

## Platné znění s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

### Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

\* \* \*

#### § 34b

(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby **nebo kratší pracovní doby**, s výjimkou konta pracovní doby (§ 86 a 87).

(2) Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. **Toto omezení neplatí pro další právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, který byl uzavřený na dobu čerpání rodičovské dovolené.** U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu.

#### ~~§ 35~~

#### Zkušební doba

(1) ~~Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než~~  
a) ~~3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36),~~  
b) ~~6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36) u vedoucího zaměstnance.~~

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

(3) ~~Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.~~

(4) ~~Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.~~

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

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

## § 35

### Zkušební doba

(1) Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den vzniku pracovního poměru (§ 36), a to i v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo (§ 33 odst. 3). Zkušební doba musí být sjednána písemně.

(2) Zkušební doba nesmí být sjednána na dobu delší než

- a) 4 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru,
- b) 8 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.

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

(4) Zkušební doba může být za jejího trvání dodatečně prodloužena v mezích odstavců 2 a 3 písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem.

(5) Zkušební doba se prodlužuje o pracovní dny, v nichž zaměstnanec během zkušební doby neodpracoval směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.

\* \* \*

## § 39

(1) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li 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 jeho prodloužení. Jde-li o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské a rodičovské dovolené, může být doba trvání pracovního poměru na dobu určitou opakována bez omezení podle věty první, avšak celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout 9 let.** ~~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).

\* \* \*

## § 47

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení otcovské dovolené ~~nebo rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou~~, **nebo zaměstnankyně a zaměstnanec po návratu z rodičovské dovolené přede dnem, kdy dítě dosáhne věku 2 let**, nebo po skončení doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění, nebo po skončení doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li

to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.

\* \* \*

#### ~~§ 51~~

~~(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.~~

~~(2) Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. e) a § 63.~~

#### § 51

**(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.**

**(2) Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou výpovědi dané**  
**a) zaměstnanci z důvodu uvedeného v § 52 písm. f) až h), kde činí výpovědní doba nejméně 1 měsíc,**

**b) zaměstnavateli podle § 51a.**

**Výpovědní doba smí být prodloužena jen písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance; to neplatí pro případ výpovědi podle § 52 písm. f) až h).**

\* \* \*

#### § 52

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,

~~d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,~~

- d) **pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci, nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,**
- e) ~~pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,~~
- f) nespĺňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nespĺňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

\* \* \*

## § 58

(1) Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do **2 3** měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do **2 3** měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do ~~1 roku~~ **15 měsíců** ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

(2) Stane-li se v průběhu **2 3** měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do **2 3** měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

\* \* \*

## § 67

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

~~(2) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své povinnosti podle § 270 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřisluší.~~

**(2) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) z důvodu, že zaměstnanec**

- a) pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání, nebo**
- b) dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,**

**přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Zaměstnanci přísluší odstupné podle věty první rovněž v případě, že k rozvázání pracovního poměru došlo dohodou z téhož důvodu.**

(3) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

(4) Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo

platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

\* \* \*

## § 69

(1) Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli ~~bez zbytečného odkladu~~ písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu **a dovolenou**. Náhrada ~~podle věty první~~ **mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku a dovolená** přísluší zaměstnanci ~~ve výši průměrného výdělku~~ ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

(2) Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán **nebo vykonával jinou výdělečnou činnost**, jakou práci ~~tam~~ konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

(3) Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

- a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

\* \* \*

## § 79a

~~U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.~~

**(1) U mladistvého zaměstnance mladšího než 15 let nebo u mladistvého zaměstnance, který neukončil povinnou školní docházku, nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 7 hodin a délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 35 hodin týdně.**

**(2) U mladistvého zaměstnance neuvedeného v odstavci 1 nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně.**

**(3) Délka týdenní pracovní doby podle odstavce 1 a 2 se posuzuje souhrnně ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3, sjednaných mladistvým zaměstnancem.**

\* \* \*

#### **Díl 4**

#### **§ 87a**

### **Rozvržení pracovní doby zaměstnancem**

**(1) Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít písemnou dohodu, podle níž si zaměstnanec za sjednaných podmínek bude sám rozvrhovat pracovní dobu do směn.**

**(2) Dohoda podle odstavce 1 musí obsahovat způsob, kterým zaměstnanec pracující na pracovišti zaměstnavatele předem seznámí zaměstnavatele s písemným rozvrhem pracovní doby nebo jeho změnou.**

**(3) Při postupu podle odstavce 1 platí, že**

- a) se nepoužije úprava rozvržení pracovní doby, vyjma § 81 odst. 3 a § 83,**
- b) průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance v pracovním poměru musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období a za podmínek uvedených v § 78 odst. 1 písm. m),**
- c) nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem v jednotlivém případě jinak, uplatní se pro účely překážek v práci, čerpání dovolené, poskytování plnění podle § 115 odst. 3 a § 135 odst. 1 a v dalších případech určených zaměstnavatelem stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen předem určit,**
- d) při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, není-li dohodnuto nebo tímto zákonem, prováděcím právním předpisem vydaným podle § 199 odst. 2 anebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.**

**(4) Závazek z dohody podle odstavce 1 lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.**

\* \* \*



## § 90

(1) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích **a mladistvému zaměstnanci uvedenému v § 79a odst. 1 po dobu alespoň 14 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.~~

**(3) Je-li to nezbytné k odvrácení havárie, živelní události nebo jiné mimořádné události, popřípadě k odstranění či zmírnění jejich bezprostředních následků, může být odpočinek podle odstavce 1 zkrácen až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.**

\* \* \*

## DÍL 3

### Nepřetržitý odpočinek v týdnu

## § 92

(1) Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne zaměstnanci staršímu 18 let poskytnout nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem podle § 90 odst. 1, na který musí bezprostředně navazovat; celková doba trvání těchto odpočinků je nepřetržitým odpočinkem v týdnu.

