

Rozdílová tabulka návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s předpisy EU

Návrh

Navrhovaný právní předpis		Odpovídající předpis EU		
Ustanovení	Obsah	Celex č.	Ustanovení	Obsah
Zákon č. 262/2006 Sb. § 37 odst. 1 písm. e)	údaj o stanovené týdenní pracovní době a způsobu jejího rozvržení včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení,	31991L0533	Čl. 2 odst.2 Směrnice Rady 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru	Seznámení uvedené v odstavci 1 zahrnuje alespoň: i) délku běžného pracovního dne nebo pracovního týdne zaměstnance;
§ 41 odst. 1	Zaměstnavatel je povinen přidělit zaměstnanci jinou vhodnou práci v rámci sjednaného druhu práce, a není-li to možné, navrhnout mu jinou vhodnou práci, než byla sjednána,	31992L0085 32003L0088 32014L0112 31998L0024 32009L0148	Čl. 6 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň	Zákaz expozice Kromě obecných ustanovení týkajících se ochrany pracovníků, zejména těch, která se týkají limitních hodnot pro expozici při práci, 1. nesmějí být těhotné zaměstnankyně ve smyslu čl. 2 písm. a) za žádných okolností povinny vykonávat činnosti, u kterých hodnocení odhalilo riziko expozice činitelům nebo pracovním podmínkám vyjmenovaným v příloze II části A, které by ohrozily jejich bezpečnost nebo zdraví; 2. nesmějí být kojící zaměstnankyně ve smyslu článku 2 písm. c) za žádných okolností povinny vykonávat

				<p>činnosti, u kterých hodnocení odhalilo riziko expozice činitelům nebo pracovním podmínkám vyjmenovaným v příloze II části B, které by ohrozily jejich bezpečnost nebo zdraví.</p>
			<p>Čl. 7 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň</p>	<p>Noční práce 1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 nejsou povinny vykonávat noční práci v době těhotenství a v době následující po porodu, kterou určí vnitrostátní orgán příslušný pro bezpečnost práce a ochranu zdraví, je-li v souladu s postupy stanovenými členskými státy předloženo lékařské potvrzení uvádějící, že to je nezbytné pro bezpečnost a zdraví dotyčné zaměstnankyně. 2. Opatření uvedená v odstavci 1 musí zahrnout možnost, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, a) převedení na práci ve dne, nebo uvolnění z práce nebo prodloužení mateřské dovolené v případech, kdy toto převedení není technicky nebo objektivně proveditelné nebo nemůže být rozumně požadováno na základě náležitého odůvodnění.</p>

		<p>Čl. 9 odst. 1 písm. a) a b) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy</p>	<p>Posouzení zdravotního stavu a převedení nočních pracovníků na práci ve dne</p> <p>1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby</p> <p>a) noční pracovníci měli nárok na bezplatné posouzení svého zdravotního stavu před zařazením na noční práci a poté v pravidelných odstupu;</p> <p>b) noční pracovníci trpící zdravotními obtížemi, které byly uznány jako obtíže spojené s výkonem noční práce, byli převedeni, kdykoli je to možné, na práci ve dne, pro kterou mají předpoklady.</p>
		<p>Příloha odst.14 bod 2 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů</p>	<p>2. Noční pracovníci trpící zdravotními obtížemi, které byly uznány jako obtíže spojené s výkonem noční práce, musí být převedeni, kdykoli je to možné, na práci ve dne, pro kterou mají předpoklady.</p>

			<p>(ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p> <p>Čl. 10 odst. 4 bod 5 Směrnice Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)</p> <p>Čl. 18 odst. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009, o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci</p>	<p>Zaměstnavatel – vezme v úvahu doporučení závodního lékaře nebo jiné kvalifikované osoby nebo příslušného orgánu při provádění všech opatření vyžadovaných k vyloučení nebo snížení rizika v souladu s článkem 6, včetně možnosti převést zaměstnance na jiné pracovní místo, na kterém není riziko další expozice,</p> <p>3. Po klinickém vyšetření uvedeném v odst. 2 druhém pododstavci lékař nebo orgán odpovědný za lékařský dohled nad zaměstnanci v souladu s vnitrostátními právními předpisy poradí nebo určí osobní ochranná či preventivní opatření, která mají být přijata. Tato mohou popřípadě zahrnovat odvolání dotyčného zaměstnance z jakéhokoli expozice azbestu</p>
§ 51a	(1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů	32001L0023	Čl. 4 Směrnice Rady 2001/23/ES o sblížení právních	1. Převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo

	<p>nebo v souvislosti s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.</p> <p>(2) Došlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, aniž o tom byl zaměstnanec informován, může dát zaměstnanec v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne, kdy k uvedenému přechodu došlo. Výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.</p> <p>(3) Podle odstavce 2 se postupuje též, nebyl-li zaměstnanec informován o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nejpozději 30 dnů před tímto přechodem.</p>		<p>předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů</p> <p>Čl. 7 Směrnice Rady 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu</p>	<p>nabyvatele důvod k propouštění. Toto ustanovení však nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců. Členské státy mohou stanovit, že se první pododstavec nevztahuje na určité zvláštní kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti členských států týkající se ochrany před propuštěním.</p> <p>2. Je-li skončena pracovní smlouva nebo rozvázán pracovní poměr v důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny.</p> <p>1. Převodce a nabyvatel jsou povinni uvědomit zástupce svých zaměstnanců dotčených převodem o – stanoveném nebo navrhovaném dni převodu, – důvodech převodu, – právních, hospodářských a sociálních důsledcích</p>
--	---	--	---	--

			<p>podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů</p>	<p>převodu pro zaměstnance, – předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům. Převodce je povinen sdělit tyto informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu před provedením převodu. Nabyvatel je povinen sdělit tyto informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu a v každém případě dříve, než jsou tito zaměstnanci přímo dotčeni převodem, pokud jde o jejich podmínky zaměstnání a pracovní podmínky.</p> <p>2. Pokud převodce nebo nabyvatel předpokládá přijetí opatření vůči svým zaměstnancům, je povinen tato opatření projednat se zástupci zaměstnanců v dostatečném předstihu s cílem dosáhnout dohody.</p> <p>3. Členské státy, jejichž právní a správní předpisy stanoví pro zástupce zaměstnanců možnost obrátit se na rozhodčí orgán s žádostí o rozhodnutí o opatřeních, která mají být přijata vůči zaměstnancům, mohou omezit povinnosti stanovené v odstavcích 1 a 2 na případy, kdy prováděný převod</p>
--	--	--	---	---

			<p>vyvolá v závodě změnu, která může závažně znevýhodnit velkou část zaměstnanců.</p> <p>Informování a projednávání se musí vztahovat alespoň na opatření, která mají být přijata vůči zaměstnancům.</p> <p>K informování a projednávání musí dojít v dostatečném předstihu před provedením změny v závodě uvedené v prvním pododstavci.</p> <p>4. Povinnosti stanovené v tomto článku platí bez ohledu na skutečnost, zda rozhodnutí o převodu přijal zaměstnavatel nebo podnik, který ho kontroluje.</p> <p>Při posuzování údajných porušení povinností v oblasti informování a projednávání stanovených touto směrnicí se nepřihlíží k námitce založené na skutečnosti, že podnik, který kontroluje zaměstnavatele, neposkytl informaci.</p> <p>5. Členské státy mohou omezit povinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 na podniky nebo závody, které z hlediska počtu zaměstnaných zaměstnanců splňují podmínky pro volbu nebo jmenování kolektivního orgánu zastupujícího zaměstnance.</p>
--	--	--	--

				<p>6. Členské státy stanoví, že pokud v podniku nebo závodě nejsou zástupci zaměstnanců z důvodů, které nezávisí na jejich vůli, musí být dotčení zaměstnanci předem informováni o</p> <ul style="list-style-type: none"> – stanoveném nebo navrhovaném dni převodu, – důvodech převodu, – právních, hospodářských a sociálních důsledcích převodu pro zaměstnance, – předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům.
§ 62 odst. 3	<p>Jde-li o zaměstnavatele podle odstavce 1 písm. c), je zaměstnavatel povinen ve lhůtě podle odstavce 2 předložit odborové organizaci a radě zaměstnanců sociální plán týkající se opatření uvedených ve větě první. Sociální plán musí být písemný a musí obsahovat údaje uvedené v odstavci 2. Zpracováním sociálního plánu a jeho předložením odborové organizaci a radě zaměstnanců je splněna informační povinnost zaměstnavatele podle odstavce 2.</p>	31998L0059	<p>Čl. 2 odst. 3 Směrnice Rady 98/59 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění</p>	<p>3. Aby zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy, je zaměstnavatel povinen jim včas během projednání</p> <ul style="list-style-type: none"> a) poskytnout veškeré související informace a b) v každém případě písemně sdělit <ul style="list-style-type: none"> i) důvody plánovaného propouštění, ii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, iii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni, iv) dobu, kdy se má propouštění uskutečnit, v) kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, <p>pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních právních předpisů nebo praxe pravomoc,</p>

