**V.**

**Platné znění s vyznačením navrhovaných změn a doplnění**

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

**V A R I A N T A I**

§ 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 unie1),

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 pojištění107) a některé sankce za jeho porušení.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1) Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování 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 sbližování 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 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 lodních 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.

**Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii.**

\* \* \*

§ 24

(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

(2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

**(3) Jestliže se odborové organizace neshodnou do 30 dnů od zahájení vzájemných jednání na postupu podle odstavce 2, jsou povinny tuto skutečnost zaměstnancům a zaměstnavateli bez odkladu oznámit. Zaměstnavatel je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, pokud:**

**a) zaměstnavatel zaměstnancům po uplynutí lhůty podle odstavce 3 písemně oznámil, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu,**

**b) uplynula lhůta 30 dnů od oznámení zaměstnavatele podle písmene a) a**

**c) zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru neprojeví nesouhlas s postupem uvedeným v oznámení zaměstnavatele způsobem podle odstavce 4.**

**(4) Kolektivní smlouva podle odstavce 3 nemůže být uzavřena, pokud nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení zaměstnavatele podle odstavce 3 písm. a) písemně prohlásí, že nesouhlasí s tímto postupem uzavírání kolektivní smlouvy a toto prohlášení doručí zaměstnavateli.**

**(5) V případě, že nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele ve svém prohlášení podle odstavce 4 označí odborovou organizaci nebo více odborových organizací, s nimiž by měla být uzavřena kolektivní smlouva, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s touto odborovou organizací nebo těmito více odborovými organizacemi.**

**(6) Ostatní odborové organizace, které nemají největší počet členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru nebo nebyly označeny nadpoloviční většinou všech zaměstnanců zaměstnavatele podle odstavce 5, mají právo na informaci o zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy podle odstavce 3 nebo 5 a právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen projednat předložený návrh s ostatními odborovými organizacemi bez zbytečného odkladu, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů od zahájení tohoto jednání. Závěrečný návrh musí být projednán před uzavřením kolektivní smlouvy.**

**(7) Není-li kolektivní smlouva uzavřena postupem podle odstavce 3 nebo 5 do 6měsíců ode dne, kdy k oznámení zaměstnancům došlo, právo zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu podle odstavce 3 nebo 5 zaniká.**

\* \* \*

§ 27

(1) K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží.

**(2) K ujednáním kolektivní smlouvy vyššího stupně, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejichž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele podle jiného právního předpisu11a) se nepřihlíží.**

(~~2~~**3**) Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže ~~listině~~ **písemnosti**, jinak se k ní nepřihlíží.

---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**11a) § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.**

**~~§ 111~~**

**~~Minimální mzda~~**

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

~~(2) Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 7 955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy.~~

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

~~a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda,~~

~~b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo~~

~~c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.~~

**§ 111**

**Minimální mzda**

**(1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci zaměstnance, který nemá právo na některou z nejnižších úrovní zaručené mzdy podle § 112 odst. 2. Mzda nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy nebo odměny z dohody se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.**

**(2) Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody zaměstnance uvedeného v odstavci 1 minimální mzdy, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek**

**a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou, které dosáhl v kalendářním měsíci a příslušnou měsíční minimální mzdou, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou minimální mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije hodinová minimální mzda, nebo**

**b) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší odměny z dohody připadající na 1 hodinu   
a příslušnou hodinovou minimální mzdou.**

**V A R I A N T A I**

**(3) Měsíční minimální mzda je součinem predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok a koeficientu stanoveného tak, aby výsledná výše minimální mzdy byla přiměřená zejména ve vztahu ke kupní síle minimální mzdy s ohledem na životní náklady, obecné úrovni mezd a jejich rozdělení, tempu růstu mezd, dlouhodobému vývoji a míře produktivity (dále jen „koeficient“). K posouzení přiměřenosti minimální mzdy se použije rovněž orientační referenční hodnota 50 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství. Takto vypočtená výše měsíční minimální mzdy se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.**

**V A R I A N T A I I**

**(3) Měsíční minimální mzda je součinem predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok a koeficientu stanoveného tak, aby výsledná výše minimální mzdy byla přiměřená zejména ve vztahu ke kupní síle minimální mzdy s ohledem na životní náklady, obecné úrovni mezd a jejich rozdělení, tempu růstu mezd, dlouhodobému vývoji a míře produktivity (dále jen „koeficient“). K posouzení přiměřenosti minimální mzdy se použije rovněž orientační referenční hodnota 45 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství. Takto vypočtená výše měsíční minimální mzdy se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.**

**(4) Hodinová minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin se vypočte jako podíl měsíční minimální mzdy a průměrného počtu pracovních hodin připadajících v kalendářním roce, pro který se výpočet provádí, na jeden kalendářní měsíc. Do počtu pracovních hodin se pro tento účel nezahrnují pracovní hodiny, na které připadá při rovnoměrném rozvržení pracovní doby do pětidenního pracovního týdne v kalendářním roce svátek. Výše hodinové minimální mzdy se zaokrouhluje na desetihaléře směrem nahoru.**