(2) Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne mladistvému zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 48 hodin.

(3) Jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, poskytne zaměstnavatel nepřetržitý odpočinek v týdnu podle odstavců 1 a 2 všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

(4) V případech uvedených v § 90 odst. 2 a 3 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu podle odstavce 1 pouze tak, aby délka jeho trvání činila nejméně 24 hodin. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2 a 3, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut za období 2 týdnů nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 70 hodin. Ustanovení § 90b tím není dotčeno; dobu neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku vymezenou v § 90b nelze považovat za dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu.

(5) V zemědělství je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2 a 3, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu za období

a) 3 týdnů v délce alespoň 105 hodin,

b) 6 týdnů v délce alespoň 210 hodin při sezónních pracích.

(6) Pro zaměstnance ve zdravotnictví je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2 a 3, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s jiným nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu za období 4 týdnů v délce alespoň 140 hodin. Ustanovení § 90b tím není dotčeno; dobu neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku vymezenou v § 90b nelze považovat za dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu.

\* \* \*

## § 113

### Sjednání, stanovení nebo určení mzdy

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

(2) Je-li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, sjednává s ním mzdu nebo mu ji určuje ten, kdo ho na pracovní místo ustanovil, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

(3) Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.

(4) Zaměstnavatel je povinen ~~v den nástupu do práce vydat zaměstnanci~~ **před začátkem výkonu práce předat zaměstnanci** písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen ~~tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to~~ **písemnou informaci o této změně předat zaměstnanci** nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

\* \* \*

## § 136

### Platový výměr

(1) Zaměstnavatel je povinen ~~vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný~~ **před začátkem výkonu práce předat zaměstnanci písemný platový výměr.**

(2) V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. Termín a místo výplaty je nutno v platovém výměru uvést, pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen ~~tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to~~ **písemnou odůvodněnou informaci o této změně předat zaměstnanci** nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

(3) ~~Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, vydá platový výměr orgán příslušný k určení jeho platu (§ 122 odst. 2).~~ **Povinnost podle odstavce 1 a 2 vůči vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, plní orgán příslušný k určení jeho platu (§ 122 odst. 2).**

\* \* \*

## § 143

(1) Na základě dohody se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen při výplatě mzdy nebo platu, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy nebo z platu podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu, zaplatit částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, pokud se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín.

~~(2) Zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí je možné s jejich souhlasem poskytovat mzdu nebo plat nebo jejich část v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášen Českou národní bankou kurz. Ustanovení § 142 odst. 2 o zaokrouhlování se použije pro zaokrouhlování mzdy v cizí měně přiměřeně.~~

~~(3) Pro přepočet mzdy nebo platu nebo jejich části na cizí měnu se použije kurz vyhlášený Českou národní bankou platný v den, ve kterém zaměstnavatel nakupuje cizí měnu pro účel výplaty mzdy nebo platu.~~

**(2) Zaměstnavatel může vyplácet zaměstnanci s jeho souhlasem mzdu, plat nebo jejich část v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášen Českou národní bankou kurz devizového trhu, a pokud jde o**

- a) zaměstnance s místem výkonu práce v zahraničí,**
- b) cizince nebo fyzickou osobu bez státní příslušnosti, kteří vykonávají práci na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci,**
- c) cizince nebo fyzickou osobu bez státní příslušnosti, u kterých se k zaměstnání nebo výkonu práce povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zákona o zaměstnanosti nevyžaduje,**
- d) občana jiného členského státu Evropské unie, není-li zároveň občanem České republiky a nemá-li na území České republiky trvalý pobyt, nebo**
- e) jiného zaměstnance, který trvale žije v zahraničí nebo tam hradí náklady na životní potřeby sebe či svých rodinných příslušníků.**

**Ustanovení § 142 odst. 2 o zaokrouhlování se použije pro zaokrouhlování mzdy nebo platu v cizí měně přiměřeně.**

**(3) Pro přepočet mzdy nebo platu nebo jejich části na cizí měnu se použije kurz vyhlášený Českou národní bankou pro první pracovní den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo jejich část, pokud si zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli jiný pracovní den.**

\* \* \*

## § 181

**(1) Vedle náhrad stanovených v § 172 přísluší zaměstnanci náhrady stanovené v prováděcím právním předpisu vydaném podle § 189. Zaměstnanci nepřísluší stravné za dobu pracovní cesty na území České republiky a zahraniční stravné v zemi výkonu práce nebo pravidelného pracoviště**

**(2) Zaměstnankyni, jež čerpá ve státě místa výkonu práce v zahraničí mateřskou, popřípadě rodičovskou dovolenou a zaměstnanci, jež čerpá v tomto místě rodičovskou dovolenou, poskytne zaměstnavatel náhradu výdajů za ubytování po dobu 14 týdnů ve**

**stejně výši jako před nástupem na mateřskou, popřípadě rodičovskou dovolenou; po tuto dobu přísluší zaměstnanci či zaměstnankyni i další náhrady výdajů stanovené prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 odst. 6. Podmínkou vzniku práva podle věty první je, že zaměstnankyně nebo zaměstnanec oznámí zaměstnavateli úmysl čerpat mateřskou nebo rodičovskou dovolenou v zahraničí alespoň 10 týdnů před očekávaným dnem porodu, resp. nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou.**

\* \* \*

Jiné důležité osobní překážky v práci

### § 199

(1) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v § 191, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 2. Náhrada mzdy nebo platu přísluší ve výši průměrného výdělku.

