Státní zaměstnanec může být na dobu nezbytně nutnou vyslán na služební cestu, a to i bez svého souhlasu. Při vyslání na služební cestu se určí místo nástupu, místo cíle a místo ukončení služební cesty, doba trvání a způsob dopravy a ubytování; mohou se též určit další podmínky služební cesty.

**(2) Při vyslání na služební cestu na území jiného státu přesahující dobu 4 po sobě jdoucích týdnů je služební orgán povinen předem písemně informovat státního zaměstnance o měně, ve které mu bude vyplácen plat, o peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném služebním úřadem v souvislosti s výkonem služby a o tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat státního zaměstnance. Ustanovení § 30a odst. 3 a 4 se použijí obdobně.**

~~(3)~~ (3) Při vyslání na služební cestu musí být přihlédnuto ke zdravotnímu a osobnímu stavu státního zaměstnance a k jeho rodinným poměrům.

~~(4)~~ (4) Těhotná státní zaměstnankyně a státní zaměstnankyně nebo státní zaměstnanec pečující o dítě do 8 let smějí být vysláni na služební cestu jen se svým souhlasem; to platí obdobně i pro osamělou státní zaměstnankyni a osamělého státního zaměstnance, kteří pečují o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro státního zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle jiného právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

\* \* \*

#### § 67

Vyslání k výkonu služby v zahraničí a zařazení po jeho ukončení

(1) Státní zaměstnanec může být s jeho písemným souhlasem vyslán **na území jiného státu** na předem určenou dobu k výkonu služby v zahraničí. Státní zaměstnanec vykonávající službu v Ministerstvu zahraničních věcí nebo Ministerstvu obrany, s výjimkou státního zaměstnance podle § 45 odst. 3 **4**, může být vyslán k výkonu služby v zahraničí i bez svého souhlasu, nepřevyšuje-li doba jeho vyslání 6 měsíců a je-li to nezbytné k výkonu služby v zahraničí, a to nejvýše jednou za období 5 let počínající prvním dnem doby vyslání k výkonu služby v zahraničí bez souhlasu státního zaměstnance. **Ustanovení § 45 odst. 2 se použije obdobně.**

(2) Služební orgán může se státním zaměstnancem v souvislosti s vysláním k výkonu služby v zahraničí uzavřít dohodu o výkonu služby v zahraničí, která obsahuje

~~a) dobu vyslání k výkonu služby v zahraničí,~~

~~b) a) závazek státního zaměstnance~~

~~1. vykonávat službu v zahraničí na služebním působišti po dobu podle ~~písmene a) odstavce 1,~~~~

~~2. uhradit náklady spojené s vysláním k výkonu služby v zahraničí, nevykoná-li službu v zahraničí na služebním působišti po dobu podle ~~písmene a) odstavce 1,~~~~

~~e) b) druhy nákladů, které bude státní zaměstnanec povinen služebnímu úřadu uhradit, a jejich nejvyšší částku,~~

~~č) c) důvody, pro které lze státnímu zaměstnanci povinnost k úhradě nákladů prominout.~~

(3) Služební orgán může výkon služby v zahraničí ukončit i před uplynutím určené doby. Se souhlasem státního zaměstnance lze dobu výkonu služby v zahraničí prodloužit.

(4) Státního zaměstnance lze po ukončení výkonu služby v zahraničí zařadit po dobu nejvýše 2 let k výkonu služby v zahraničí na volné služební místo, s výjimkou služebního místa představeného, bez ohledu na obor služby v zahraničí stanovený pro volné služební místo; po tuto dobu není povinen vykonat zvláštní část úřednické zkoušky pro tento obor služby v zahraničí.

## § 67a

### Vyslání do mezinárodní organizace

(1) Státní zaměstnanec může být s jeho písemným souhlasem vyslán **na území jiného státu** na předem určenou dobu do mezinárodní organizace; doba vyslání se považuje za výkon služby. **Ustanovení § 45 odst. 2 se použije obdobně.**

(2) Služební orgán může se státním zaměstnancem v souvislosti s jeho vysláním do mezinárodní organizace uzavřít dohodu o výkonu služby; pro obsah této dohody se použije § 67 odst. 2 obdobně.

(3) Služební orgán může vyslání do mezinárodní organizace ukončit i před uplynutím určené doby. Se souhlasem státního zaměstnance lze dobu vyslání do mezinárodní organizace prodloužit.

(4) Po dobu vyslání státního zaměstnance do mezinárodní organizace přísluší státnímu zaměstnanci plat a náhrady výdajů tehdy, nejsou-li hrazeny mezinárodní organizací.

