

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

## Co nového přinese novela zákoníku práce ( 2/3 )

V předešlém článku byly popsány změny ZP[1] v ustanovení týkajících se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V následujících řádcích bude navázáno na předchozí článek.

### Změny v části čtvrté zákoníku práce s názvem Pracovní doba a doba odpočinku

V § 78 odst. 1 se novelou zrušuje písm. j), které definovalo pro účely pracovní doby a doby odpočinku týden jako každé období na sebe navazujících 7 dnů. Opět se jedná pouze o změnu legislativně technické úpravy v souvislosti se stanovením jedné definice týdne pro účely zákoníku práce jak pro pracovní dobu, odstoupení od pracovní smlouvy zaměstnavatelem, tak pro účely dovolené (viz § 350a po novele). V § 350a, který bude do ZP zaveden novelou je týden definován následovně: *Týdnem se pro účely tohoto zákona rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.* Jde tedy o totožnou definici jako ve zrušeném § 78 odst. 1 písm. j).

§ 78 odst. 1 písm. k) bude obsahovat zpřesněnou definici zaměstnance pracujícího v noci. ZP definuje zaměstnance pracujícího v noci *jako zaměstnance, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny za své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.* Nicméně již blíže nespécifikuje v definici použitý pojem „pravidelně“, což způsobuje v praxi nemalé problémy, jelikož tento pojem je interpretován různě (např. jen jednou týdně, jednou za měsíc, nebo dokonce jednou ročně). Vzhledem k důležitosti definice „zaměstnance pracujícího v noci“ a na ni navazující specifické úpravy práce v noci a dalších povinností zaměstnavatele (§ 94), bude definice zaměstnance pracujícího v noci zpřesněna tím, že novela vymezí četnost noční práce během vyrovnávacího období podle § 94 odst. 1 tak, aby interpretace a aplikace daných ustanovení byla jednoznačná.

Další změny dozná opět § 78, nově do něj budou doplněna písm. l) a m), která po novele budou znít:

*l) rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,*

*m) nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.*

Účelem těchto změn bude poskytnout zaměstnavateli maximální volnost při rozvrhování pracovní doby podle jeho provozních potřeb. Proto se vypustí ustanovení o rovnoměrném a nerovnoměrném rozvržení pracovní doby (tyto nalezneme v dosavadní § 82 a 83 ZP) s tím, že zaměstnavatel při vypracování rozvrhu pracovní doby sám rozhodne o délce směny (ta nesmí dle nového § 83

přesáhnout 12 hodin) a počtu hodin týdně. Pro potřeby určení dovolené při různém počtu rozvržených hodin v týdnu se zachovávají, ale v užším rozsahu, definice rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a přesouvají se do obecných (definičních) ustanovení na konci ZP.

V § 84 bude z odst. 1 vypuštěno slovo „nerovnoměrně“, tím dojde k odstranění disproporce v právní úpravě a nadále bude tato povinnost zaměstnavatele stanovena obecně vůči všem zaměstnancům bez ohledu na způsob rozvržení jejich pracovní doby. V současné době má zaměstnavatel povinnost seznámit s písemným rozvrhem pracovní doby pouze zaměstnance pracující v nerovnoměrně rozvržené pracovní době.

§ 85 ZP upravující pružné rozvržení pracovní doby zůstal téměř nezměněn, jenom nebude vyžadováno, aby pouze jeden časový úsek základní pracovní doby byl vložen mezi dva úseky volitelné pracovní doby. V praxi to znamená, že zaměstnanec si může celou pracovní dobu odpracovat před úsekem základní pracovní doby a v tomto úseku a na druhý úsek již čekat nemusí.

Současné ust. § 87 odst. 3 se zrušuje a současný odst. 4 se stane odst. 3. Tato změna povede ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů. Je nadbytečné s ohledem na skutečnost, že zaměstnavatel i při použití konta pracovní doby je povinen vést evidenci odpracované doby zaměstnance podle § 96 ZP, aby navíc vykazoval každý týden rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou týdenní pracovní dobou.