(2) Vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci podle odstavce 1, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých přísluší náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří ~~nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317) si rozvrhují pracovní dobu do směn sami (§ 87a).~~

(3) Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno za účelem vyslání národního experta<sup>69)</sup> do orgánu nebo instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. O poskytnutí pracovního volna zaměstnavatel vydá zaměstnanci písemné potvrzení, v němž uvede údaj o délce trvání pracovního volna. Délka takto poskytnutého pracovního volna nesmí přesáhnout dobu 4 let.

\* \* \*

### § 244a

**Mladistvý zaměstnanec mladší než 15 let nebo mladistvý zaměstnanec, který neukončil povinnou školní docházku, smí v období hlavních prázdnin<sup>125)</sup> konat pouze lehké práce, které neškodí jeho zdraví, vzdělávání a morálnímu rozvoji<sup>126)</sup>. Lehkými pracemi pro účely tohoto zákona jsou práce zařazené do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví<sup>59)</sup>, pokud součástí práce není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jiným právním předpisem.<sup>127)</sup>**

---

<sup>125)</sup> Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku.

<sup>126)</sup> § 34 odst. 2 občanského zákoníku.

<sup>127)</sup> Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).

\* \* \*

#### § 247

(1) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb

- a) před vznikem pracovního poměru **nebo právního vztahu založeného dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti** a před převedením na jinou práci,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.

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

(3) Při ukládání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci je zaměstnavatel povinen řídit se lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

\* \* \*

#### § 271ca

##### Náhrada při skončení pracovního poměru

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) z důvodu, že pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb **nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání, přísluší při skončení pracovního poměru náhrada ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnanci přísluší náhrada podle věty první rovněž v případě, že k rozvázání pracovního poměru došlo dohodou uzavřenou z téhož důvodu.**

(2) Náhradu podle odstavce 1 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě náhrady v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

\* \* \*

#### § 286

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

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

(3) Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.

(4) Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle odstavce 3; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit. **V případě, že o to zaměstnavatel odborovou organizaci požádá, je odborová organizace povinna bez zbytečného odkladu prokázat splnění podmínky minimálního počtu členů v pracovním poměru u zaměstnavatele podle odstavce 3. Tuto skutečnost lze prokázat notářským osvědčením. Zaměstnavatel je povinen poskytnout součinnost k sepsání notářského zápisu o osvědčení podle předchozí věty a hradí náklady za sepsání tohoto notářského zápisu.**

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

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

\* \* \*

## § 303

(1) Zaměstnanci

a) ve správních úřadech,

b) zaměstnanci v

1. Policii České republiky,

2. ozbrojených silách České republiky<sup>83)</sup>,

3. Generální inspekci bezpečnostních sborů,
  4. Bezpečnostní informační službě,
  5. Úřadu pro zahraniční styky a informace,
  6. Vězeňské službě České republiky,
  7. Probační a mediační službě,
  8. Kanceláři prezidenta republiky,
  9. Kanceláři Poslanecké sněmovny,
  10. Kanceláři Senátu,
  11. Kanceláři Veřejného ochránce práv,
  12. Kanceláři finančního arbitra,
  13. Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových,
  14. České správě sociálního zabezpečení a v okresních správách sociálního zabezpečení,
  15. Nejvyšším kontrolním úřadu,
  16. Úřadu pro ochranu osobních údajů,
  17. Ústavu pro studium totalitních režimů,
  18. chráněných krajinných oblastech a národních parcích,
  19. Správě úložišť radioaktivních odpadů,
- c) zaměstnanci u soudů a státních zastupitelství,
- d) zaměstnanci
1. České národní banky,
  2. státních fondů,
- e) zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení
1. do obecního úřadu,
  2. městského úřadu,
  3. magistrátu statutárního města nebo magistrátu územně členěného statutárního města, úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města,
  4. krajského úřadu,
  5. Magistrátu hlavního města Prahy a úřadu městské části hlavního města Prahy,
- s výjimkou úředníků územních samosprávných celků podle zvláštního právního předpisu<sup>84)</sup>,
- f) zaměstnanci územních samosprávných celků zařazení v obecní policii,
- g) zaměstnanci škol zřizovaných Ministerstvem vnitra<sup>85)</sup> a zaměstnanci Policejní akademie České republiky<sup>86)</sup>,
- mají zvýšené povinnosti uvedené v odstavci 2.