\* \* \*

## § 74

### Skončení služebního poměru ze zákona

#### (1) Služební poměr skončí

a) v případě, kdy byl státní zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo byl pravomocně odsouzen pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti anebo byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, dnem nabytí právní moci rozsudku,

b) v případě, kdy v řízení o trestném činu podle písmene a), kterého se státní zaměstnanec dopustil, za který zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice nepřevyšuje 5 let, bylo trestní stíhání podmíněně zastaveno nebo bylo rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání, dnem nabytí právní moci rozhodnutí,

c) v případě, že byl státnímu zaměstnanci pravomocně uložen trest zákazu činnosti vykonávat službu, dnem nabytí právní moci rozhodnutí,

d) v případě, kdy byl státní zaměstnanec na základě pravomocného soudního rozhodnutí omezen na svéprávnosti, dnem nabytí právní moci rozsudku,

e) bylo-li státnímu zaměstnanci pravomocně uloženo kárné opatření propuštění ze služebního poměru, dnem nabytí právní moci rozhodnutí,

f) zrušením služebního poměru služebním orgánem nebo státním zaměstnancem ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to dnem doručení písemného oznámení o zrušení služebního poměru, není-li v něm uveden den pozdější; služební orgán nesmí ve zkušební době zrušit služební poměr v době prvních 14 dnů trvání dočasné neschopnosti k výkonu služby,

g) posledním dnem kalendářního měsíce, v němž státní zaměstnanec uvedený v § 29 odst. 1 nevykonal úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku, nebo

h) dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 70 let.

(2) Služební poměr skončí rovněž dnem vzniku překážky výkonu služby podle § 33 odst. 4 písm. b).

**(3) Má-li státní zaměstnanec za to, že s ním služební orgán zrušil služební poměr ve zkušební době proto, že se zákonným způsobem domáhal práv podle § 29 odst. 2, § 30a, § 45 odst. 2, § 67 odst. 2, § 67a odst. 2, § 104 odst. 1 ve spojení s § 191 a § 199 odst. 1 a 2 zákoníku práce, § 106 až 108, § 116 a 117 nebo § 121 odst. 1 je oprávněn požádat služební orgán o písemné odůvodnění tohoto zrušení. Služební orgán je povinen dotčenému**

**státnímu zaměstnanci písemně sdělit důvody zrušení služebního poměru ve zkušební době.**

\* \* \*

#### § 104

(1) Překážky ve službě na straně státního zaměstnance pro důležité osobní překážky, překážky ve službě na straně státního zaměstnance z důvodu obecného zájmu a společná ustanovení o překážkách ve službě na straně státního zaměstnance se řídí § 191, § 191a, 199 odst. 1 a 2, § 200 až 204 a 206 zákoníku práce a nařízením vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

(2) Státnímu zaměstnanci přísluší za dobu překážky ve službě plat, pokud jde o překážku, která se řídí

a) § 199 odst. 2 zákoníku práce a nařízením vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, a je podle těchto pracovněprávních předpisů placená,

b) § 203 odst. 2 a § 203a zákoníku práce a je podle tohoto pracovněprávního předpisu placená, nebo

c) § 204 zákoníku práce a je podle tohoto pracovněprávního předpisu placená.

(3) Vláda může nařízením stanovit další překážky ve službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat.

\* \* \*

#### § 112

Náhrada výdajů, které státním zaměstnancům vzniknou v souvislosti s výkonem služby ~~v zahraničí s výkonem služby~~ a při výkonu služby v zahraničí, se řídí § 151 až 154, § 173 až 176 a § 178 až 189 zákoníku práce; nelze však použít možnost ujednání v kolektivní dohodě ani v jiné smlouvě. Pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad je ~~adresa sídla služebního úřadu nebo jeho organizačního útvaru~~ **pracoviště** nebo adresa jiného místa, ze které státní zaměstnanec nejčastěji začíná cesty za účelem výkonu služby ~~v zahraničí~~, a byl-li sjednán výkon služby ~~v zahraničí~~ z jiného místa, též sjednaná adresa místa jejího výkonu. Kde je v části sedmé zákoníku práce svěřena pravomoc zaměstnavateli, vykonává tuto pravomoc služební orgán prostřednictvím služebního předpisu.

\* \* \*

#### § 116

Podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby

(1) Služební úřad vytváří podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby, zejména rozvržením služební doby včetně stanovení začátku

a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, povolováním kratší služební doby, sjednáváním možnosti vykonávat službu z jiného místa a zřizováním školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytováním péče o dítě v dětské skupině podle jiného zákona.