				<p>vi) předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění za propuštění, která nevyplývají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe. Zaměstnavatel je povinen předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v).</p> <p>4. Povinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 se uplatňují nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění činí zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje.</p> <p>Je-li porušena povinnost informování, projednání a oznámení stanovená v této směrnici, není možné brát ohled na vysvětlení zaměstnavatele, že mu podnik, jenž přijal rozhodnutí o propouštění, neposkytl nezbytné informace.</p>
§ 76 odst. 3	<p>Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.</p>	32003L0088	<p>Čl. 2 odst. 4 Směrnice Rady 98/59 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění</p> <p>Čl. 16 písm. b) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy</p> <p>Čl. 17 odst. 3 Směrnice Evropského</p>	<p>Referenční období</p> <p>Členské státy mohou stanovit</p> <p>b) pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.</p> <p>Odchyly</p> <p>3. V souladu s odstavcem 2 tohoto</p>

			<p>parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy</p>	<p>článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16:</p> <p>a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka;</p> <p>b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostražky nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem;</p> <p>c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména:</p> <p>i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích;</p> <p>ii) pracovníci v přístavech a na letištích;</p> <p>iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;</p> <p>iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;</p>
--	--	--	--	---

			<p>v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;</p> <p>vi) činnosti výzkumu a vývoje;</p> <p>vii) zemědělství;</p> <p>viii) pracovníci přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě;</p> <p>d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v:</p> <p>i) zemědělství;</p> <p>ii) cestovním ruchu;</p> <p>iii) poštovních službách;</p> <p>e) pro osoby pracující v železniční dopravě;</p> <p>i) jejichž činnosti jsou občasně;</p> <p>ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo</p> <p>iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdách v rámci a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy;</p> <p>f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS;</p> <p>g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.</p>
		<p>Čl. 19 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy</p>	<p>Omezení odchylek od referenčních období</p> <p>Možnost odchýlit se od čl. 16 písm. b), stanovená v čl. 17 odst. 3 a v článku 18, nesmí mít za následek stanovení referenčního období delšího šesti měsíců.</p> <p>Členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví</p>

				<p>pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, aby byla kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která v žádném případě nepřesahují 12 měsíců.</p> <p>Do 23. listopadu 2003 Rada přezkoumá tento článek na základě návrhu Komise doprovázeného hodnotící zprávou a rozhodne o dalším postupu.</p>
§ 77 odst. 2 písm. d)	<p>Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o</p> <p>d) část čtvrtou“ ustanovení § 78 odst. 1 písm. a), b), j) a k), § 79a, 83, 88 až 90a, 92, 94, § 96 odst. 1 písm. a) bod 1 a 3 se však použijí s tím, že pro účely dohod se směnou rozumí doba výkonu práce,</p>	31994L0033 32003L0088	<p>Čl. 2 odst. 1 Čl. 2 odst. 2 Čl. 2 odst. 3 Čl. 2 odst. 4 písm. a) Čl. 3 Čl. 4 Čl. 5 Čl. 6 Čl. 8 písm. a) Čl. 9 odst. 1 písm. a) Čl. 12 Čl. 16 Čl. 17 odst. 2 Čl. 17 odst. 3 Čl. 19 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy</p>	<p>Článek 2 Definice Pro účely této směrnice se rozumí:</p> <p>1) „pracovní dobou“ rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;</p> <p>2) „dobou odpočinku“ každá doba, která není pracovní dobou;</p> <p>3) „noční dobou“ každá doba v délce nejméně sedmi hodin, vymezená vnitrostátními právními předpisy, která ve všech případech musí zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní;</p> <p>4) „nočním</p>

			<p>pracovníkem“:</p> <p>a) jednak každý pracovník, který během noční doby pracuje nejméně tři hodiny své běžné denní pracovní doby, a</p> <p>Článek 3 Denní odpočinek Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.</p> <p>Článek 4 Přestávky Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl při pracovní době delší než šest hodin každý pracovník nárok na přestávku na odpočinek, jejíž podrobnosti, včetně délky a podmínek pro její přiznání, stanoví kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené mezi sociálními partnery, nebo nejsou-li takové dohody uzavřeny, vnitrostátní právní předpisy.</p> <p>Článek 5 Týdenní doba odpočinku Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3. Je-li to zdůvodněno</p>
--	--	--	---

			<p>objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.</p> <p>Článek 6 Maximální délka týdenní pracovní doby</p> <p>Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků</p> <p>a) byla délka týdenní pracovní doby omezena právními a správními předpisy nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami mezi sociálními partnery,</p> <p>b) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.</p> <p>Článek 8 Délka noční práce</p> <p>Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby</p> <p>a) běžná pracovní doba pro noční pracovníky nepřesahovala v průměru osm hodin za 24 hodin;</p> <p>Článek 9 Posouzení zdravotního stavu a převedení nočních pracovníků na práci ve dne</p> <p>1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby</p> <p>a) noční pracovníci měli nárok na bezplatné posouzení svého zdravotního stavu před zařazením na noční práci a poté v pravidelných odstupech,</p>
--	--	--	---

			<p>Článek 12 Bezpečnost a ochrana zdraví Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby</p> <p>a) byla nočním pracovníkům a pracovníkům na směny poskytnuta ochrana bezpečnosti a zdraví odpovídající povaze jejich práce,</p> <p>b) kdykoli byly k dispozici ochranné a preventivní služby nebo prostředky na ochranu bezpečnosti a zdraví nočních pracovníků a pracovníků na směny rovnocenné službám a prostředkům, které se vztahují na ostatní pracovníky.</p> <p>Článek 16 Referenční období Členské státy mohou stanovit</p> <p>a) pro použití článku 5 (doba odpočinku v týdnu) referenční období nepřesahující 14 dnů;</p> <p>b) pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.</p> <p>Doby placené dovolené za kalendářní rok přiznané podle článku 7 a doby volna z důvodů nemoci se nezahrnují nebo jsou při výpočtu průměru neutrální;</p> <p>c) pro použití článku 8 (délka noční práce) referenční období vymezené po konzultaci se sociálními partnery nebo kolektivními</p>
--	--	--	--

			<p>smlouvami nebo dohodami uzavřenými sociálními partnery členského státu nebo regionu.</p> <p>Jestliže do tohoto referenčního období spadá minimální 24hodinová doba odpočinku v týdnu vyžadovaná podle článku 5, nezahrnuje se do výpočtu průměru.</p> <p>Článek 17</p> <p>Odchyly</p> <p>2. Odchyly stanovené v odstavcích 3, 4 a 5 mohou být přijaty prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv či dohod uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana.</p> <p>3. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16</p> <p>a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště</p>
--	--	--	--

				<p>pracovníka;</p> <p>b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem;</p> <p>c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržitě služby nebo výroby, jako jsou zejména</p> <p>i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích,</p> <p>ii) pracovníci v přístavech a na letištích,</p> <p>iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany,</p> <p>iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování,</p> <p>v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit,</p> <p>vi) činnosti výzkumu a vývoje,</p> <p>vii) zemědělství,</p> <p>viii) pracovníci přepravy cestujících v</p>
--	--	--	--	--

			<p>pravidelné městské dopravě;</p> <p>d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v</p> <p>i) zemědělství,</p> <p>ii) cestovním ruchu,</p> <p>iii) poštovních službách;</p> <p>e) pro osoby pracující v železniční dopravě,</p> <p>i) jejichž činnosti jsou občasné,</p> <p>ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo</p> <p>iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdách na jízdních řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy;</p> <p>f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS;</p> <p>g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.</p> <p>Článek 19</p> <p>Omezení odchylek od referenčních období</p> <p>Možnost odchýlit se od čl. 16 písm. b), stanovená v čl. 17 odst. 3 a v článku 18, nesmí mít za následek stanovení referenčního období delšího šesti měsíců.</p> <p>Členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, aby byla</p>
--	--	--	--