(2) Zaměstnanci uvedení v odstavci 1 jsou dále povinni

- a) jednat a rozhodovat nestranně a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování,
- b) zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám; to neplatí, pokud byli této povinnosti zproštěni statutárním orgánem nebo jím pověřeným vedoucím zaměstnancem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak,



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

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

~~(3) Zaměstnanci uvedení v odstavci 1 nesmějí být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost; to neplatí, pokud do takového orgánu byli vysláni zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnání. Celkový úhrn odměn vyplacených zaměstnanci za všechna členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost za kalendářní rok včetně podílu na zisku či jiného peněžitého plnění činí nejvýše 25 % z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě a v případě vedoucího zaměstnance též příplatku za vedení, který mu lze jako nejvýše přípustný přiznat podle § 124 odst. 3 ve spojení se zvláštním právním předpisem, a to podle naposledy zaměstnancem obsazeného místa, na kterém zaměstnanec v příslušném kalendářním roce naposledy vykonával práci. Zaměstnanec je povinen zaměstnavatele bezodkladně informovat o každém peněžitém plnění, které mu bylo vyplaceno.~~

**(3) Zaměstnanci uvedení v odstavci 1 mohou být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání. Pokud do takového orgánu byli zaměstnanci uvedení v odstavci 1 vysláni zaměstnavatelem, celkový úhrn odměn vyplacených zaměstnanci za všechna členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost za kalendářní rok včetně podílu na zisku či jiného peněžitého plnění nesmí přesáhnout částku rovnající se 25 % z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě a v případě vedoucího zaměstnance též příplatku za vedení, který mu lze jako nejvýše přípustný přiznat podle § 124 odst. 3 ve spojení s jiným právním předpisem<sup>128)</sup>, a to podle naposledy zaměstnancem obsazeného místa, na kterém zaměstnanec v příslušném kalendářním roce naposledy vykonával práci. Zaměstnanec podle věty druhé je povinen zaměstnavatele informovat o celkovém úhrnu peněžitého plnění, které mu bylo vyplaceno v příslušném kalendářním roce, a to nejpozději do 31. ledna následujícího kalendářního roku.**

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

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

(6) Ustanovení odstavců 1 až 5 se použijí, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak<sup>88)</sup>.

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

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

85) § 172 odst. 2 školského zákona.

**128) Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.**

\* \* \*

## § 317

### Výkon práce na dálku

(1) Výkon práce na dálku je možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v odstavci 3 stanoveno jinak.

(2) Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět.

(3) Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona<sup>119)</sup>, a to na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Zaměstnanec je povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídit, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné místo způsobilé k výkonu práce na dálku.

~~(4) Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje, platí, že~~  
a) ~~se úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije; délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin,~~  
b) ~~při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak,~~  
c) ~~se pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 a čerpání dovolené uplatní stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen předem určit.~~

\* \* \*

## § 328

(1) Peněžité práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají. Do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3 větě druhé postupně na jeho manžela **nebo partnera**<sup>51a)</sup>, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti; předmětem dědictví se stávají, není-li těchto osob.

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

\* \* \*

### § 334a

#### Obecné ustanovení o doručování písemnosti zaměstnavatelem

- (1) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou
- a) jejím předáním na pracovišti zaměstnavatele,
  - b) jejím předáním, kdekoliv bude zaměstnanec zastížen,
  - c) prostřednictvím datové schránky,
  - d) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
  - e) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.
- Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb může zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci pouze v případě, není-li možné doručení na pracovišti zaměstnavatele.
- (2) Odmítne-li zaměstnanec převzít písemnost doručovanou způsobem podle odstavce 1 písm. a) nebo b), považuje se tato písemnost za doručenu ~~dnem~~ **okamžikem**, kdy zaměstnanec její převzetí odmítl.
- (3) 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.

### § 335

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

(1) Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec k tomuto způsobu doručování udělil souhlas v samostatném písemném prohlášení, v němž také uvedl elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele. Před udělením souhlasu podle věty první je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o podmínkách doručování písemnosti

prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací včetně zákonné lhůty podle odstavce 32. Zaměstnanec může souhlas podle věty první písemně odvolat.

~~(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. Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 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.~~

**(2) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena okamžikem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou. Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.**

**(3) Mzdový nebo platový výměr anebo písemnou informaci o jejich změně může zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací i na jinou elektronickou adresu zaměstnance, přičemž odstavce 1 a 2 se nepoužijí. Písemnost podle věty první je doručena okamžikem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou; nedojde-li k potvrzení převzetí písemnosti ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího odeslání, je doručení neúčinné. Tato písemnost musí být zaměstnanci přístupná takovým způsobem, aby si ji mohl uložit a vytisknout.**

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

**(5) Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná.**

---

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

(1) Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil. Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance<sup>96</sup>).

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

(3) Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastížen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si písemnost do 15 dnů vyzvedl; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. V oznámení podle věty druhé musí být zaměstnanec rovněž poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.

(4) Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Jestliže si zaměstnanec písemnost (odstavec 3) nevyzvedne do 15 dnů, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu ~~dnem~~ **okamžikem**, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti.

## § 337

### Doručování písemnosti zaměstnancem

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

(2) Písemnost je zaměstnavateli doručena, 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 doručenu ~~dnem~~ **okamžikem**, kdy k takové skutečnosti došlo.

(3) Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být zaměstnancem podepsána.

(4) Písemnost doručovaná zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena ~~dnem~~ **okamžikem**, kdy převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou. Jestliže zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.

(5) Doručení písemnosti zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná.

(6) Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky, pokud si ji zaměstnavatel nezneprístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. Jestliže se zaměstnavatel nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty. Ustanovení odstavců 4 a 5 se nepoužijí.