### **Změny části šesté zákoníku práce s názvem Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů z pracovněprávního vztahu**

V § 114 odst. 3 ZP dojde ke změně a bude možné sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas u všech zaměstnanců. V současné úpravě je toto možné pouze u vedoucích zaměstnanců. Plánovaná změna není úplnou novinkou, neboť tuto možnost obsahoval původní zák. č. [65/1965](#) Sb., tedy starý ZP.

V § 116 a § 118 odst. 1 se po novele věta „*Jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat jen v kolektivní smlouvě*“ nahradí větou „*Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob odměny*“. V těchto ustanoveních je upravována odměna za noční práci a za práci v sobotu a neděli, jedná se o celkem zajímavou možnost pro zaměstnavatele. Pokud za současného stavu touží zaměstnavatel stanovit jinou výši a způsob určení příplatku za noční práci nebo za práci v sobotu a neděli může způsob určení a jeho výši sjednat pouze v kolektivní smlouvě. **Dle nové úpravy se může dohodnout individuálně s každým zaměstnancem.** Zde se lze důvodně obávat, že ve vztahu fakticky silnější zaměstnavatel bude „tlačit“ některé zaměstnance k uzavření dohody. Určitou pojistkou mohou být základní zásady pracovně právních vztahů v § 1a ZP (po novele), konkrétně zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a zásada spravedlivého odměňování. Jelikož zde zákon výslovně umožňuje odchýlnou úpravu, minimální sociální standard dle § 4b ZP po novele nelze aplikovat.

**Smluvní plat**, s nímž se můžeme po novele setkat v § 122 odst. 2 ZP[2], bude v českém právním řádu novinkou. Institut smluvního platu si klade za cíl zajistit konkurenceschopnost veřejné sféry na trhu práce a to tak, že umožní nadstandardně ohodnotit výjimečně schopné zaměstnance. Tito zaměstnanci potom nebudou motivováni pro přechod do soukromé sféry. **Smluvní plat nebude možné sjednat se všemi zaměstnanci, ale pouze s těmi, kteří budou v 13 a vyšší platové třídě.** Zákonná úprava smluvního platu obsažená v § 122 odst. 2 ZP bude znít následovně: *Se zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy může zaměstnavatel sjednat plat pevnou měsíční částkou, ve které budou zohledněna všechna hlediska, podle nichž jsou stanoveny jednotlivé složky platu podle tohoto zákona, na které by jinak zaměstnanci vzniklo právo, nebo které by mu*

mohl zaměstnavatel poskytnout (dále jen „smluvní plat“). Vedle smluvního platu zaměstnanci nepřísluší žádné složky platu. Poskytování odměny a cílové odměny (§ 134 a 134a) není dotčeno. Smlouva o smluvním platu musí být uzavřena písemně; pro obsah smlouvy se použije přiměřeně § 136. Z této zákonné dikce je patrné, že se na obsah smlouvy přiměřeně použije úprava platového výměru obsažená v § 136 ZP.

V § 123 v odst. 6 dojde k vyškrtnutí písm. a) týkající se usměrňování výše prostředků vynakládaných zaměstnavateli na platy. A dále dojde v písm. f), které se z důvodů absence písm. a) změnilo na g) k úpravě platových tarifů směrem vzhůru. První platové třídě bude nově odpovídat tarif ve výši 6.500,- Kč místo dnešních 5.400,- Kč a šestnácté platové třídě bude odpovídat tarif ve výši 22.200,- Kč místo současných 18.350,- Kč.

U platu nebo náhradního volna za práci přesčas se právní úprava po novele vrátí k variantě upravené v ZP před rokem 2007. Změna postihne práci přesčas u vedoucích zaměstnanců. **Plat za práci přesčas by vedoucím zaměstnancům příslušel až za práci přesčas konanou nad rámec 150 hodin v příslušném roce, budou-li pracovat přesčas nad uvedený rámec na základě dohody se zaměstnavatelem.** Podle navrhované úpravy by však vedoucím zaměstnancům, s výjimkou statutárního orgánu, příslušel plat za práci přesčas konanou za zvláštních podmínek, to je v noci, v den pracovního klidu nebo v rámci pracovní pohotovosti. Pokud by vedoucí zaměstnanec konal práci přesčas, za kterou mu přísluší plat nebo náhradní volno za práci přesčas, nezahrnovala by se tato doba do 150 hodin práce přesčas, nad které se vedoucímu zaměstnanci poskytuje plat za veškerou práci přesčas. Tato změna bude vložena do ZP § 127 odst. 3.

