



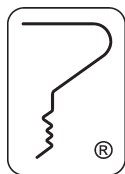
úplné znění

ZÁKONY III. 2025

Zákoník práce

**Zákon o
zaměstnanosti**

*Upozornění na změnu:
o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
o sociálních službách*

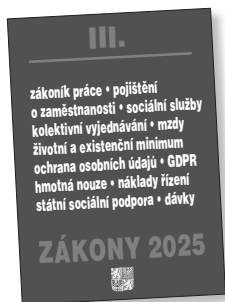


PORADCE

úplná znění zákonů po novelách **AKTUALIZACE III/3** **K ZÁKONŮM III/2025**

Změněná ustanovení jsou v textu **vyznačena tučným písmem.**

Obsah



1. ZÁKON č. 262/2006 Sb., 2
zákoník práce
po novele zákonem č. 120/2025 Sb. účinnost: 1. červen 2025
2. ZÁKON č. 435/2004 Sb., 118
o zaměstnanosti
po novele zákonem č. 120/2025 Sb. účinnost: 1. červen 2025
1. leden 2026

Upozornění na změnu

3. ZÁKON č. 582/1991 Sb., 199
o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
po novele zákonem č. 119/2025 Sb. účinnost: 1. leden 2026
- ZÁKON č. 108/2006 Sb., 200
o sociálních službách
po novele zákonem č. 120/2025 Sb. účinnost: 1. červen 2026

Vydavatel

PORADCE, s. r. o.
Hlavní třída 28/2020
737 01 Český Těšín
tel.: 558-731125, 731126, 731127
www.i-poradce.cz
poradce@i-poradce.cz

Objednávky

přijímáme telefonicky
tel: 558-731125, 731126, 731127
mobil: 732 708 627, 773 670 836
v čase od 9,00 do 15,00 hod.
e-mailem abo@i-poradce.cz
a písemně na adrese vydavatelství

Tisk květen 2025

ISSN 1802-8349



**VYDAVATELSTVÍ
PORADCE**
radí, řeší problémy
vydává publikace

Práce • Mzdy • Odvody
bez chyb, pokut a penále

D a Ú
bez chyb, pokut a penále

DANĚ, ÚČETNICTVÍ
VZORY A PŘÍPADY

ZÁKONY
po novelách
úplná znění

1000
řešení

PORADCE

100
OTÁZEK
ODPOVĚDÍ

AKTUALIZACE
úplná znění zákonů
po posledních novelách

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**ČÁST PRVNÍ****VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ**

HLAVA I	PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	§ 1 – 5	6
HLAVA II	SMLUVNÍ STRANY ZÁKLADNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ		
DÍL 1	ZAMĚSTNANEC	§ 6	7
DÍL 2	ZAMĚSTNAVATEL	§ 7 – 11	7
HLAVA IV	ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE	§ 16 – 17	7
HLAVA V	NĚKTERÁ USTANOVENÍ O PRÁVNÍM JEDNÁNÍ	§ 18 – 29	8

ČÁST DRUHÁ**PRACOVNÍ POMĚR**

HLAVA I	POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU	§ 30 – 32	10
HLAVA II	PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA		
	A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU	§ 33 – 39	10
HLAVA III	ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU	§ 40 – 47	13
HLAVA IV	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU		
DÍL 1	OBECNÉ USTANOVENÍ O ROZVÁZÁNÍ		
	A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	§ 48	15
DÍL 2	DOHODA	§ 49	15
DÍL 3	VÝPOVĚĎ, VÝPOVĚDNÍ DOBA A VÝPOVĚDNÍ DŮVODY		
Oddíl 1	Výpověď	§ 50 – 51a	15
Oddíl 2	Výpověď daná zaměstnavatelem	§ 52	16
Oddíl 3	Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem	§ 53 – 54	17
DÍL 4	OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	§ 55 – 56a	17
DÍL 5	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	§ 57 – 61	18
DÍL 6	HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ	§ 62 – 64	19
DÍL 7	DALŠÍ PŘÍPADY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	§ 65 – 66	19
DÍL 8	ODSTUPNÉ	§ 67 – 68	20
DÍL 9	NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	§ 69 – 72	20
DÍL 10	ODVOLÁNÍ Z PRACOVNÍHO MÍSTA VEDOUcíHO ZAMĚSTNANCE NEBO VZDÁNÍ SE TOHOTO MÍSTA	§ 73 – 73a	21

ČÁST TŘETÍ

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	§ 74 – 77b	21
--	-------------------------	-----------