			<p>kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která v žádném případě nepřesahují 12 měsíců.</p> <p>Do 23. listopadu 2003 Rada přezkoumá tento článek na základě návrhu Komise doprovázeného hodnotící zprávou a rozhodne o dalším postupu.</p> <p>Článek 8 Pracovní doba</p> <p>2. Členské státy přijmou opatření nezbytná pro omezení pracovní doby dospívajících na osm hodin denně a čtyřicet hodin týdně.</p> <p>4. Je-li mladistvý zaměstnán více zaměstnavateli, pracovní dny a pracovní hodiny se sčítají.</p> <p>Článek 10 Doba odpočinku</p> <p>1. b) Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění, aby dospívající měli za každých dvacet čtyři hodin nárok na nepřetržitý odpočinek alespoň dvanácti hodin.</p> <p>2. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každých sedm dní</p> <ul style="list-style-type: none"> – děti, vůči kterým využily možnosti uvedené v čl. 4 odst. 2 písm. b) nebo c), a – dospívající měli nárok na odpočinek alespoň dvou dnů, pokud možno
--	--	--	---

				<p>následujících po sobě. Z technických nebo organizačních důvodů může být minimální doba odpočinku snížena, ale v žádném případě nesmí být kratší než třicet šest po sobě následujících hodin. Minimální doba odpočinku uvedená v prvním a druhém pododstavci zpravidla zahrnuje neděli. Článek 12 Přestávky v práci Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění, aby mladiství, pokud jejich denní pracovní doba přesahuje čtyři a půl hodiny, měli nárok na přestávku alespoň třicet minut, pokud možno po sobě následujících.</p>
§ 79a	U mladistvého zaměstnance nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.	31994L0033	Čl. 8 odst. 2 a čl. 8 odst. 4 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků	Článek 8 Pracovní doba 2. Členské státy přijmou opatření nezbytná pro omezení pracovní doby dospívajících na osm hodin denně a čtyřicet hodin týdně. 4. Je-li mladistvý zaměstnán více zaměstnavateli, pracovní dny a pracovní hodiny se sčítají.
§ 85 odst. 4	Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m).	32003L0088	Čl. 6 Čl. 16 písm. b) Čl. 17 odst. 3 Čl. 19 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech	Článek 6 Maximální délka týdenní pracovní doby Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků a) byla délka týdenní pracovní doby omezena právními a správními

			<p>úpravy pracovní doby</p> <p>předpisy nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami mezi sociálními partnery;</p> <p>b) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.</p> <p>Článek 16 Referenční období Členské státy mohou stanovit</p> <p>b) pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.</p> <p>Článek 17 Odchyly</p> <p>3.V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16:</p> <p>a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka;</p> <p>b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem;</p> <p>c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména:</p> <p>i) služby týkající se</p>
--	--	--	---

				<p>přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích;</p> <p>ii) pracovníci v přístavech a na letištích;</p> <p>iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;</p> <p>iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;</p> <p>v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;</p> <p>vi) činnosti výzkumu a vývoje;</p> <p>vii) zemědělství;</p> <p>viii) pracovníci přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě;</p> <p>d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v:</p> <p>i) zemědělství;</p> <p>ii) cestovním ruchu;</p> <p>iii) poštovních službách;</p> <p>e) pro osoby pracující v železniční dopravě;</p> <p>i) jejichž činnosti jsou občasné;</p> <p>ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo</p> <p>iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdních řádech a na zajištění nepřetržitosti a</p>
--	--	--	--	---

				<p>pravidelnosti dopravy;</p> <p>f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS;</p> <p>g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.</p> <p>Článek 19</p> <p>Omezení odchylek od referenčních období</p> <p>Možnost odchýlit se od čl. 16 písm. b), stanovená v čl. 17 odst. 3 a v článku 18, nesmí mít za následek stanovení referenčního období delšího šesti měsíců.</p> <p>Členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, aby byla kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která v žádném případě nepřesahují 12 měsíců.</p> <p>Do 23. listopadu 2003 Rada přezkoumá tento článek na základě návrhu Komise doprovázeného hodnotící zprávou a rozhodne o dalším postupu.</p>
§ 86 odst. 3	Délka vyrovnávacího období u konta pracovní doby nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit	32003L0088	Čl. 16 písm. b) Čl. 17 odst. 3 Čl. 19 Směrnice Evropského	Článek 16 Referenční období Členské státy mohou stanovit b) pro použití článku 6

	<p>toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.</p>		<p>parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby</p>	<p>(maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce. Článek 17 Odchyly 3. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16: a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka; b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem; c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména: i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích; ii) pracovníci v přístavech a na letištích; iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a</p>
--	--	--	--	---

			<p>telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;</p> <p>iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;</p> <p>v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;</p> <p>vi) činnosti výzkumu a vývoje;</p> <p>vii) zemědělství;</p> <p>viii) pracovní přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě;</p> <p>d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v:</p> <p>i) zemědělství;</p> <p>ii) cestovním ruchu;</p> <p>iii) poštovních službách;</p> <p>e) pro osoby pracující v železniční dopravě;</p> <p>i) jejichž činnosti jsou občasně;</p> <p>ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo</p> <p>iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdních řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy;</p> <p>f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS;</p> <p>g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.</p> <p>Článek 19</p> <p>Omezení odchylek od referenčních období</p> <p>Možnost odchýlit se od čl. 16 písm. b), stanovená v čl. 17 odst. 3 a v článku 18, nesmí</p>
--	--	--	---

				<p>mít za následek stanovení referenčního období delšího šesti měsíců.</p> <p>Členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, aby byla kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která v žádném případě nepřesahují 12 měsíců.</p> <p>Do 23. listopadu 2003 Rada přezkoumá tento článek na základě návrhu Komise doprovázeného hodnotící zprávou a rozhodne o dalším postupu.</p>
§ 86 odst. 5	Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období podle odstavce 3 v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby, a to jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.	32003L0088	<p>Čl. 16 písm. b) Čl. 17 odst. 3 Čl. 19 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby</p>	<p>Článek 16 Referenční období Členské státy mohou stanovit b) pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce. Článek 17 Odchyly 3. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16: a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho</p>

			<p>bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka;</p> <p>b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem;</p> <p>c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména:</p> <p>i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích;</p> <p>ii) pracovníci v přístavech a na letištích;</p> <p>iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;</p> <p>iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;</p> <p>v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;</p> <p>vi) činnosti výzkumu a</p>
--	--	--	--

			<p>vývoje;</p> <p>vii) zemědělství;</p> <p>viii) pracovníci přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě;</p> <p>d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v:</p> <p>i) zemědělství;</p> <p>ii) cestovním ruchu;</p> <p>iii) poštovních službách;</p> <p>e) pro osoby pracující v železniční dopravě;</p> <p>i) jejichž činnosti jsou občasně;</p> <p>ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo</p> <p>iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdních řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy;</p> <p>f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS;</p> <p>g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.</p> <p>Článek 19</p> <p>Omezení odchylek od referenčních období</p> <p>Možnost odchýlit se od čl. 16 písm. b), stanovená v čl. 17 odst. 3 a v článku 18, nesmí mít za následek stanovení referenčního období delšího šesti měsíců.</p> <p>Členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace</p>
--	--	--	--

				<p>práce, aby byla kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která v žádném případě nepřesahují 12 měsíců.</p> <p>Do 23. listopadu 2003 Rada přezkoumá tento článek na základě návrhu Komise doprovázeného hodnotící zprávou a rozhodne o dalším postupu.</p>
§ 90 odst. 1	Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.	31994L0033 32003L0088	<p>Čl. 10 odst. 1 písm. b) Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků</p> <p>Čl. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby</p>	<p>Článek 10 Doba odpočinku 1. b) Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění, aby dospívající měli za každých dvacet čtyři hodin nárok na nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň dvanácti hodin.</p> <p>Článek 3 Denní odpočinek Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.</p>
§ 90 odst. 2 písm. a)	<p>Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku</p> <p>a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době, při práci přesčas a při</p>	32003L0088	<p>Čl. 3 Čl. 17 odst. 2 Čl. 17 odst. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby</p>	<p>Článek 3 Denní odpočinek Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.</p> <p>Článek 17 Odchyly</p>