**(5) Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin podle § 79 odst. 2 a 3 se hodinová minimální mzda zvyšuje úměrně zkrácení týdenní pracovní doby. Zaměstnanci, který má sjednánu kratší pracovní dobu podle § 80 nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční minimální mzda snižuje úměrně odpracované době.**

**(6) Sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv vyhlásí pro následující kalendářní rok**

**a) do 31. srpna Ministerstvo financí predikci průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství,**

**b) do 30. září Ministerstvo práce a sociálních věcí měsíční a hodinovou minimální mzdu. Pokud minimální mzda vypočtená postupem podle odst. 3 a 4 nedosáhne naposledy vyhlášené výše, vyhlásí se minimální mzda ve výši naposledy vyhlášené.**

**(7) Koeficient stanoví vláda nařízením po projednání v Radě hospodářské   
a sociální dohody vždy na období dvou let, počínaje 1. lednem roku, ve kterém má být poprvé použit. Výši koeficientu je možné měnit před uplynutím období jen pokud dojde k podstatné změně vnitrostátních ekonomických podmínek. Pro jednotlivé celé kalendářní roky v rámci tohoto období je možné stanovit koeficient v různé výši.**

**~~§ 112~~**

**~~Zaručená mzda~~**

~~(1) Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru (§ 113 odst. 4 a § 136).~~

~~(2) Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance může vláda stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy podle věty druhé a třetí až o 50 % nižší.~~

~~(3) Nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek~~

~~a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy, nebo~~

~~b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy.~~

**§ 112**

**Zaručená mzda**

**(1) Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru.**

**(2) Mzda, která není sjednána v kolektivní smlouvě, a plat nesmí být nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy. Nejnižší úroveň zaručené mzdy se stanoví ve čtyřech úrovních tak, aby činila**

**a) v 1. skupině prací 1násobek minimální mzdy,**

**b) ve 2. skupině prací 1,2násobek minimální mzdy,**

**c) ve 3. skupině prací 1,4násobek minimální mzdy a**

**d) ve 4. skupině prací 1,6násobek minimální mzdy.**

**Hodinové nejnižší úrovně zaručené mzdy se zaokrouhlují na desetihaléře směrem nahoru.**

**(3) Nejnižší úrovně zaručené mzdy vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí pro následující kalendářní rok ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením nejpozději do 30. září.**

**(4) Nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek**

**a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci   
a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou nejnižší úrovní zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy, nebo**

**b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci   
a příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy.**

**(5) Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin podle § 79 odst. 2 a 3 se hodinová nejnižší úroveň zaručené mzdy zvyšuje úměrně zkrácení týdenní pracovní doby. Zaměstnanci, který má sjednánu kratší pracovní dobu podle § 80 nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční nejnižší úroveň zaručené mzdy snižuje úměrně odpracované době.**

**(6) Vláda stanoví nařízením rozdělení prací do čtyř skupin odstupňovaných podle kvalifikační náročnosti vykonávaných prací.**

\* \* \*

**~~§ 117~~**

**~~Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí~~**

~~Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy.~~

**§ 117**

**Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

**(1) Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a podmínky pro poskytování příplatku stanoví vláda nařízením.**

**(2) Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % minimální mzdy.**

\* \* \*

§ 119

Naturální mzda

(1) Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši ~~příslušné sazby~~ minimální mzdy ([§ 111](https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2023_07_01#L839)) nebo ~~příslušné sazby~~ nejnižší úrovně zaručené mzdy ([§ 112](https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2023_07_01#L847)).

(2) Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby.

(3) Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům [42)](https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2023_07_01#L889), obvyklé ceně [43)](https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2023_07_01#L890), nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena.

*------------------------------------------------------------------*

42) Zákon č. 526/1990 Sb., o cenách, ve znění pozdějších předpisů.

43) Zákon č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku a o změně některých zákonů (zákon o oceňování majetku), ve znění pozdějších předpisů.

\* \* \*

§ 128

**Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

(1) Zaměstnanci přísluší za práci ve ztíženém pracovním prostředí příplatek **5 % až 15 % měsíční minimální mzdy**. Ztíženým pracovním prostředím je pracovní prostředí podle § 117 **odst. 1** věty druhé.

~~(2) Vláda stanoví nařízením výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a podmínky pro jeho poskytování. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 5 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy za měsíc.~~

**(2) Výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí určí zaměstnanci zaměstnavatel v rámci stanoveného rozpětí podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.**

**(3) Rozpětí výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí vyhlásí pro následující kalendářní rok Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv do 31. září.**

\* \* \*

§ 215

(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby, a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

(2) Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby; jde-li o právo na dodatkovou dovolenou za výkon práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, postupuje se podle odstavce 4 písm. f).

(3) Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvlášť obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

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

a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,

b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,

d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky **nebo ve státní příspěvkové organizaci zřízené podle zvláštního zákona122) poskytující zdravotní služby osobám ve výkonu vazby, ve výkonu trestu odnětí svobody, nebo ve výkonu zabezpečovací detence** alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,

g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody **nebo Probační a mediační službě v přímém styku s obviněnými a odsouzenými při zajištění zákonné působnosti** alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách,

i) jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

j) při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

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

(6) Dodatková dovolená přísluší za stanovených podmínek jen zaměstnancům uvedeným v odstavcích 1 až 4.