ČÁST ČTVRTÁ**PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU**

HLAVA I	OBECNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ		
	A DÉLKA PRACOVNÍ DOBY	§ 78 – 80	23
HLAVA II	ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY		
DÍL 1	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ	§ 81 – 84	24
DÍL 2	PRUŽNÉ ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY	§ 85	25
DÍL 3	KONTO PRACOVNÍ DOBY	§ 86 – 87	25
DÍL 4		§ 87a	26
HLAVA III	PŘESTÁVKA V PRÁCI A BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA	§ 88 – 89	26
HLAVA IV	DOBA ODPOČINKU		
DÍL 1	NEPŘETŘÍŽITÝ DENNÍ ODPOČINEK	§ 90 – 90a	26
DÍL 2	DNY PRACOVNÍHO KLIDU	§ 91	27
DÍL 3	NEPŘETŘÍŽITÝ ODPOČINEK V TÝDNU	§ 92	27
HLAVA V	PRÁCE PŘESČAS	§ 93 – 93a	28
HLAVA VI	NOČNÍ PRÁCE	§ 94	28
HLAVA VII	PRACOVNÍ POKOTOVOST	§ 95	28
HLAVA VIII	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ		
	A DOBĚ ODPOČINKU	§ 96 – 99	28
HLAVA IX	ZMOCŇOVACÍ USTANOVENÍ	§ 100	29

ČÁST PÁTÁ	BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI		
HLAVA I	PŘEDCHÁZENÍ OHROŽENÍ ŽIVOTA A ZDRAVÍ PŘI PRÁCI.....	§ 101 – 102	29
HLAVA II	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE, PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE.....	§ 103 – 106	30
HLAVA III	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ.....	§ 107 – 108	33
ČÁST ŠESTÁ	ODMĚNOVÁNÍ ZA PRÁCI, ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST A SRÁŽKY Z PŘÍJMŮ ZE ZÁKLADNÍHO PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU		
HLAVA I	OBEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU A ODMĚNĚ Z DOHODY.....	§ 109 – 112	34
HLAVA II	MZDA.....	§ 113 – 121	36
HLAVA III	PLAT.....	§ 122 – 137	37
HLAVA IV	ODMĚNA Z DOHODY.....	§ 138	41
HLAVA V	MZDA NEBO PLAT PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE.....	§ 139	41
HLAVA VI	ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST.....	§ 140	41
HLAVA VII	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU, ODMĚNĚ Z DOHODY A ODMĚNĚ ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST.....	§ 141 – 144a	41
HLAVA VIII	SRÁŽKY Z PŘÍJMU Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU		
DÍL 1	OBEČNÁ USTANOVENÍ.....	§ 145 – 146	43
DÍL 2	POŘADÍ SRÁŽEK ZE MZDY.....	§ 147 – 150	43
ČÁST SEDMÁ	NÁHRADA VÝDAJŮ V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE		
HLAVA I	OBEČNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADÁCH POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCI V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE.....	§ 151 – 155	44
HLAVA II	POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ NENÍ UVEDEN V § 109 ODS. 3		
DÍL 1	CESTOVNÍ NÁHRADY PŘI PRACOVNÍ CESTĚ NEBO PŘI CESTĚ MIMO PRAVIDELNÉ PRACOVISTĚ.....	§ 156 – 164	44
DÍL 2	NÁHRADY PŘI PŘELOŽENÍ A DOČASNÉM PŘIDĚLENÍ.....	§ 165	46
DÍL 3	CESTOVNÍ NÁHRADY PŘI ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ CESTĚ.....	§ 166 – 171	47
DÍL 4	NÁHRADY PŘI VÝKONU PRÁCE V ZAHRANIČÍ.....	§ 172	48
HLAVA III	POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ JE UVEDEN V § 109 ODS. 3		
DÍL 1	OBEČNÁ USTANOVENÍ.....	§ 173 – 174	48
DÍL 2	ODCHYLKY PŘI POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD PŘI PRACOVNÍ CESTĚ.....	§ 175 – 176	48
DÍL 3	NÁHRADA PŘI PŘIJETÍ A PŘELOŽENÍ.....	§ 177 – 178	48
DÍL 4	ODCHYLKY PŘI POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD PŘI ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ CESTĚ.....	§ 179 – 180	49
DÍL 5	NÁHRADY PŘI VÝKONU PRÁCE V ZAHRANIČÍ.....	§ 181	49
HLAVA IV	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O CESTOVNÍCH NÁHRADÁCH.....	§ 182 – 189	50
HLAVA V	NÁHRADA ZA OPOTŘEBENÍ VLASTNÍHO NÁŘADÍ, ZAŘÍZENÍ A PŘEDMĚTŮ POTŘEBNÝCH PRO VÝKON PRÁCE.....	§ 190	51
HLAVA VI	NÁHRADY NÁKLADŮ PŘI VÝKONU PRÁCE NA DÁLKU.....	§ 190a	51
ČÁST OSMÁ	PŘEKÁŽKY V PRÁCI		
HLAVA I	PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE		
DÍL 1	DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY.....	§ 191 – 199	52
DÍL 2	PŘEKÁŽKY V PRÁCI Z DŮVODU OBEČNÉHO ZÁJMU.....	§ 200 – 205	54
HLAVA II	SPOLEČNÉ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE.....	§ 206	56
HLAVA III	PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE.....	§ 207 – 210	57
ČÁST DEVÁTÁ	DOVOLENÁ		
HLAVA I	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ.....	§ 211	57
HLAVA II	DOVOLENÁ ZA KALENDÁRNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST A VÝMĚRA DOVOLENÉ.....	§ 212 – 213	57
HLAVA III	DODATKOVÁ DOVOLENÁ.....	§ 215	58