**Cílová odměna** bude novým motivačním nástrojem pro zaměstnance pobírající plat. Měla by především motivovat zaměstnance k dosažení cílů zaměstnavatele a splnění náročných úkolů. Cílová odměna bude v novém § 134a upravena následovně: *Za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvláště významná, může zaměstnavatel zaměstnanci, který se na jeho splnění bezprostředně nebo významně podílí, poskytnout cílovou odměnu. Výši odměny oznámí zaměstnavatel společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započatím plnění úkolu. Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu.*

Sjednání termínu mzdy nebo platu. Současná právní úprava v § 141 odst. 3 stanoví, že *nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu sjednán v kolektivní smlouvě, určí jej zaměstnavatel v mezích období uvedeného v odstavci 1 po projednání s odborovou organizací.* **V nové právní úpravě se navrhuje upravit možnost sjednat pravidelný termín výplaty jak kolektivní, tak i smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jednostranně ho určit mzdovým nebo platovým výměrem nebo ho stanovit vnitřním předpisem. Všechny navrhované způsoby budou rovnocenné.** Ochrana práv zaměstnance bude dostatečně zajištěna vymezením doby, ve které je třeba sjednat, stanovit nebo určit pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu, tedy nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku srov. § 141 odst. 1 ZP, a dále bude ochrana zaměstnance zajištěna povinností termín výplaty jakoukoliv uvedenou formou jednoznačně identifikovat. Po novele bude znít § 141 odst. 3 takto: *Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v odstavci 1.*

Nově vložený odst. 4 do § 142 ZP umožní zaměstnavateli se složitými provozními podmínkami či těžko proveditelné výplatě mezd či platů zasílat zaměstnanci mzdu nebo plat na účet. V současné době je k tomuto potřeba souhlasu zaměstnance, po novele nutnost souhlasu zaměstnance odpadne. Ostatně v praxi se v současné době možnost zasílat zaměstnanci mzdu či plat na účet hojně využívá a je zaměstnanci dokonce vyžadována.

U právní úpravy v ZP ohledně zasílání mzdy či platu na účet dojde novelou i k této změně v § 143 odst. 1 se slova „*Na žádost zaměstnance*“ nahrazují slovy „*Na základě dohody se zaměstnancem*“, § 143 odst. 1 se týká zasílání mzdy či platu zaměstnavatelem na účet zaměstnance. Dnes stačí žádost zaměstnance a zaměstnavatel je povinen zasílat zaměstnanci mzdu či plat na jeden účet u vybraného peněžního ústavu. Po novele, toto bude možné po dohodě zaměstnance a zaměstnavatele.

### **Změny v části sedmé zákoníku práce s názvem Náhrada výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce**

V části sedmé upravující náhradu výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce bude změněn název na Náhradu výdajů v souvislosti s výkonem práce. Rovněž zde proběhne celá řada zpřesnění. Ač novela přinese do této části mnoho změn, jedná se většinou o změny ve smyslu zpřesnění terminologie. Do úpravy náhrad při přeložení se vkládají slova „*dočasné přidělení*“, tím je reagováno na nový institut v § 43a ZP pracovního práva po novele. V části sedmé § 170 ZP se změní délka doby, již musí zaměstnanec strávit mimo území ČR, aby mu vznikl nárok na zahraniční stravné. Změna stravného resp. doby, za kterou přísluší stravné zaměstnanci při pracovní cestě, se dotkne i zaměstnanců pobírajících plat. Právní úprava stravného příslušejícímu těmto zaměstnancům se přiblíží po novele úpravě u zaměstnanců pobírajících mzdu. V podrobnostech odkazují na znění vládního návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

### **Změny v části osmé zákoníku práce s názvem Překážky v práci**

V § 206 bude vyškrtnut současný odst. 3, který zní „*Náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci nepřísluší, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce*“. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají. V důvodové zprávě k novele se praví, že ustanovení bylo zrušeno pro nadbytečnost a kolizi s jinými ustanoveními. O jaká ustanovení se jedná, a proč je ono ustanovení nadbytečné, se však ve zprávě nehovoří.