	<p>uplatnění konta pracovní doby,</p> <p>b) v zemědělství,</p> <p>c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ve veřejném stravování, 2. v kulturních zařízeních, 3. v telekomunikacích a poštovních službách, 4. ve zdravotnických zařízeních, 5. v zařízeních sociálních služeb^{22a)}, <p>d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,</p> <p>e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.</p>		<p>2. Odchytky stanovené v odstavcích 3, 4 a 5 mohou být přijaty prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv či dohod uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana.</p> <p>3. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka; b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem; c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou
--	--	--	--

			<p>zejména:</p> <p>i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích;</p> <p>ii) pracovníci v přístavech a na letištích;</p> <p>iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;</p> <p>iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;</p> <p>v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;</p> <p>vi) činnosti výzkumu a vývoje;</p> <p>vii) zemědělství;</p> <p>viii) pracovníci přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě;</p> <p>d) v případech předvídatelného nárůstu činností, zejména v:</p> <p>i) zemědělství;</p> <p>ii) cestovním ruchu;</p> <p>iii) poštovních službách;</p> <p>e) pro osoby pracující v železniční dopravě;</p> <p>i) jejichž činnosti jsou občasně;</p> <p>ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo</p> <p>iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdách</p>
--	--	--	---

				řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy; f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS; g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.
§ 90a	Nepřetržitý denní odpočinek , zkrácený v rozsahu podle § 90 odst. 2, může být zaměstnanci staršímu 18 let nahrazen při sezónních pracích v zemědělství tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.	32003L0088	Čl. 3 Čl. 17 odst. 2 Čl. 17 odst. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby	Článek 3 Denní odpočinek Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin. Článek 17 Odchytky 2. Odchytky stanovené v odstavcích 3, 4 a 5 mohou být přijaty prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv či dohod uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana. 3. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16: a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště

				<p>pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka;</p> <p>b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem;</p> <p>c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržitě služby nebo výroby, jako jsou zejména:</p> <p>i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích;</p> <p>ii) pracovníci v přístavech a na letištích;</p> <p>iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;</p> <p>iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;</p> <p>v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;</p>
--	--	--	--	--

				<p>vi) činnosti výzkumu a vývoje;</p> <p>vii) zemědělství;</p> <p>viii) pracovníci přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě;</p> <p>d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v:</p> <p>i) zemědělství;</p> <p>ii) cestovním ruchu;</p> <p>iii) poštovních službách;</p> <p>e) pro osoby pracující v železniční dopravě;</p> <p>i) jejichž činnosti jsou občasně;</p> <p>ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo</p> <p>iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdních řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy;</p> <p>f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS;</p> <p>g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.</p>
§ 92 odst. 1	Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 35 hodin a mladistvý zaměstnanec v trvání alespoň 48 hodin.	31994L0033 32003L0088	Čl. 10 odst. 2 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků	<p>Článek 10</p> <p>Doba odpočinku</p> <p>2. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každých sedm dní:</p> <ul style="list-style-type: none"> - děti, vůči kterým využily možnosti uvedené v čl. 4 odst. 2 písm. b) nebo c), a - dospívající <p>měli nárok na odpočinek po dobu alespoň dvou dnů, pokud možno následujících po sobě.</p> <p>Z technických nebo organizačních důvodů může být minimální doba odpočinku snížena, ale v žádném případě nesmí být kratší než</p>

			<p>Čl. 5 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby</p>	<p>třicet šest po sobě následujících hodin. Minimální doba odpočinku uvedená v prvním a druhém pododstavci zpravidla zahrnuje neděli. Týdenní doba odpočinku Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3. Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.</p>
§ 92 odst. 3	<p>V případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu zaměstnancům starším 18 let pouze tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin</p>	31994L0033 32003L0088	<p>Čl. 10 odst. 2 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků</p>	<p>Článek 10 Doba odpočinku 2. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každých sedm dní: - děti, vůči kterým využily možnosti uvedené v čl. 4 odst. 2 písm. b) nebo c), a - dospívající měli nárok na odpočinek po dobu alespoň dvou dnů, pokud možno následujících po sobě. Z technických nebo organizačních důvodů může být minimální doba odpočinku snížena, ale v žádném případě nesmí být kratší než třicet šest po sobě následujících hodin. Minimální doba</p>

			<p>Čl. 5 Čl. 16 písm. a) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy</p>	<p>odpočinku uvedená v prvním a druhém pododstavci zpravidla zahrnuje neděli. Článek 5 Týdenní doba odpočinku členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3. Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin. Článek 16 Referenční období členské státy mohou stanovit a) pro použití článku 5 (doba odpočinku v týdnu) referenční období nepřesahující 14 dnů;</p>
§ 92 odst. 4	<p>V zemědělství je možné dohodnout zkrácení nepřetržitého odpočinku v týdnu podle odstavce 3 za podmínky, že bude tento odpočinek za období a) 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin, b) 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin.</p>	32003L0088	<p>Čl. 5 Čl. 17 odst. 2 Čl. 17 odst. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy</p>	<p>Článek 5 Týdenní doba odpočinku členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3. Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními</p>

			<p>podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.</p> <p>Článek 17 Odchyly</p> <p>2. Odchyly stanovené v odstavcích 3, 4 a 5 mohou být přijaty prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv či dohod uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana.</p> <p>3. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16:</p> <p>a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka;</p> <p>b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a</p>
--	--	--	---

				<p>správců nebo bezpečnostních firem;</p> <p>c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména:</p> <p>i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích;</p> <p>ii) pracovníci v přístavech a na letištích;</p> <p>iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;</p> <p>iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;</p> <p>v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;</p> <p>vi) činnosti výzkumu a vývoje;</p> <p>vii) zemědělství;</p> <p>viii) pracovníci přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě;</p> <p>d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v:</p> <p>i) zemědělství;</p> <p>ii) cestovním ruchu;</p> <p>iii) poštovních službách;</p> <p>e) pro osoby pracující v železniční dopravě;</p> <p>i) jejichž činnosti jsou</p>
--	--	--	--	---

				občasné; ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdních řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy; f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS; g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.
§ 97 odst. 2	Při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost v odborové organizaci, radě zaměstnanců, nebo o činnost zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnost členů evropské rady zaměstnanců nebo členů vyjednávacího výboru , se posuzuje jako výkon práce celá tato doba.	32009L0038	Čl. 10 odst. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství	Členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců, kteří vykonávají své funkce v rámci postupu podle čl. 6 odst. 3, požívají při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnání. To se týká zejména účasti na schůzích zvláštního vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců nebo na všech ostatních schůzích pořádaných v rámci dohody podle čl. 6 odst. 3, jakož i vyplácení mezd členům, kteří jsou zaměstnanci podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství, po dobu nepřítomnosti nezbytnou k výkonu jejich funkcí.
§206a	Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné	32006L0054 31992L0085	Čl. 2 odst. 7 Směrnice	Žena na mateřské dovolené má po

	<p>funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo po skončení služby v operačním nasazení anebo zaměstnankyně po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.</p>	32002L0018	<p>Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti a povolání</p> <p>Čl. 11 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň</p>	<p>skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti.</p> <p>Jakékoli méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85/EHS představuje diskriminaci ve smyslu této směrnice.</p> <p>Práva vyplývající z pracovní smlouvy K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na ochranu bezpečnosti a zdraví uznaných tímto článkem se stanoví, že 1... v případech uvedených v člancích 5, 6 a 7 musí být zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci, nebo nároku na odpovídající dávky; 2. v případě uvedeném v článku 8 musí být a) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna práva vyplývající z pracovní</p>
--	--	------------	---	--

			<p>smlouvy, jiná než jsou práva uvedená v písmenu b) níže, b) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky; 3. dávky uvedené v bodě 2 písm. b) se považují za odpovídající, jestliže zajišťují příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy; 4. členské státy mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky uvedené v bodech 1 a 2 písm. b) tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy. Tyto podmínky nesmí za žádných okolností stanovit doby předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu.</p> <p>PŘÍLOHA Ustanovení 5 odst. 1, 2 a 3 Směrnice Rady 2010/18/EU ze</p> <p>1. Zaměstnanecká práva a nediskriminace Po skončení rodičovské dovolené mají pracovníci právo vrátit</p>
--	--	--	--