(7) Při změně délky stanovené týdenní pracovní doby v průběhu příslušného kalendářního roku se pro účely stanovení práva na dodatkovou dovolenou použije § 212 odst. 4 obdobně.

(8) Pro účely dodatkové dovolené se v případech uvedených v odstavci 4 písm. a) až e) a g) až j) za výkon práce, s výjimkou čerpání dovolené, nepovažují doby uvedené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1; právo na dodatkovou dovolenou v těchto případech vzniká jen na základě skutečného výkonu práce za podmínek uvedených v odstavcích 1 až 4.

*------------------------------------------------------------------*

**122) § 4d zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky, ve znění pozdějších předpisů.**

\* \* \*

§ 217

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

**(1) Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, není-li dále v tomto zákoně stanoveno jinak. Při určení čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen přihlížet vedle provozních důvodů též k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.**

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

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

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

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

*------------------------------------------------------------------*

61) § 26 zákona č. 187/2006 Sb.

\* \* \*

§ 320a

Stát na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody hradí příspěvek odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů na

a) podporu vzájemných jednání na celostátní**, odvětvové** nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových a sociálních podmínek,

b) opatření v oblasti prevence rizik vzniku poškození zdraví zaměstnanců následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

\* \* \*

§ 363

Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, jsou § 16 odst. 2 a 3, **§ 24,** § 30 odst. 2, § 35 odst. 1, 4 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, § 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, **§ 111 odst. 1, 3, 6 spočívající ve slovech „Pokud minimální mzda vypočtená postupem podle odst. 3 a 4 nedosáhne naposledy vyhlášené výše, vyhlásí se minimální mzda ve výši naposledy vyhlášené“ a odst. 7,** § 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, § 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, **§ 320a písm. a),** § 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.

**V A R I A N T A I I**

§ 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 unie1),

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 pojištění107) a některé sankce za jeho porušení.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1) Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování 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 sbližování 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 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 lodních 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.

**Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii.**

\* \* \*

§ 24

(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

(2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

**(3) Jestliže se odborové organizace neshodnou do 30 dnů od zahájení vzájemných jednání na postupu podle odstavce 2, jsou povinny tuto skutečnost zaměstnancům a zaměstnavateli bez odkladu oznámit. Zaměstnavatel je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, pokud:**

**a) zaměstnavatel zaměstnancům po uplynutí lhůty podle odstavce 3 písemně oznámil, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu,**

**b) uplynula lhůta 30 dnů od oznámení zaměstnavatele podle písmene a) a**

**c) zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru neprojeví nesouhlas s postupem uvedeným v oznámení zaměstnavatele způsobem podle odstavce 4.**

**(4) Kolektivní smlouva podle odstavce 3 nemůže být uzavřena, pokud nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení zaměstnavatele podle odstavce 3 písm. a) písemně prohlásí, že nesouhlasí s tímto postupem uzavírání kolektivní smlouvy a toto prohlášení doručí zaměstnavateli.**

**(5) V případě, že nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele ve svém prohlášení podle odstavce 4 označí odborovou organizaci nebo více odborových organizací, s nimiž by měla být uzavřena kolektivní smlouva, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s touto odborovou organizací nebo těmito více odborovými organizacemi.**

**(6) Ostatní odborové organizace, které nemají největší počet členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru nebo nebyly označeny nadpoloviční většinou všech zaměstnanců zaměstnavatele podle odstavce 5, mají právo na informaci o zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy podle odstavce 3 nebo 5 a právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen projednat předložený návrh s ostatními odborovými organizacemi bez zbytečného odkladu, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů od zahájení tohoto jednání. Závěrečný návrh musí být projednán před uzavřením kolektivní smlouvy.**

**(7) Není-li kolektivní smlouva uzavřena postupem podle odstavce 3 nebo 5 do   
6 měsíců ode dne, kdy k oznámení zaměstnancům došlo, právo zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu podle odstavce 3 nebo 5 zaniká.**

\* \* \*

§ 27

(1) K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží.

**(2) K ujednáním kolektivní smlouvy vyššího stupně, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejichž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele podle jiného právního předpisu11a) se nepřihlíží.**

(~~2~~**3**) Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže ~~listině~~ **písemnosti**, jinak se k ní nepřihlíží.

---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**11a) § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.**

\* \* \*

**~~§ 111~~**

**~~Minimální mzda~~**

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

~~(2) Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 7 955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy.~~

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

~~a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda,~~

~~b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo~~

~~c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.~~

**§ 111**

**Minimální mzda**

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

**(2) Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek**

**a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou, které dosáhl v kalendářním měsíci a příslušnou měsíční minimální mzdou, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou minimální mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije hodinová minimální mzda,**

**b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo**

**c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší odměny z dohody připadající na 1 hodinu   
a příslušnou hodinovou minimální mzdou.**

**V A R I A N T A I**

**(3) Měsíční minimální mzda je součinem predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok a koeficientu stanoveného tak, aby výsledná výše minimální mzdy byla přiměřená zejména ve vztahu ke kupní síle minimální mzdy s ohledem na životní náklady, obecné úrovni mezd a jejich rozdělení, tempu růstu mezd, dlouhodobému vývoji a míře produktivity (dále jen „koeficient“). K posouzení přiměřenosti minimální mzdy se použije rovněž orientační referenční hodnota 50 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství. Takto vypočtená výše měsíční minimální mzdy se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.**