\* \* \*

## § 356

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

(2) Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce; průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů. ~~Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance používanou v rozhodném období a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. Dojde-li ke změně týdenní pracovní doby v rozhodném období, vypočte se týdenní pracovní doba tak, že se součet uplatněných týdenních pracovních dob v hodinách vynásobený počtem hodin v nich odpracovaných vydělí celkovým počtem odpracovaných hodin v rozhodném období.~~

(3) Má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, zjistí se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti<sup>100)</sup>, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění<sup>101)</sup> a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti<sup>102)</sup>, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

\* \* \*

## § 360

**Má-li být průměrný výdělek použit po skončení pracovněprávního vztahu, použije se průměrný výdělek zjištěný naposledy v průběhu trvání pracovněprávního vztahu.**

\* \* \*

## § 363

Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, jsou § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 35 odst. 1, ~~4 a 5~~, **2, 3 a 5**, § 37 odst. 1 až 4, § 37a, § 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 otcovské dovolené nebo 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, který čerpá otcovskou 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, zaměstnance na otcovské 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, zaměstnance čerpajícího otcovskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou“, § 55 odst. 2, § 62 až 64, § 74 odst. 2, § 77 odst. 4, 7 a 8, § 77a, 77b, § 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, **§ 87a odst. 2 písm. b)**, § 88 odst. 1 a 2, § 90, 90a, 90b, § 92, § 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, 195a, 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, pokud jde o otcovskou dovolenou, a § 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 otcovskou a 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, 241a, **244a**, § 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, 324a, § 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. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů**

*ve znění vládního návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk č. 520)*

\* \* \*

### HLAVA III

#### ZÁKLADNÍ POVINNOSTI ÚŘEDNÍKA

##### § 16

(1) Úředník je povinen

- a) dodržovat ústavní pořádek České republiky,<sup>9)</sup>
- b) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, pokud s nimi byl řádně seznámen,



- c) hájit při výkonu správních činností veřejný zájem,
- d) plnit pokyny vedoucích úředníků, nejsou-li v rozporu s právními předpisy; má-li úředník za to, že vydaný pokyn je v rozporu s právními předpisy, je povinen to bezodkladně oznámit osobě, která mu pokyn vydala, a to písemně, nebo, hrozí-li nebezpečí z prodlení, ústně; poté je úředník povinen splnit daný pokyn pouze tehdy, dostane-li od vedoucího úřadu písemný příkaz tak učinit; úředník nesmí vykonat pokyn ani příkaz, pokud by se tím dopustil trestného činu, přestupku, popřípadě jiného správního deliktu, a tuto skutečnost je povinen bez zbytečného prodlení písemně oznámit vedoucímu úřadu,
- e) prohlubovat si kvalifikaci v rozsahu stanoveném tímto zákonem,
- f) jednat a rozhodovat nestranně bez ohledu na své přesvědčení a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování,
- g) zdržet se jednání, jež by závažným způsobem narušilo důvěryhodnost územního samosprávného celku,
- h) zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného,
- i) v souvislosti s výkonem zaměstnání nepřijímat dary nebo jiné výhody, s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných územním samosprávným celkem, u něhož je zaměstnán, nebo na základě právních předpisů a kolektivních smluv,
- j) v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděl při výkonu zaměstnání a v souvislosti s ním; to neplatí, pokud byl povinnosti mlčenlivosti zproštěn; povinnosti zachovávat mlčenlivost může úředníka zprostit vedoucí úřadu, jím pověřený vedoucí úředník nebo příslušný správní úřad podle zvláštních právních předpisů, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak,<sup>10)</sup>
- k) poskytovat informace o činnosti územního samosprávného celku podle zvláštních právních předpisů<sup>11)</sup> v rozsahu, v jakém to vyplývá z jeho pracovního zařazení,
- l) při ústním nebo písemném jednání s fyzickými nebo právnickými osobami sdělit své jméno, příjmení, úřad, ve kterém je zařazen k výkonu práce, zařazení v útvaru úřadu; územní samosprávný celek v organizačním řádu může stanovit, pro které funkce a činnosti lze nahradit toto označení uvedením identifikačního čísla úředníka,
- m) oznámit územnímu samosprávnému celku, že pozbyl některý z předpokladů podle § 4.

(2) Úředník je dále povinen

- a) pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností,
- b) plně využívat pracovní doby a pracovních prostředků k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly,
- c) řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu územním samosprávným celkem a střežit a ochraňovat jeho majetek před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy územního samosprávného celku,
- d) zachovávat pravidla slušnosti při úředním jednání a vůči ostatním zaměstnancům působícím ve veřejné správě.

(3) ~~Úředník nesmí být členem řídicího nebo kontrolního orgánu právnické osoby provozující podnikatelskou činnost; to neplatí, pokud do takového orgánu byl vyslán územním~~

~~samosprávným celkem, jehož je zaměstnancem. Úředník může být členem řídicího nebo kontrolního orgánu právnické osoby provozující podnikatelskou činnost jen s předchozím písemným souhlasem územního samosprávného celku, jehož je zaměstnancem. Celkový~~  
**Pokud byl úředník do takového orgánu vyslán územním samosprávným celkem, jehož je zaměstnancem, celkový úhrn odměn vyplacených úředníkovi za všechna členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, do nichž byl vyslán, za kalendářní rok včetně podílu na zisku či jiného peněžitého plnění činí nejvýše 25 % z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě a v případě vedoucího úředníka též příplatku za vedení, který mu lze jako nejvýše přípustný přiznat, a to podle naposledy úředníkem obsazeného místa, na kterém úředník v příslušném kalendářním roce naposledy vykonával správní činnost. Úředník je povinen bezodkladně informovat územní samosprávný celek, jehož je zaměstnancem, o každém peněžitém plnění, které mu bylo vyplaceno. Úředník podle věty druhé je povinen územní samosprávný celek, jehož je zaměstnancem, informovat o celkovém úhrnu peněžitého plnění, které mu bylo za členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, do nichž byl vyslán, vyplaceno v příslušném kalendářním roce, a to nejpozději do 31. ledna následujícího kalendářního roku.**

(4) Úředník může vykonávat jinou výdělečnou činnost jen s předchozím písemným souhlasem územního samosprávného celku, u něhož je zaměstnán.