HLAVA IV	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O DOVOLENÉ		
DÍL 1	OBEČNÉ USTANOVENÍ	§ 216	59
DÍL 2	ČERPÁNÍ DOVOLENÉ	§ 217 – 219	59
DÍL 3	HROMADNÉ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ	§ 220	60
DÍL 4	ZMĚNA ZAMĚSTNÁNÍ	§ 221	60
DÍL 5	NÁHRADA ZA DOVOLENOU	§ 222	60
DÍL 6	KRÁCENÍ DOVOLENÉ	§ 223	60

ČÁST DESÁTÁ

PÉČE O ZAMĚSTNANCE

HLAVA I	PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ	§ 224 – 226	61
HLAVA II	ODBOBNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ	§ 227 – 235	61
HLAVA III	STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	§ 236	63
HLAVA IV	ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ		
DÍL 1	ZAMĚSTNÁVÁNÍ FYZICKÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	§ 237	63
DÍL 2	PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANKYŇ	§ 238	63
DÍL 3	PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANKYŇ, ZAMĚSTNANKYŇ-MATEK, ZAMĚSTNANCŮ PÉČUJÍCÍCH O DÍTĚ A O JINÉ FYZICKÉ OSOBY	§ 239 – 241	63
DÍL 4	PŘESTÁVKY KE KOJENÍ	§ 242	64
DÍL 5	PRACOVNÍ PODMÍNKY MLADISTVÝCH ZAMĚSTNANCŮ	§ 243 – 247	64

ČÁST JEDENÁCTÁ

NÁHRADA MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY

HLAVA I	PREVENCE	§ 248 – 249	65
HLAVA II	POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE K NÁHRADĚ ŠKODY		
DÍL 1	OBEČNÁ POVINNOST NAHRADIT ŠKODU	§ 250	65
DÍL 2	NESPLNĚNÍ POVINNOSTI K ODVRÁCENÍ ŠKODY	§ 251	65
DÍL 3	SCHODEK NA SVĚŘENÝCH HODNOTÁCH, KTERÉ JE ZAMĚSTNANEC POVINEN VYÚČTOVAT, A ZTRÁTA SVĚŘENÝCH VĚCÍ		
Oddíl 1	Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	§ 252 – 254	66
Oddíl 2	Ztráta svěřených věcí	§ 255 – 256	66
DÍL 4	ROZSAH A ZPŮSOB NÁHRADY ŠKODY	§ 257 – 260	67
DÍL 5	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE NAHRADIT ŠKODU	§ 261 – 264	67
HLAVA III	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY		
DÍL 1	OBEČNÁ POVINNOST NAHRADIT ŠKODU	§ 265	68
DÍL 2	ODVRÁCENÍ ŠKODY	§ 266	68
DÍL 3	ODLOŽENÉ VĚCI	§ 267	68
DÍL 4	ROZSAH A ZPŮSOB NÁHRADY ŠKODY	§ 268	68
DÍL 5	PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOCI Z POVOLÁNÍ		
Oddíl 1	Rozsah náhrady škody a nemajetkové újmy a zproštění se povinnosti k náhradě	§ 269 – 271	68
Oddíl 2	Druhy náhrad	§ 271a – 271f	69
Oddíl 3	Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance	§ 271g – 271j	71
Oddíl 4	Společná a zvláštní ustanovení o pracovních úrazech a nemocech z povolání	§ 271k – 271u	71
HLAVA IV	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ	§ 272 – 275	73