**V A R I A N T A I I**

**(3) Měsíční minimální mzda je součinem predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendářní rok a koeficientu stanoveného tak, aby výsledná výše minimální mzdy byla přiměřená zejména ve vztahu ke kupní síle minimální mzdy s ohledem na životní náklady, obecné úrovni mezd a jejich rozdělení, tempu růstu mezd, dlouhodobému vývoji a míře produktivity (dále jen „koeficient“). K posouzení přiměřenosti minimální mzdy se použije rovněž orientační referenční hodnota 45 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství. Takto vypočtená výše měsíční minimální mzdy se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.**

**(4) Hodinová minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin se vypočte jako podíl měsíční minimální mzdy a průměrného počtu pracovních hodin připadajících v kalendářním roce, pro který se výpočet provádí, na jeden kalendářní měsíc. Do počtu pracovních hodin se pro tento účel nezahrnují pracovní hodiny, na které připadá při rovnoměrném rozvržení pracovní doby do pětidenního pracovního týdne v kalendářním roce svátek. Výše hodinové minimální mzdy se zaokrouhluje na desetihaléře směrem nahoru.**

**(5) Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin podle § 79 odst. 2 a 3 se hodinová minimální mzda zvyšuje úměrně zkrácení týdenní pracovní doby. Zaměstnanci, který má sjednánu kratší pracovní dobu podle § 80 nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční minimální mzda snižuje úměrně odpracované době.**

**(6) Sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv vyhlásí pro následující kalendářní rok**

**a) do 31. srpna Ministerstvo financí predikci průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství,**

**b) do 30. září Ministerstvo práce a sociálních věcí měsíční a hodinovou minimální mzdu. Pokud minimální mzda vypočtená postupem podle odst. 3 a 4 nedosáhne naposledy vyhlášené výše, vyhlásí se minimální mzda ve výši naposledy vyhlášené.**

**(7) Koeficient stanoví vláda nařízením po projednání v Radě hospodářské   
a sociální dohody vždy na období dvou let, počínaje 1. lednem roku, ve kterém má být poprvé použit. Výši koeficientu je možné měnit před uplynutím období jen pokud dojde k podstatné změně vnitrostátních ekonomických podmínek. Pro jednotlivé celé kalendářní roky v rámci tohoto období je možné stanovit koeficient v různé výši.**

**~~§ 112~~**

**~~Zaručená mzda~~**

~~(1) Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru (§ 113 odst. 4 a § 136).~~

~~(2) Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance může vláda stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy podle věty druhé a třetí až o 50 % nižší.~~

~~(3) Nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek~~

~~a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy, nebo~~

~~b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy.~~

**§ 112**

**Zrušen**

\* \* \*

**~~§ 117~~**

**~~Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí~~**

~~Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy.~~

**§ 117**

**Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

**(1) Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a podmínky pro poskytování příplatku stanoví vláda nařízením.**

**(2) Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % minimální mzdy.**

\* \* \*

§ 119

**Naturální mzda**

(1) Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši ~~příslušné sazby~~ minimální mzdy ([§ 111](https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2023_07_01#L839)) ~~nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy (~~[~~§ 112~~](https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2023_07_01#L847)~~)~~.

(2) Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby.

(3) Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům [42)](https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2023_07_01#L889), obvyklé ceně [43)](https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2023_07_01#L890), nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena.

*------------------------------------------------------------------*

42) Zákon č. 526/1990 Sb., o cenách, ve znění pozdějších předpisů.

43) Zákon č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku a o změně některých zákonů (zákon o oceňování majetku), ve znění pozdějších předpisů.

\* \* \*

§ 128

**Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

(1) Zaměstnanci přísluší za práci ve ztíženém pracovním prostředí příplatek **5 % až 15 % měsíční minimální mzdy**. Ztíženým pracovním prostředím je pracovní prostředí podle § 117 **odst. 1** věty druhé.

~~(2) Vláda stanoví nařízením výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a podmínky pro jeho poskytování. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 5 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy za měsíc.~~

**(2) Výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí určí zaměstnanci zaměstnavatel v rámci stanoveného rozpětí podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.**

**(3) Rozpětí výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí vyhlásí pro následující kalendářní rok Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv do 31. září.**

\* \* \*

§ 215

(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby, a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

(2) Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby; jde-li o právo na dodatkovou dovolenou za výkon práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, postupuje se podle odstavce 4 písm. f).

(3) Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvlášť obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

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

a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,

b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,

d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky **nebo ve státní příspěvkové organizaci zřízené podle zvláštního zákona122) poskytující zdravotní služby osobám ve výkonu vazby, ve výkonu trestu odnětí svobody, nebo ve výkonu zabezpečovací detence** alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,

g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody **nebo Probační a mediační službě v přímém styku s obviněnými a odsouzenými při zajištění zákonné působnosti** alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách,

i) jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

j) při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

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

(6) Dodatková dovolená přísluší za stanovených podmínek jen zaměstnancům uvedeným v odstavcích 1 až 4.