(5) Omezení stanovené v předchozím odstavci se nevztahuje na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou, na činnost znalce nebo tlumočníka vykonávanou podle zvláštního právního předpisu<sup>12)</sup> pro soud nebo správní úřad, na činnost v poradních orgánech vlády a na správu vlastního majetku.

(6) Ustanovení § 301 a 303 zákoníku práce se nepoužije.

\* \* \*

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

\* \* \*

#### § 12

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

(1) 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,
- c) nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil zákoníkem práce stanovený rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,
- d) poruší některou z povinností stanovených v § 37, 37a, 77a nebo v § 77b zákoníku práce, ~~nebo~~
- e) poruší povinnost stanovenou v § 77 odst. 4 zákoníku práce,
- f) nesplní informační povinnost podle § 279 odst. 1 písm. j) zákoníku práce,
- g) poruší povinnosti stanovené v § 35 zákoníku práce.**

(2) Za přešupek podle odstavce 1

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

## § 12a

### Přestupky na úseku práce na dálku

(1) Fyzická osoba se jako zaměstnavatel dopustí přešupeku na úseku práce na dálku tím, že

- a) v rozporu s § 317 odst. 1 zákoníku práce neuzavře dohodu o práci na dálku písemně,
- b) nesplní některou povinnost podle § 317 odst. 2 nebo 3 zákoníku práce,
- ~~c) neurčí pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 zákoníku práce a čerpání dovolené stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn podle § 317 odst. 4 písm. e) zákoníku práce.~~

(2) Za přešupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč.

## § 13

### Přestupky na úseku odměňování zaměstnanců

- (1) Fyzická osoba se dopustí přešupeku na úseku odměňování zaměstnanců tím, že
- a) neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody jako jinému zaměstnanci,
  - b) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat, alespoň ve výši minimální mzdy<sup>40)</sup>, popřípadě nejvyšší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši,
  - c) neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo plat nebo některou její složku,
  - d) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat 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,
- g) neposkytne zaměstnanci příplatek k platu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- h) poskytne zaměstnanci složku platu, kterou právní předpisy neupravují, nebo mu poskytne složku mzdy nebo platu, na kterou mu nevznikl nárok, anebo ji poskytne způsobem, který právní předpisy nedovolují,
- i) provede ze mzdy nebo platu zaměstnance bez dohody o srážkách ze mzdy nebo platu jiné než stanovené srážky,
- j) neposkytne zaměstnanci odměnu za pracovní pohotovost 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 za práci vykonanou na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr odměnu z dohody nebo některou její složku ve výši a za podmínek stanovených jiným právním předpisem a sjednaných v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr,
- n) jako ručitel neuspokojí mzdové nároky zaměstnanců podle § 324a odst. 4 zákoníku práce.,
- o) poruší povinnosti při sjednání, stanovení nebo určení mzdy nebo platu,**
- p) poruší povinnosti při výplatě mzdy nebo platu v cizí měně podle § 143 odst. 2 nebo 3 zákoníku práce.**

(2) Za přešupek podle odstavce 1

- a) písm. a) a j), j), o) a p) 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), m) a n) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

---

<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>43)</sup> § 300 zákoníku práce.

\* \* \*

## § 15

### Přestupky na úseku pracovní doby

- (1) 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) 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) nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>52)</sup>,
- l) 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>,
- m) nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 240 odst. 3 zákoníku práce,
- n) nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce<sup>53)</sup>,
- o) vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce,
- p) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,
- q) zaměstná mladistvé zaměstnance<sup>3)</sup> prací přesčas<sup>53)</sup>,
- r) zaměstná mladistvé zaměstnance<sup>3)</sup> prací v noci<sup>54), 55)</sup>, nejde-li o jejich výchovu k povolání,
- s) nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>54)</sup>,
- t) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem<sup>56)</sup>,
- u) 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,
- v) 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>,
- x) neuzavře dohodu o rozvržení pracovní doby do směn zaměstnancem nebo změnu písemně podle § 87a zákoníku práce, poruší povinnosti z dohody vyplývající anebo poruší povinnosti při rozvázání dohody.**

(2) Za přešupek podle odstavce 1

- a) písm. c), e) ~~a u)~~, u) a x) 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.

<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> ~~§ 74 odst. 2, § 76 odst. 3 a § 84 zákoníku práce.~~

<sup>46)</sup> **§ 74 odst. 2, § 76 odst. 3, § 84 a § 87a odst. 2 písm. b) zákoníku práce.**

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

<sup>50)</sup> § 91 zákoníku práce.

<sup>52)</sup> § 96 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>53)</sup> § 78 odst. 1 písm. i), § 93 odst. 2 a 4 zákoníku práce.

<sup>54)</sup> § 94 zákoníku práce.