ČÁST DVANÁCTÁ

INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ, PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE,
RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI
A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

HLAVA I	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ	§ 276 – 277	73
HLAVA II	INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ	§ 278 – 280	74
HLAVA III	RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	§ 281 – 285	75
HLAVA IV	PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE	§ 286 – 287	76
HLAVA V	PŘÍSTUP K NADNÁRODNÍM INFORMACÍM	§ 288 – 299	77

ČÁST TŘINÁCTÁ

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

HLAVA I	MNOŽSTVÍ PRÁCE A PRACOVNÍ TEMPO	§ 300	81
HLAVA II	ZÁKLADNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ A VEDOUČÍCH ZAMĚSTNANCŮ VYPLYVAJÍCÍ Z PRACOVNÍHO POMĚRU NEBO DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR, JINÉ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ, ZVLÁŠTNÍ POVINNOSTI NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ A VÝKON JINÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI.....	§ 301 – 304	81
HLAVA III	VNITŘNÍ PŘEDPIS.....	§ 305 – 306	83
HLAVA IV	MZDOVÁ, PLATOVÁ A OSTATNÍ PRÁVA	§ 307	84
HLAVA V	AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ	§ 307a – 309a	84
HLAVA VI	KONKURENČNÍ DOLOŽKA	§ 310 – 311	85
HLAVA VII	OSOBNÍ SPIS, POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ A PRACOVNÍ POSUDEK	§ 312 – 315	86
HLAVA VIII	OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE A OCHRANA OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCE.....	§ 316	86
HLAVA IX	ZVLÁŠTNÍ POVAHA PRÁCE NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ, VYLOUČENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU A VYSLÁNÍ K VÝKONU PRÁCE NA ÚZEMÍ JINÉHO ČLENSKÉHO STÁTU EVROPSKÉ UNIE	§ 317 – 319	87
HLAVA X	OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ, ORGANIZACÍ ZAMĚSTNAVATELŮ A KONTROLA V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH.....	§ 320 – 324	88
HLAVA XI	ZVLÁŠTNÍ ÚPRAVA RUČENÍ ZA MZDY, PLATY A ODMĚNY Z DOHODY	§ 324a	89
HLAVA XII	SMRT ZAMĚSTNANCE.....	§ 325 – 328	90
HLAVA XIII	ZÁNİK PRÁVA, VRÁCENÍ NEPRÁVEM VYPLACENÝCH ČÁSTEK A UPLYNUTÍ DOBY	§ 329 – 333	90
HLAVA XIV	DORUČOVÁNÍ.....	§ 334 – 337	90
HLAVA XV	PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A ZÁNİK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A PŘECHOD VÝKONU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ		
DÍL 1	PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A ZÁNİK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ, JE-LI ZAMĚSTNAVATELEM FYZICKÁ OSOBA	§ 338 – 342	92
DÍL 2	PŘECHOD VÝKONU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	§ 343 – 345a	93
HLAVA XVI	ZVLÁŠTNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCŮ S PRAVIDELNÝM PRACOVÍŠTĚM V ZAHRANIČÍ	§ 346	94
HLAVA XVII	NĚKTERÁ USTANOVENÍ O ZÁVAZCÍCH A VÝKLAD NĚKTERÝCH POJMŮ.....	§ 346a – 350a	94
HLAVA XVIII	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK		
DÍL 1	OBEČNÁ USTANOVENÍ.....	§ 351 – 353	95
DÍL 2	ROZHODNÉ OBDOBÍ.....	§ 354	96
DÍL 3	PRÁVĚPODOBNÝ VÝDĚLEK.....	§ 355	96
DÍL 4	FORMY PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU	§ 356	96
DÍL 5	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU	§ 357 – 362	96
HLAVA XIX	USTANOVENÍ, KTERÝMI SE ZAPRACOVÁVAJÍ PŘEDPISY EVROPSKÉ UNIE	§ 363	97
ČÁST ČTRNÁCTÁ	PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ		
HLAVA I	PŘECHODNÁ USTANOVENÍ	§ 364	98
DÍL 1	POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI A ZVLÁŠTNÍ USTANOVENÍ O POVINNOSTI NAHRADIT ŠKODU A NEMAJETKOVOU ÚJMU.....	§ 365 – 393	98
DÍL 2	POUŽITÍ USTANOVENÍ O NÁHRADĚ MZDY, PLATU NEBO ODMĚNY Z DOHODY O PRACOVNÍ ČINNOSTI PŘI DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI (KARANTÉNE) A NĚKTERÝCH DALŠÍCH USTANOVENÍ	§ 393a	100
DÍL 3	POUŽITÍ PROVÁDĚCÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ	§ 394	100
HLAVA II	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	§ 395 – 396	100
PŘÍLOHA	CHARAKTERISTIKY PLATOVÝCH TŘÍD.....		115