(7) Při změně délky stanovené týdenní pracovní doby v průběhu příslušného kalendářního roku se pro účely stanovení práva na dodatkovou dovolenou použije § 212 odst. 4 obdobně.

(8) Pro účely dodatkové dovolené se v případech uvedených v odstavci 4 písm. a) až e) a g) až j) za výkon práce, s výjimkou čerpání dovolené, nepovažují doby uvedené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1; právo na dodatkovou dovolenou v těchto případech vzniká jen na základě skutečného výkonu práce za podmínek uvedených v odstavcích 1 až 4.

*------------------------------------------------------------------*

**122) § 4d zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky, ve znění pozdějších předpisů.**

\* \* \*

§ 217

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

**(1) Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, není-li dále v tomto zákoně stanoveno jinak. Při určení čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen přihlížet vedle provozních důvodů též k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.**

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

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

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

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

*------------------------------------------------------------------*

61) § 26 zákona č. 187/2006 Sb.

\* \* \*

§ 319

(1) Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb 91) na území České republiky, vztahuje se na něho úprava České republiky, pokud jde o

a) maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,

b) minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,

c) minimální mzdu, ~~příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy,~~ složky mzdy stanovené v § 114 až 118 nebo složky platu stanovené v § 123 až 130 a § 132, 133 a 135,

d) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

e) pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,

f) rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,

g) pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání,

h) podmínky ubytování, pokud jej zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci,

i) náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky.

Věta první se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu Evropské unie, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, pro něho výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně.

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

(3) Za výplatu mzdy nebo platu do výše podle odstavce 1 písm. c) zaměstnanci zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky ručí osoba, ke které na základě uzavřené smlouvy vyslal zaměstnance k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy zaměstnavatel usazený v jiném členském státu Evropské unie, pokud

a) odměna za práci do výše podle odstavce 1 písm. c) nebyla zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie zaměstnanci vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky vyplacena,

b) zaměstnavateli uvedenému v písmenu a) byla pravomocně uložena pokuta za přestupek podle § 13 odst. 1 písm. b) nebo § 26 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,

c) o neposkytnutí odměny tato osoba věděla nebo při vynaložení náležité péče vědět měla a mohla.

Není-li prokázána skutečná délka výkonu práce, má se za to, že zaměstnanec, který byl vyslán na území České republiky k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, vykonával práci 3 měsíce.

(4) Ustanovení odstavce 1 a odstavce 2 věty první platí obdobně, jde-li o cizince, který je držitelem karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance 115) a cizince uvedeného v § 98 písm. s) zákona o zaměstnanosti. Pro odměňování cizinců uvedených ve větě první platí § 43a odst. 6 obdobně.

*------------------------------------------------------------------*

91) poznámka zrušena.

115) § 3 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

\* \* \*

§ 320a

Stát na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody hradí příspěvek odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů na

a) podporu vzájemných jednání na celostátní**, odvětvové** nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových a sociálních podmínek,

b) opatření v oblasti prevence rizik vzniku poškození zdraví zaměstnanců následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

\* \* \*

§ 357

(1) Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda (§ 111) ~~nebo příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 112)~~, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě ~~nebo příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy~~; to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku (§ 355).

(2) U zaměstnance, u kterého došlo ke změně pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna až po této změně, se vychází při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku z průměrného výdělku zjištěného naposled před změnou pracovní smlouvy, pokud to je pro zaměstnance výhodnější.

\* \* \*

§ 363

Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, jsou § 16 odst. 2 a 3, **§ 24,** § 30 odst. 2, § 35 odst. 1, 4 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, § 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, **§ 111 odst. 1, 3, 6 spočívající ve slovech „Pokud minimální mzda vypočtená postupem podle odst. 3 a 4 nedosáhne naposledy vyhlášené výše, vyhlásí se minimální mzda ve výši naposledy vyhlášené“ a odst. 7,** § 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, § 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, **§ 320a písm. a),** § 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. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů**

\*\*\*

§ 7

(1) Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou společně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv vyhlášeno sdělení4a) Ministerstva práce a sociálních věcí, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem ~~Odvětvové~~ klasifikaceekonomických činností **podle jiného právního předpisu**4b) (dále jen „odvětví“).

(2) Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí podle odstavce 1 se vyhlásí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv, pokud je kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřena

1. organizací zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo
2. příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců.

(3) Splnění podmínek stanovených v [odstavci 2](https://next.codexis.cz/legislativa/CR902_2011_04_01?hash=match-0&dokumentVyraz=oke%C4%8D&pravyPanel=nalezy#L209) se posuzuje k poslednímu dni čtvrtletí, za které jsou k dispozici statistické informace podle [odstavce 6](https://next.codexis.cz/legislativa/CR902_2011_04_01?hash=match-0&dokumentVyraz=oke%C4%8D&pravyPanel=nalezy#L217).