			<p>dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEU ROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES</p>	<p>se na stejné pracovní místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru.</p> <p>2. Práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené. Po skončení rodičovské dovolené jsou tato práva uplatnitelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.</p> <p>3. Členské státy nebo sociální partneři vymezí postavení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru po dobu trvání rodičovské dovolené</p>
§ 212 odst. 1	<p>(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.</p>	<p>32003L0088 32014L0112 32000L0079</p>	<p>Čl. 7 odst. 1 a 2). Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o pracovní době o některých aspektech úpravy pracovní doby</p> <p>Příloha odst. 10 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014,</p>	<p>Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.</p> <p>Dovolená za rok Každý pracovník má nárok na placenou dovolenou za rok v délce trvání nejméně čtyř týdnů, případně na</p>

		<p>kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená</p> <p>Příloha Ustanovení 3 Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA)</p>	<p>poměrnou část dovolené, je-li zaměstnan méně než rok, v souladu s podmínkami pro čerpání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.</p> <p>1. Mobilní zaměstnanci v civilním letectví mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro nárok na dovolenou a pro přiznání placené dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.</p>
--	--	--	---

			a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA)	
§ 212 odst. 2	Konali-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době	32003L0088 32014L0112 32000L0079	Čl. 7 odst. 1 a 2). Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o pracovní době o některých aspektech úpravy pracovní doby Příloha Odst. 10 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Příloha Ustanovení 3 odst. 1 Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků	Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi Dovolená za rok Každý pracovník má nárok na placenou dovolenou za rok v délce trvání nejméně čtyř týdnů, případně na poměrnou část dovolené, je-li zaměstnán méně než rok, v souladu s podmínkami pro čerpání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. 1. Mobilní zaměstnanci v civilním letectví mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro nárok na dovolenou a pro přiznání placené dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo

			v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA)	zvyklostmi.
§ 213 odst. 4	(4) Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou týdenní pracovní doby.	31997L0081	Příloha Ustanovení 3 odst. 2 Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC	Příloha Ustanovení 3 odst. 2 Je-li to vhodné, použije se zásada „poměrným dílem“.
§ 215 odst. 1	(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok	31997L0081	Příloha Ustanovení 4 odst. 2 Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997, o rámcové	Příloha Ustanovení 4 odst. 2 Je-li to vhodné, použije se zásada „poměrným dílem“.

	<p>koná práce zvláště obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, není-li pro zaměstnance uvedené v odstavci 2 písmeno f) stanoveno jinak. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvláště obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.</p>		<p>dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC</p>	
<p>§ 215 odst. 5</p>	<p>(5) Při změně délky týdenní pracovní doby v průběhu příslušného kalendářního roku se pro účely stanovení práva na dodatkovou dovolenou použije § 213 odst. 4 obdobně.</p>	<p>31997L0081</p>	<p>Příloha Ustanovení 4 odst. 2 Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi</p>	<p>Je-li to vhodné, použije se zásada „poměrným dílem“.</p>

			UNICE, CEEP a ETUC	
§ 239 odst. 1	Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen navrhnout jí jinou vhodnou práci , při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.	31992L0085	Čl. 5 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň	Důsledky výsledků hodnocení 1. Aniz je dotčen článek 6 směrnice 89/391/EHS, jestliže výsledky hodnocení uvedeného v čl. 4 odst. 1 odhalí riziko pro bezpečnost nebo zdraví nebo účinku na těhotenství nebo kojení zaměstnankyně ve smyslu článku 2, zaměstnavatel přijme nezbytná opatření, aby zabránil expozici dotyčné zaměstnankyně tomuto riziku tím, že dočasně upraví její pracovní podmínky nebo její pracovní dobu. 2. Není-li úprava jejích pracovních podmínek nebo pracovní doby technicky nebo objektivně proveditelná nebo nemůže-li být rozumně požadována na základě náležitého odůvodnění, přijme zaměstnavatel nezbytná opatření k převedení zaměstnankyně na jiné pracovní místo. 3. Není-li převedení na jiné pracovní místo technicky nebo objektivně proveditelné nebo nelze-li je rozumně požadovat na základě náležitého odůvodnění, je dotyčné zaměstnankyni přiznáno volno v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na celé období nezbytné k

			<p>Čl. 11 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň</p>	<p>ochraně její bezpečnosti nebo jejího zdraví. Práva vyplývající z pracovní smlouvy K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na ochranu bezpečnosti a zdraví uznaných tímto článkem se stanoví, že:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. v případech uvedených v člancích 5, 6 a 7 musí být zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci, nebo nároku na odpovídající dávky; 2. v případě uvedeném v článku 8 musí být: <ol style="list-style-type: none"> a) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna práva vyplývající z pracovní smlouvy, jiná než jsou práva uvedená v písmenu b) níže, b) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky; 3. dávky uvedené v bodě 2 písm. b) se považují za odpovídající, jestliže zajistí příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušeni činnosti z důvodů
--	--	--	---	--

				<p>spojených se zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy;</p> <p>4. členské státy mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky uvedené v bodech 1 a 2 písm. b) tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy.</p> <p>Tyto podmínky nesmí za žádných okolností stanovit dobu předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu.</p>
§ 239 odst. 3	<p>Dosahuje-li zaměstnankyně vykonávající jinou práci z důvodu uvedeného v § 41 odst. 1 písm. c) nebo g) bez svého zavinění nižšího výděлку než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zvláštního právního předpisu⁷⁷⁾.</p>	31992L0085	<p>Čl. 5 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň</p>	<p>Důsledky výsledků hodnocení</p> <p>1. Aniž je dotčen článek 6 směrnice 89/391/EHS, jestliže výsledky hodnocení uvedeného v čl. 4 odst. 1 odhalí riziko pro bezpečnost nebo zdraví nebo účinku na těhotenství nebo kojení zaměstnankyně ve smyslu článku 2, zaměstnavatel přijme nezbytná opatření, aby zabránil expozici dotyčné zaměstnankyně tomuto riziku tím, že dočasně upraví její pracovní podmínky nebo její pracovní dobu.</p> <p>2. Není-li úprava jejích pracovních podmínek nebo pracovní doby technicky nebo</p>

			<p>objektivně proveditelná nebo nemůže-li být rozumně požadována na základě náležitého odůvodnění, přijme zaměstnavatel nezbytná opatření k převedení zaměstnankyně na jiné pracovní místo.</p> <p>3. Není-li převedení na jiné pracovní místo technicky nebo objektivně proveditelné nebo nelze-li je rozumně požadovat na základě náležitého odůvodnění, je dotyčné zaměstnankyni přiznáno volno v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na celé období nezbytné k ochraně její bezpečnosti nebo jejího zdraví.</p>
		<p>Čl. 11 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň</p>	<p>Práva vyplývající z pracovní smlouvy K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na ochranu bezpečnosti a zdraví uznaných tímto článkem se stanoví, že:</p> <p>1. v případech uvedených v článcích 5, 6 a 7 musí být zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci, nebo nároku na odpovídající dávky;</p> <p>2. v případě uvedeném v</p>

				<p>článku 8 musí být:</p> <p>a) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna práva vyplývající z pracovní smlouvy, jiná než jsou práva uvedená v písmenu b) níže,</p> <p>b) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky;</p> <p>3. dávky uvedené v bodě 2 písm. b) se považují za odpovídající, jestliže zajišťují příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy;</p> <p>4. členské státy mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky uvedené v bodech 1 a 2 písm. b) tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy.</p> <p>Tyto podmínky nesmí za žádných okolností stanovit doby předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu.</p>
§ 240 odst. 1	Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci	31992L0085	Čl. 5 odst.3 Směrnice Rady	3. Není-li převedení na jiné pracovní místo

	pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; konat práci v jiné m místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, mohou jen na jejich žádost.		92/85/ES o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň	technicky nebo objektivně proveditelné nebo nelze-li je rozumně požadovat na základě náležitého odůvodnění, je dotyčné zaměstnankyni přiznáno volno v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na celé období nezbytné k ochraně její bezpečnosti nebo jejího zdraví.
§ 241 odst. 2	(2) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) 77a), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Důvody, pro které zaměstnavatel žádosti podle věty první nevyhověl, je povinen zaměstnankyni nebo zaměstnanci sdělit písemně.	31997L0081	PŘÍLOHA Ustanovení 5 odst. 3 Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC	Pokud je to možné, zaměstnavatelé zvaží a) žádosti zaměstnanců o změnu plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek, pokud se stala tato možnost v podniku dostupnou; b) žádosti zaměstnanců o změnu částečného pracovního úvazku na plný pracovní úvazek nebo o prodloužení jejich pracovní doby, pokud vznikne příležitost; c) opatření pro včasné informování o dostupných pracovních místech na částečný úvazek a místech na plný úvazek v podniku pro usnadnění změny plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek nebo naopak; d) opatření k usnadnění přístupu k částečnému pracovnímu úvazku na všech úrovních v podniku, včetně odborných a řídicích