Po novele bude v § 209 odst. 2 zrovnoprávněn vnitřní předpis s kolektivní smlouvou, jedná se o případy částečné zaměstnanosti. Zároveň je změněna poslední věta odst. 2, kde místo současné úpravy: „*Upraví-li v případech podle odstavce 1 dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, může náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku*“. Na konci odstavce se doplňují slova „*; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem*“. S ohledem na tyto změny bude zrušen odst. 3, kdy místo odborové organizace, pokud u zaměstnavatele nepůsobila, mohl částečnou nezaměstnanost povolit příslušný úřad práce.

Současný odst. 1 v § 206 ZP bude novelou odstraněn, jelikož se stane nadbytečným, protože novelou bude do ZP začleněn § 350a, který stanoví, že „*Týdnem se pro účely tohoto zákona rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů*“. Tato definice bude pro celý zákoník práce, v současném zákoníku práce, totiž je definice týdne na vícero místech. Srov. např. § 78 odst. 1 písm. j) současného ZP, definuje týden jako „*každé období na sebe navazujících 7 dnů*“, současný § 206 odst. 1 ZP stanoví „*Týdnem dovolené se rozumí 7 po sobě následujících dnů*.“ Z hlediska přehlednosti a jednoznačnosti právní úpravy je žádoucí, aby právní norma obsahovala jednotné a přesné definice.

### **Změny v části deváté zákoníku práce s názvem Dovolená**

Zásadní změny se dočkáme v § 218 ZP upravujícího čerpání dovolené. Současná podoba totiž odporuje aktuální judikatuře Evropského soudního dvora, který dne 20.01.2009 ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06 kromě jiného uvádí, že

1. Všichni pracovníci mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně 4 týdnů. Tento nárok je přiznán každému pracovníku bez ohledu na jeho zdravotní stav.

2. Nárok na placenou dovolenou nezaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti ani tehdy, pokud pracovník měl volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo po jeho část a neměl ve skutečnosti možnost uplatnit tento nárok, který mu směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby přiznává.

3. Pokud dojde ke skončení pracovního poměru, není již možné fakticky placenou dovolenou za kalendářní rok vyčerpat, a proto náleží finanční náhrada. Finanční náhrada, na niž má nárok pracovník, který nemohl z důvodů nezávislých na jeho vůli uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok před skončením pracovního poměru, musí být vypočítána tak, aby pracovník byl ve srovnatelné situaci, jako kdyby uplatnil svůj nárok během trvání pracovního poměru. Obvyklá mzda pracovníka je určující i pro výpočet finanční náhrady za dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při skončení pracovního poměru.

Současný ZP tedy není úplně v souladu s judikaturou Evropského soudního dvora v případě zaměstnance, kterému zaměstnavatel nemůže určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu pracovní neschopnosti a z důvodu čerpání mateřské dovolené, neboť výslovně nestanoví povinnost zaměstnavatele určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. Platná právní úprava tento postup stanoví pouze v případě čerpání rodičovské dovolené srov. § 218 odst. 3 současného ZP. Nový § 218 ZP reaguje na vývoj komunitárního práva, a pokud novela úspěšně projde legislativním procesem bude § 218 ZP stanovovat následující:

*(1) Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.*

*(2) Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle odstavce 1, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 4 stanoveno jinak.*