zákoník práce

ve znění

zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu ÚS č. 116/2008 Sb., zákona 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 155/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 182/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 205/2015 Sb., zákona č. 298/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 264/2016 Sb., zákona č. 298/2016 Sb., zákona č. 460/2016 Sb., zákona č. 93/2017 Sb., zákona č. 99/2017 Sb., zákona č. 148/2017 Sb., zákona č. 202/2017 Sb., zákona č. 203/2017 Sb., zákona č. 206/2017 Sb., zákona č. 222/2017 Sb., zákona č. 292/2017 Sb., zákona č. 310/2017 Sb., zákona č. 181/2018 Sb., zákona č. 32/2019 Sb., zákona č. 366/2019 Sb., zákona č. 285/2020 Sb., zákona č. 248/2021 Sb., zákona č. 251/2021 Sb., zákona č. 330/2021 Sb., zákona č. 363/2021 Sb., zákona č. 358/2022 Sb., zákona č. 432/2022 Sb., zákona č. 167/2023 Sb., zákona č. 281/2023 Sb., zákona č. 321/2023 Sb., zákona č. 408/2023 Sb., zákona č. 412/2023 Sb., zákona č. 413/2023 Sb., zákona č. 230/2024 Sb., zákona č. 263/2024 Sb., zákona č. 417/2024 Sb. **a zákona č. 120/2025 Sb.**

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

HLAVA I PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 1

Tento zákon

- upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- 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,

- zpracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾,
- upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),
- upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění¹⁰⁷⁾ a některé sankce za jeho porušení.

§ 1a

(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

(2) Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení

Odkazy k textu jsou uvedeny na str. 109.

zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

§ 2

(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

§ 3

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy⁹⁾. Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

§ 4

Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

§ 4a

(1) Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

(3) Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

(4) Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.

§ 4b

Zrušen.

§ 5

(1) Na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce se tento zákon vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy.

(2) Jestliže je veřejná funkce vykonávána v pracovním poměru, řídí se tento pracovní poměr tímto zákonem.

HLAVA II SMLUVNÍ STRANY ZÁKLADNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Díl 1

Zaměstnanec

§ 6

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Díl 2

Zaměstnavatel

§ 7

Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

§ 8

Zrušen

§ 9

Za Českou republiku (dále jen „stát“⁶⁾) v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu⁷⁾, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu (§ 3) zaměstnance zaměstnává.

§ 10

Zrušen

§ 11

Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

Díl 3

§ 12

zrušen

HLAVA III

§ 13 – 15

zrušeny

HLAVA IV

ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

§ 16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné za-

cházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či vry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinnosti k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

(3) Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon¹⁰⁸⁾.

(4) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být opodárněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

§ 17

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

HLAVA V

NĚKTERÁ USTANOVENÍ O PRÁVNÍM JEDNÁNÍ

§ 18

Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.

§ 19

(1) Soud přihlídně i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon.

(2) Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.

(3) Neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost vylučně sám.

§ 20

Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

§ 21

(1) Jsou-li pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti nebo jejich změny anebo dohoda podle § 49 a § 77 odst. 5 písm. a) uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.

(2) Zaměstnanec má právo od pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo jejich změny, které jsou uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, odstoupit od okamžiku jejich uzavření, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů ode dne dodání jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance podle odstavce 1. Odstoupení musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Odstoupení je možné, jen dokud nebylo ze strany zaměstnance započato s plněním.

§ 22

Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace.

§ 23

(1) V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.

(2) Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.

(3) Kolektivní smlouva je

- podniková, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,
- vyššího stupně, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů¹⁰⁹⁾ a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.

(4) Postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání¹¹⁾.

§ 24

(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance.