(4) Návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně (dále jen „návrh“) musí být písemný, podepsaný smluvními stranami na téže listině a musí obsahovat označení kolektivní smlouvy vyššího stupně a odvětví, v němž má být její závaznost rozšířena na další zaměstnavatele. Dále musí obsahovat

1. seznamy zaměstnavatelů, pro které je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná, a celkový počet jejich zaměstnanců, seznamy zaměstnavatelů, kteří jsou členy ostatních organizací zaměstnavatelů v tomtéž odvětví, celkové počty jejich zaměstnanců a kódy ~~Odvětvové~~klasifikace ekonomických činností **podle jiného právního předpisu**[4b)](https://next.codexis.cz/legislativa/CR902_2011_04_01?hash=match-0&dokumentVyraz=oke%C4%8D&pravyPanel=nalezy#L224), nebo
2. celkový počet zaměstnanců, za které jedná příslušný vyšší odborový orgán uvedený v [odstavci 2 písm. b)](https://next.codexis.cz/legislativa/CR902_2011_04_01?hash=match-0&dokumentVyraz=oke%C4%8D&pravyPanel=nalezy#L211), to je seznam zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím příslušného odborového orgánu, a celkový počet jejich zaměstnanců, a počet zaměstnanců, za které jedná jiný příslušný vyšší odborový orgán, který působí v tomtéž odvětví, to je seznam zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím příslušného odborového orgánu, počet jejich zaměstnanců a jejich kód ~~Odvětvové~~ klasifikace ekonomických činností **podle jiného právního předpisu**[4b)](https://next.codexis.cz/legislativa/CR902_2011_04_01?hash=match-0&dokumentVyraz=oke%C4%8D&pravyPanel=nalezy#L224).

Smluvní strany připojí k návrhu znění kolektivní smlouvy vyššího stupně v písemné a elektronické podobě.

(5) Organizace zaměstnavatelů je povinna pro tyto účely písemně sdělit Ministerstvu práce a sociálních věcí a organizaci zaměstnavatelů, která působí v tomtéž odvětví, na žádost seznam zaměstnavatelů, kteří jsou jejími členy, a celkový počet jejich zaměstnanců. Vyšší odborový orgán je povinen pro tyto účely písemně sdělit Ministerstvu práce a sociálních věcí a vyššímu odborovému orgánu, který působí v tomtéž odvětví, na žádost celkový počet zaměstnanců, za které jedná, a seznam zaměstnavatelů, u kterých působí příslušná odborová organizace.

(6) Skutečnosti stanovené v [odstavci 4](https://next.codexis.cz/legislativa/CR902_2011_04_01?hash=match-0&dokumentVyraz=oke%C4%8D&pravyPanel=nalezy#L213) prokazují smluvní strany statistickými informacemi Českého statistického úřadu o celkovém počtu zaměstnanců a písemnými sděleními podle [odstavce 5](https://next.codexis.cz/legislativa/CR902_2011_04_01?hash=match-0&dokumentVyraz=oke%C4%8D&pravyPanel=nalezy#L216).

(7) Pokud návrh nesplňuje náležitosti stanovené v [odstavci 4](https://next.codexis.cz/legislativa/CR902_2011_04_01?hash=match-0&dokumentVyraz=oke%C4%8D&pravyPanel=nalezy#L213), vyzve Ministerstvo práce a sociálních věcí smluvní strany k odstranění nedostatků, popřípadě k doplnění návrhu a stanoví jim k tomu přiměřenou lhůtu. Zároveň je poučí, že pokud nedostatky neodstraní, popřípadě návrh nedoplní, nebude možné vyhlásit [sdělení](https://next.codexis.cz/legislativa/CR18964#L1) podle [odstavce 1](https://next.codexis.cz/legislativa/CR902_2011_04_01?hash=match-0&dokumentVyraz=oke%C4%8D&pravyPanel=nalezy#L208).

(8) Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou vzít návrh zpět do 15 dnů od jeho doručení. Na náležitosti zpětvzetí návrhu se vztahuje [odstavec 4](https://next.codexis.cz/legislativa/CR902_2011_04_01?hash=match-0&dokumentVyraz=oke%C4%8D&pravyPanel=nalezy#L213) věta první obdobně.

(9) Jsou-li splněny podmínky stanovené v odstavci 2 a návrh obsahuje náležitosti stanovené v odstavci 4, zašle Ministerstvo práce a sociálních věcí bez zbytečného odkladu, nejdříve však po uplynutí lhůty stanovené v odstavci 8, sdělení uvedené v odstavci 1 k vyhlášení do Sbírky zákonů a mezinárodních smluv. Ve sdělení uvede též místo, kde se lze seznámit s obsahem kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost se rozšiřuje na další zaměstnavatele. Ministerstvo práce a sociálních věcí zároveň zašle kolektivní smlouvu vyššího stupně v elektronické podobě Úřadu práce České republiky – krajským pobočkám a pobočce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“)4c) a zveřejní ji způsobem umožňujícím dálkový přístup. Krajská pobočka Úřadu práce umožňuje každému, kdo o to požádá, nahlédnout do kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele.