*(3) Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.*

*(4) Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.“*

V ZP bude nově upraveno, že **neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci nástup dovolené do 30. června následujícího kalendářního roku získává právo určit nástup dovolené rovněž zaměstnanec, což je novinka v rámci českého pracovního práva.** Další novinkou je úprava, že pokud nemůže zaměstnavatel určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu dočasné pracovní neschopnosti a z důvodu čerpání mateřské dovolené, určí dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Výše uvedená rozhodnutí Evropského soudního dvora (ESD) zasáhnou i § 222 ZP, který rovněž dozná změn, aby byl v souladu s aktuální judikaturou ESD. Podle současné právní úpravy je možné, aby za dovolenou, která přesahuje 4 týdny, a která nebyla vyčerpána ani do konce následujícího

kalendářního roku, byla zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy (platu) za nevyčerpanou dovolenou i za trvání pracovního poměru srov. § 222 odst. 2 současného ZP. Avšak podle judikatury ESD by mělo být obecně preferováno čerpání dovolené vždy ve volnu. Pouze v případě, že dojde ke skončení pracovního poměru, není již možné fakticky placenou dovolenou za kalendářní rok vyčerpat, a proto zaměstnanci náleží finanční náhrada. Z tohoto důvodu bude po novele § 222 odst. 2 znít pouze takto „*Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.*“.

Otázkou ale zůstává, co se stane, pokud si zaměstnanec „nestanoví resp. neurčí“ čerpání dovolené, tak jak s tím počítá po novele § 218 odst. 3 a rovněž ani neskončí jeho pracovní poměr, jelikož potom (a jediné v tomto případě) bude zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou viz. § 222 odst. 2 p novele ZP. Pokud použijeme argumentaci ad absurdum, bude možné, aby se zaměstnanci pokud nenastanou okolnosti uvedené výše, bylo promlčeno právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou srov. právní úpravu promlčení v ZP. Za současného stavu je zaměstnanec chráněn § 222 odst. 3, tudíž taková situace nemohla nastat.

### **Změny v části desáté zákoníku práce s názvem Péče o zaměstnance**

Ke kosmetické změně dojde po novele v § 224 odst. 1 týkajícího se pracovních podmínek, kde místo současného demonstrativního výčtu, který bude vypuštěn, bude stanoveno pouze, že „*Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance závodní preventivní péči.*“. V § 224 odst. 1 písm. a) se slova „*při dovršení 50 let věku*“ nahrazují slovy „*při životním nebo pracovním jubileu*“. Důvodem této změny je snaha o vyloučení možnosti, že by se mohlo jednat o diskriminaci z důvodu věku.

K další drobné změně dojde v § 225 znějícího v současné podobě takto „*Odborová organizace spolupracuje se zaměstnavatelem, který podle zvláštního právního předpisu[3] vytváří fond kulturních a sociálních potřeb, o přidělu do tohoto fondu a jeho čerpání.*“ Po změně bude § 225 znít následovně „*Zaměstnavatel, který podle zvláštního právního předpisu vytváří fond kulturních a sociálních potřeb spolurozhoduje s odborovou organizací o přidělu do tohoto fondu a o jeho čerpání.*“ Změna má za cíl, že za hospodaření fondu nese odpovědnost zaměstnavatel.

Ženy mohou být zaměstnávány pracemi pod zemí, při těžbě nerostů nebo při ražení štol a to od 24.4.2009, kdy nabyla účinnosti výpověď úmluvy Mezinárodní organizace práce o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů (č. [444/1990](#) Sb.). V současném ZP činí nadbytečným § 238 odst. 1 ustanovení § 396 odst. 2, které zní „*Ustanovení § 238 odst. 1 pozbývá platnosti dnem, kdy nabude účinnosti vypovězení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, 1935 (č. [441/1990](#) Sb.)*“.

**Tudíž odstranění současného § 238 odst. 1 není novinkou umožňující ženám pracovat pod zemí, ale pouze legislativně technickou úpravou.**



[1] Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, pokud není uvedeno u § o jaký předpis se jedná, je jím zákoník práce

[2] Dříve byl upraven v nařízení vlády č. [564/2006](#) Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě do kterého byl zanesen v roce 2010 nařízením vlády č. [381/2010](#) Sb., s účinností od 2011

[3] Vyhláška č. [114/2002](#) Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)