~~(2) Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebnímu úřadu, služební orgán povolí státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, pružné rozvržení služební doby nebo kratší služební dobu; to platí obdobně i pro osamělou státní zaměstnankyni a osamělého státního zaměstnance, kteří pečují o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro státního zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle jiného právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).~~

**(2) Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebnímu úřadu, služební orgán povolí těhotné státní zaměstnankyni, státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, změnu rozvržení služební doby, pružné rozvržení služební doby nebo kratší služební dobu; to platí obdobně i pro státního zaměstnance, který prokáže, že pečuje o osobu blízkou, která potřebuje značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu.**

**(3) Pokud služební orgán shledá, že změnu rozvržení služební doby nebo pružné rozvržení služební doby nelze povolit, je povinen o tom písemně uvědomit dotčeného státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly.**

#### § 117

#### ~~Výkon služby z jiného místa~~

~~(1) Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebnímu úřadu, služební orgán může se státním zaměstnancem uzavřít dohodu o výkonu služby z jiného místa, ve které se sjednají podmínky výkonu služby. Za místo výkonu služby se považuje místo sjednané v dohodě o výkonu služby z jiného místa.~~

~~(2) Při výkonu služby z jiného místa se na státního zaměstnance nevztahuje úprava rozvržení služební doby.~~

~~(3) Při výkonu služby z jiného místa státnímu zaměstnanci při důležitých osobních překážkách ve službě, které se řídí § 199 odst. 2 zákoníku práce a nařízením vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, nepřísluší náhrada platu, s výjimkou překážek uvedených v bodech 5, 7 a 10 přílohy k tomuto nařízení vlády, nebo jde-li o poskytování platu při dočasné neschopnosti k výkonu služby; pro účely poskytování platu při dočasné neschopnosti k výkonu služby platí pro tohoto státního zaměstnance stanovené rozvržení služební doby do směn, které služební orgán pro tento účel stanoví služebním předpisem.~~

~~(4) Při výkonu služby z jiného místa státnímu zaměstnanci nepřísluší~~

~~a) plat nebo náhradní volno za službu přesčas,~~

~~b) náhradní volno nebo náhrada platu anebo příplatek za službu ve svátek.~~

## § 117

### Výkon služby z jiného místa

(1) Služební orgán může se státním zaměstnancem uzavřít dohodu o výkonu služby z jiného místa, kterým je jiné místo, než je pracoviště státního zaměstnance. Se státním zaměstnancem uvedeným v § 116 odst. 2 je služební orgán tuto dohodu povinen uzavřít, nejde-li o výkon činností, u kterých výkon služby z jiného místa nelze sjednat, a nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu.

(2) Pokud služební orgán shledá, že dohodu o výkonu služby z jiného místa nelze uzavřít, je povinen o tom písemně uvědomit dotčeného státního zaměstnance včetně důvodů, které k tomuto závěru vedly.

(3) Uzavírání dohod o výkonu služby z jiného místa může služební orgán přenést služebním předpisem na představené.

(4) Dohoda o výkonu služby z jiného místa musí obsahovat

a) jiné místo výkonu služby,

b) způsob komunikace mezi státním zaměstnancem a představeným, způsob ukládání služebních úkolů a kontroly výkonu služby,

c) rozsah výkonu služby z jiného místa a rozvržení doby výkonu služby z jiného místa do směn,

d) způsob náhrady nákladů, které státnímu zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem služby z jiného místa, služebním úřadem,

e) dobu trvání dohody,

f) způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby v rozsahu stanoveném § 317 odst. 2 písm. f) zákoníku práce.

(5) Pracoviště v jiném místě výkonu služby musí splňovat podmínky bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu služby.

(6) Náhrada nákladů, které státnímu zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem služby z jiného místa, se řídí § 317 odst. 5 až 7 zákoníku práce.

(7) Dohodu o výkonu služby z jiného místa může služební orgán nebo státní zaměstnanec písemně vypovědět z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Není-li sjednáno jinak, výpovědní lhůta činí 5 dnů a počíná běžet dnem následujícím po dni doručení výpovědi.

## § 117a

**Výkon služby z jiného místa nařizuje písemně služební orgán v případě, že to vyžaduje opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona<sup>1)</sup>, na dobu nezbytně nutnou a za podmínky, že pracoviště v jiném místě výkonu služby splňuje podmínky potřebné pro řádný výkon služby a podmínky bezpečného a zdraví neohrožujícího výkonu služby. Písemné nařízení obsahuje náležitosti podle § 117 odst. 4.**

---

<sup>1)</sup> Například zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

\* \* \*

## § 159

### Základní ustanovení

(1) Ustanovení o řízení ve věcech služby se vztahují na rozhodování o

- a) přijetí do služebního poměru,
- b) zařazení na služební místo,
- c) jmenování na služební místo představeného,
- d) odměňování,
- e) změně služebního poměru,
- f) kárné odpovědnosti,
- g) skončení služebního poměru,
- h) odbytném,
- i) odchodném,
- j) jmenování a odvolání členem
  1. zkušební komise,
  2. kárné komise,
  3. výběrové komise,
- k) povolení
  1. kratší služební doby,
  2. zvýšení vzdělání státního zaměstnance na náklady služebního úřadu včetně volna k němu a zastavení poskytování tohoto volna,
  3. výkonu jiné výdělečné činnosti než služby,
- l) náhradě nákladů podle § 110,

m) zastavení poskytování úlev ve službě podle § 111.