				<p>míst, a popřípadě k usnadnění přístupu zaměstnanců na částečný úvazek k odbornému vzdělávání za účelem zvýšení možností jejich postupu a jejich pracovní mobility;</p> <p>e) poskytování vhodných informací o částečném pracovním úvazku orgánům zastupujícím v podniku zaměstnance.</p>
§ 247 odst. 1 písm. a)	(1) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb a) před vznikem pracovního poměru a před změnou druhu vykonávané práce,	31994L0033	<p>Článek 1 odst.2 a odst. 3 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Směrnice Evropského parlamentu</p> <p>Článek 6 odst. 2 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Směrnice Evropského parlamentu</p>	<p>2. Členské státy zajistí, aby práce dospívajících byla přísně upravena a chráněna podle podmínek stanovených touto směrnicí</p> <p>3. Členské státy obecně zajistí, aby všichni zaměstnavatelé zaručovali mladistvým pracovní podmínky odpovídající jejich věku. Zajistí, aby mladiství byli chráněni proti hospodářskému zneužívání a proti jakékoli práci, která by mohla škodit jejich bezpečnosti, zdraví nebo tělesnému, duševnímu, morálnímu nebo společenskému vývoji nebo ohrozit jejich vzdělávání.</p> <p>2. Zaměstnavatel provede opatření stanovená v odstavci 1 na základě vyhodnocení rizik pro mladistvé v souvislosti s jejich prací. Vyhodnocení musí být provedeno před tím, než mladistvý zahájí práci a při každé zásadní změně pracovních podmínek a</p>

				<p>musí se zaměřit zejména na</p> <p>a) vybavení a uspořádání pracoviště a pracovního místa,</p> <p>b) povahu, stupeň a dobu expozice fyzikálním, biologickým a chemickým činitelům,</p> <p>c) uspořádání, výběr a používání pracovních pomůcek, zejména činitelů, strojních zařízení, přístrojů a strojů, a zacházení s nimi,</p> <p>d) uspořádání pracovních postupů a průběhu práce a jejich vzájemné působení (organizaci práce),</p> <p>e) úroveň vzdělávání a informování mladistvých.</p> <p>Pokud toto hodnocení ukáže, že existuje riziko pro bezpečnost, tělesné nebo duševní zdraví nebo vývoj mladistvých, musí být pravidelně zajištěno bezplatné a odpovídající vyšetření a dohled nad zdravotním stavem, aniž je dotčena směrnice 89/391/EHS.</p> <p>Bezplatné vyšetření a dohled nad zdravotním stavem mohou tvořit součást státního systému zdravotní péče.</p>
§ 273 odst. 2	Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či člena evropské rady zaměstnanců, člena vyjednávacího výboru nebo	32009L0038	Čl. 10 odst. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření	Členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců, kteří vykonávají své funkce v rámci postupu podle čl. 6 odst. 3, požívají při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot

	<p>ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zakazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.</p>		<p>postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství</p>	<p>jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnání. To se týká zejména účasti na schůzích zvláštního vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců nebo na všech ostatních schůzích pořádaných v rámci dohody podle čl. 6 odst. 3, jakož i vyplacení mezd členům, kteří jsou zaměstnanci podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství, po dobu nepřítomnosti nezbytnou k výkonu jejich funkcí.</p>
<p>§ 280 odst. 1 písm. b)</p>	<p>b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62, včetně sociálního plánu, pokud je zaměstnavatel povinen jej předložit podle § 62 odst. 3,</p>	<p>31998L0059</p>	<p>Čl. 2 odst. 3 Směrnice Rady 98/59 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění</p>	<p>3. Aby zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy, je zaměstnavatel povinen jim včas během projednání</p> <ol style="list-style-type: none"> a) poskytnout veškeré související informace a b) v každém případě písemně sdělit <ol style="list-style-type: none"> i) důvody plánovaného propouštění, ii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, iii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání, iv) dobu, kdy se má propouštění uskutečnit, v) kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, <p>pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních</p>

				<p>právních předpisů nebo praxe pravomoc, vi) předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění za propuštění, která nevyplývají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe. Zaměstnavatel je povinen předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v).</p> <p>4. Povinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 se uplatňují nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propuštění činí zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje.</p>
§ 317b písm. a)	<p>Na pracovněprávní vztahy vrcholového řídicího zaměstnance se vztahuje tento zákon s tím, že</p> <p>a) délka pracovní doby, kterou si může zaměstnanec rozvrhnout i na dny pracovního klidu podle § 91, nesmí překročit 48 hodin týdně,</p>	32003L0088	Čl. 17 odst. 1 písm. a) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy	<p>Článek 17 Odchytky</p> <p>1. Při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků se členské státy mohou odchýlit od článků 3 až 6, 8 a 16, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, zejména v případě</p> <p>a) vrcholových řídicích pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle</p>

				rozhodovat,
§ 338	<p>(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (dále jen „činnost zaměstnavatele“), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.</p> <p>(3) Při převodu činnosti zaměstnavatele podle tohoto zákona musí být splněny následující podmínky:</p> <p>a) činnosti jsou po převodu činností vykonávány stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,</p> <p>b) činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží,</p> <p>c) bezprostředně před převodem existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností,</p> <p>d) nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé, nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu, a</p> <p>e) je převáděn rovněž</p>	32001L0023	<p>Čl. 1 Směrnice Rady 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů</p> <p>Čl.2 odst. 1</p>	<p>1. a) Tato směrnice se vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení.</p> <p>b) S výhradou písmene a) a následujících ustanovení tohoto článku se převodem podle této směrnice rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.</p> <p>c) Tato směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku nebo bez tohoto cíle. Správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy není převodem ve smyslu této směrnice.</p> <p>2. Tato směrnice se použije, pokud podnik, závod nebo část podniku nebo závodu, které mají být převedeny, spadají do oblasti územní působnosti Smlouvy.</p> <p>3. Tato směrnice se nevztahuje na námořní lodě.</p> <p>1. Pro účely této</p>

	<p>hmotný majetek, popřípadě právo jeho užívání, nedochází-li k převodu jeho vlastnictví, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro jejich výkon zásadní.</p> <p>(4) Za činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považuje zejména činnosti související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.</p>		<p>Směrnice Rady 2001/23/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů</p> <p>Čl. 3 odst. 1 Směrnice Rady 2001/23/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo</p>	<p>směrnice se:</p> <p>a) „převodcem“ rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodě nebo části podniku nebo závodu;</p> <p>b) „nabyvatelem“ rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která se v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu;</p> <p>c) „zástupci zaměstnanců“ a souvisejícími výrazy rozumí zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států;</p> <p>d) „zaměstnancem“ rozumí jakákoli osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s platnými vnitrostátními předpisy o zaměstnávání.</p> <p>1. Práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele.</p>
--	--	--	---	---

			<p>části podniků nebo závodů</p> <p>C-24/85 C-29/91 C-392/92 C-48/94 C-13/95 C-172/99 C-458/05 C-466/07 C-340/01 C-51/00 C-463/09 C- 127/96 a C- 229/96 a C- 74/97 C-232/04 a C- 233/04 C-173/96 a C- 247/96 C-324/86 C-209/91 C-171/94 a C- 172/94</p>	
<p>Zákon č. 251/2005 Sb. § 11 odst. 1 písm. a)</p>	<p>1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení tím, že a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, poskytování stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,</p>	<p>32000L0078 32006L0054</p>	<p>Čl. 17 Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání</p> <p>Čl. 25 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného</p>	<p>Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a všechna nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování.</p> <p>Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a všechna nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování.</p>

			zacházení pro muže a ženy v oblasti a povolání	
§ 15 odst. 1 písm. b)	Přestupky na úseku pracovní doby (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že b) neurčí zaměstnanci začátek a konec směn, nevypracuje písemný rozvrh týdenní pracovní doby nebo neseznámí zaměstnance s tímto rozvrhem předem ve stanovené době,	31999L0063	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)	Ustanovení 10 2. Vyplyvá-li ze záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo.
§ 15 odst. 1 písm. c)	Přestupky na úseku pracovní doby (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že c) při rozvržení pracovní doby překročí nejvýše přípustnou délku vyrovnávacího období nebo průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance ve vyrovnávacím období překročí stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu,	31994L0033 31999L0063 32002L0015 32014L0112	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů	Ustanovení 10 2. Vyplyvá-li ze záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo.