(10) Nejsou-li splněny podmínky stanovené v [odstavci 2](https://next.codexis.cz/legislativa/CR902_2011_04_01?hash=match-0&dokumentVyraz=oke%C4%8D&pravyPanel=nalezy#L209) nebo návrh neobsahuje náležitosti stanovené v [odstavci 4](https://next.codexis.cz/legislativa/CR902_2011_04_01?hash=match-0&dokumentVyraz=oke%C4%8D&pravyPanel=nalezy#L213), popřípadě jestliže smluvní strany neodstranily ve stanovené lhůtě nedostatky návrhu, nebo jej nedoplnily, Ministerstvo práce a sociálních věcí písemně vyrozumí smluvní strany, že jejich návrhu nevyhovuje.

4a) § 2 odst. 1 písm. e) zákona č. 309/1999 Sb., o Sbírce zákonů a o Sbírce mezinárodních smluv.

4b) [~~§ 18 odst. 1~~](https://next.codexis.cz/legislativa/CR3207?workspaceId=4fba8476-60ea-4d97-967c-50c9e35ec135#L109)~~a~~[~~§ 19~~](https://next.codexis.cz/legislativa/CR3207#L116)~~zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění zákona č.~~[~~220/2000 Sb.~~](https://next.codexis.cz/legislativa/CR16351#L1)~~a zákona č.~~[~~411/2000 Sb.~~](https://next.codexis.cz/legislativa/CR100994#L1) **Sdělení Českého statistického úřadu č. 244/2007 Sb., o zavedení Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE).**

4c) [§ 8 odst. 1](https://next.codexis.cz/legislativa/CR10540#L123) písm. m) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

§ 7a

Kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení sdělení podle § 7 odst. 1 ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví, s výjimkou zaměstnavatele,

1. ~~na kterého byl nejpozději k tomuto dni prohlášen konkurs~~ ~~4d),~~

**a**~~b~~) který k tomuto dni zaměstnává více než 50 % fyzických osob se zdravotním postižením 4e),

**b**~~c)~~ který k tomuto dni zaměstnává méně než ~~20~~ **10** zaměstnanců, **nebo**

**c**~~d)~~ u kterého došlo k mimořádné události4f), jejíž následky k tomuto dni trvají~~,~~**.** ~~Nebo~~

~~e) pro kterého je závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně.~~

~~4d) Zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů.~~

4e) § 67 zákona č. 435/2004 Sb.

4f) § 2 písm. b) zákona č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 320/2002 Sb.

\*\*\*

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

\*\*\*

§ 21g

**Minimální a průměrná mzda**

(1) Minimální mzdou se pro účely daní z příjmů rozumí měsíční ~~sazba minimální mzdy~~ **minimální mzda** podle právních předpisů upravujících výši minimální mzdy

a) účinná k prvnímu dni příslušného zdaňovacího období a

b) neupravená s ohledem na odpracovanou dobu a další okolnosti.

(2) Průměrnou mzdou se pro účely daní z příjmů rozumí průměrná mzda stanovená podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení.

\*\*\*

**Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů**

\*\*\*

§ 91

**Stipendia**

(1) Studentům vysoké školy mohou být přiznána stipendia.

(2) Stipendia hrazená z dotace nebo z příspěvku mohou být studentům přiznána

a) za vynikající studijní výsledky,

b) za vynikající výzkumné, vývojové a inovační, umělecké nebo další tvůrčí výsledky přispívající k prohloubení znalostí,

c) na výzkumnou, vývojovou a inovační činnost podle zvláštního právního předpisu8e.

d) v případě tíživé sociální situace studenta,

e) v případech zvláštního zřetele hodných.

(3) Stipendium podle odstavce 2 písm. d) se přiznává též studentům, kteří mají nárok na přídavek na dítě podle zvláštního právního předpisu21a), jestliže rozhodný příjem v rodině zjišťovaný pro účely přídavku na dítě nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 1,5. Stipendium se přiznává po standardní dobu studia na deset měsíců v akademickém roce; měsíční výše stipendia odpovídá jedné čtvrtině výše ~~základní sazby~~ **měsíční** minimální mzdy ~~za měsíc~~, s tím, že takto určená výše stipendia se zaokrouhluje na celé desetikoruny nahoru. Nárok na stipendium prokazuje student písemným potvrzením vydaným na jeho žádost orgánem státní sociální podpory, který přídavek přiznal, že příjem rodiny zjišťovaný pro účely přídavku na dítě za třetí kalendářní čtvrtletí roku nepřevýšil součin částky životního minima rodiny a koeficientu 1,5. Potvrzení pro účely přiznání stipendia platí po dobu 21 měsíců od uplynutí čtvrtletí, za které byl příjem rodiny zjišťován. Nárok na stipendium může student uplatnit za určité časové období pouze jednou.

\*\*\*

**Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů**

\*\*\*

§ 42g

**Zaměstnanecká karta**

(1) Zaměstnaneckou kartou se rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na území delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nebo která byla oznámena za splnění podmínek uvedených v odstavcích 7 až 10, a to ode dne uvedeného v oznámení. Cizince, u kterého je podle zákona o zaměstnanosti vyžadováno povolení k zaměstnání nebo který je uveden v § 98 zákona o zaměstnanosti, opravňuje zaměstnanecká karta k pobytu na území za účelem zaměstnání49.