(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 ve lhůtě 30 dnů od zahájení vzájemných jednání na postupu podle odstavce 2, jsou povinny o této skutečnosti zaměstnavatele bez odkladu informovat. Zaměstnavatel je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, nebo s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, pokud

- a) zaměstnavatel po marném uplynutí lhůty určené pro nalezení shody mezi odborovými organizacemi na postupu podle odstavce 2 zveřejnil způsobem u něj obvyklým a dostupným všem zaměstnancům, 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) Jestliže nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ve svém prohlášení podle odstavce 4 určí 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 určeny 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 kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen

projednat předložený návrh kolektivní smlouvy s ostatními odborovými organizacemi bez zbytečného odkladu, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů od zahájení tohoto jednání. Závěrečný návrh kolektivní smlouvy je zaměstnavatel povinen s ostatními odborovými organizacemi projednat před uzavřením kolektivní smlouvy.

(7) Není-li kolektivní smlouva uzavřena postupem podle odstavce 3 nebo 5 ve lhůtě do 6 měsíců ode dne, kdy podle odstavce 3 písm. a) došlo k oznámení zaměstnancům, nebo ode dne, kdy podle odstavců 4 a 5 bylo zaměstnavateli doručeno prohlášení zaměstnanců, právo zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu podle odstavce 3 nebo 5 zaniká.

§ 25

(1) Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany.

(2) Kolektivní smlouva je závazná také pro

- a) zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,
- b) zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,
- c) odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

(3) Zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání.

(4) Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

§ 26

(1) Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Je-li uplynutí doby podle věty první vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Kolektivní smlouvu je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Vypovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

(2) Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylem.

(3) Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

§ 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 předpisu¹, se nepřihlíží.

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

§ 28

(1) Kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou.

(2) Není možné se domáhat relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy.

(3) Kolektivní smlouvu není možné zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran; sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu.

§ 29

Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.

ČÁST DRUHÁ PRACOVNÍ POMĚR

HLAVA I POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 30

(1) Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplyvá-li ze zvláštního právního předpisu¹² jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny.

(2) Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

§ 31

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze

jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

§ 32

V případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce.

HLAVA II PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 33

(1) Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(2) Jestliže zvláštní právní předpis nebo stanovы spolku, odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů podle zvláštního právního předpisu vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.

(3) Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem^{16a)}; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího

- organizační složky státu⁷⁾,
- organizačního útvaru organizační složky státu,
- organizačního útvaru státního podniku¹³⁾,
- organizačního útvaru státního fondu¹⁴⁾,
- příspěvkové organizace¹⁵⁾,
- organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru v Policii České republiky¹⁶⁾.

(4) Jmenování podle odstavce 3 provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu^{16b)}; nevyplyvá-li příslušnost ke jmenování ze zvláštního právního předpisu, provede je u vedoucího

- organizační složky státu⁷⁾ vedoucí nadřízené organizační složky státu,
- organizačního útvaru organizační složky státu vedoucí této organizační složky státu⁷⁾,
- organizačního útvaru státního podniku ředitel státního podniku¹³⁾,
- organizačního útvaru státního fondu, v jehož čele stojí individuální statutární orgán, vedoucí tohoto fondu¹⁴⁾,
- příspěvkové organizace zřizovatel,
- organizačního útvaru příspěvkové organizace¹⁵⁾ vedoucí této příspěvkové organizace,

- g) organizačního útvaru v Policii České republiky¹⁶⁾ policejní prezident.

§ 34

- (1) Pracovní smlouva musí obsahovat
- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
 - b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
 - c) den nástupu do práce.
- (2) Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.
- (3) Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

(4) Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.

(5) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.

§ 34a

Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

§ 34b

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

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

§ 35

Zkušební doba

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

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

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

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

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

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

§ 36

Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

§ 37

Informování o obsahu pracovního poměru

(1) Neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o

- a) názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližším označení druhu a místa výkonu práce,
- c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,
- d) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,
- e) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a o běhu a délce výpovědní doby,
- f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,
- g) stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas,
- h) rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávek v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
- i) mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,

- j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,
- k) orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance, a to nejpozději ve lhůtě 7 dnů od vzniku pracovního poměru.

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

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

(4) Uskutečňuje-li se informování v elektronické podobě, musí být informace přístupná zaměstnanci takovým způsobem, aby si ji zaměstnanec mohl uložit a vytisknout; zaměstnavatel je povinen uschovat si doklad o předání informace zaměstnanci.

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

§ 37a

Informování zaměstnanců vyslaných na území jiného státu

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

- a) státu, v němž má být práce vykonávána,
- b) předpokládané době tohoto vyslání,
- c) měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat,
- d) peněžitým nebo věcným plněním poskytovaným zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce,
- e) tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.

(2) Je-li zaměstnanec vyslán do jiného členského státu Evropské unie k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb⁹¹⁾, je zaměstnavatel dále povinen předem písemně informovat zaměstnance o

- a) odměně za práci, na niž má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu,
- b) podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,
- c) odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem¹¹⁸⁾.