<sup>55)</sup> § 245 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>56)</sup> § 94 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>85)</sup> § 80 zákoníku práce.

\* \* \*

## § 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,

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

d) poruší některou z povinností stanovených v § 37, 37a, 77a nebo v § 77b zákoníku práce, ~~nebo~~

e) poruší povinnost stanovenou v § 77 odst. 4 zákoníku práce,

f) nesplní informační povinnost podle § 279 odst. 1 písm. j) zákoníku práce,;

**g) poruší povinnosti stanovené v § 35 zákoníku práce.**

(2) Za přešupek podle odstavce 1

a) písm. a) ~~a e)~~, **c) a g)** lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč,

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

c) písm. d) až f) 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) nesplní některou povinnost podle § 317 odst. 2 až 3 zákoníku práce,  
e) ~~neurčí pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 zákoníku práce a čerpání dovolené stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnanec vykonávajícího práci na dálku do směn podle § 317 odst. 4 písm. e) zákoníku práce.~~

(2) Za přešupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč.

## § 26

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku odměňování zaměstnanců

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

- a) neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody jako jinému zaměstnanci,
- b) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat, 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 nebo plat nebo některou její složku,
- d) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat 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,
- g) neposkytne zaměstnanci příplatek k platu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- h) poskytne zaměstnanci složku platu, kterou právní předpisy neupravují, nebo mu poskytne složku mzdy nebo platu, na kterou mu nevznikl nárok, anebo ji poskytne způsobem, který právní předpisy nedovolují,
- i) provede ze mzdy nebo platu zaměstnanec bez dohody o srážkách ze mzdy nebo platu jiné než stanovené srážky,
- j) neposkytne zaměstnanci odměnu za pracovní pohotovost nebo ji neposkytne ve stanovené výši,
- k) nezajistí podmínky stanovené pro normování práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- l) odmění zaměstnanec v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce,
- m) neposkytne zaměstnanci za práci vykonanou na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr odměnu z dohody nebo některou její složku ve výši a za podmínek stanovených jiným právním předpisem a sjednaných v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr,
- n) jako ručitel neuspokojí mzdové nároky zaměstnanců podle § 324a odst. 4 zákoníku práce.,
- o) poruší povinnosti při sjednání, stanovení nebo určení mzdy nebo platu,**
- p) poruší povinnosti při výplatě mzdy nebo platu v cizí měně podle § 143 odst. 2 nebo 3 zákoníku práce.**

(2) Za přešupek podle odstavce 1

- a) písm. a) a j), j), o) a p) 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), m) a n) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

\* \* \*

## § 28

### Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku pracovní doby

(1) Právnická nebo podnikající 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) 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) nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>52)</sup>,
- l) 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>,
- m) nařídí zaměstnanci práci přesčas v rozporu s § 93 odst. 2, § 240 odst. 3 zákoníku práce,
- n) nařídí zaměstnanci práci přesčas ve vyšším rozsahu, než je její týdenní nebo roční rámec vyplývající ze zákoníku práce<sup>53)</sup>,
- o) vyžádá nebo umožní, aby byla práce přesčas konána nad rámec vyplývající ze zákoníku práce,
- p) poruší zákaz zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,
- q) zaměstná mladistvé zaměstnance3 prací přesčas<sup>53)</sup>,
- r) zaměstná mladistvé zaměstnance3 prací v noci<sup>54), 55)</sup>, nejde-li o jejich výchovu k povolání,
- s) nezajistí, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nepřekročila stanovenou hranici, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu<sup>54)</sup>,
- t) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen lékařem<sup>56)</sup>,



- u) 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,
- v) 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>,
- x) neuzavře dohodu o rozvržení pracovní doby do směn zaměstnancem nebo změnu písemně podle § 87a zákoníku práce, poruší povinnosti z dohody vyplývající anebo poruší povinnosti při rozvázání dohody.**

(2) Za přešupek podle odstavee 1

- a) písm. c), e) ~~a u)~~, **u) a x)** 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.

\* \* \*

### **Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů**

\* \* \*

#### § 34

(1) Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem.

**(2) Odchylně od odstavce 1 může nezletilý, který dovršil čtrnáct let, vykonávat závislou práci v období hlavních prázdnin za podmínek stanovených jiným právním předpisem.**

\* \* \*

#### § 35

(1) Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.

**(2) K výkonu závislé práce v období hlavních prázdnin se nezletilý podle § 34 odst. 2 může zavázat jen s písemným souhlasem zákonného zástupce.**

\* \* \*

## Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

*ve znění vládního návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (ST 673)*

\* \* \*

### § 81

~~(1) Státní zaměstnanec nesmí být členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, s výjimkou případů, kdy byl do těchto orgánů vyslán služebním orgánem; vyslaný státní zaměstnanec jedná v těchto orgánech jako zástupce státu a je povinen prosazovat jeho zájmy. Celkový úhrn odměn vyplacených státnímu zaměstnanci za všechna členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost za kalendářní rok včetně podílu na zisku či jiného plnění (dále jen „plnění“) činí nejvýše 25 % z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě a v případě představeného též příplatku za vedení, který mu lze jako nejvýše přípustný přiznat podle přílohy č. 2 k tomuto zákonu, a to podle služebního místa, na kterém státní zaměstnanec v příslušném kalendářním roce naposledy vykonával službu. Státní zaměstnanec je povinen služební orgán informovat o celkovém úhrnu plnění, které mu bylo vyplaceno v příslušném kalendářním roce, a to nejpozději do 31. ledna následujícího kalendářního roku.~~