(2) Žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud

a) je účelem jeho pobytu na území zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty,

b) uzavřel pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti obsahující ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než ~~základní sazba~~ měsíční minimální ~~mzdy~~ **mzda**; týdenní pracovní doba v každém základním pracovněprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin a

c) má odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání a tato podmínka vyplývá z charakteru zaměstnání nebo ji stanoví mezinárodní smlouva, zejména

1. má požadované vzdělání; v odůvodněných případech, zejména v případě důvodných pochybností, zda cizinec má požadované vzdělání nebo zda toto vzdělání odpovídá charakteru zaměstnání, je na žádost ministerstva povinen prokázat, že jeho zahraniční vzdělání bylo uznáno příslušným orgánem České republiky,

2. má požadovanou odbornou kvalifikaci, pokud je podle zvláštního právního předpisu35 vyžadována, a

3. splňuje podmínky pro výkon regulovaného povolání, jde-li o takové povolání.

\*\*\*

**Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů**

\*\*\*

§ 67

**Zvláštní ustanovení o exekuci prodejem movitých věcí**

(1) Exekuce prodejem movitých věcí se může týkat pouze věcí, které jsou ve vlastnictví povinného nebo ve společném jmění povinného a jeho manžela a jejichž počet nebo hodnota neodpovídá obvyklým majetkovým poměrům,

a) má-li povinný nárok na výplatu starobního důchodu ve výši nepřesahující ~~základní sazbu minimální mzdy za měsíc~~ **měsíční minimální mzdu** pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin podle právních předpisů upravujících minimální mzdu,

b) je-li povinný invalidní ve druhém nebo třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, nebo

c) je-li v exekuci vymáhána pohledávka vzniklá před dosažením 18 let věku povinného.

\*\*\*

**Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů**

\*\*\*

§ 96

(1) Povolení k zaměstnání se vyžaduje i v případě, že cizinec bude sezónním zaměstnancem zaměstnávaným činností závislou na ročním období. Činnost závislá na ročním období je činnost, která je vázána na určitou roční dobu podle opakující se události nebo typu události na základě sezónních podmínek, v jejichž průběhu jsou potřeby, pokud jde o pracovní sílu, podstatně větší než u běžného typu činností.

(2) Povolení k zaměstnání podle odstavce 1 se vydává na dobu maximálně 9 měsíců v kterémkoli období 12 měsíců po sobě jdoucích.

(3) Povolení k zaměstnání podle odstavce 1 může být vydáno pouze, pokud je předložena pracovní smlouva na dobu určitou, dohoda o pracovní činnosti na dobu určitou nebo smlouva o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou nebo dohodu o pracovní činnosti na dobu určitou, obsahující ustanovení, ze kterých jednoznačně vyplývá, že měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než ~~základní sazba měsíční minimální mzdy~~ **měsíční minimální mzda**; týdenní pracovní doba musí v každém z obou základních pracovněprávních vztahů činit nejméně 15 hodin. V případě zaměstnání na další pracovní pozici se splnění podmínky týdenní pracovní doby v rozsahu nejméně 15 hodin, za současného trvání základního pracovněprávního vztahu podle věty první, nevyžaduje.

\*\*\*

§ 141b

(1) Právnická osoba, které byla pravomocně uložena pokuta za přestupek podle § 140 odst. 1 písm. e), nebo fyzická osoba, které byla pravomocně uložena pokuta za přestupek podle § 139 odst. 1 písm. f), je povinna uhradit

a) cizinci, který vykonal práci podle § 5 písm. e) bodu 3, dlužnou odměnu,

b) částku rovnající se součtu částek odpovídajících výši

1. pojistného na všeobecné zdravotní pojištění včetně penále90),

2. pojistného na sociální zabezpečení včetně penále21), které by jinak byla povinna odvést podle jiných právních předpisů, a

c) náklady související s doručením dlužné odměny podle písmene a), a to i do státu, jehož je cizinec občanem, nebo v případě, že je osobou bez státního občanství, do státu jeho posledního trvalého bydliště, popřípadě do jiného státu, ve kterém má povolen pobyt.

(2) Má se za to, že dlužná odměna podle odstavce 1 písm. a) přísluší ve výši ~~základní~~ měsíční ~~sazby~~ minimální mzdy91) za každý měsíc trvání výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3. Má se za to, že cizinec vykonával práci 3 měsíce.

\*\*\*

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

**V A R I A N T A I**

§ 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, plat nebo odměnu z dohody jako jinému zaměstnanci,

b) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat, alespoň ve výši minimální mzdy40), 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 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 práce43), 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.

(2) Za přestupek 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.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

40) § 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.~~

43) § 300 zákoníku práce.

**V A R I A N T A I I**

§ 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, plat nebo odměnu z dohody jako jinému zaměstnanci,

b) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat, alespoň ve výši minimální mzdy40), ~~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 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 práce43), 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.

(2) Za přestupek 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.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

40) § 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.~~

43) § 300 zákoníku práce.

\* \* \*

§ 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, plat nebo odměnu z dohody jako jinému zaměstnanci,

b) neposkytne zaměstnanci mzdunebo plat, alespoň ve výši minimální mzdy40), ~~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 zaměstnance bez dohody o srážkách ze mzdy nebo platujiné než stanovené srážky,

j) neposkytne zaměstnanci odměnu za pracovní pohotovostnebo 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 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.

(2) Za přestupek 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.

\*\*\*