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

(4) Zaměstnavatel není povinen zaměstnance informovat podle odstavců 1 a 2, nepřesahuje-li vyslání zaměstnance dobu 4 týdnů po sobě jdoucích.

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

§ 38

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

(1) Od vzniku pracovního poměru je

- a) zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem,
- b) zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

(2) Pro pracovní poměr založený jmenováním platí ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou.

(3) Zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech.

§ 39

Pracovní poměr na dobu určitou

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

(2) Pracovní poměr na dobu určitou smí být sjednán nejdéle na 3 roky a mezi týmiž smluvními stranami může být opakován nejvýše dvakrát; za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž jeho prodloužení. Jde-li o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené podle § 217 odst. 5, může být pracovní poměr na dobu určitou sjednáván bez omezení počtu opakování podle věty první. Celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou podle vět první a druhé mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 9 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

(3) Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu¹⁷⁾.

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

- a) bližší vymezení těchto důvodů,
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

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

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

(6) Ustanovení odstavce 2 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce¹⁸⁾ a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).

HLAVA III ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 40

Obecné ustanovení

(1) Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.

(2) Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v tomto zákoně.

(3) Ustanovení § 37 platí přiměřeně i zde.

Převedení na jinou práci, pracovní cesta a přeložení

§ 41

Převedení na jinou práci

(1) Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci,

- a) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, **anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice¹⁹⁾,**
- b) koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,
- c) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
- d) jestliže je toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,
- e) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci,
- f) požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.

(2) Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci,

- a) dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g),
- b) bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,
- c) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

(3) Není-li možné dosáhnout účelu převedení podle odstavců 1 a 2 převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

(4) Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci,

než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

(5) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro pros-
toj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými
povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na
jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen
v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.

(6) Při převedení zaměstnance na jinou práci podle
odstavců 1 až 3 je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu,
aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho
zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho
kvalifikaci.

(7) Zaměstnavatel je povinen předem projednat
se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci
a dobu, po kterou má převedení trvat; dochází-li pře-
vedením zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, je
zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení
o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání,
s výjimkou případů uvedených v odstavci 2 písm. c)
a v odstavci 4.

§ 42

Pracovní cesta

(1) Pracovní cestou se rozumí časově omezené
vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce
mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel
může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby
na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Za-
městnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů
vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu
vyslal.

(2) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní
cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky
(k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího
zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci
dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval,
řídil a kontroloval; v pověření je třeba vymežit jeho rozsah.
S pověřením podle věty první musí být zaměstnanec
seznámen. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele
však nemohou vůči zaměstnanci jménem vysílajícího
zaměstnavatele právně jednat.

§ 43

Přeložení

(1) Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného
místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné
pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud
to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.

(2) Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci uklá-
dá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu
k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organi-

zační složky (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec
přeložen.

§ 43a

Dočasné přidělení

(1) Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance
k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto za-
městnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode
dne vzniku pracovního poměru.

(2) Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému
zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata; to neplatí,
pokud jde o úhradu nákladů, které byly vynaloženy podle
odstavce 5.

(3) V dohodě musí být uveden název zaměstnate-
le, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména
a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž
se zaměstnanec dočasně přiděluje, den, kdy dočasné
přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na
kterou se dočasné přidělení sjednává. V dohodě může
být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních
náhrad; ustanovení § 34a tím není dotčeno. Dohoda musí
být uzavřena písemně.

(4) Po dobu dočasného přidělení zaměstnance
k výkonu práce k jinému zaměstnavateli ukládá za-
městnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnan-
ce dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí
a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné
pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje
bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel,
ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento
zaměstnavatel nesmí vůči dočasně přidělenému za-
městnanci právně jednat jménem zaměstnavatele, který
zaměstnance dočasně přidělil.

(5) Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměst-
nanci mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní náhrady
zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil.

(6) Pracovní a mzdové nebo platové podmínky
zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstna-
vateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky
srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je
zaměstnanec dočasně přidělen.

(7) Dočasné přidělení podle odstavců 1 až 5 končí
uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím
této doby končí dočasné přidělení dohodou smluvních
stran pracovní smlouvy nebo výpovědí dohody o dočas-
ném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení
důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná
dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní
straně. Dohoda o ukončení dočasného přidělení nebo
výpověď této dohody musí být písemná.

(8) Úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít
na agenturní zaměstnávání.