**(1) Státní zaměstnanec může být členem řídicího nebo kontrolního orgánu právnické osoby provozující podnikatelskou činnost pouze s předchozím písemným povolením služebního orgánu. Státní zaměstnanec je povinen ukončit členství v řídicím nebo kontrolním orgánu právnické osoby provozující podnikatelskou činnost nebo požádat služební orgán o povolení takového členství nejpozději do 3 měsíců ode dne vzniku služebního poměru. Pokud byl státní zaměstnanec do řídicího nebo kontrolního orgánu právnické osoby provozující podnikatelskou činnost vyslán služebním orgánem, jedná v tomto orgánu jako zástupce státu a je povinen prosazovat jeho zájmy. Celkový úhrn odměn vyplacených státnímu zaměstnanci podle věty třetí za všechna členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, do nichž byl vyslán, za kalendářní rok včetně podílu na zisku nebo jiného plnění (dále jen „plnění“) činí nejvýše 25 % z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě a v případě představeného též příplatku za vedení, který mu lze jako nejvýše přípustný přiznat podle přílohy č. 2 k tomuto zákonu, a to podle služebního místa, na kterém státní zaměstnanec v příslušném kalendářním roce naposledy vykonával službu. Státní zaměstnanec podle věty třetí je povinen služební orgán informovat o celkovém úhrnu plnění, které mu bylo za členství v řídicích nebo kontrolních orgánech právnických osob provozujících**

**podnikatelskou činnost, do nichž byl vyslán, vyplaceno v příslušném kalendářním roce, a to nejpozději do 31. ledna následujícího kalendářního roku.**

(2) Státní zaměstnanec může vykonávat jinou výdělečnou činnost než službu podle tohoto zákona pouze s předchozím písemným povolením služebního orgánu. Státní zaměstnanec je povinen ukončit jinou výdělečnou činnost než službu nebo požádat služební orgán o povolení výkonu jiné výdělečné činnosti než služby nejpozději do 3 měsíců po vzniku služebního poměru. Omezení výkonu jiné výdělečné činnosti než služby neplatí v případech podle § 104 odst. 4 a 5 a při výkonu vazby. Toto omezení se rovněž nevztahuje na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou, na činnost znalce nebo tlumočnicka vykonávanou podle jiného zákona pro soud nebo jiný správní úřad než ten, ve kterém vykonává službu, na činnost v poradních orgánech vlády a jejich orgánech, činnost v poradních nebo jiných orgánech ústředního správního úřadu nebo ve zvláštních orgánech, které podle jiného zákona vykonávají státní správu, a na správu vlastního majetku.

\* \* \*

## § 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) skončení služebního poměru,
- g) povolení
  1. kratší služební doby,
  2. zvýšení vzdělání státního zaměstnance na náklady služebního úřadu včetně volna k němu a zastavení poskytování tohoto volna,
- 3. členství v řídicím nebo kontrolním orgánu právnické osoby provozující podnikatelskou činnost,**
- ~~3.~~ **4. výkonu jiné výdělečné činnosti než služby,**
- h) náhradě nákladů podle § 110,
- i) zastavení poskytování úlev ve službě podle § 111.

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

- 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) provádění služebního hodnocení státního zaměstnance a vyřizování námitek proti služebnímu hodnocení,
- k) stanovení platu, je-li předmětem
  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) poskytnutí odměny,
- m) výběrové řízení a jmenování a odvolání člena výběrové komise,
- n) nařízení výkonu služby z jiného místa,
- o) jmenování a odvolání člena zkušební komise,
- p) poskytnutí odbytného,
- q) přeložení a změna platu v důsledku přeložení,
- r) uložení písemného napomenutí a výtky,
- s) zrušení služebního poměru služebním orgánem ve zkušební době,
- t) zrušení zařazení, převedení nebo jmenování služebním orgánem v osvědčovací době,
- u) přiznávání a odebrání služebního označení,
- v) čerpání služebního volna k osobnímu rozvoji a k upevnění zdravotního stavu.

\* \* \*

## § 165

### Zvláštní ustanovení o vydání rozhodnutí

(1) Vydání rozhodnutí může být prvním úkonem v řízení.

(2) Služební orgán může na žádost státního zaměstnance nebo z moci úřední vydat nové rozhodnutí, kterým zruší **rozhodnutí o povolení členství v řídicím nebo kontrolním orgánu podnikající právnické osoby**, rozhodnutí o povolení výkonu jiné výdělečné činnosti než služby nebo rozhodnutí o povolení kratší služební doby, zkrátí dobu, na kterou je státnímu zaměstnanci **povoleno členství v řídicím nebo kontrolním orgánu podnikající právnické osoby**, povolen výkon jiné výdělečné činnosti než služby nebo povolena kratší služební doba, anebo změní rozsah **povolení členství v řídicím nebo kontrolním orgánu podnikající právnické osoby**, povolení výkonu jiné výdělečné činnosti než služby nebo povolení kratší služební doby, jestliže

a) pominuly důvody vydání rozhodnutí,

b) se podstatně změnila okolnosti, za nichž bylo rozhodnutí vydáno, zejména pokud **výkon členství v řídicím nebo kontrolním orgánu podnikající právnické osoby**, výkon jiné výdělečné činnosti než služby nebo kratší služební doba brání řádnému plnění úkolů služebního úřadu.

\* \* \*