(2) Ustanovení o řízení ve věcech služby ani ustanovení správního řádu o správním řízení se nevztahují na rozhodování o

a) jmenování na služební místo představeného a odvolání z tohoto služebního místa, pokud spadá do působnosti vlády,

b) vyslání na služební cestu,

c) zastupování státního zaměstnance nebo představeného,

d) zproštění povinnosti zachovávat mlčenlivost,

e) povolení **změny rozvržení služební doby a pružného rozvržení služební doby**,

f) nařízení služební pohotovosti, služby přesčas nebo ve dnech pracovního klidu,

g) povolení služebního volna,

h) čerpání dovolené a dodatkové dovolené,

i) prohlubování vzdělání,

j) služebním hodnocení státního zaměstnance,

k) stanovení platu, je-li předmětem rozhodnutí

1. změna výše platového tarifu v důsledku změny výše platových tarifů stanovených nařízením vlády, nebo

2. zařazení státního zaměstnance do vyššího platového stupně v důsledku dosažení délky započitatelné praxe stanovené pro vyšší platový stupeň,

l) odměně,

**n) nařízení výkonu služby z jiného místa.**

\* \* \*

§ 165

Zvláštní ustanovení o vydání rozhodnutí

(1) Vydání rozhodnutí může být prvním úkonem v řízení, s výjimkou rozhodnutí o kárné odpovědnosti nebo skončení služebního poměru.

**(2) Služební orgán může na žádost státního zaměstnance nebo z moci úřední vydat nové rozhodnutí, kterým zruší rozhodnutí o povolení výkonu jiné výdělečné činnosti než služby nebo rozhodnutí o povolení kratší služební doby, zkrátí dobu, na kterou je státnímu zaměstnanci povolen výkon jiné výdělečné činnosti než služby nebo povolena**



**kratší služební doba, anebo změni rozsah povolení výkonu jiné výdělečné činnosti než služby nebo povolení kratší služební doby, jestliže**

**a) pominuly důvody vydání rozhodnutí,**

**b) se podstatně změnilo okolnosti, za nichž bylo rozhodnutí vydáno, zejména pokud výkon jiné výdělečné činnosti než služby nebo kratší služební doba brání řádnému plnění úkolů služebního úřadu.**

### **Zákon č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze, ve znění pozdějšího předpisu**

#### § 12

##### Služební volno

~~(1) Voják v záloze ve službě má nárok na služební volno v délce 2 dnů výkonu služby při smrti rodiče, manžela, registrovaného partnera, druha, dítěte, sourozence, pěstouna, osvojitele nebo na vlastní svatbu.~~

**(1) Voják v záloze ve službě má nárok na služební volno v délce až 5 dnů v kalendářním roce**

**a) při smrti rodiče, manžela, registrovaného partnera, druha, dítěte, sourozence, pěstouna, osvojitele nebo na vlastní svatbu,**

**b) v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu dítěte, rodiče, manžela či manželky, nebo registrovaného partnera či partnerky, při kterých je okamžitá přítomnost vojáka nepostradatelná, nebo**

**c) při ošetřování dítěte, rodiče, manžela nebo manželky, registrovaného partnera či partnerky nebo osoby žijící ve společné domácnosti.**

(2) Voják v záloze ve službě má nárok na služební volno v délce 10 dnů výkonu služby při živelní pohromě, která postihla jeho nebo osobu uvedenou v odstavci 1.

(3) Doba služebního volna se započítává do celkové délky služby.

(4) Důvody zakládající nárok na služební volno je voják v záloze ve službě povinen prokázat.

(5) Služební volno uděluje služební orgán.

(6) Voják v záloze ve službě se místo udělení služebního volna ze služby předčasně propustí, pokud do ukončení jeho služby zbývá doba kratší než

**a) ~~3-dny~~ doba služebního volna v případech uvedených v odstavci 1 navýšená o jeden den,**

nebo

b) 11 dnů v případě uvedeném v odstavci 2.

\* \* \*

#### § 42

~~Je-li v řízení posuzována vojákem v aktivní záloze nebo vojákem v záloze ve službě tvrzená skutečnost, že byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě své rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, náboženského vyznání, víry nebo světového názoru, má ji služební orgán za prokázanou, pokud v řízení nevyšel najevo opak.~~