(9) Úprava dočasného přidělení se nepoužije v pří-
padech prohlubování nebo zvyšování kvalifikace¹¹⁰⁾.

Společná ustanovení o změnách pracovního poměru a návrat do práce

§ 44

Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy.

§ 45

Požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, protože podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, zaměstnavatel je povinen mu to umožnit, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Práce a pracoviště, na které zaměstnance převádí, musí být pro zaměstnance vhodné.

§ 46

Jestliže zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce.

§ 47

(1) Zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště, nastoupí-li do práce po skončení

- a) dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény,
- b) mateřské dovolené nebo otcovské dovolené,
- c) rodičovské dovolené přede dnem, kdy dítě dosáhne věku 2 let,
- d) doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění,
- e) doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění,
- f) výkonu veřejné funkce,
- g) činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo
- h) vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení.

(2) Pokud původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zaměstnance zařadit podle pracovní smlouvy.

HLAVA IV SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Díl 1

Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru

§ 48

(1) Pracovní poměr může být rozvázán jen

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.

(2) Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

(3) Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání²⁰⁾, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

(4) Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1.

Díl 2

Dohoda

§ 49

(1) Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.

(2) Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.

(3) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

Díl 3

Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody

Oddíl 1

Výpověď

§ 50

(1) Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.

(2) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.

(3) Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

(4) Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

(5) Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

§ 51

(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje; není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec výpovědní doby na poslední den měsíce.

(2) Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou výpovědi dané

- a) zaměstnanci z důvodu uvedeného v § 52 písm. f) až h), kde činí výpovědní doba nejméně 1 měsíc,
- b) zaměstnavateli podle § 51a.

(3) Písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze prodloužit výpovědní dobu nebo změnit její běh. Výpovědní doba a její běh musí být sjednány stejně pro zaměstnavatele i zaměstnance; to neplatí pro případ výpovědi podle § 52 písm. f) až h).

§ 51

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

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

§ 51a

(1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

(2) Nebyl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí

účinnosti tohoto přechodu, může dát z tohoto důvodu výpověď s tím, že

- a) byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu,
- b) byla-li dána výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

Oddíl 2

Výpověď daná zaměstnavatelem

§ 52

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci,
- e) dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povin-

nosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,

- h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Oddíl 3

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

§ 53

(1) Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je

- a) v době, kdy je zaměstnanci nařízena karanténa nebo je uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilsti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnanec čerpá otcovskou dovolenou anebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci,
- f) v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle zákona o nemocenském pojištění, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

(2) Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

§ 54

Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

- a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
- b) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b); to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance, který čerpá otcovskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- c) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené, o zaměstnance na otcovské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené, otcovské nebo rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou,
- d) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, zaměstnance čerpající otcovskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Díl 4

Okamžitě zrušení pracovního poměru

§ 55

Okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

(1) Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z práv-

ních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

(2) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na otcovské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

§ 56

Okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnancem

(1) Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,

- a) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1).

(2) Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 4.

§ 56a

zrušen

Díl 5

Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru

§ 57

(1) Pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h)] může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.

(2) Stane-li se v průběhu 1 měsíce podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

§ 58

(1) Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr,

může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 3 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 15 měsíců ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

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

§ 59

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

§ 60

V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžitě zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.

§ 61

(1) Výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

(2) Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

(3) Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

(4) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru platné.

(5) S jinými případy rozvázání pracovního poměru

je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

Díl 6 Hromadné propouštění

§ 62

(1) Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nejméně

- a) 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Skončí-li za podmínek uvedených ve větě první pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písmenech a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z těchto důvodů dohodou.

(2) Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců; rovněž je povinen informovat o

- a) důvodech hromadného propouštění,
- b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

(3) Předmětem jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

(4) Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o opatřeních uvedených v odstavcích 2 a 3, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení písemně

informace doručí zaměstnavatel odborové organizaci a radě zaměstnanců.

(5) Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci a radě zaměstnanců. Odborová organizace a rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku^{21a)}, je povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu pouze na její žádost.

(6) V případě, že u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti uvedené v odstavcích 2 až 5 vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

(7) Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce podle § 63.

§ 63

Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku^{21a)} zaměstnavatele.

§ 64

Ustanovení § 62 a 63 se vztahují i na případy, kdy o hromadném propouštění rozhodl příslušný orgán [§ 52 písm. c)].

Díl 7 Další případy skončení pracovního poměru

§ 65

Skončení pracovního poměru na dobu určitou

(1) Pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.