			<p>pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) Čl.14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků</p> <p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU),</p>	<p>Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená.</p> <p>Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 3 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p>
--	--	--	--	---

			Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)	
§ 15 odst. 1 písm. l)	Přestupky na úseku pracovní doby (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že l) neposkytne nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu ve stanoveném minimálním rozsahu,	31994L0033 31999L0063 32002L0015 32005L0047	Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých	Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená. Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy

			aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě	Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.
§ 15 odst. 1 písm. m)	Přestupky na úseku pracovní doby (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že m) neposkytne za zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,	31994L0033 32002L0015 32005L0047 32014L0112 32006R0561	Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou	Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená. Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené

		<p>federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzařvená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p> <p>Čl. 19 odst. 1 Nařízení Evropského</p>	<p>sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.</p> <p>Článek 3 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 19 (1) Členské státy stanoví sankce za porušení</p>
--	--	---	--

			parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85	tohoto nařízení a nařízení (EHS) č. 3821/85 a přijmou veškerá opatření nezbytná k jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené, odrazující a nediskriminační. Při porušení tohoto nařízení nebo nařízení (EHS) č. 3821/85 může být uložena pouze jedna sankce nebo zahájeno jedno řízení. Členské státy oznámí tato opatření a sankce Komisi ve lhůtě stanovené v čl. 29 druhém pododstavci. Komise o nich uvědomí ostatní členské státy.
§ 15 odst. 1 písm. p)	Přestupky na úseku pracovní doby (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že p) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje pracovní pohotovost v rozporu s § 78 odst. 1 písm. h) nebo § 95 zákoníku práce,	32002L0015	Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě	Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.
§ 15 odst. 1 písm. q)	Přestupky na úseku pracovní doby (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že q) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci⁴⁶⁾, nejde-li o jejich přípravu na povolání,	31994L0033	Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků	Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená.
§ 15 odst. 1 písm. r)	Přestupky na úseku pracovní doby (1) Fyzická osoba se dopustí	31994L0033	Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o	Článek 14 Opatření

	přestupku tím, že r) nezajistí, aby zaměstnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen poskytovatelem pracovní lékařských služeb podle § 94 odst. 2 zákoníku práce,		ochraně mladistvých pracovníků	Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená.
§ 15 odst. 1 písm. t)	Přestupky na úseku pracovní doby (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že t) zaměstná mladistvého zaměstnance³⁾ nebo člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu⁴⁷⁾ tak, že celková délka jejich týdenní pracovní doby ve všech základních pracovněprávních vztazích, které tyto zaměstnanci sjednali, ve svém souhrnu překročí nejvýše přípustný rozsah hodin výkonu práce,	31994L0033 32002L0015	Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě	Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená. Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě
§ 15 odst. 1 písm. u)	Přestupky na úseku pracovní doby (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že u) nevede nebo vede neúplně evidenci odpracované doby a pracovní pohotovosti,	31999L0063 32002L0015 32005L0047 32014L0112	Příloha Ustanovení 9 Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních	Ustanovení 9 Záznamy zmíněné v ustanovení 8 musí být ve vhodných intervalech kontrolovány a potvrzovány, aby bylo zajištěno, že ustanovení o pracovní době nebo o době odpočinku provádějící tuto dohodu jsou dodržována Ustanovení 10 2. Vyplývá-li ze

		<p>plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)</p> <p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v</p>	<p>záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo.</p> <p>Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.</p>
--	--	--	--

			<p>železniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p>	<p>Článek 3</p> <p>Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p>
<p>§ 15 odst. 1 písm. w)</p>	<p>Přestupky na úseku pracovní doby</p> <p>(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že</p> <p>w) neuchovává evidenci pracovní doby po stanovenou dobu.</p>	<p>32002L0015 32005L0047</p>	<p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 4 Směrnice</p>	<p>Článek 11</p> <p>Sankce</p> <p>Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 4</p>

			<p>Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě</p>	<p>Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.</p>
<p>§ 15 odst.2 písm. b)</p>	<p>(2) Za přešůpek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do b) 400 000 Kč, jde-li o přešůpek podle písm. p), u), nebo w),</p>	<p>31999L0063 32002L0015 32005L0047 32014L0112</p>	<p>Příloha Ustanovení 9 Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)</p>	<p>Ustanovení 9 Záznamy zmíněné v ustanovení 8 musí být ve vhodných intervalech kontrolovány a potvrzovány, aby bylo zajištěno, že ustanovení o pracovní době nebo o době odpočinku provádějící tuto dohodu jsou dodržována Ustanovení 10 2. Vyplývá-li ze záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo.</p>

		<p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p>	<p>Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p>
		<p>Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě</p>	<p>Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.</p>
		<p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská</p>	<p>Článek 3 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a</p>

			dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)	odrazující.
§ 15 odst.2 písm. c)	(2) Za přešupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do c) 1 000 000 Kč , jde-li o přešupek podle písm. g), j) k), l), m), q) nebo r),	31999L0063 31994L0033 32002L0015 32005L0047 32014L0112 32006R0561	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o	Ustanovení 10 2. Vyplyvá-li ze záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo. Článek 14 Opatření Každý členský stát určí

			<p>ochraně mladistvých pracovníků</p> <p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě</p>	<p>veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená.</p> <p>Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.</p>
--	--	--	---	--

		<p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p> <p>Čl. 19 odst. 1 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o</p>	<p>Článek 3 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 19 (1) Členské státy stanoví sankce za porušení tohoto nařízení a nařízení (EHS) č. 3821/85 a přijmou veškerá opatření nezbytná k jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené, odrazující a nediskriminační. Při porušení tohoto nařízení nebo nařízení (EHS) č. 3821/85 může být uložena pouze jedna sankce nebo zahájeno jedno řízení. Členské státy oznámí tato</p>
--	--	---	--

			zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85	opatření a sankce Komisi ve lhůtě stanovené v čl. 29 druhém pododstavci. Komise o nich uvědomí ostatní členské státy
§ 15 odst.2 písm. d)	(2) Za přešupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do d) 2 000 000 Kč , jde-li o přešupek podle písm. a), b), c), e), f), h), i), n), o), s) nebo t).	31999L0063 31994L0033 32002L0015 32014L0112	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená. Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a

			<p>pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p>	<p>příjmu všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 3 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p>
§ 24 odst. 1 písm. a)	(1)Právnícká osoba se dopustí správního deliktu na úseku rovného zacházení tím, že a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, poskytování stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty , a poskytování jiných peněžitých plnění a	32000L0078 32006L0054	<p>Čl. 17 Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání</p> <p>Čl. 25</p>	<p>Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice a příjmu všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování.</p> <p>Členské státy stanoví</p>

	plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,		Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti a povolání	system sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování.
			Čl. 11 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň	Sankce členské státy stanoví system sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.
§ 28 odst. 1 písm. b)	Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že b) neurčí zaměstnanci začátek a konec směn, nevypracuje písemný rozvrh týdenní pracovní doby nebo neseznámí zaměstnance s tímto rozvrhem předem ve stanovené době,	31999L0063	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA)	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST).

			a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)	
§ 28 odst. 1 písm. c)	Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že c) při rozvržení pracovní doby překročí nejvýše přípustnou délku vyrovnávacího období nebo průměrná týdenní pracovní doba zaměstnance ve vyrovnávacím období překročí stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu,	31999L0063 31994L0033 32002L0015 32014L0112	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená. Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na

			<p>2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzařvená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p>	<p>základě této směrnice a příjmu všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 3 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p>
§ 28 odst. 1 písm. l)	<p>Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že</p> <p>l) neposkytne nepřetržitý denní odpočinek nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu ve stanoveném minimálním rozsahu,</p>	<p>31994L0033 31999L0063 32002L0015 32005L0047</p>	<p>Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků</p>	<p>Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená.</p>

		<p>Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského sp olečenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)</p>	<p>Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)</p>
		<p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p>	<p>Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p>
		<p>Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských</p>	<p>Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k</p>

			železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě	zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.
§ 28 odst. 1 písm. m)	Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že m) neposkytne zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech nebo bezpečnostní přestávku,	31994L0033 32002L0015 32005L0047 32014L0112 32006R0561	Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi	Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená. Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou

		<p>Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p>	<p>veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.</p> <p>Článek 3 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p>
--	--	---	--

			<p>Čl. 19 odst. 1 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85</p>	<p>Článek 19 (1) Členské státy stanoví sankce za porušení tohoto nařízení a nařízení (EHS) č. 3821/85 a přijmou veškerá opatření nezbytná k jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené, odrazující a nediskriminační. Při porušení tohoto nařízení nebo nařízení (EHS) č. 3821/85 může být uložena pouze jedna sankce nebo zahájeno jedno řízení. Členské státy oznámí tato opatření a sankce Komisi ve lhůtě stanovené v čl. 29 druhém pododstavci. Komise o nich uvedomí ostatní členské státy.</p>
§ 28 odst. 1 písm. p)	<p>Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že p) nařídí zaměstnanci nebo po zaměstnanci požaduje pracovní pohotovost v rozporu s § 78 odst. 1 písm. h) nebo § 95 zákoníku práce,</p>	32002L0015	<p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p>	<p>Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p>
§ 28 odst. 1 písm. q)	<p>Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že q) zaměstná mladistvé zaměstnance³⁾ prací v noci⁴⁶⁾, nejde-li o jejich přípravu na povolání,</p>	31994L0033	<p>Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků</p>	<p>Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být</p>

				účinná a přiměřená.
§ 28 odst. 1 písm. r)	Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že r) nezajistí, aby za městnanec pracující v noci byl ve stanovených případech vyšetřen poskytovatelem pracovnílékařských služeb podle § 94 odst. 2 zákoníku práce,	31994L0033	Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků	Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená.
§ 28 odst. 1 písm. t)	Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že t) za městná mladistvého zaměstnance³⁾ nebo člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu⁴⁷⁾ tak, že celková délka jejich týdenní pracovní doby ve všech základních pracovních vztazích, které tyto zaměstnanci sjednali, ve svém souhrnu překročí nejvýše přípustný rozsah hodin výkonu práce,	31994L0033 32002L0015	Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě	Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená. Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.
§ 28 odst. 1 písm. u)	Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby (1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že u) nevede nebo vede neúplně evidenci odpracované doby a pracovní pohotovosti,	31999L0063 32002L0015 32005L0047 32014L0112	Příloha Ustanovení 9 Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby	Ustanovení 9 Záznamy zmíněné v ustanovení 8 musí být ve vhodných intervalech kontrolovány a potvrzovány, aby bylo zajištěno, že ustanovení o pracovní době nebo o době odpočinku provádějící tuto dohodu jsou

		<p>námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)</p>	<p>dodržována Ustanovení 10 2. Vyplyvá-li ze záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo.</p>
		<p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p>	<p>Článek 11 Sankce Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p>
		<p>Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních</p>	<p>Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.</p>

			<p>pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p>	<p>Článek 3</p> <p>Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p>
<p>§ 28 odst. 1 písm. w)</p>	<p>Správní delikty právnických osob na úseku pracovní doby</p> <p>(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že</p> <p>w) neuchovává evidenci pracovní doby po stanovenou dobu.</p>	<p>32002L0015 32005L0047</p>	<p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní</p>	<p>Článek 11</p> <p>Sankce</p> <p>Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly</p>

			činnosti v silniční dopravě	uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.
			Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě	Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.
§ 28 odst. 2 písm. b)	(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu do b) 400 000 Kč , jde-li o správní delikt podle písm. p), u), v) nebo w) ,	31999L0063 32002L0015 32005L0047 32014L0112	Příloha Ustanovení 9 Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací	Ustanovení 9 Záznamy zmíněné v ustanovení 8 musí být ve vhodných intervalech kontrolovány a potvrzovány, aby bylo zajištěno, že ustanovení o pracovní době nebo o době odpočinku provádějící tuto dohodu jsou dodržována Ustanovení 10 2. Vyplývá-li ze záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout

			<p>odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)</p> <p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady</p>	<p>opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo.</p> <p>Článek 11 Sankce členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 4 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.</p> <p>Článek 3 Členské státy stanoví</p>
--	--	--	---	--

			2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)	sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.
§ 28 odst. 2 písm. c)	(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu do c) 1 000 000 Kč , jde-li o správní delikt podle písm. g), j), k), l), m), q) nebo r),	31999L0063 31994L0033 32002L0015 32005L0047 32014L0112 32006R0561	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků	Ustanovení 10 2. Vyplyvá-li ze záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo.

		<p>v dopravě v Evropské unii (FST)</p> <p>Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků</p>	<p>Článek 14 Opatření</p> <p>Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být účinná a přiměřená.</p>
		<p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p>	<p>Článek 11 Sankce</p> <p>Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p>
		<p>Čl. 4 Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních</p>	<p>Článek 4</p> <p>Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice, a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi do 27. července 2008 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny.</p>

		<p>pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p> <p>Čl. 19 odst. 1 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v</p>	<p>Článek 3 Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 19 (1) Členské státy stanoví sankce za porušení tohoto nařízení a nařízení (EHS) č. 3821/85 a přijmou veškerá opatření nezbytná k jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené, odrazující a</p>
--	--	--	---

			sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85	nediskriminační. Při porušení tohoto nařízení nebo nařízení (EHS) č. 3821/85 může být uložena pouze jedna sankce nebo zahájeno jedno řízení. Členské státy oznámí tato opatření a sankce Komisi ve lhůtě stanovené v čl. 29 druhém pododstavci. Komise o nich uvědomí ostatní členské státy.
§ 28 odst. 2 písm. d)	(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu do d) 2 000 000 Kč , jde-li o správní delikt podle písm. a), b), c), e), f), h), i), n), o), s) nebo t).	31999L0063 31994L0033 32002L0015 32014L0112	Příloha Ustanovení 10 odst. 2 Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) Čl. 14 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků	Ustanovení 10 2. Vyplyvá-li ze záznamů nebo jiných skutečností, že úprava pracovní doby nebo doby odpočinku není dodržována, je třeba přijmout opatření včetně změny posádky, aby se to již neopakovalo. Článek 14 Opatření Každý členský stát určí veškerá nezbytná opatření, která se uplatní v případě nedodržení předpisů přijatých k provedení této směrnice; tato opatření musí být

			<p>účinná a přiměřená.</p> <p>Čl. 11 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě</p> <p>Čl. 3 Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)</p>	<p>Článek 11 Sankce</p> <p>Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice a přijmou všechna nezbytná opatření k zajištění, aby tyto sankce byly uplatňovány. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>Článek 3</p> <p>Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující</p>
--	--	--	--	--

<p>Zákon č. 187/2006 Sb. § 42 odst. 1 písm. e)</p>	<p>(1) Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství má e) těhotná státní zaměstnankyně, státní zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu nebo státní zaměstnankyně, která kojí, jestliže podle zvláštního právního předpisu⁸⁰⁾ byla převedena na služební místo, na kterém je služba pro ni vhodná, neboť konala službu, kterou nesmějí být tyto státní zaměstnankyně zaměstnány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání,</p>	<p>31992L0085</p>	<p>Čl. 11 odst. 1, odst. 2 písm. b), odst. 3 a odst. 4 Směrnice Rady 92/85/EHS o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň</p>	<p>Práva vyplývající z pracovní smlouvy K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na ochranu bezpečnosti a zdraví uznaných tímto článkem se stanoví, že 1. v případech uvedených v článcích 5, 6 a 7 musí být zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci, nebo nároku na odpovídající dávky; 2. v případě uvedeném v článku 8 musí být b) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky; 3. dávky uvedené v bodě 2 písm. b) se považují za odpovídající, jestliže zajišťují příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy; 4. členské státy mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky uvedené v bodech</p>
--	--	-------------------	--	--

80) § 61 odst. 2 písm. b) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

				1 a 2 písm. b) tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy. Tyto podmínky nesmí za žádných okolností stanovit doby předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu.
--	--	--	--	---

Číslo předpisu EU (kód celex)	Název předpisu EU
32003L0088	Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby
32001L0023	Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů
31992L0085	Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
31994L0033	Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků
31998L0059	Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.
31991L0533	Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS)
32006L0054	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti a povolání
32009L0038	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství
32000L0078	Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
31997L0081	Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
32014L0112	Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou

	organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)
32000L0079	Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA)
32010L0018	Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES
31998L0024	Směrnice Rady 98/24/ES ze dne 7. dubna 1998 o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (čtrnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)
32009L0148	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009, o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci
32005L0047	Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě
32002L0015	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě
31999L0063	Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST)
32006R0561	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85